

NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP VÀ TÌNH HÌNH VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Nguyễn Đại Thắng*, Nguyễn Hoàng Lan**

Bài viết làm rõ thực trạng “vừa thiếu vừa thừa” trong quan hệ cung-cầu nhân lực trình độ đại học, cao đẳng ở nước ta hiện nay. Trong khi các doanh nghiệp đang có nhu cầu tăng tỷ lệ lao động có trình độ đại học, cao đẳng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, số lượng sinh viên tốt nghiệp hàng năm cũng tăng lên đáng kể, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm lại đang có xu hướng giảm xuống và doanh nghiệp vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng nhân sự phù hợp. Trên cơ sở phân tích các nguyên nhân dẫn đến nghịch lý trên, các tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp và đảm bảo sự cân đối giữa cung và cầu, giữa đào tạo và sử dụng nhân lực trình độ đại học và cao đẳng.

Từ khóa: nhân lực, việc làm, doanh nghiệp, giáo dục đại học, quan hệ cung-cầu

1. Đặt vấn đề

Trong những năm vừa qua, trước yêu cầu phát triển của đất nước và dưới tác động của các quy luật kinh tế thị trường, hệ thống đào tạo nhân lực nước ta, trong đó có các trường đại học, cao đẳng, đã có những thay đổi đáng kể mà nổi bật nhất là việc mở rộng nhanh chóng về quy mô và đa dạng hóa các loại hình đào tạo. Bên cạnh đó, cũng nảy sinh nhiều vấn đề cần phải giải quyết, trong đó đáng lo ngại nhất là chất lượng nguồn nhân lực được đào tạo ở các cơ sở giáo dục và khả năng tiếp nhận của thị trường lao động. Chính vì vậy, yêu cầu quan trọng hàng đầu được đặt ra hiện nay là phải đảm bảo sự cân đối giữa quy mô và chất lượng, giữa “cung” và “cầu” về nhân lực, giữa đào tạo và sử dụng.

Xét riêng trong phạm vi quan hệ cung-cầu, nếu đào tạo không đủ về số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề, vùng miền, không đáp ứng được yêu cầu của sản xuất và đời sống thì sẽ xảy ra tình trạng thiếu hụt nguồn cung, làm giảm mức tăng trưởng kinh tế và hạn chế tiến bộ xã hội. Ngược lại, nếu quy mô đào tạo quá lớn, vượt quá khả năng hấp thụ của thị trường lao động, cộng với chất lượng đào tạo thấp thì sẽ làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp, gây lãng phí nguồn lực xã hội và làm phát sinh nhiều vấn đề kinh tế, xã hội phức tạp khác. Sự cân bằng giữa

cung và cầu chỉ được thiết lập khi nhu cầu nhân lực của xã hội được đáp ứng và sinh viên tốt nghiệp ra trường có việc làm.

Tuy nhiên, có thể thấy sự chênh lệch cung-cầu về nhân lực là một hiện tượng mang tính phổ biến, xảy ra ở hầu hết các nước với mức độ khác nhau (Stephen Machin, Sandra Mc Nally, 2007). Đối với nước ta hiện nay, sự chênh lệch này đang có xu hướng gia tăng với nghịch lý “vừa thiếu, vừa thừa” nhân lực ở tất cả các trình độ, từ sơ cấp đến đại học và trên đại học, nhưng rõ rệt nhất là ở trình độ đại học, cao đẳng (ĐH-CĐ). Dưới đây sẽ phân tích kỹ hơn hiện tượng này với phía “cầu” là các doanh nghiệp (hiện đang chiếm khoảng 50% tổng cầu nhân lực trình độ ĐH-CĐ hàng năm).

2. Thực trạng và nhu cầu về nhân lực trình độ ĐH-CĐ của các doanh nghiệp

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến tháng 07/2007, cả nước có 185.278 doanh nghiệp thực tế hoạt động, thu hút 6,5 triệu lao động, trong đó số có trình độ ĐH-CĐ là 1.106.026 người, chiếm tỷ trọng 17,1% và bằng 46% tổng số lao động có trình độ ĐH-CĐ của cả nước. Nếu tính cả các cơ sở sản xuất, kinh doanh cá thể thì số lao động có trình độ ĐH-CĐ làm việc tại khu vực sản xuất-kinh doanh là 1.215.253 người, bằng 49,6%, xấp xỉ bằng

Bảng 1: Số doanh nghiệp hoạt động và số lao động có trình độ ĐH-CĐ ở khu vực doanh nghiệp

Năm	Số DN hoạt động	Nhân lực trình độ ĐH-CĐ	
		Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
2002	99.732	485.000	12,6
2007	185.278	1.106.000	17,1
2012	341.607	2.442.000	22,3

Nguồn: Tổng điều tra 2002, 2007, 2012 của Tổng cục Thống kê

số làm việc trong khu vực hành chính-sự nghiệp. Đến tháng 07/2012, số doanh nghiệp hoạt động tăng lên gần 2 lần với 11 triệu lao động và tỷ trọng nhân lực có trình độ ĐH-CĐ cũng tăng lên bằng 22,3% (Tổng cục Thống kê, 2013).

Đã có sự dịch chuyển rõ nét lực lượng lao động có trình độ cao từ khu vực hành chính-sự nghiệp sang khu vực doanh nghiệp. Tuy nhiên, so với hầu hết các nước trong khu vực, tỷ trọng lao động có trình độ ĐH-CĐ làm việc tại các doanh nghiệp của Việt Nam vẫn còn khá thấp, chỉ bằng 0,8 lần so với Trung Quốc và Ấn Độ và bằng 0,35 lần so với Malaixia.

Một đặc điểm khác dễ nhận thấy là có sự chênh lệch lớn về tỷ lệ này giữa các ngành kinh tế và các loại hình doanh nghiệp. Hiện nay, tỷ trọng lao động có trình độ ĐH-CĐ cao nhất là ở các ngành tài chính-ngân hàng-bảo hiểm (76,8%), sau đó là công nghệ thông tin và truyền thông (63%). Các ngành có tỷ trọng này thấp là nông nghiệp-lâm nghiệp-thủy sản (11,1%) và công nghiệp chế biến, chế tạo (11%). Các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) thường có tỷ trọng lao động trình độ ĐH-CĐ cao hơn các doanh nghiệp ngoài nhà nước từ 1,2 đến 2 lần.

Điều đáng lưu ý là ngay tại các khu công nghiệp, khu chế xuất (KCN-KCX), nơi tập trung nhiều doanh nghiệp thuộc các ngành chế biến, chế tạo, dệt may, da giày, trong đó có nhiều doanh nghiệp FDI, nhưng tỷ lệ lao động có trình độ ĐH-CĐ cũng vẫn còn thấp. Theo số liệu thống kê của Ban quản lý các khu công nghiệp – khu chế xuất thành phố Hồ Chí Minh (Tp HCM), tại thời điểm tháng 06/2011, tỷ lệ này mới chỉ đạt gần 10% đối với 14 KCN-KCX thuộc thành phố.

Điều dễ hiểu là, với nguồn nhân lực hạn chế như vậy, cộng với trình độ công nghệ lạc hậu và những yếu kém, bất cập trong quản lý, năng suất lao động và năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp Việt

Nam đều thua kém so với các doanh nghiệp ở các nước trong khu vực. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, mặc dù năng suất lao động của Việt Nam đã tăng gần 2 lần trong giai đoạn 2005-2010, nhưng hiện vẫn thấp hơn Ấn Độ 1,4 lần, Trung Quốc 1,9 lần, Malaixia 6,6 lần và Hàn Quốc 16,2 lần. Đây là một thách thức to lớn không chỉ đối với từng doanh nghiệp mà đối với cả nền kinh tế, nhất là trong điều kiện toàn cầu hóa và hội nhập như hiện nay.

Để nâng cao năng suất lao động, tăng năng lực cạnh tranh, các doanh nghiệp cần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới công nghệ và quản lý,... trong đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cần được xem là giải pháp cơ bản, lâu dài và có ý nghĩa quyết định. Nhiều nghiên cứu ở nước ngoài đã chỉ ra rằng, nếu các yếu tố khác không đổi, cứ tăng thêm 1% số lao động có trình độ ĐH-CĐ sẽ tăng được năng suất lao động lên 3% và tăng đầu tư thêm 1 năm đào tạo, bồi dưỡng cho người lao động đang làm việc tại doanh nghiệp thì năng suất lao động sẽ tăng thêm tới 8%. Kết quả tính toán của Ngân hàng Thế giới và Viện Khoa học lao động và xã hội (Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội) đối với một số loại hình doanh nghiệp của Việt Nam cũng khẳng định điều này, mặc dù mức tăng năng suất lao động đạt được có thấp hơn (World Bank, 2008).

Như vậy, nhu cầu của doanh nghiệp đối với việc tăng tỷ lệ lao động có trình độ ĐH-CĐ là tất yếu và là một đòi hỏi cấp thiết. Hệ thống giáo dục đại học có nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu này và đây cũng là cơ hội để sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm ở các doanh nghiệp và giáo dục đại học có động lực để phát triển.

Bên cạnh các doanh nghiệp đang hoạt động, số doanh nghiệp được thành lập thêm hàng năm cũng tạo ra nguồn “cầu” quan trọng. Theo số liệu thống kê của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trong 3 năm gần đây, tính trung bình mỗi năm có khoảng 70.000 doanh

nghiệp đăng ký hoạt động và có khả năng thu hút hàng trăm nghìn lao động, trong đó có sinh viên tốt nghiệp ĐH-CĐ. Tuy nhiên, do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế thế giới, số doanh nghiệp phải giải thể ngừng hoạt động cũng không ít. Chỉ tính riêng trong năm 2011, đã có gần 54.000 doanh nghiệp rơi vào tình trạng này. Đây cũng là một khó khăn không nhỏ đối với sinh viên tốt nghiệp tìm việc làm.

3. Tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp ĐH-CĐ

Trong các chỉ số đánh giá về hệ thống giáo dục đại học (GDDH), tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm có một ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Nó không chỉ phản ánh “tính đúng đắn” hay “sự phù hợp” của GDDH đối với nhu cầu nhân lực của xã hội, trong đó có nhu cầu của doanh nghiệp mà cũng là thước đo hiệu quả đào tạo và uy tín (hay “thương hiệu”) của các trường ĐH-CĐ. Đồng thời, chỉ số này cũng phản ánh tình trạng “sức khỏe” của nền kinh tế, khả năng “hấp thụ” nhân lực của thị trường lao động (Stephen Machin, Sandra McNally, 2007).

Trong những năm gần đây, Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD&ĐT), Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội và nhiều trường ĐH, CĐ đã tiến hành các cuộc khảo sát về tình hình việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp, thu thập ý kiến của các doanh nghiệp và cơ quan tuyển dụng về số lượng, chất lượng, ngành nghề đào tạo, nhu cầu tuyển dụng... để có những điều chỉnh cần thiết cho phù hợp với tình hình thực tế. Một số cơ quan, tổ chức khác, trong đó có các tổ chức quốc tế và các nhà nghiên cứu, cũng tiến hành các cuộc khảo sát tương tự. Tuy nhiên, kết quả của các cuộc khảo sát thường rất khác nhau, tùy thuộc vào đối tượng, phạm vi và cách thức tiến hành khảo

sát. Đó là chưa kể đến sự khác biệt trong quan niệm “có việc làm” và “thất nghiệp” ở cả người khảo sát lẫn đối tượng được khảo sát.

Theo số liệu của Bộ GD&ĐT, trong giai đoạn từ 2005 đến 2012, số lượng sinh viên tốt nghiệp (SVTN) ĐH, CĐ liên tục tăng (ngoại trừ năm 2008) với mức trung bình là 10%/năm, đến năm 2012 đã đạt con số là 402.270 người (Bảng 2). Nếu tính cả số SVTN các trường cao đẳng nghề thuộc hệ thống dạy nghề (khoảng 60.000) thì tổng số SVTN các trường ĐH-CĐ trong cả nước năm 2012 là khoảng 460.000 người. Trừ một số rất ít tiếp tục học thêm hoặc chưa đi tìm việc vì những lý do riêng (tổng cả 2 nhóm đối tượng này khoảng 1%), còn hầu hết đã tham gia vào thị trường lao động.

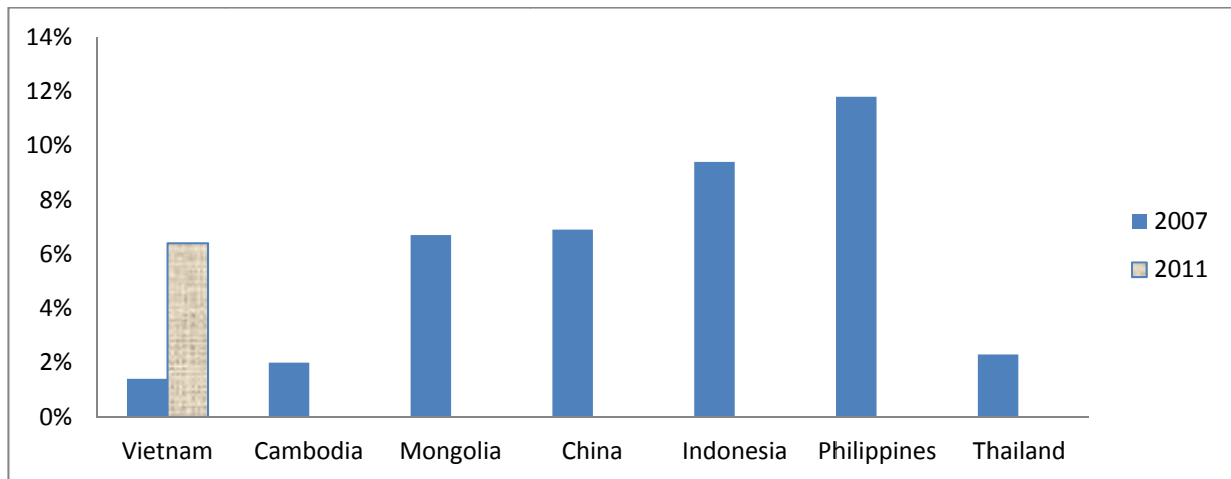
Theo khảo sát của Bộ GD&ĐT và Ngân hàng thế giới (NHTG) (Dự án GDDH 1 và Dự án GDDH 2), được tiến hành trên quy mô lớn (với gần 30.000 người tốt nghiệp tại 36 trường ĐH thuộc các ngành nghề và vùng miền khác nhau), tỷ lệ sinh viên có việc làm trong năm 2001, tính chung cho tất cả các ngành được khảo sát, là gần 91%. Đến năm 2012, tỷ lệ này giảm xuống còn 75% (Dự án Giáo dục Đại học 2, 2012). Số liệu thống kê của Tp HCM cũng cho thấy trong giai đoạn 2007-2011, bình quân mỗi năm thành phố bố trí được việc làm cho 260.000 người, trong đó có 45.000-48.000 SVTN ĐH-CĐ, chiếm tỷ lệ 80% số SVTN hàng năm tại các trường ĐH-CĐ trên địa bàn thành phố. Kết quả tính toán của chúng tôi (79% sinh viên có việc làm năm 2011) dựa trên số liệu điều tra lao động và việc làm năm 2011 do Tổng cục Thống kê công bố cũng phù hợp với hai con số trên (75% và 80% SVTN có việc làm trong năm).

Bảng 2: Số lượng sinh viên tốt nghiệp, tuyển mới giai đoạn 2005-2012

Năm	Số lượng SV tốt nghiệp	Số lượng SV tuyển mới	Tổng quy mô	Số lượng các trường ĐH, CĐ
2005	219.000	397.285	1.319.754	230
2006	232.500	441.681	1.363.167	255
2007	234.400	430.820	1.540.201	322
2008	222.762	418.271	1.603.484	346
2009	246.605	368.354	1.791.509	369
2010	318.400	514.500	1.956.228	376
2011	348.257	548.000	2.162.106	414
2012	402.270	576.160	2.204.313	419

Nguồn: Bộ GD&ĐT, Thống kê giáo dục và đào tạo

Hình 1: Tỷ lệ thất nghiệp đại học ở Việt Nam và một số nước trong khu vực



Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2012 và Ngân hàng thế giới, 2010

Trong khi đó, các khảo sát của các trường ĐH-CĐ thường cho kết quả cao hơn, nhiều trường đạt tỷ lệ sinh viên có việc làm là 90%- 95%. Tuy nhiên, trong một số cuộc khảo sát khác (ví dụ của Hội Liên hiệp sinh viên Việt Nam), tỷ lệ sinh viên ra trường “không có việc làm trong lĩnh vực chuyên môn của mình” là khoảng 50%.

Qua phân tích kết quả các cuộc khảo sát, có thể đưa ra một số nhận xét sau đây:

Số lượng SVTN tìm được việc làm hàng năm có tăng, nhưng tỷ lệ số sinh viên có việc làm/tổng số SVTN lại giảm xuống. Tỷ lệ này ở trình độ cao đẳng thấp hơn ở trình độ đại học.

Trong tổng số sinh viên tìm được việc làm, khoảng 60%-70% được làm việc đúng với ngành nghề và trình độ đào tạo. Số còn lại phải làm các công việc chỉ đòi hỏi trình độ đào tạo thấp hơn hoặc trái với ngành nghề đào tạo.

Điều mà các nhà tuyển dụng phàn nàn nhiều nhất là phần lớn SVTN đều thiếu hụt các kỹ năng mà nhà tuyển dụng yêu cầu.

Theo đánh giá của NHTG (World Bank, 2012), tỷ lệ thất nghiệp đại học (tỷ lệ giữa số SVTN ĐH-CĐ không tìm được việc làm và số người thất nghiệp trong năm) ở Việt Nam (năm 2007 là 1,4%, năm 2011 là 6,4%) thấp hơn so với một số nước trong khu vực như Philippines (11,8%), Indônêxia (8,4%) và ngang bằng mức ở Trung Quốc và Mông Cổ (Hình 1). Tuy nhiên, do số lượng SVTN hàng năm tham gia thị trường lao động ngày càng lớn nên tỷ lệ này sẽ tăng nhanh trong một vài năm tới và cơ cấu

thất nghiệp ở Việt Nam sẽ có thể có những thay đổi.

Nguyên nhân chủ yếu của tình trạng gia tăng tỷ lệ SVTN không có việc làm có thể được xác định như sau:

Thứ nhất, chất lượng đào tạo ở các trường ĐH-CĐ còn thấp so với yêu cầu của doanh nghiệp. Nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo nhìn chung còn lạc hậu, nặng về lý thuyết, nhẹ về thực hành, định hướng nghề nghiệp không rõ. Đặc biệt là việc rèn luyện các kỹ năng, trong đó có các kỹ năng “mềm” (tư duy sáng tạo, kỹ năng giao tiếp, tinh thần làm việc nhóm, ý thức tổ chức kỷ luật, khả năng tổ chức,...) chưa được quan tâm đúng mức. Trình độ ngoại ngữ (chủ yếu là tiếng Anh), khả năng công nghệ thông tin của phần lớn SVTN đều ở mức thấp. Do vậy, nhiều khi doanh nghiệp có nhu cầu nhưng không tìm được ứng viên phù hợp. Ngay cả đối với những người đã được tuyển dụng, đa phần trong số họ vẫn phải được đào tạo và bồi dưỡng thêm trong thời gian từ 1 đến 3 năm đầu mới có thể đảm đương được công việc.

Thứ hai, số lượng các trường ĐH-CĐ, quy mô đào tạo và số lượng SVTN hàng năm gia tăng quá nhanh. Ở một số ngành, lĩnh vực, nguồn “cung” đã vượt quá khả năng “cầu”, tạo ra sự dư thừa lớn trên thị trường lao động. Chẳng hạn, tại Tp HCM năm 2011, nhu cầu tuyển dụng đối với ngành kế toán-kiểm toán chỉ bằng 10% số SVTN ngành này tại các trường ĐH-CĐ trên địa bàn thành phố. Trong kỳ tuyển sinh năm 2011, có tới 248/416 trường ĐH-CĐ cùng đăng ký tuyển sinh 1 trong 4 ngành kinh tế,

quản trị kinh doanh, kế toán-kiểm toán, tài chính-ngân hàng với số lượng lên đến 208.000 sinh viên, bằng 38% tổng chỉ tiêu tuyển sinh của cả nước. Trong khi đó, một số ngành có liên quan trực tiếp đến sản xuất, mà doanh nghiệp đang có nhu cầu lớn, nhưng lại không có nguồn tuyển.

Thứ ba, việc dự báo nhu cầu nhân lực chưa sát với tình hình thực tế. Một số chỉ tiêu đề ra quá cao, chưa phù hợp với điều kiện kinh tế-xã hội nước ta trong giai đoạn vừa qua. Công tác thông tin về hệ thống đào tạo nhân lực và thị trường lao động chưa đầy đủ và kịp thời. Việc hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau trung học cơ sở và trung học phổ thông thực hiện chưa tốt. Tâm lý “trọng bằng cấp” vẫn còn khá nặng nề trong xã hội. Các nhân tố này đều tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến việc tăng quy mô và sự lựa chọn ngành nghề, trình độ đào tạo của học sinh, sinh viên, làm biến dạng cơ cấu nhân lực cần có, dẫn đến sự mất cân đối cung - cầu ngày càng nghiêm trọng.

Thứ tư, cuộc khủng hoảng tài chính thế giới năm 2008 dẫn đến suy thoái kinh tế ở hầu hết các nước, đã tác động nặng nề đến nền kinh tế nước ta. Việc giải thể, phá sản của hàng loạt doanh nghiệp, cũng như việc cắt giảm lao động, thu hẹp sản xuất của nhiều doanh nghiệp khác đã làm gia tăng tỷ lệ thất nghiệp và làm giảm cơ hội tìm được việc làm đối với SVTN ĐH-CĐ.

Thứ năm, về phía SVTN, nhiều người còn rất hạn chế về khả năng giao tiếp, thái độ ứng xử trong quá trình phỏng vấn, xin việc, chưa tạo được ấn tượng tốt đối với nhà tuyển dụng, do đó dễ đánh mất cơ hội tìm được việc làm. Nhiều doanh nghiệp cho rằng, khi tuyển dụng, họ dành khoảng 1/3 sự quan tâm đến bằng cấp, 1/3 cho thái độ ứng xử và kỹ năng giao tiếp của ứng viên, còn 1/3 là dành cho các vấn đề khác. Ngoài ra, tâm lý thụ động, trông chờ vào việc “xin việc” còn rất phổ biến trong SVTN. Rất ít người có ý định và quyết tâm “tự tạo ra việc làm” cho mình và cho người khác.

4. Một số dự báo và kiến nghị

Theo Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, đến năm 2015 số lao động có trình độ đại học là 3,3 triệu người, chiếm khoảng 11% tổng số nhân lực đã qua đào tạo; số có trình độ cao đẳng là 2 triệu người, chiếm khoảng 6%. Đến năm 2020, số nhân lực có trình độ đại học là 5 triệu (11%) và cao đẳng là 3 triệu (7%).

Theo tính toán của chúng tôi, nếu quy mô tuyển sinh trong giai đoạn 2013-2020 vẫn tăng với mức trung bình như trong giai đoạn 2005-2012 và tỷ lệ SVTN vẫn giữ ở mức như hiện nay (đại học từ 85% đến 90%, cao đẳng từ 87% đến 92%) thì có thể gần đạt được các chỉ tiêu đã nêu trong Quy hoạch.

Tuy nhiên, theo dự báo của một số chuyên gia, tình hình kinh tế nước ta trong những năm tới, ít nhất đến 2015, vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Số doanh nghiệp được thành lập thêm hàng năm có thể sẽ tăng cao hơn mức hiện nay, nhưng số doanh nghiệp phải giải thể, ngừng hoạt động hoặc phải thu hẹp quy mô hoạt động, cắt giảm nhân sự, cũng sẽ không phải là ít. Vì vậy, nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp tuy có tăng, nhưng chưa thể tạo ra “cầu” lớn trong một vài năm sắp tới như mong đợi. Kết quả tính toán của Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực (thuộc Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam) cho thấy nhu cầu nhân lực trình độ ĐH-CĐ vào năm 2015 là khoảng 4,1 đến 4,5 triệu người và vào năm 2020 là khoảng 5,2 đến 5,6 triệu người (Trần Thị Phương Nam, Mai Thị Thu, 2013). Như vậy, số lượng lao động có trình độ ĐH-CĐ cần được bổ sung hàng năm là khoảng 200.000-250.000 người trong giai đoạn 2013-2015 và khoảng 250.000-300.000 người trong giai đoạn 2015-2020. Nếu chỉ tính riêng số lượng SVTN trong các năm 2013-2015 thì cũng đã thấy “cung” vượt “cầu” khá nhiều. Đó là chưa kể đến việc chất lượng đào tạo ở các trường ĐH-CĐ chưa có thể có những cải thiện đáng kể trong một thời gian ngắn và các doanh nghiệp vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng nhân lực có trình độ và kỹ năng phù hợp.

Để đảm bảo sự cân đối cung-cầu và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trình độ ĐH-CĐ đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, đồng thời tăng khả năng có việc làm của SVTN, chúng tôi kiến nghị một số giải pháp sau đây:

Trước hết, cần đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo ở các trường ĐH-CĐ. Rà soát và loại bỏ khỏi chương trình đào tạo các nội dung lạc hậu, ít thiết thực với hoạt động nghề nghiệp của sinh viên sau khi tốt nghiệp, tăng phần kiến thức chuyên ngành, liên ngành và khả năng ngoại ngữ (tiếng Anh), tin học. Đặc biệt, cần chú trọng đến phần thực hành và việc rèn luyện các kỹ năng mà nhà tuyển dụng yêu cầu. Đối với các trường cùng đào tạo một ngành, cần thiết kế lại

chương trình, nội dung đào tạo sao cho vừa đảm bảo khối lượng kiến thức chung tối thiểu, vừa có những nội dung mang tính đặc thù để tạo ra nguồn “cung” đa dạng, đáp ứng nhu cầu đa dạng và không ngừng biến đổi của thị trường lao động. Các trường phải xác định rõ “chuẩn đầu ra”, đổi mới thi cử, đánh giá, công nhận tốt nghiệp theo hướng xiết chặt các chuẩn này để tăng tính sàng lọc và khả năng cạnh tranh, đảm bảo trình độ của SVTN tương xứng với giá trị của văn bằng được cấp, tạo được niềm tin cho doanh nghiệp và các nhà tuyển dụng vào chất lượng đào tạo của cơ sở mình.

Thứ hai, các trường cần dành sự quan tâm nhiều hơn đến việc bồi dưỡng cho sinh viên, nhất là sinh viên cuối khóa, những kiến thức, kỹ năng để nâng cao năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng nhanh với sự biến đổi của thị trường lao động. Các nội dung này cần lồng ghép vào các môn học, học phần hoặc được tổ chức dưới dạng báo cáo chuyên đề, nói chuyện ngoại khóa. Nhà nước nên có chính sách khuyến khích và hỗ trợ SVTN tự tạo việc làm cho bản thân và cho người khác (như ưu đãi vay vốn để sản xuất kinh doanh, thành lập doanh nghiệp, ưu tiên trong việc đào tạo, bồi dưỡng ở trình độ cao hơn,...). Cũng cần tổng kết, đánh giá mô hình đào tạo “bằng kép”, “nghe kép” đã được triển khai ở một số trường trong thời gian qua đối với một số ngành, lĩnh vực. Nếu thấy phù hợp thì nên mở rộng để giúp SVTN có thêm cơ hội có được việc làm. Để tăng khả năng tìm được việc làm và tự tạo việc làm của SVTN, các trường ĐH-CĐ cần thành lập bộ phận chuyên trách (trung tâm) về việc làm cho SVTN, với nhiệm vụ tư vấn, giới thiệu việc làm, tổ chức các khóa bồi dưỡng ngắn hạn về kỹ năng tìm việc, các ứng xử cần có khi đi xin việc, kỹ năng tự tạo việc làm,... Các tổ chức của sinh viên như Đoàn Thanh niên, Hội sinh viên cũng nên hướng các hoạt động của mình vào việc hỗ trợ sinh viên “lập nghiệp” với tinh thần chủ động ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường.

Thứ ba, trong 5 năm tới, chưa nên tăng thêm quy mô đào tạo mà giữ ổn định chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm vào khoảng 500.000 ÷ 550.000 sinh viên. Tập trung nâng cao chất lượng và chuẩn bị các điều kiện cần thiết (đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất,...) để có thể mở rộng từng bước quy mô đào tạo trong giai đoạn tiếp theo. Cũng cần điều chỉnh cơ cấu đào tạo cho phù hợp với cơ cấu nhân lực theo ngành, lĩnh vực và vùng kinh tế. Chẳng hạn, cần tăng tỷ lệ sinh

viên theo học các ngành thuộc khối nông nghiệp-lâm nghiệp-ngư nghiệp và khối khoa học-kỹ thuật-công nghệ (hiện nay tỷ lệ sinh viên theo học khối này chỉ đạt 28%, trong khi đó tỷ lệ này ở Trung Quốc là 56%, ở Hàn Quốc là 47%). Đồng thời, cần có chính sách ưu tiên hoặc đặt hàng đào tạo đối với một số ngành đặc thù hoặc khó tuyển sinh nhưng doanh nghiệp lại có nhu cầu.

Thứ tư, tăng cường mối liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp, gắn đào tạo với sử dụng. Nhà trường và doanh nghiệp cần phối hợp chặt chẽ với nhau trong việc trao đổi thông tin, để nắm bắt được năng lực của cơ sở đào tạo và nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, trên cơ sở đó định ra các nội dung hợp tác cụ thể. Đặc biệt, các thông tin phản hồi từ các doanh nghiệp về nội dung, chương trình và các kiến thức, kỹ năng mà sinh viên cần phải có,... cần được các trường tiếp nhận và xử lý kịp thời để có được những sửa đổi, bổ sung cần thiết cho phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp. Qua đó, doanh nghiệp cũng sẽ có điều kiện thuận lợi hơn để tuyển dụng nhân lực đáp ứng yêu cầu.

Thứ năm, cần củng cố và phát triển hệ thống thông tin về dự báo nhu cầu nhân lực, về đào tạo, lao động và việc làm. Các thông tin này cần được cung cấp đầy đủ, kịp thời và được kết nối thành một hệ thống cơ sở dữ liệu thống nhất, dễ dàng truy cập. Điều này rất cần thiết đối với các cơ quan quản lý trong việc hoạch định chính sách, xây dựng quy hoạch, kế hoạch đào tạo và sử dụng nhân lực. Các trường ĐH-CĐ và các doanh nghiệp sẽ có thêm thông tin để xác định quy mô và cơ cấu đào tạo, cũng như kế hoạch tuyển dụng lao động. Đối với học sinh, sinh viên, đây sẽ là kênh thông tin quan trọng giúp họ trong việc lựa chọn ngành nghề, trình độ đào tạo và tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp.

Cuối cùng, chúng tôi cũng đề nghị, cùng với việc xây dựng các cơ chế, chính sách phát triển doanh nghiệp để thu hút thêm lao động có trình độ cao, nên xem xét lại chỉ tiêu nhân lực có trình độ ĐH-CĐ trong Quy hoạch chung và Quy hoạch của các Bộ, ngành, địa phương. Nếu thấy cần thiết, nên có sự điều chỉnh, trên cơ sở đó các trường ĐH-CĐ sẽ xác định lại quy mô đào tạo cho phù hợp, nhằm giảm bớt sự mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng lao động hiện nay. □

Tài liệu tham khảo:

- Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Thống kê giáo dục và đào tạo từ năm học 2005-2006 đến năm học 2011-2012*
- Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ngân hàng thế giới (Dự án Giáo dục Đại học 2), *Báo cáo khảo sát việc làm của sinh viên tốt nghiệp năm 2010-2011*, Hà Nội, 2012
- Tổng cục Thống kê, *Kết quả tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính sự nghiệp năm 2012*, NXB Thống kê 2013
- Tổng cục Thống kê, *Báo cáo điều tra lao động và việc làm Việt Nam năm 2011*, Hà Nội 2012
- Trần Thị Phương Nam, Mai Thị Thu, *Một số dự báo về cung-cầu nhân lực trình độ cao đẳng, đại học giai đoạn 2015-2020*, Tạp chí Khoa học giáo dục, số 90, tháng 03/2013
- Stephen Machin, Sandra Mc Nally, *Tertiary Education Systems and Labour Markets*, OECD Tertiary Review, January 2007
- World Bank, *Vietnam: Higher Education and skills for growth*, Washington DC, 2008
- World Bank, *Putting Higher Education to work, skill and research for growth in East Asia, Regional Report*, Washington DC 2012.

Demand for human resources of enterprises and employment situation of the graduates in Vietnam

Abstract:

This paper clarifies the situation “lack in excess” in the supply of higher education graduates and on the demand for graduates in Vietnam. While businesses are demanding an increasing rate of employees with a university degree or college degree to improve the quality of human resources, the number of annual graduates is also increasing significantly, but the proportion of graduated students who can find a job tends to decrease and businesses still face the difficulties in recruiting suitable staff. On the basis of analyzing the causes of the paradox, the authors have proposed a number of measures to improve the quality of training as required by the businesses and ensure the balance between the supply and demand, and the training and using of higher education human resources.

Thông tin tác giả:

***Nguyễn Đại Thắng**, Tiến sỹ kinh tế

- Nơi công tác: Viện Kinh tế và Quản lý, Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Kinh tế công nghiệp, Kinh tế học

Email: thang.nguyendai@hust.edu.vn

**** Nguyễn Hoàng Lan**, DEA Khoa học quản lý, Thạc sỹ quản trị kinh doanh

- Nơi công tác: Viện Kinh tế và Quản lý, Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Kinh tế công nghiệp, Chất lượng nguồn nhân lực

- Tạp chí tiêu biểu đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: Tạp chí Khoa học (Kinh tế-Luật) - Đại học Quốc gia Hà Nội, Tạp chí Khoa học Giáo dục.

Email: nguyenhoanglanvn@yahoo.com