

# ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI ĐÀ NẴNG

Võ Xuân Tiên\*

*Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực (NNL) luôn gắn bó mật thiết với nhau. Để phát huy vai trò NNL - nguồn lực quý giá của xã hội cũng như của từng doanh nghiệp, không thể bỏ qua mối quan hệ này. Những năm qua, trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đã có một số mô hình tốt về mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng NNL (giữa nhà trường với doanh nghiệp). Tuy nhiên, bên cạnh một số kết quả đạt được, mối quan hệ giữa hai đầu của quá trình trên vẫn còn một số hạn chế. Sinh viên tốt nghiệp chưa được doanh nghiệp (DN) sử dụng đúng chuyên ngành đào tạo, hệ số khai thác kiến thức chưa cao. Ngược lại, một số nội dung đào tạo ở các trường chưa thật sự hữu ích đối với doanh nghiệp, một số kỹ năng của sinh viên khi tốt nghiệp chưa nhận được sự hài lòng của người sử dụng... Trên cơ sở kết quả điều tra, bài viết đi sâu phân tích các khía cạnh được, chưa được của mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng NNL tại Đà Nẵng; đề xuất hướng giải quyết để mối quan hệ này ngày càng hoàn thiện.*

**Từ khóa:** nguồn nhân lực, đào tạo, đào tạo nguồn nhân lực, sử dụng nguồn nhân lực, liên kết đào tạo

## 1. Đặt vấn đề

Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực (NNL) luôn có quan hệ mật thiết với nhau. Để phát huy vai trò nguồn lực quý giá này, không thể bỏ qua mối quan hệ đó. Thành phố Đà Nẵng đang có điều kiện thuận lợi để tạo ra những mối liên hệ giữa cơ sở đào tạo với nơi sử dụng sản phẩm của quá trình này. Trước hết, Đà Nẵng có một hệ thống các trường từ đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp (THCN), công nhân kỹ thuật (CNKT). Riêng hệ đại học, cao đẳng, THCN, CNKT hiện trên địa bàn thành phố có tới hơn 30 trường với đội ngũ giáo viên hơn 4000 người. Hầu hết các trường này thuộc các lĩnh vực kinh tế, kỹ thuật, y tế, giáo dục... đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cho thành phố. Ở đây còn là địa phương có thể mạnh phát triển các ngành công nghiệp với hệ thống các nhà máy, xí nghiệp hiện có thuộc top đầu của cả nước, gồm 6 khu công nghiệp tập trung. Nguồn nhân lực của Đà Nẵng và vùng phụ cận khá dồi dào, bảo đảm yêu cầu đào tạo cung ứng cho các ngành sản xuất, kinh doanh trên địa bàn. Hơn thế nữa, để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng chiến

lực từ nay đến năm 2020, thành phố đang rất cần NNL chất lượng cao, ngành nghề phù hợp.

Có thể nói, mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng NNL trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đã có chuyển biến tích cực. Một số mô hình về quan hệ giữa đào tạo với sử dụng NNL (giữa nhà trường với DN) đã được xác lập. Các trường thành viên của Đại học Đà Nẵng đã có các khóa đào tạo sau đại học, các lớp kỹ sư chất lượng cao nhằm cung ứng NNL theo yêu cầu của các địa phương khu vực Miền Trung Tây nguyên. Trường Cao đẳng Công nghệ Đà Nẵng đã đào tạo theo “đơn đặt hàng” của Công ty Ô-tô Trường Hải và gần 800 sinh viên cơ khí ô-tô được hưởng lợi. Trường Cao đẳng Đức Trí đào tạo cho Công ty Xây lắp điện Đà Nẵng 50 sinh viên ngành điện, cho Công ty Bách Chiến Đà Nẵng 70 sinh viên các ngành điện nước, điện lạnh và xây dựng. Trường Trung cấp nghề Công nghiệp tàu thủy 3 ký kết hợp đồng đào tạo cung ứng nguồn nhân lực năm 2010 cho Khu kinh tế Dung Quất 690 học sinh hàn vỏ tàu thủy, cắt gọt kim loại, điện tàu thủy, điện công nghiệp dân dụng... Điều đáng nói, các mối quan hệ như trên chưa nhiều, chưa tương xứng với

tiềm năng và yêu cầu cần có. Quá trình đào tạo và sử dụng NNL ở đây diễn ra theo những gì vốn có. Vẫn còn có cơ sở đào tạo tiến hành công việc của mình theo “Kiểu cũ”, đào tạo và cung cấp NNL với các chuyên ngành sẵn có, chương trình sẵn có và phương tiện hiện có. Còn DN, khi sử dụng NNL, chỉ biết lựa chọn, sử dụng và phân nân mà quên mất rằng mình cần có trách nhiệm trong đó. Thực tế này đưa lại một sự lãng phí cho xã hội cũng như những người trong cuộc. Sinh viên tốt nghiệp chưa được sử dụng đúng ngành nghề, trình độ đào tạo. Hệ số khai thác kiến thức chưa cao (% sử dụng kiến thức được học vào công việc chưa cao do công việc thực tế và kiến thức đào tạo còn có cách biệt). Còn DN thì phó mặc đào tạo cho người lao động, công tác tuyển chọn bí trí lao động chưa thật sự sàng lọc,... Đây là lí do đưa đến sự cần thiết phải tìm hiểu sâu hơn việc đào tạo và sử dụng NNL trên địa bàn thành phố Đà Nẵng và tìm cách hoàn thiện mối quan hệ này.

## 2. Thực trạng về đào tạo và sử dụng NNL tại Đà Nẵng

Để hiểu thêm mối quan hệ này, tác giả và các cộng sự đã tiến hành điều tra ngẫu nhiên 1000 lao động và 500 DN trên địa bàn thuộc các lĩnh vực khác nhau tại Đà Nẵng. Các ngành kinh tế, dịch vụ mà đề tài tập trung nghiên cứu ở đây là các ngành phục vụ đặc lực cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế của thành phố, có khả năng mang lại hiệu quả kinh tế lớn và còn nhiều tiềm năng để phát triển. Không những vậy, các lĩnh vực trên, về phương diện đào

trào, các cơ sở trên địa bàn đều có thể đảm nhận. Theo cách nhìn đó, các ngành được đề tài xác định là kinh tế biển, các ngành dịch vụ du lịch, tài chính – ngân hàng, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu mới, tự động hoá.

Kết quả điều tra từ các DN cho thấy, đa số NNL là lao động trẻ. Nếu tính từ 5 năm trở xuống con số này chiếm 60%. Trong đó, dưới 1 năm là 17%, từ 1-5 năm là 43,6%. So với cả nước, chất lượng của NNL tại Đà Nẵng có trình độ chuyên môn tương đối tốt. Số lao động đã qua đào tạo có tỷ lệ tương đối cao. Trong các DN Nhà nước, tỷ lệ này đạt tới 70%. Ở DN tư nhân, con số tương tự là trên 80%. Trong khi đó, các DN có vốn đầu tư nước ngoài, tỷ lệ này 48%.

Về kết quả của mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng NNL được phản ánh qua hàng loạt các kết quả điều tra sau đây (Bảng 1).

Việc sử dụng người lao động đã qua đào tạo được phản ánh ở bảng 1 cho ta thấy, đa số lao động đã qua đào tạo đều được bố trí vào công việc phù hợp trong các DN và đều có tỷ lệ trên 75%. Tuy nhiên, cũng theo từng loại hình công việc mà có sự khác nhau ít nhiều giữa các loại hình DN. Ví dụ, với dịch vụ tài chính, trong các DN Nhà nước, tỷ lệ lao động được bố trí phù hợp với chuyên ngành đào tạo đạt đến 89%. Còn trong các DN tư nhân và DN có vốn đầu tư nước ngoài tỷ lệ này là 70,71%.

Trong các DN kinh tế biển và du lịch, loại hình DN tư nhân bố trí đạt đến tỷ lệ 85%, 90%, cao hơn

**Bảng 1: Mức độ phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với công việc thực tế đảm nhận phân theo loại hình DN**

**DVT: %**

Lĩnh vực làm việc	Loại hình doanh nghiệp		
	Nhà nước	Tư nhân	ĐT NN
1. Dịch vụ TC, NH	88,9	70	71,4
2. Dịch vụ du lịch	80	84,8	72,7
3. Kinh tế biển	75	74	50
4. Công nghệ thông tin	87	86,4	60
5. Công nghệ sinh học	81,8	87,5	100
6. CN vật liệu mới	84,6	150	75
7. Ngành tự động hoá	76,9	87	28,6
8. Khác	82,3	-	-

*Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả*

**Bảng 2: Mối quan hệ giữa nội dung đào tạo với việc sử dụng NNL trong các DN**  
DVT:%

Tiêu thức	Loại hình doanh nghiệp				
	Nhà nước	Tư nhân	Đầu tư NN	Khác	Tổng
1. Rất hữu ích	29,7	21	35	28,5	26,3
2. Hữu ích	57,2	60,6	55	57,1	58,5
3. Ít hữu ích	12,1	13,5	10	0	12,4
4. Không hữu ích	0,9	4,5	0	14,2	2,6
Tổng	100	100	100	100	100

Nguồn: Số liệu tự điều tra của tác giả

DN Nhà nước 75%. Đáng lưu ý, với các DN có vốn đầu tư nước ngoài, tỷ lệ trên chỉ đạt 72%. Qua đây cho thấy, các DN có vốn đầu tư nước ngoài có sự kén chọn kỹ hơn khi sử dụng nguồn nhân lực. Sự không hợp lý này còn đúng thêm cho cả các đơn vị kinh doanh trong lĩnh vực công nghệ thông tin, kinh tế biển và đặc biệt là trong lĩnh vực tự động hóa (28%).

Để xem xét mức độ phù hợp giữa chuyên môn đào tạo với công việc thực tế, chúng ta sẽ tìm hiểu ý kiến của người lao động về tính hữu ích của kiến thức được trang bị trong các cơ sở đào tạo như thế nào. Số liệu của bảng 2 sẽ góp phần làm rõ nội dung này.

Mặc dù nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của các DN. Thế nhưng, vai trò đó phát huy tốt hay chưa lại phụ thuộc không chỉ ở công tác bố trí, sử dụng mà trước hết phụ thuộc vào khối lượng kiến thức đào tạo và phương pháp đào tạo của các cơ sở làm nhiệm vụ này.

Thực tế của những năm qua cho thấy, nguồn nhân lực làm việc tại thành phố Đà Nẵng được hình thành

từ nhiều nguồn khác nhau, làm việc trong các DN khác nhau, các ngành đào tạo khác nhau... Thậm chí trong một ngành đào tạo giữa các trường khác cũng có kết cấu chương trình khác. Đó là chưa kể phương pháp đào tạo có sự sai khác nhiều giữa các giáo viên, các trường. Tuy vậy, với mỗi một ngành đào tạo nhất định thì sẽ có một khối lượng kiến thức được kết cấu theo một chương trình nhất định. Lẽ ra, khối lượng kiến thức các môn học được các trường xây dựng phải phục vụ đặc lực cho nghề nghiệp và công việc sau này. Thế nhưng, trên thực tế, sau khi ra trường và làm việc tại các công ty, DN người lao động đều cho rằng vẫn còn một khối lượng khá lớn kiến thức được trang bị chưa thật phù hợp hoặc không thật sự hữu ích cho công việc làm của họ (gần 15% khối lượng kiến thức được người lao động đánh giá như vậy). Khối lượng kiến thức mà người lao động xem là rất có ích cho công việc của họ có trên dưới 30% và phần được đánh giá là hữu ích đạt tỷ lệ 55% tổng số. Tóm lại, người lao động vẫn đánh giá cao phần kiến thức chuyên môn mà họ được trang bị (ít nhất là trên 80% ý kiến cho là như vậy).

Bảng 3 chỉ rõ mối quan hệ giữa nội dung đào tạo

**Bảng 3: Mức độ hữu ích giữa đào tạo với công việc thực tế phân theo lĩnh vực công việc**  
DVT: %

Tiêu thức	Lĩnh vực công việc								
	TC, NH	Du lịch	KT Biển	CN TT	CN SH	CN VLM	TĐH	Khác	Tổng
1. Rất hữu ích	22,4	23,5	23,8	26,0	47,8	19,2	39,4	27,1	26,9
2. Hữu ích	65,1	52,9	61,9	64,3	34,7	65,3	47,3	58,2	58,6
3. Ít hữu ích	12,3	17,6	14,2	8,2	13,0	11,5	10,5	10,6	11,7
4. Không hữu ích	0	5,8	0	1,3	4,3	3,8	2,6	3,9	2,6
Tổng	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả

**Bảng 4: Đánh giá mức độ hài lòng của DN với nhân viên phân theo ngành**

DVT: %

Dịch vụ TC, NH	Rất hài lòng	Hài lòng	Bình Thường	Không hài lòng	Rất không H. lòng	Tổng
Trình độ chuyên môn	35.3	47.1	17.6	0	0	100
Khả năng tiếp cận T. tin	33.3	53.3	13.3	0	0	100
Khả năng xử lý thông tin	31.3	50	18.8	0	0	100
Khả năng làm việc nhóm	12.5	50	37.5	0	0	100
Kỹ năng tin học	33.3	38.9	27.8	0	0	100
Khả năng ngoại ngữ	11.1	44.4	38.9	5.6	0	100

*Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả*

với công việc mà NNL sử dụng trong thực tế. Kết quả này cho biết đào tạo có phù hợp với thực tiễn hay không. Sự phân tích này cũng cần nhìn nhận thêm trong từng ngành, để từ đó có thể đánh giá chất lượng công tác đào tạo nguồn nhân lực của các chuyên ngành trong các trường.

Khi phân theo ngành đào tạo, ý kiến của người lao động cho rằng khối lượng kiến thức ít hữu ích nhất thuộc về ngành du lịch (trên 17% ý kiến nhận xét); các ngành kinh tế biển (14%); công nghệ sinh học (13%); Tc, NH (12%) cũng có tỷ lệ trên 10% nhưng cũng có thể chấp nhận được. Bởi vì khối lượng kiến thức hữu ích và rất hữu ích của các ngành này đều trên 80%. Trong tất cả các ngành đào tạo ở trên, đáng chú ý là tính hữu ích của ngành công nghệ sinh học rất tốt và cao hơn cả (47%), tiếp đến là ngành tự động hóa (39%), cao hơn nhiều so với mức trung bình (27%).

Như vậy, về chương trình đào tạo thì ngành du lịch cần được nghiên cứu và đầu tư trong thời gian tới. Chương trình đào tạo NNL cho sinh học vừa có tỷ lệ kiến thức hữu ích nhiều nhất, vừa có tỷ lệ kiến thức hữu ích lớn- cho nên cũng cần xem xét lại. Ngoài ra, cũng cần nói thêm, với ngành du lịch còn một tỷ lệ kiến thức (6%) không hữu ích cho người lao động. Đây cũng là vấn đề đặt ra khi thiết kế khung chương trình đào tạo sắp tới.

Một trong những tiêu chí đánh giá mối quan hệ giữa đào tạo với hiệu quả sử dụng của các DN là sự hài lòng của các nhà sử dụng đối với NNL khi họ làm việc trong thực tế. Đây là một trong những tiêu chí đánh giá mang tính thực tiễn kết quả của công tác đào tạo. Về mặt này, số liệu điều tra trong lĩnh vực dịch vụ tài chính NH như bảng 4.

Với số liệu của bảng 4 cho thấy chất lượng đào

trào của các trường thời gian qua (trong lĩnh vực TC, NH). Theo các nhà sử dụng, về trình độ chuyên môn của NNL, nói chung các DN hài lòng (82%). Kỹ năng sử dụng máy tính cũng như Internet của người lao động cũng tương đối tốt (83,1%). Đáng bàn là khả năng ngoại ngữ cũng như khả năng làm việc nhóm của người lao động, có thể nói là, chỉ dừng lại ở mức độ trên trung bình. Ngoài ra, khả năng xử lý thông tin của NNL trong các DN vẫn còn chưa thật sự tốt. Ta có số liệu điều tra của các ngành khác như bảng 5.

Tiếp theo, xem xét khả năng tiếp nhận công việc của sinh viên sau khi ra trường, nhìn chung, loại tốt chưa nhiều. Nếu tính cả tốt và trung bình thì chỉ mới 60– 70%. Tất nhiên, tình trạng trên còn tùy thuộc ngành nghề đào tạo. Điểm cần lưu ý tiếp theo, sinh viên khi ra trường không những còn hạn chế về kiến thức chuyên môn, khả năng ngoại ngữ mà cả về khả năng hiểu biết xã hội.

Trên một phương diện khác, thăm dò ý kiến của những nhà sử dụng về chương trình đào tạo của các trường (phân bổ thời gian dành cho đào tạo kiến thức cơ bản, kỹ năng thực hành, khả năng thâm nhập thực tế...) thông qua khả năng làm việc của sinh viên sau khi ra trường, chúng tôi thu được kết quả ở bảng 6.

Kết quả điều tra cho thấy, kiến thức cơ bản của sinh viên khi ra trường nhìn chung là tương đối tốt, tuy nhiên kỹ năng thực hành cũng như khả năng vận dụng lý thuyết vào thực tế thì loại yếu còn chiếm tỷ lệ đáng kể. Đáng nhấn mạnh là khả năng vận dụng kiến thức đã học vào công việc hiện tại.

Để người lao động có thể làm việc tốt trong các DN, ngoài phần kiến thức được trang bị lần đầu trong các trường, thì việc đào tạo lại có ý nghĩa to

**Bảng 5: Đánh giá mức độ hài lòng của DN với nhân viên phân theo ngành**  
ĐVT: %

<b>Dịch vụ du lịch</b>						
<b>Các yếu tố</b>	<b>Rất hài lòng</b>	<b>Hài lòng</b>	<b>Bình thường</b>	<b>Không hài lòng</b>	<b>Rất không hài lòng</b>	<b>Tổng</b>
Trình độ chuyên môn	11.8	55.9	26.5	2.9	2.9	100
Khả năng tiếp cận thông tin	8.8	58.8	23.5	8.8	0	100
Khả năng xử lý thông tin	2.9	58.8	35.3	0	2.9	100
Khả năng làm việc nhóm	9.1	60.6	24.2	6.1	0	100
Kỹ năng tin học	9.4	50	37.5	3.1	0	100
Khả năng ngoại ngữ	17.4	47.8	13	21.7	0	100

**Công nghệ thông tin**

<b>Các yếu tố</b>	<b>Rất hài lòng</b>	<b>Hài lòng</b>	<b>Bình Thường</b>	<b>Không hài lòng</b>	<b>Rất không H.lòng</b>	<b>Tổng</b>
Trình độ chuyên môn	15.6	75.3	7.8	0	1.3	100
Khả năng tiếp cận thông tin	15.2	74.7	10.1	0	0	100
Khả năng xử lý thông tin	16.7	71.8	10.3	0	1.3	100
Khả năng làm việc nhóm	6.1	81.6	12.2	0	0	100
Kỹ năng tin học	33.3	60.3	5.1	1.3	0	100

*Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả*

lớn. Với thực trạng tại các doanh nghiệp ta có thể thấy rằng mỗi khi thay đổi thiết bị và công nghệ thì phải tiến hành đào tạo và đào tạo lại. Công nhân đứng máy không những phải được huấn luyện đào tạo về vận hành mà còn cần được đào tạo về kết cấu và truyền động của thiết bị. Các kỹ sư công nghệ tùy theo nhiệm vụ của mình phải được đào tạo để có khả

năng tiếp thu được công nghệ và làm chủ công nghệ chuyên giao.

Hiện tại, tiêu chuẩn hoá đóng một vai trò rất quan trọng, tuy nhiên nội dung này chưa được quan tâm một cách đúng mức trong các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề. Trong chương trình đào tạo thiếu hẳn chương trình đào tạo về tiêu chuẩn hoá. Đội ngũ

**Bảng 6: Nhận xét về mục tiêu, chương trình đào tạo phân theo ngành**  
ĐVT: %

**Dịch vụ tài chính**

<b>Các yếu tố</b>	<b>Tốt</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Yếu</b>	<b>Tổng số</b>
Kiến thức cơ bản của ngành	76,9	23,1	0,0	100
Kỹ năng thực hành	45,8	41,7	12,5	100
Khả năng vận dụng lý thuyết vào thực tế	48,1	37,0	14,8	100

**Dịch vụ du lịch**

<b>Các yếu tố</b>	<b>Tốt</b>	<b>Trung bình</b>	<b>Yếu</b>	<b>Tổng số</b>
Kiến thức cơ bản của ngành	46,8	44,7	8,5	100
Kỹ năng thực hành	28,3	56,5	15,2	100
Khả năng vận dụng lý thuyết vào thực tế	27,7	53,2	19,1	100

*Nguồn: Số liệu tác giả điều tra*

**Bảng 7: Tỷ lệ lao động được đào tạo lại sau khi ra trường****DVT: %**

Tiêu thức	Loại hình doanh nghiệp				
	Nhà nước	Tư nhân	Đầu tư NN	Khác	Tổng
Có	56,4	63,9	65,0	55,6	60,6
Không	43,9	36,1	35,0	44,4	39,4
Tổng	100	100	100	100	100

*Nguồn: Số liệu tự điều tra*

cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý được đào tạo trong giai đoạn có nền công nghệ chưa phát triển, việc bổ sung, cập nhật kiến thức, đào tạo lại chưa được tiến hành một cách đầy đủ. Việc đào tạo và ứng dụng công nghệ thông tin trong các doanh nghiệp cũng chưa được các doanh nghiệp quan tâm đúng mức. Ta có thể hiểu thêm về nhận định này qua biểu sau:

Để nâng cao hiệu quả sử dụng NNL, rất cần có sự đào tạo lại, đào tạo nâng cao, tập huấn nghiệp vụ cho người lao động. Công việc này được nhiều DN chú ý; tuy nhiên chưa nhiều. Số liệu điều tra trên của 500 DN trên địa bàn thành phố cho thấy, trên 55% số lượng người lao động được đào tạo thêm với nhiều hình thức khác nhau. Tất nhiên, đây là con số đề cập đến tất cả các hình thức đào tạo thêm cho người lao động sau khi họ ra trường. Điều đáng lưu ý là tỷ lệ người được lao động thêm trong các DN có vốn đầu tư nước ngoài có tỷ lệ cao nhất.

Điều này được giải thích ở khối lượng và chất lượng kiến thức của người lao động được đào tạo lần đầu có thể chưa đáp ứng được yêu cầu của các công ty nước ngoài. Lý do thứ hai là các công ty đó nhận thấy và đánh giá cao tác dụng của việc đào tạo thêm cho người lao động. Trái ngược với các DN có vốn đầu tư nước ngoài, các DN Nhà nước chưa thật sự quan tâm đến việc đào tạo thêm cho người lao động sau khi họ ra trường. Trong khi đó, tại các DN này hàng năm vẫn có khoản kinh phí phục vụ cho công tác đào tạo.

### **3. Một số kiến nghị**

#### **3.1. Đối với các cơ sở đào tạo**

Để khắc phục những tồn tại nêu trên, trước hết các cơ sở đào tạo cần thay đổi cách nghĩ, cách làm trong quá trình đào tạo. Các cơ sở đào tạo phải luôn hướng tới mục tiêu: sinh viên ra trường biết làm việc và làm việc có hiệu quả, được nhà tuyển dụng đón nhận, mà không thất nghiệp và thất vọng. Muốn vậy:

- Các cơ sở đào tạo cần có sự trao đổi thông tin thường xuyên, thấu đáo về những vấn đề liên quan với cơ sở sử dụng NNL.

- Bố trí cán bộ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm, thực thi chương trình hợp tác với các DN, hợp tác với các nhà tuyển dụng để kịp thời cập nhật yêu cầu đào tạo.

- Về công tác đào tạo mới và đào tạo lại, các cơ sở đào tạo nên có chương trình đa dạng, linh hoạt, để tiếp nhận học viên từ nhiều nguồn, nhiều cấp độ khác nhau. Ngoài chương trình chính khoá, cần phối hợp với các DN lập kế hoạch đào tạo lại lực lượng cán bộ hiện có. Nhu cầu đào tạo lại cán bộ ở các DN rất lớn và cần tiến hành đào tạo hàng năm, vì đây là vấn đề sát sườn đối với sự tồn tại và phát triển bền vững của họ. Các cơ sở đào tạo không nên coi nhẹ yêu cầu này.

- Hình thức đào tạo cũng cần áp dụng linh hoạt như: học tập trung ngắn ngày, tại chức, học qua mạng, hoặc thầy cô đến doanh nghiệp dạy,...

#### **3.2. Đối với các doanh nghiệp**

- Doanh nghiệp phải nhận thức được quyền lợi và nghĩa vụ của mình. Muốn có cán bộ giỏi phải góp công, góp của cùng nhà trường để đào tạo nhân tài. Phải nêu được nội dung ngành nghề cụ thể, trình độ phải đạt, số lượng cần, thời gian tiếp nhận,... và phải đóng góp tài chính,...

- Doanh nghiệp cần lập kế hoạch chi tiết về yêu cầu ngành nghề, trình độ, thời gian, số lượng cán bộ cần đào tạo lại...

- Trong việc phối hợp nghiên cứu, doanh nghiệp nên đề xuất cụ thể: nội dung đề tài, ai là người từ phía các cơ quan thực tế, doanh nghiệp tham gia phối hợp thực hiện, triển khai nghiên cứu và kinh phí đóng góp... Phía nhà trường cũng nên quan tâm chỉ đạo, giao nhiệm vụ cụ thể cho cán bộ phối hợp thực hiện. Làm tốt việc phối hợp với các trường trong quá trình đào tạo, cũng như thường xuyên đào

tạo lại nguồn nhân lực bằng nhiều cách, doanh nghiệp sẽ có được đội ngũ cán bộ có khả năng đáp ứng yêu cầu mới.

### 3.3. Đối với Nhà nước

- Sớm ban hành các chính sách về đào tạo trong giai đoạn hội nhập kinh tế, đảm bảo trong những năm tới các doanh nghiệp có được đội ngũ cán bộ có trình độ hiện đại cả về chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, vi tính, khả năng làm việc tự chủ và hội nhập - ngang tầm với khu vực và thế giới.

- Tạo điều kiện về cơ sở vật chất, kỹ thuật từ

nhiều nguồn khác nhau như: vốn ngân sách, đóng góp của các doanh nghiệp, các nhà tuyển dụng, học phí, tài trợ quốc tế,... để trang bị điều kiện giảng dạy tiến tới ngang tầm với khu vực và thế giới. Cụ thể là: kinh phí cho hợp tác quốc tế trong giảng dạy; sách, báo, tài liệu nghiên cứu, thiết bị dụng cụ thực nghiệm hiện đại; kinh phí để các thầy, cô ra nước ngoài dự hội nghị, hội thảo, thỉnh giảng,...

- Có chế độ ưu đãi cán bộ giảng dạy theo hướng trọng nhân tài; đảm bảo cho thầy cô có cuộc sống tương đối để toàn tâm toàn ý cho sự nghiệp đào tạo. □

#### Tài liệu tham khảo:

Đặng Ngọc Dinh, Vũ Trọng Rỹ (2009), Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực qua đào tạo đối với sự phát triển KT-XH Việt Nam và yêu cầu đặt ra, Tạp chí Khoa học Giáo dục (51).

Phan Văn Kha (2007), Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam, NXB Giáo dục, Hà Nội.

Võ Xuân Tiến (2009), Tăng cường đào tạo nhân lực tài chính trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, Tạp chí Khoa học và phát triển, số 145.

Võ Xuân Tiến, Một số giải pháp đào tạo nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế và công nghệ cao trên địa bàn thành phố Đà Nẵng, Đề tài khoa học công nghệ cấp Thành phố.

Võ Xuân Tiến (2010), Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng, Số 5(40).

Võ Xuân Tiến (2007), Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế biển ở Đà Nẵng, Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng, Số 4(21).

Võ Xuân Tiến (2012), Phát triển nguồn nhân lực từ đổi mới giáo dục đại học, Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng, Số 8(57).

George T. Milkovich, John W. Boudreau (2002), Quản trị nguồn nhân lực, NXB Thống kê, TP.HCM.

#### Training and utilizing human resource in Da Nang

*Abstract:*

*Training and using human resources are closely linked together. To promote the role of human resources, one of invaluable resources of the society as well as enterprises, this relationship cannot be ignored. In recent years, Da Nang city has got a number of good models of the relationship between training and using human resources (between universities and enterprises). However, besides some achievements, the relationship between these two organisations still has some limitations. Graduates are not provided jobs suitable to their major, so the knowledge exploitation ratio is not high. In contrast, some knowledge provided in universities are not really useful for businesses, and some skills of graduates do not satisfy the employers. Based on the survey results, this paper analyzes the results and problems of the relationship between training and using human resources in Da Nang and then proposes solutions to improve this relationship.*

#### Thông tin tác giả:

*\*Võ Xuân Tiến, Phó giáo sư, tiến sĩ*

*- Cơ quan công tác: Trường Ban Đào tạo sau đại học, Đại học Đà Nẵng*

*- Lĩnh vực nghiên cứu chuyên sâu: Quản trị nguồn nhân lực, Kinh tế nông nghiệp, Chính sách công.*

*- Các tạp chí đã đăng tải công trình: Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Đà Nẵng; Tạp chí Sinh hoạt Lí luận; Tạp chí Kinh tế và Phát triển.*

*Email: vxtien01@yahoo.com.vn.*