

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ DỰ BÁO NHU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC Ở CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐỊA PHƯƠNG

Đỗ Thị Thanh Toàn - Trường Đại học Hải Phòng

Ngày nhận bài: 11/05/2018; ngày sửa chữa: 25/05/2018; ngày duyệt đăng: 12/06/2018.

Abstract: Currently, long-term predictions of strategies in developing national and local human resources are given at a macro level although the unpredictable nature of the resources. Therefore, higher educational institutions (HEIs) are mandated to actively build up their own developmental strategies basing on their own strengths which meet the demand of socio-economic development of the localities. The paper emphasizes some concepts, content and the role of the prediction of demands of training human resource as well as points out shortcomings in prediction of human resource training demands in our country. Also, the paper proposes some measures to improve quality of prediction of training demands of universities in upcoming time.

Keywords: Local university, human resources, human resources, training need prediction.

1. Mở đầu

Phân tích và dự báo nhu cầu đào tạo là một nhiệm vụ thiết yếu của công tác quản lý giáo dục hiện nay. Đây là cơ sở khoa học cho việc định hướng xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội, kết nối cung - cầu lao động... Thông tin về nhu cầu đào tạo giúp các trường đại học kịp thời điều chỉnh cơ cấu ngành, chương trình đào tạo, ... từ đó làm giảm tỉ lệ mất cân đối nguồn nhân lực ở địa phương. Tuy nhiên, trong dự báo nhu cầu đào tạo còn nhiều nhận thức khác nhau, dẫn đến việc tổ chức thực hiện này sinh những hạn chế. Theo tác giả, nếu các nhà quản lý nhận thức rõ vai trò của công tác này và tập trung các nguồn lực để thực hiện tốt biện pháp thì kết quả dự báo nhu cầu đào tạo sẽ có độ tin cậy cao - làm cơ sở cho hoạch định, xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo hiệu quả hơn.

Bài viết này đề cập vai trò của công tác dự báo nhu cầu đào tạo, nêu một số hạn chế và đưa ra một số biện pháp nâng cao hiệu quả dự báo nhu cầu đào tạo mà các trường đại học địa phương cần phải thực hiện.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

- *Đại học địa phương*: là các trường đại học đào tạo đa ngành dưới sự quản lý của ủy ban nhân dân tỉnh/thành phố, hoạt động theo loại hình trường đại học công lập. Ở các trường đại học địa phương, một số ngành chỉ tuyển thí sinh có hộ khẩu trong địa bàn tỉnh/thành phố.

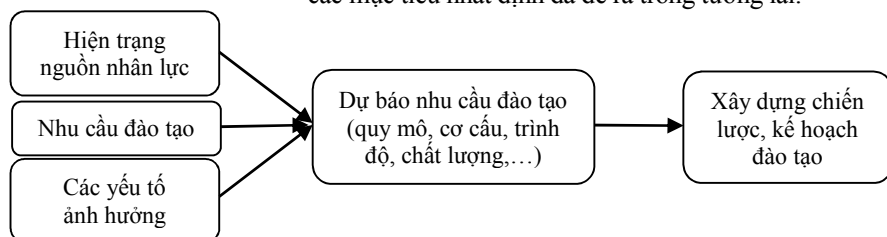
Các trường đại học địa phương có lịch sử hình thành

khá đa dạng. Chủ yếu được thành lập trên cơ sở sáp nhập, nâng cấp một số cơ sở giáo dục chuyên nghiệp do địa phương quản lý. Tính đến hết năm học 2016-2017, theo thống kê của Bộ GD-ĐT, cả nước có 235 trường đại học, học viện, trong đó có 29 trường đại học địa phương.

- *Dự báo*: Dự báo là thuật ngữ có gốc Hi Lạp “πρόγνωση” (Prognosis) có nghĩa là dự đoán, nói trước. Đó là sự tiên đoán về tương lai bằng các phương pháp khoa học hoặc bằng chính các kết quả dự đoán. Dự báo là mô hình khoa học về các sự kiện, hiện tượng tương lai.

Dự báo là sự tiên đoán có căn cứ khoa học, mang tính xác suất về sự phát triển của sự vật và hiện tượng sẽ diễn ra trong tương lai, dự báo không chỉ mang tính chất định tính mà còn mang tính định lượng biểu hiện qua con số cụ thể. Các hiện tượng cần dự báo luôn phụ thuộc vào sự tác động trực tiếp hoặc gián tiếp của những nhân tố cả bên trong và bên ngoài hệ thống. Chính vì vậy, việc dự báo trước hết cần dựa trên cơ sở phân tích một loạt các nhân tố tác động, trong đó chọn một số nhân tố cơ bản nhất có tác động đến đối tượng cần dự báo để phân tích.

Từ đó, có thể hiểu, dự báo là sự tiên đoán có căn cứ khoa học, mang tính chất xác suất về mức độ, nội dung, các mối quan hệ, trạng thái, xu hướng phát triển của đối tượng nghiên cứu hoặc về cách thức và thời hạn đạt được các mục tiêu nhất định đã đề ra trong tương lai.



Sơ đồ 1. Mô tả dự báo nhu cầu đào tạo

- *Dự báo nhu cầu đào tạo*: được hiểu là việc chỉ ra các thông tin về đào tạo theo số lượng, cơ cấu loại hình, trình độ, chất lượng và các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo. Dự báo nhu cầu đào tạo được mô tả theo sơ đồ sau:

Do đó, theo tác giả: *Dự báo nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực ở các trường đại học địa phương* là toàn bộ các hoạt động (thu thập, thống kê, phân tích...) của trường đại học địa phương nhằm chỉ ra các thông tin về đào tạo theo số lượng, cơ cấu loại hình, trình độ, chất lượng và các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo để xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển KT-XH của địa phương.

2.2. Nội dung dự báo nhu cầu đào tạo

Dự báo nhu cầu đào tạo là xác định tương lai đào tạo với quy mô, cơ cấu, trình độ, chất lượng và xu hướng đào tạo. Nội dung chủ yếu của dự báo bao gồm:

- Dự báo cung đào tạo (lực lượng lao động) dài hạn và ngắn hạn (trong năm kế hoạch): tổng cung lực lượng lao động; cung lực lượng lao động theo từng lĩnh vực đào tạo ở các trình độ cao đẳng, đại học tại địa phương.

- Dự báo cầu đào tạo (số lượng việc làm): phân tích, dự báo thay đổi cơ cấu nghề nghiệp, trình độ đào tạo cao đẳng, đại học; Cảnh báo sớm về thị trường lao động bao gồm: nghề nghiệp sẽ mất đi, nghề nghiệp mới hình thành...

- Cân đối giữa cung và cầu đào tạo: xác định tình trạng thừa - thiếu nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học; dự báo tình trạng thất nghiệp theo ngành nghề, lĩnh vực; các lĩnh vực đào tạo thừa hay thiếu nhân lực. Từ đó, xác định định hướng đào tạo phù hợp [1].

Ở phạm vi các trường đại học, nếu căn cứ vào độ dài thời gian dự báo thì có thể phân thành ba loại:

- Dự báo dài hạn: Là những dự báo có thời gian từ 5 năm trở lên, thường dùng để dự báo những mục tiêu, chiến lược đào tạo dài hạn.

- Dự báo trung hạn: Là những dự báo có thời gian từ 3-5 năm, thường phục vụ cho việc xây dựng những kế hoạch trung hạn về đào tạo.

- Dự báo ngắn hạn: Là những dự báo có thời gian dưới 3 năm, loại dự báo này thường dùng để dự báo hoặc lập các kế hoạch đào tạo trong khoảng thời gian ngắn nhằm phục vụ cho công tác chỉ đạo kịp thời.

2.3. Vai trò dự báo nhu cầu đào tạo

Xác định nhu cầu đào tạo là khâu đầu tiên, có vai trò quan trọng trong hoạt động đào tạo nhân lực và có ý nghĩa đối với sự phát triển của cơ sở đào tạo và cả hệ

thống đào tạo. Vai trò chủ yếu của dự báo nhu cầu đào tạo thể hiện ở:

- Dự báo nhu cầu đào tạo là cơ sở khoa học cho việc định hướng đào tạo theo nhu cầu xã hội. Đây là một phương pháp tiếp cận mang tính logic *cung cấp thông tin trong quản lí*, nhằm dự báo nhu cầu đào tạo trung hạn và dài hạn. Dự báo nhu cầu đào tạo là bước khởi đầu, là căn cứ của quá trình xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo của từng trường đại học.

- Dự báo nhu cầu đào tạo không chỉ tạo cơ sở khoa học cho việc hoạch định chính sách, xây dựng chiến lược phát triển mà còn cho phép xem xét khả năng thực hiện kế hoạch và hiệu chỉnh kế hoạch. Dự báo nhu cầu đào tạo cho phép *lường trước* tình trạng dư thừa hay thiếu nguồn nhân lực; tình trạng trình độ chuyên môn, nghiệp vụ không đáp ứng, không thích ứng với nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động. Từ đó, nhà quản lí áp dụng các biện pháp phù hợp để điều chỉnh mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo... đáp ứng yêu cầu thị trường lao động trong tương lai. Đồng thời, làm giảm ảnh hưởng của việc mất cân đối cung - cầu nhân lực tại địa phương.

- Dự báo nhu cầu đào tạo cung cấp thông tin cho đối tượng đào tạo về thị trường lao động, các ngành mà trường đào tạo; phân tích mối quan hệ giữa số lượng, chất lượng nguồn nhân lực với phát triển KT-XH; tác động của chính sách tới phát triển nhân lực, tới lao động việc làm,... Đây là cơ sở để các đối tượng đào tạo lựa chọn ngành nghề phù hợp.

- Dự báo nhu cầu đào tạo giúp nhà quản lí chủ động trong việc chuẩn bị đầy đủ những điều kiện cần cho quá trình xây dựng kế hoạch và lường trước những khó khăn, rủi ro có thể xảy ra trong quá trình thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ đào tạo. Dự báo nhu cầu đào tạo không chỉ giúp trường đại học tăng tính chủ động trong hoạt động quản lí mà còn là một tiêu chí cần thiết trong kiểm định chất lượng hiện nay.

2.4. Một số hạn chế trong dự báo nhu cầu đào tạo

Dự báo nhu cầu đào tạo đóng vai trò quan trọng trong quản lí đào tạo nhân lực nói riêng và KT-XH nói chung. Tuy nhiên, trong tổ chức thực hiện dự báo vẫn tồn tại một số hạn chế:

Thứ nhất, chưa có cơ quan chuyên trách ở cấp quốc gia và địa phương tiến hành công tác thông tin và dự báo một cách bài bản, khoa học về nhu cầu nhân lực theo trình độ đào tạo, ngành nghề, lĩnh vực... Dẫn đến, thông tin phục vụ dự báo nhu cầu nhân lực (đối tượng đào tạo)

các cấp Trung ương, địa phương thiếu đồng bộ, độ tin cậy không cao và thường không được cập nhật kịp thời.

Thứ hai, Nhà nước chưa xây dựng hệ thống văn bản, hướng dẫn cụ thể về công tác dự báo làm căn cứ cho các cơ quan, đơn vị tổ chức, thực hiện. Chưa định hướng phương pháp, mô hình, quy trình dự báo nhu cầu đào tạo tương thích với điều kiện thực tiễn tại các địa phương. Do vậy, công tác dự báo thực hiện còn rời rạc, phạm vi hẹp và chưa có sự gắn kết, thống nhất.

Thứ ba, đội ngũ cán bộ làm công tác dự báo nhu cầu đào tạo còn thiếu và yếu về trình độ chuyên môn. Hầu hết các trường đại học địa phương đều không có bộ phận chuyên trách làm công tác dự báo nhu cầu đào tạo. Công tác phát triển nguồn nhân lực dự báo chưa được coi trọng. Do đó, công tác dự báo không được thực hiện chuyên nghiệp, hiệu quả và chưa theo kịp với những biến đổi mạnh mẽ của thực tiễn.

Thứ tư, thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các đơn vị làm công tác thông tin và dự báo nhu cầu nhân lực tại các bộ, ngành, địa phương và doanh nghiệp. Thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các đơn vị này với các cơ quan quản lý, chỉ đạo, điều hành, xây dựng chính sách phát triển nguồn nhân lực ở các cấp. Mỗi đơn vị làm công tác dự báo đều tự xây dựng cho mình một cơ sở dữ liệu riêng, mà không có sự kết nối hay kế thừa từ các đơn vị khác có cùng nhu cầu thông tin. Điều đó dẫn tới lãng phí nguồn lực, ảnh hưởng rất lớn tới hiệu quả, chất lượng công tác thông tin và dự báo nhu cầu nhân lực.

Những hạn chế trên đây bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khác nhau, song nguyên nhân cơ bản và quan trọng nhất là do:

- Nhà nước chưa có hệ thống cơ quan chuyên trách làm công tác dự báo ở trung ương và địa phương; chưa ban hành hệ thống văn bản, quy định, hướng dẫn chỉ đạo tổ chức thực hiện nên dẫn đến bất cập trong khai thác, quản lý và sử dụng hệ thống thông tin dự báo.

- Bản thân các trường đại học chưa nhận thức thấu đáo về vai trò của công tác dự báo đối với sự tồn tại và phát triển của nhà trường nên hầu hết các trường đại học đều thụ động trong khai thác thông tin dự báo và chưa đầu tư nguồn lực cho công tác này. Do đó, dẫn đến năng lực của đội ngũ nhân lực làm công tác dự báo còn nhiều hạn chế, các điều kiện để thực hiện dự báo nhu cầu không được đảm bảo,...

2.5. Biện pháp nâng cao hiệu quả dự báo nhu cầu đào tạo

2.5.1. Căn cứ để thực hiện dự báo

Hiện nay, các nhà quản lý đang xây dựng kế hoạch dự báo nhu cầu đào tạo dựa trên các nghị quyết của Đảng và các quyết định của Chính phủ về dự báo GD-ĐT như:

- Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 của Chính phủ về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học (GDĐH) Việt Nam giai đoạn 2006-2020 cũng có quan điểm chỉ đạo: “Gắn kết chặt chẽ đổi mới GDĐH với chiến lược phát triển KT-XH,... nhu cầu nhân lực trình độ cao của đất nước và xu thế của khoa học và công nghệ”. Ưu tiên đào tạo nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH, HDH và phát triển KT-XH là một trong những mục tiêu quan trọng nhất của chiến lược phát triển giáo dục nước ta trong hiện tại và tương lai.

- Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 trong đó chỉ rõ mục tiêu tổng quát: “Chỉ ra được nhu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ nhân lực, đảm bảo yêu cầu nhân lực thực hiện thành công đường lối CNH, HDH đất nước, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc, phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà Việt Nam có lợi thế so sánh quốc tế; đồng thời nêu ra các giải pháp phát triển nhân lực, hình thành đội ngũ nhân lực chất lượng cao theo chuẩn khu vực và từng bước tiến tới chuẩn quốc tế” [2].

- Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013, Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT có quan điểm chỉ đạo: “Phát triển giáo dục và đào tạo phải gắn với nhu cầu phát triển KT-XH và bảo vệ Tổ quốc; với tiến bộ khoa học và công nghệ; phù hợp quy luật khách quan. Chuyển phát triển GD-ĐT từ chủ yếu theo số lượng sang chú trọng chất lượng và hiệu quả, đồng thời đáp ứng yêu cầu số lượng” [3].

2.5.2. Biện pháp nâng cao hiệu quả dự báo nhu cầu đào tạo tại các trường đại học địa phương

Trên quan điểm, biện pháp nâng cao chất lượng dự báo nhu cầu đào tạo cần đảm bảo tính khoa học và khả thi, tác giả đề xuất một số biện pháp nâng cao hiệu quả dự báo nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực ở các trường đại học địa phương như sau:

- *Thứ nhất*, các trường đại học địa phương thành lập đơn vị chuyên trách làm công tác dự báo nhu cầu đào tạo. Về hình thức tổ chức, theo tác giả nên triển khai mô hình Ban Dự báo Nhu cầu đào tạo với thành viên chủ yếu là cán bộ quản lý các phòng (Đào tạo, Khảo thí & Đảm bảo chất lượng, Công tác Học sinh - Sinh viên) và lãnh đạo các khoa chuyên môn trong trường. Trong đó, phân công

rõ chức năng, nhiệm vụ của đơn vị, cá nhân phụ trách. Ban Dự báo Nhu cầu đào tạo có nhiệm vụ kết nối, thường xuyên thu thập, cập nhật dữ liệu thông tin phục vụ dự báo và xây dựng phương pháp, mô hình dự báo phù hợp với điều kiện của nhà trường. Đây là đầu mối giúp lãnh đạo nhà trường khai thác, sử dụng và quản lý thông tin dự báo một cách chuyên môn hóa mang lại hiệu quả tối ưu. Bên cạnh đó, Ban Dự báo nhu cầu đào tạo còn có trách nhiệm tổng kết, đánh giá kết quả công tác dự báo nhu cầu đào tạo sau mỗi khóa đào tạo. Định kỳ tổ chức các hội nghị, hội thảo, các diễn đàn trao đổi những kinh nghiệm, mô hình dự báo hoạt động hiệu quả. Từ đó, các trường đại học địa phương rút ra kinh nghiệm trong xác định định hướng, xây dựng kế hoạch dự báo nhu cầu đào tạo trong các năm tiếp theo phù hợp với yêu cầu phát triển KT-XH tại địa phương.

- *Thứ hai*, nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giảng viên, người học về vai trò của dự báo nhu cầu đào tạo đối với sự tồn tại và phát triển nhà trường, đối với tương lai nghề nghiệp của người học. Chỉ khi các đơn vị, cá nhân tham gia với nhận thức đúng đắn thì mới có sự đồng thuận và tập trung được các nguồn lực trong tổ chức, thực hiện dự báo nhu cầu đào tạo. Việc nâng cao nhận thức cho cán bộ quản lý, giảng viên, người học có thể thông qua các hình thức tuyên truyền, giáo dục, thuyết phục... để thống nhất về nhận thức. Và đặc biệt, cần xây dựng kế hoạch cụ thể bồi dưỡng nâng cao nhận thức, năng lực cho cán bộ quản lý, cán bộ trực tiếp làm công tác dự báo. Để thực hiện tốt biện pháp này đòi hỏi lãnh đạo các trường đại học phải có tầm nhìn, hoạch định kế hoạch dự báo ở cấp vĩ mô, từ đó đưa ra những chiến lược đào tạo không chỉ phù hợp với sự phát triển KT-XH địa phương mà còn phát triển thế mạnh sẵn có của nhà trường.

- *Thứ ba*, các trường đại học địa phương chủ động xây dựng kế hoạch, phương pháp và mô hình dự báo nhu cầu đào tạo. Để thực hiện tốt công tác dự báo nhu cầu đào tạo ở các trường đại học địa phương hiện nay, tác giả đề xuất quy trình như sau:

Bước 1: Xây dựng kế hoạch dự báo và cần chỉ rõ cách thức thực hiện, đối tượng (Ví dụ: dự báo nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của các doanh nghiệp, dự báo nhu cầu đào tạo của học sinh phổ thông...), phương pháp dự báo... Trong đó, phương pháp dự báo cung và cầu đào tạo rất đa dạng và phức tạp, tùy thuộc vào mục tiêu dự báo và nguồn lực phục vụ cho công tác dự báo bao gồm cơ sở dữ liệu sẵn có, đội ngũ chuyên gia và kinh phí. Theo

J.Holton Wilson và Barry Keating (2007) [4], có thể phân thành 04 nhóm phương pháp chính:

- + Điều tra nhà sử dụng và nhà cung cấp nguồn nhân lực;
- + Nghiên cứu theo quốc gia, vùng lãnh thổ, lĩnh vực và ngành kinh tế;
- + Phương pháp định tính;
- + Phương pháp định lượng.

Bước 2: Tổ chức, thực hiện hoạt động dự báo. Do mỗi trường đại học có điều kiện và thế mạnh khác nhau nên khi tổ chức, thực hiện các hoạt động dự báo thì từng trường cần tích cực, chủ động tìm hiểu, xây dựng mô hình, quy trình dự báo nhu cầu đào tạo cho phù hợp. Sau quá trình nghiên cứu rất nhiều tài liệu về các phương pháp dự báo nhu cầu đào tạo tại các nước có nền giáo dục phát triển, tác giả nhận thấy khi dự báo nhu cầu nhân lực trung hạn, dài hạn các trường đại học địa phương nên sử dụng kết hợp 2 mô hình dự báo (mô hình dựa vào việc khai thác dữ liệu quá khứ và mô hình không dựa vào dữ liệu quá khứ). Đặc biệt, khi thực hiện dự báo nhu cầu đào tạo tại các trường đại học nên chú trọng đến 06 phương pháp sau:

- + Điều tra các cơ quan có sử dụng nguồn nhân lực (Employer surveys);
- + Điều tra các cơ quan có đào tạo nguồn nhân lực (Supplier surveys);
- + Các so sánh quốc tế (International Comparision) và Phân tích tín hiệu thị trường lao động (Labour Market Analysis);
- + Phương pháp chuyên gia (Delphi techniques);
- + Mô hình IO (Input-Output Analysis);
- + Mô hình nhân quả.

Bước 3: Phân tích kết quả dự báo. Khi thực hiện quá trình phân tích cần phải kết hợp kết quả thu được với nguồn thông tin khai thác từ hệ thống thông tin dự báo các cấp trung ương, địa phương. Từ đó, trường đại học địa phương đưa ra dự báo nhu cầu đào tạo ngắn hạn và dài hạn phù hợp với điều kiện phát triển KT-XH địa phương.

Bước 4: Xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo, tiến hành triển khai các hoạt động đào tạo đáp ứng nhu cầu thị trường lao động như: tổ chức đào tạo các chuyên ngành; bồi dưỡng ngoại ngữ, tin học, kiến thức, kỹ năng; liên kết và hợp tác với các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước để thực hiện các hoạt động đào tạo hiệu quả.

- *Thứ tư*, các trường đại học địa phương cần tích cực, chủ động xây dựng mối quan hệ liên kết chặt chẽ, bền

vững với các cơ quan chủ quản (Bộ, Ban, ngành...), các tổ chức, doanh nghiệp để khai thác thông tin nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực. Đây là hệ thống thông tin nền tảng, là cơ sở quan trọng để các trường đại học đưa ra các dự báo nhu cầu đào tạo chính xác.

Có thể nói, trong khuôn khổ của bài báo, tác giả không thể trình bày chi tiết các biện pháp mà chỉ có thể khái quát và đưa ra mô hình, quy trình thực hiện dự báo nhu cầu đào tạo chung nhất để lãnh đạo các trường đại học địa phương tham khảo, tìm hiểu và xây dựng mô hình, quy trình dự báo nhu cầu đào tạo riêng, phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực địa phương.

2.5.3. Một số khuyến nghị

Thực tế, nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực bị tác động bởi nhiều yếu tố như: chiến lược, cơ chế, chính sách quản lý của Nhà nước và địa phương, sự thay đổi quy mô hoạt động kinh tế, sự phát triển công nghệ... Do đó, để thực hiện dự báo nhu cầu đào tạo là một việc làm đầy thách thức đối với các nhà quản lý. Vì vậy, tác giả đề xuất một số khuyến nghị sau:

- *Thứ nhất*, Nhà nước thành lập hệ thống cơ quan chuyên môn làm công tác dự báo cấp trung ương và địa phương để hình thành hệ thống thông tin, dữ liệu dự báo thống nhất, có độ tin cậy cao. Đồng thời hoàn thiện, ban hành hệ thống văn bản, quy định, hướng dẫn các cơ quan, đơn vị tổ chức, thực hiện. Bên cạnh đó xây dựng quy định, chế tài để thúc đẩy liên kết, hợp tác chặt chẽ giữa các cơ quan làm công tác thông tin dự báo trung ương và địa phương.

- *Thứ hai*, các địa phương cần triển khai mô hình Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động ở mỗi tỉnh/thành. Trung tâm có nhiệm vụ khảo sát thường xuyên tình hình sử dụng lao động và nhu cầu tuyển dụng lao động tại doanh nghiệp. Từ đó cập nhật cơ sở dữ liệu về nhu cầu nhân lực, phân tích diễn biến thông tin thị trường lao động và ứng dụng phương pháp phân tích, quy trình dự báo để đưa ra báo cáo định kì. Đồng thời, địa phương cần xây dựng chiến lược dài hạn phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đó, đặt hàng và phối hợp với các trường đại học địa phương để tổ chức thực hiện quá trình đào tạo.

3. Kết luận

Đào tạo nguồn nhân lực là một hoạt động đòi hỏi nhiều thời gian và chi phí lớn, nếu đào tạo phù hợp với nhu cầu thì sẽ mang lại lợi ích cho cá nhân và xã hội. Nền

công tác dự báo nhu cầu đào tạo ở các trường đại học địa phương là khâu tiên quyết, có vai trò quan trọng trong sự nghiệp phát triển KT-XH địa phương. Đây là căn cứ khoa học để định hướng xây dựng chiến lược kế hoạch đào tạo; là điểm khởi đầu để xác định mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo, kiểm tra đánh giá kết quả... Do đó, đòi hỏi các nhà quản lý trường đại học địa phương phải có tầm nhìn và đầu tư nguồn lực lâu dài cho công tác dự báo; đồng thời, các trường cần tích cực, chủ động tìm hiểu, xây dựng mô hình, quy trình dự báo nhu cầu đào tạo phù hợp với điều kiện thực tế của từng trường. Có như vậy, kết quả dự báo mới mang lại độ tin cậy cao và có ý nghĩa thiết thực.

Tài liệu tham khảo

- [1] Trần Thị Phương Nam - Mai Thị Thu (2013). *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 3/2013, tr 28-31.
- [2] Chính phủ (2011). *Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, ban hành kèm theo Quyết định số 1215/QĐ-TTg ngày 22/7/2011.
- [3] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [4] J. Holton Wilson (2007). *Business Forecasting with Accompanying Excel-Based ForecastX Software*. 5th Edition, pp37, McGraw-Hill/Irwin.
- [5] Đỗ Mạnh Hùng (2005). *Một số vấn đề lý luận về dự báo giáo dục*. Báo cáo tổng kết đề tài mã số V2004-01, Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục, Hà Nội.
- [6] Canadian Council on Learning (2007): *Is it Possible to Accurately Forecast Labour Market Needs?*. British-Columbia Ministry of Advanced Education and Labour Market Development.
- [7] Eddy Madiono Sutanto (Lecturer of Management Department - Petra Christian University Forecasting) (2000). *Forecasting: The Key to Successful Human Resource Management*. Journal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 2, No. 1, pp. 1-8.
- [8] Nguyễn Thế Hà (2011). *Công tác dự báo thị trường lao động Việt Nam, mô hình và kết quả dự báo đến năm 2020*. Kỷ yếu hội thảo khoa học: “Thành tựu nghiên cứu thống kê, dự báo giáo dục và nhân lực”. Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.