

# PHẢN BIỆN CỦA DOANH NGHIỆP TRONG VIỆC NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

○ ThS. NGUYỄN NGỌC PHƯƠNG\*

1. «Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020» đã xác định mục tiêu đào tạo (ĐT) nguồn nhân lực (NNL) là «... nâng cao chất lượng ĐT, đáp ứng nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH; ĐT ra những con người có năng lực sáng tạo, tư duy độc lập, trách nhiệm công dân, đạo đức và kỹ năng nghề nghiệp, năng lực ngoại ngữ, kĩ thuật lao động, tác phong công nghiệp, năng lực tự tạo việc làm và khả năng thích ứng với những biến động của thị trường lao động và một bộ phận có khả năng cạnh tranh trong khu vực và thế giới» (1). Vì vậy, một trong những giải pháp là cần phải «có cơ chế, chính sách quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong đầu tư phát triển ĐT nhân lực, đặc biệt ĐT nhân lực chất lượng cao và nhân lực thuộc ngành nghề mũi nhọn...». Khi thế giới chuyển sang nền kinh tế tri thức và hội nhập sâu rộng, phẩm chất của người lao động (LĐ) cũng mang tính toàn cầu hóa. Ở các nước phát triển, phẩm chất toàn diện của người LĐ rất được đề cao, là yêu cầu cơ bản và quan trọng để đánh giá chất lượng của NNL. Trong quá trình hội nhập quốc tế một cách toàn diện và bền vững, Việt Nam đang sử dụng nhiều công nghệ sản xuất và tiêu chuẩn chất lượng sản phẩm cũng như cung ứng NNL cho nước ngoài,... Vì vậy, rèn luyện, bồi dưỡng phẩm chất năng lực của người LĐ từ khi đang được ĐT không chỉ là yêu cầu của các doanh nghiệp (DN) Việt Nam mà còn đáp ứng yêu cầu chung của các DN có yếu tố nước ngoài, yêu cầu của việc cung ứng NNL ra nước ngoài.

Mỗi loại hình nghề nghiệp luôn đặt ra cho người LĐ những yêu cầu, quy tắc, chuẩn mực mà họ phải tự giác thực hiện, thể hiện qua hành vi nghề nghiệp, thái độ phục vụ, lương tâm nghề nghiệp, kết quả LĐ. Đó là một hệ thống chuẩn mực giá trị xã hội nhưng phù hợp với đặc điểm của mỗi loại nghề, phản ánh nhân cách của người

LĐ, trở thành động lực phát triển các năng lực chung và năng lực nghề nghiệp, là yếu tố quan trọng để phát triển sự nghiệp, làm tăng năng suất và hiệu quả hoạt động xã hội của mỗi người. Việc giáo dục, hình thành phẩm chất người LĐ trong các cơ sở đào tạo (CSDT) có tác dụng định hướng giáo dục người học (NH) những phẩm chất phù hợp với xã hội, với nghề nghiệp, điều chỉnh hành vi làm việc phải tuân thủ những quy tắc, chuẩn mực của lĩnh vực đó, góp phần quyết định khả năng cạnh tranh của NH sau khi tốt nghiệp, thích ứng sự biến động của nghề nghiệp, của thị trường LĐ. Thực trạng về các DN ở một số nước ngoài ngừng nhận LĐ Việt Nam hoặc các DN ở phía nam ngừng nhận LĐ ở một số địa phương chính là sự cảnh báo về phẩm chất người LĐ không đáp ứng nhu cầu của DN. Tại «Hội nghị khu vực về ĐT nghề tại Việt Nam - Đột phá chất lượng dạy nghề» (Hà Nội, tháng 10/2012) cũng đã nhấn mạnh về tầm quan trọng của phẩm chất người LĐ trong xu thế toàn cầu hóa và nền kinh tế tri thức hiện nay (2).

2. TP. Hồ Chí Minh là nơi có nhiều trường đại học (ĐH), cao đẳng (CĐ), trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) đang ĐT NNL cho các DN trong và ngoài nước. Vấn đề nâng cao chất lượng NNL theo tiêu chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế là một trong những yêu cầu cấp thiết của các CSDT hiện nay. NNL đó phải có năng lực (tri thức, kỹ năng), phẩm chất (niềm tin, đạo đức, tư cách,...) và tính thích ứng cho các khu vực kinh tế, có thể tìm được công việc và được hưởng chế độ đãi ngộ thích đáng trong bối cảnh ĐT và sử dụng không chỉ diễn ra ở trong một nước cụ thể. Để đạt được yêu cầu đó, vai trò đánh giá, kiểm tra, phản biện của các DN, của người sử dụng LĐ đối với sản phẩm ĐT của nhà trường là rất quan trọng.

\* Trưởng Cao đẳng kĩ thuật Lý Tự Trọng, Thành phố Hồ Chí Minh

Tháng 7/2011, chúng tôi đã tổ chức khảo sát ý kiến của DN sử dụng NNL về một số năng lực, phẩm chất của NH ở các CSĐT. Chọn môi trường khảo sát là các DN trong lĩnh vực ô tô, chúng tôi muốn người quản lý đánh giá phẩm chất người LD đảm nhận các chức trách khác nhau trong DN. Những ý kiến này đã cụ thể hóa những đánh giá chung của các DN về phẩm chất người LD được các CSĐT đang ĐT, giáo dục, rèn luyện.

Về năng lực của NH sau khi tốt nghiệp, hầu hết các DN đều ưu tiên NH có kinh nghiệm và chuyên môn phù hợp với vị trí được tuyển dụng, có khả năng tiếp thu nhanh các kiến thức mới và ứng dụng ngay trong sản xuất. Tuy nhiên, họ vẫn chú trọng tuyển dụng NH mới tốt nghiệp nhưng đáp ứng tốt hoặc sẽ đáp ứng tốt yêu cầu của DN trong sản xuất, kinh doanh. DN hoạt động theo cơ chế lợi nhuận, uy tín và giá trị luôn đặt lên hàng đầu và vấn đề tuyển chọn nhân sự cũng không thể nằm ngoài tiêu chí đó. Vì vậy, đa phần DN nhỏ hiện nay chỉ quan tâm người LD đã có kinh nghiệm làm việc hoặc chỉ phải ĐT lại trong thời gian ngắn. Các DN lớn có lộ trình tuyển dụng, ĐT nhân sự lâu dài, chú ý những NH mới ra trường hoặc đang học tại các CSĐT nhưng có tố chất, kết quả học tập cao và khả năng phát triển tốt.

Về kiến thức nền của NH, kết quả khảo sát cho thấy, kiến thức nền (lí thuyết) của NH ở các CSĐT phần lớn chưa đáp ứng được tiêu chuẩn, lạc hậu so với thực tiễn, chưa thể vận dụng để giải quyết tốt vấn đề đặt ra trong sản xuất. NNL được ĐT chưa đáp ứng tốt yêu cầu của sản xuất, kiến thức được học lỗi thời, không cập nhật được cái mới một cách toàn diện, bền vững. Ví dụ, hệ thống nạp điện của hầu hết các loại xe ô tô hiện nay đều sử dụng tiết chế điện tử thậm chí điều khiển bằng điện tử nhưng NH chỉ biết phần tiết chế bằng cơ khí - một công nghệ có từ thập kỉ 60 của thế kỉ XX.

Về kĩ năng thực hành, nhiều DN cho rằng, kĩ năng thực hành của hầu hết NH còn yếu. Nguyên nhân chủ yếu là các CSĐT khi dạy thực hành đều giảng dạy trên sa bàn, mô hình, chưa chú ý giảng dạy trên thực tế. Một số CSĐT khi đã có mô hình giảng dạy nhưng hạn chế sử dụng vì sợ phát sinh chi phí ĐT nên NH chỉ được quan sát, không được

thao tác cụ thể. Thực tế cho thấy, các học phần của chương trình ĐT nghề, đặc biệt là ĐT các kĩ năng thực hành, nếu được thực hiện tại các DN sẽ tăng tính mục đích, giảm thiểu chi phí, giúp NH làm quen với thực tế và kết nối được với những người sử dụng LD trong tương lai. Các CSĐT đang đổi mới, hoàn thiện giáo trình để NH tiếp cận, cọ xát với thực tiễn, nhưng hiệu quả vẫn chưa được cải thiện.

Trình độ ngoại ngữ là một năng lực quan trọng trong quá trình hội nhập quốc tế, giúp NH nắm bắt công nghệ, cập nhật những tiến bộ khoa học kĩ thuật. Một quan niệm cũ đang tồn tại trong các CSĐT là học ĐH thì mới học ngoại ngữ, còn học nghề thì không cần thiết. Trình độ ngoại ngữ của NH hiện nay có khá hơn nhưng vẫn chưa đạt yêu cầu của DN. Vì vậy chú trọng trình độ ngoại ngữ trong năng lực chuyên môn sẽ tăng cơ hội kiến việc làm và thu nhập của người LD.

Tác phong công nghiệp, tinh thần hợp tác, trách nhiệm trong công việc là một phẩm chất của NNL trong thời đại hiện nay. Theo ý kiến của các DN, hầu hết NH tốt nghiệp được tuyển dụng làm việc vẫn còn tùy tiện, chưa tự giác thực hiện quy định về nề nếp của DN. Mức độ nghiêm túc của người LD phụ thuộc vào sự rèn luyện tác phong công nghiệp cho NH của các CSĐT. Các DN nước ngoài, các liên doanh và kể cả các DN trong nước cũng đã sử dụng công nghệ tự động trong việc quản lí nhân lực, đánh giá năng lực, phẩm chất của người LD. Nếu LD Việt Nam không rèn luyện tác phong công nghiệp, nâng cao năng lực, phẩm chất, trình độ ngoại ngữ, tính kỉ luật, tinh chuyên nghiệp,... thì sẽ tụt hậu và mất năng lực cạnh tranh trong việc cung cấp NNL cho nước ngoài và cho cả thị trường trong nước. Những phẩm chất này cần phải được giáo dục, rèn luyện ngay trong quá trình ĐT.

3. Theo ý kiến phản biện của các DN, phần lớn NH khi ra trường đều rất cần cù, chịu khó, ham học hỏi. Tuy nhiên, họ cần phải tiếp tục rèn luyện, bồi dưỡng về chuyên môn và các kĩ năng mềm của người LD theo tiêu chí của quá trình hội nhập quốc tế. Vì vậy, để nâng cao chất lượng NNL, đáp ứng quá trình đổi mới, hội nhập và cạnh tranh hiện nay, các DN đã đề xuất đối với CSĐT:

- Thường xuyên xin ý kiến phản biện, góp ý,

tư vấn của các DN để xem NNL đang thiếu cái gì trong yêu cầu, phẩm chất, năng lực của người LĐ. Phải nhanh chóng chuyển hướng ĐT những gì mà xã hội và DN cần chứ không ĐT những gì mà mình đang có để rồi không sử dụng được trong thực tiễn. Cần liên kết với các DN để ĐT đúng như nhu cầu hay theo đơn đặt hàng của DN. Phải thiết lập mối quan hệ với các DN trong ngành để tăng cường khả năng thực tập, tạo sự phù hợp, thích nghi với điều kiện làm việc thực tế bên ngoài cho NH.

- Đổi mới, cập nhật chương trình ĐT theo hướng hiện đại và tích cực hóa NH, phải có quy trình ĐT cũng như kiểm tra, giám sát nghiêm ngặt theo từng module công việc cụ thể. Phải xây dựng được đội ngũ giảng viên, giáo viên, kỹ thuật viên trình độ cao, luôn tiếp cận với thực tế sản xuất và công nghệ hiện đại, liên tục được huấn luyện về chuyên môn công tác cũng như nghề nghiệp.

- Đầu tư trang thiết bị phải đúng, đủ, hiện đại và đồng bộ bởi đây là một yếu tố rất quan trọng quyết định đến chất lượng ĐT. Cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, cơ sở thực hành phải được xây dựng, mua sắm, thiết kế phù hợp với mục tiêu giảng dạy, phải cho NH làm quen với thực tiễn ở các DN để tránh bỡ ngỡ khi ra trường.

- Rèn luyện cho NH các kỹ năng LĐ, giao tiếp, ngoại ngữ và các kỹ năng mềm khác trong suốt quá trình ĐT. Tạo điều kiện tối đa cho NH tiếp cận được với công nghệ thông tin trên internet, tài liệu,... để phục vụ cho việc nâng cao chất lượng ĐT. Thường xuyên tổ chức các chuyên đề, huấn luyện về công nghệ mới, về phẩm chất người LĐ của các nước phát triển để NH nghiên cứu, học tập.

4. Như vậy, từ sự phản biện của các DN, các CSĐT phải đổi mới một cách toàn diện, triệt để để đáp ứng nhu cầu của xã hội về NNL, phải chú ý đến những yêu cầu có tính quốc tế về phẩm chất của người LĐ. Các CSĐT cần gắn kết hơn nữa với DN, thường xuyên tiếp nhận sự phản hồi của các DN, để đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức ĐT, đáp ứng với nhu cầu đổi mới của DN, sự biến động của thị trường LĐ; tham gia sản xuất, chuyển giao công nghệ trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Mặt khác, DN phải tham gia quá trình ĐT của CSĐT một cách hiệu quả, có trách nhiệm cùng hỗ trợ các

điều kiện đảm bảo cho hoạt động của các CSĐT về nhiều phương diện. □

(1) Thủ tướng Chính phủ. Quyết định 771/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 về việc ban hành "Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020".

(2) Tài liệu "Hội nghị khu vực về đào tạo nghề tại Việt Nam - Đột phá chất lượng dạy nghề, Hà Nội, ngày 10-11/10/2012.

#### Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. "Nghị quyết số 16-NQ/TW ngày 10/6/2012 của Bộ Chính trị về phương hướng, nhiệm vụ phát triển Thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020". Báo *Nhân Dân* ngày 14/8/2012.

2. Phạm Minh Hạc. **Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá**. NXB Chính trị quốc gia, H.2002.

#### SUMMARY

*Business plays a key role in improving the quality of human resource training. From the business's point of view on a number of capacities and qualities necessary to be trained for learners, training institutions need to have close links with businesses to properly perform the tasks of training according to social demand.*

## THỂ LỆ VIẾT VÀ GỬI BÀI

### 1. Nội dung bài viết thuộc các lĩnh vực:

- Quản lý giáo dục;
- Tâm lý học - sinh lý học lứa tuổi;
- Lí luận giáo dục;
- Lí luận dạy học;
- Giáo dục nước ngoài; v.v...

### 2. Bài viết:

- Mỗi bài viết không quá 6 trang, khổ A4; phông chữ Times New Roman (Unicode), cỡ chữ 14.

- Tên bài báo và tóm tắt nội dung bài báo trình bày bằng 2 thứ tiếng: tiếng Việt và tiếng Anh.

- Tác giả gửi bản in bài viết và tập tin bài viết đến Tòa soạn (theo địa chỉ Ban biên tập ghi trên trang mục lục của Tạp chí).

- Chú thích trong bài đánh số theo thứ tự xuất hiện

- Tài liệu tham khảo và chú thích ghi ở cuối bài (trình tự: tên tác giả - tên sách/bài báo/văn bản pháp quy - nhà xuất bản - nơi và năm xuất bản).

- Tòa soạn không trả lại bài viết nếu không được đăng

3. Để tiện liên hệ, tác giả cần ghi rõ địa chỉ công tác, số điện thoại, email vào cuối bài.

TẠP CHÍ GIÁO DỤC