

THỰC TRẠNG NHU CẦU XÃ HỘI VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KINH TẾ PHÁT TRIỂN CỦA NƯỚC TA HIỆN NAY

Social Demand for Human Resource Training on Economics of Development in Vietnam

Mai Thanh Cúc, Nguyễn Thị Minh Thu

Khoa Kinh tế & Phát triển nông thôn, Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội

TÓM TẮT

Bằng phương pháp tiếp cận nghiên cứu có sự tham gia, nghiên cứu đã phân tích thực trạng nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển từ ba nguồn thông tin: (i) Đơn vị sử dụng nhân lực kinh tế phát triển; (ii) Đơn vị đào tạo ngành kinh tế phát triển, và (iii) Người học ngành/chuyên ngành kinh tế phát triển. Kết quả nghiên cứu chỉ ra nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển là rất lớn, trong khi cung đào tạo thiếu hụt. Ngoài ra, còn rất nhiều vấn đề bất cập về chất lượng và sự phù hợp của sản phẩm đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển ở Việt Nam trong điều kiện hiện nay.

Từ khóa: Đào tạo nguồn nhân lực, kinh tế phát triển, nguồn nhân lực, nhu cầu xã hội, tiếp cận nghiên cứu có sự tham gia.

SUMMARY

Using the participatory research approach, the study has analyzed the situation of social demands for human resource training in development-economics from three information sources: (i) Units using human resources of development-economics, (ii) Units training human resources of development-economics, and (iii) The former students majoring in development-economics. Research results figure out that there is an excess of the social needs of training on human resources of development-economics, while there is a lack of training provisions of it. Moreover, there are many problems relevant to the quality and the suitability of the current training outputs of the development-economics' human resources in Vietnam.

Key words: Development economics, human resources, human resource training, participatory research approach, social needs.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Từ khi Việt Nam là thành viên thứ 151 của WTO thì những đòi hỏi nguồn nhân lực về kinh tế phát triển có trình độ cao càng trở nên cấp thiết. Theo kết quả khảo sát của Tổ chức Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) cho thấy, 200 doanh nghiệp đứng đầu ở Việt Nam đang "tái mặt" vì đào tạo lại nhân lực, trong đó có nhân lực kinh tế phát triển. Bộ

Giáo dục và Đào tạo cũng ráo riết làm việc với các trường đại học để chuẩn bị triển khai cuộc vận động "nói không với đào tạo không đạt chuẩn, không đáp ứng nhu cầu xã hội". Theo Kiều Oanh (2007), trong cuộc vận động này, Bộ Giáo dục và Đào tạo yêu cầu các trường đại học phải đào tạo theo nhu cầu xã hội. "Đánh giá nhu cầu đào tạo có thể giúp phân loại các mục tiêu trong việc thực hiện

công tác đào tạo cho nhân lực" (Nguyễn Văn Phúc, 2005). Như vậy, nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực kinh tế phát triển nói riêng là nền tảng cho việc hoạch định chiến lược đào tạo nguồn nhân lực có trình độ cao.

Từ bối cảnh trên, bài viết này phân tích thực trạng nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển của nước ta theo các khía cạnh cầu nhân lực, cung nhân lực và sản phẩm của chương trình đào tạo kinh tế phát triển.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Phương pháp tiếp cận có sự tham gia của các bên có liên quan được sử dụng. Cụ thể, trong nghiên cứu này, chúng tôi sẽ tiếp cận đồng thời với 3 nhóm đối tượng: (i) Đơn vị sử dụng nhân lực kinh tế phát triển để nghiên cứu "cầu" về nhân lực kinh tế phát triển, (ii) Đơn vị đào tạo kinh tế phát triển để nghiên cứu mức độ "cung" nhân lực kinh tế phát triển, và (iii) Người học chuyên ngành kinh tế phát triển để nghiên cứu mức độ đáp ứng về chất lượng đào tạo kinh tế phát triển.

Về phương pháp nghiên cứu chung, một khung phân tích nhu cầu đào tạo được thiết lập trên cơ sở tiếp cận có sự tham gia. Các điểm nghiên cứu được lựa chọn ngẫu nhiên chủ yếu ở vùng đồng bằng Bắc bộ theo 3 nhóm đối tượng có liên quan nói trên. Cụ thể: 40 đơn vị sử dụng nhân lực trên cơ sở ba loại hình sau: Quản lý hành chính, Sản xuất kinh doanh, Giáo dục và nghiên cứu; 50 cựu học viên và sinh viên được đào tạo chuyên ngành kinh tế phát triển đang làm việc tại các tổ chức, cơ quan, doanh nghiệp khác nhau; 5 trường đại học đã và đang đào tạo ngành, chuyên ngành kinh tế phát triển ở Việt Nam.

Phương pháp nghiên cứu cụ thể: các phương pháp thống kê mô tả, thống kê phân tích và phương pháp PRA được sử dụng kết hợp trong nghiên cứu này.

3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ THẢO LUẬN

3.1. Phân tích nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển

Cầu đào tạo nhân lực kinh tế phát triển được nghiên cứu trên cơ sở tiếp cận với các đơn vị sử dụng nhân lực, bao gồm: khối Quản lý hành chính (QLHC), khối Sản xuất kinh doanh (SXKD) và khối Giáo dục và Nghiên cứu (GD & NC).

Trong số 40 đơn vị sử dụng nhân lực được điều tra, có tới 12,50% số đơn vị không sử dụng nhân lực tốt nghiệp ngành kinh tế. Như vậy, tính bình quân số nhân lực tốt nghiệp ngành kinh tế/đơn vị sử dụng nhân lực là 5,27. Cá biệt có đơn vị thuộc khối GD & NC về kinh tế, tất cả nhân lực đều tốt nghiệp ngành kinh tế (62 nhân lực); Song bản thân đơn vị này cũng đang bị giới hạn về nhân lực tốt nghiệp chuyên ngành kinh tế phát triển (nhân lực kinh tế phát triển).

Trong số các đơn vị sử dụng nhân lực tốt nghiệp ngành kinh tế, chỉ có 11/35 đơn vị (31,43%) có nhân lực kinh tế phát triển. Như vậy, ở các đơn vị sử dụng nói chung chỉ có 0,43 nhân lực kinh tế phát triển/đơn vị. Nếu tính bình quân cho các đơn vị có sử dụng nhân lực kinh tế là 0,49 và tương tự ở các đơn vị có sử dụng nhân lực kinh tế phát triển là 1,55.

Bước đầu có thể kết luận: Về mặt số lượng, cầu đào tạo nguồn nhân lực cho ngành kinh tế phát triển trong thời kỳ hội nhập quốc tế ở Việt Nam là dư thừa. Hay nói cách khác, chúng ta đang rất thiếu nhiều nhân lực kinh tế phát triển. Rõ ràng ở đây, nghiên cứu mới chỉ kết luận sơ bộ về sự thiếu hụt mặt lượng của nguồn nhân lực kinh tế phát triển. Mặt chất của nguồn nhân lực này sẽ được khẳng định sau khi nghiên cứu cung đào tạo nhân lực kinh tế phát triển và sản phẩm của chương trình đào tạo kinh tế phát triển.

Thực tế bất kỳ đơn vị nào cũng cần nhân lực có chuyên môn sâu để đảm nhận một trong các công việc sau đây: (1) Lập chiến lược phát triển/ phát triển kinh tế (PTKT)/ phát triển kinh tế - xã hội (PTKTXH), (2) Xây dựng kế hoạch/ quy hoạch phát triển (QHPT), (3) Chỉ đạo các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, (4) Xây dựng dự án, (5) Chỉ đạo thực thi dự án (DA), (6) Phân tích/ thẩm định các chương trình (CT) dự án, (7) Tham mưu về phát triển kinh tế - xã hội, (8) Giảng dạy về kinh tế phát triển, (9) Nghiên cứu về kinh tế/ phát triển kinh tế - xã hội, (10) Dự báo/ hoạch định chính sách.

Để thấy được cụ thể hơn mức độ cần nhân lực kinh tế phát triển trong thời kỳ hội nhập, chúng tôi lấy ý kiến đánh giá từ các đơn vị sử dụng nhân lực về mức độ cần nhân lực kinh tế phát triển ngay tại các đơn vị ở thời điểm hiện tại (Bảng 1).

Ở mức độ CẦN: Cầu nhân lực kinh tế phát triển tập trung vào nhóm công việc sau: Giảng dạy về kinh tế phát triển (70% các đơn vị sử dụng nhân lực có nhu cầu này ở mức độ Cần), Xây dựng chiến lược phát triển/ phát triển kinh tế/ phát triển kinh tế xã hội (55%), Xây dựng dự án (52,5%)...

Một câu hỏi đặt ra là: Tại sao nhu cầu giảng dạy về kinh tế phát triển lại cao đến như vậy?

Thực tế cho thấy: Giảng dạy về kinh tế phát triển không chỉ hiểu hẹp là truyền tải kiến thức của môn học kinh tế phát triển mà là truyền tải kiến thức trong khuôn khổ chuyên ngành kinh tế phát triển. Như vậy, không chỉ ở các đơn vị giảng dạy mới có hoạt động giảng dạy về kinh tế phát triển, mà ngay cả ở các đơn vị QLHC và đơn vị sản xuất kinh doanh cũng có hoạt động này. Đó chính là hoạt động chuyển giao/ truyền tải kiến thức, kinh nghiệm, cách làm... trong các công việc thuộc về chuyên môn kinh tế phát triển. Chính từ đó cũng phần nào thể hiện sự thiếu hụt về cầu trong chuyên môn kinh tế phát triển tại các đơn vị sử dụng nhân lực.

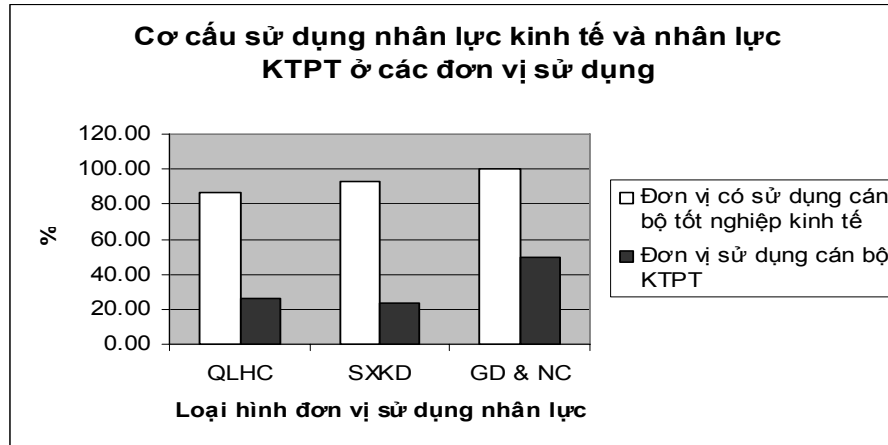
Ở mức độ RẤT CẦN, cầu tập trung vào các công việc: Xây dựng kế hoạch/quy hoạch phát triển (37,50%); Lập chiến lược phát triển/ phát triển kinh tế/ phát triển kinh tế xã hội (32,50%)...

Ở mức độ KHÔNG CẦN, điều này thay đổi theo từng loại công việc thuộc về chuyên môn kinh tế phát triển. Chẳng hạn, Cầu về Nghiên cứu khoa học về kinh tế/ kinh tế phát triển tập trung chủ yếu ở các đơn vị GD & NC, còn các đơn vị QLHC và SXKD là hoàn toàn không có. Vì thế, có tới 65% các đơn vị sử dụng nhân lực trả lời không cần nhân lực kinh tế phát triển cho loại hình công việc này.

Bảng 1. Kết quả chung về đánh giá mức độ cần nhân lực kinh tế phát triển hiện tại của các đơn vị sử dụng nhân lực được nghiên cứu

Các nhiệm vụ/hoạt động của ngành kinh tế phát triển	Mức độ cần		
	Rất cần	Cần	Không cần
Xây dựng chiến lược phát triển...	13 (32,50)	22 (55,00)	5 (12,50)
Xây dựng kế hoạch/ quy hoạch	15 (37,50)	19 (47,50)	6 (15,00)
Chỉ đạo chương trình PTKTXH	6 (15,00)	19 (47,50)	15 (37,50)
Xây dựng dự án	9 (22,50)	21 (52,50)	10 (25,00)
Chỉ đạo thực thi dự án	7 (17,50)	20 (50,00)	13 (32,50)
Phân tích/ Thẩm định chương trình Dự án	7 (17,50)	19 (47,50)	14 (35,00)
Tham mưu phát triển kinh tế - xã hội	10 (25,00)	20 (50,00)	10 (25,00)
Giảng dạy về kinh tế phát triển	6 (15,00)	28 (70,00)	6 (15,00)
Nghiên cứu khoa học về kinh tế phát triển	6 (15,00)	8 (20,00)	26 (65,00)
Dự báo/ Hoạch định chính sách	8 (20,00)	17 (42,50)	15 (37,50)

Số trong ngoặc đơn thể hiện số tương đối (%) so với tổng thể
 Nguồn: Tổng hợp từ phiếu điều tra 4/2008



Hình 1. Cơ cấu sử dụng nhân lực kinh tế và kinh tế phát triển

Cầu về nhân lực kinh tế phát triển không giống nhau giữa các đơn vị. Vì thế, trong nghiên cứu này chúng tôi còn đi sâu đánh giá nhu cầu về nhân lực kinh tế phát triển ở từng loại hình đơn vị sử dụng (Khối QLHC, khối SXKD và khối GD & NC) với mong muốn đưa ra những nhận định sát thực về nhu cầu chung của xã hội.

Toàn bộ các đơn vị sử dụng nhân lực thuộc khối GD & NC đều sử dụng nhân lực có chuyên môn về kinh tế nói chung. Trong đó có 50% các đơn vị thuộc khối này có nhân lực kinh tế phát triển, song số nhân lực kinh tế phát triển tính bình quân cho từng đơn vị trong khối lại rất thấp (1 nhân lực kinh tế phát triển/đơn vị). Tiếp sau đó là khối SXKD (92,86% số đơn vị thuộc khối này có nhân lực kinh tế chung) và khối QLHC (86,36%). Tỷ lệ các đơn vị có nhân lực kinh tế phát triển trong các đơn vị có nhân lực kinh tế ở hai nhóm này rất thấp (23,08 - 26,32%) và số nhân lực kinh tế phát triển/đơn vị có chỉ từ 0,36 - 0,50. Rõ ràng ở tất cả các loại hình đơn vị sử dụng nhân lực đều đang bị thiếu nhân lực kinh tế phát triển ở mức độ trầm trọng về số lượng.

Một trong những nguyên nhân của vấn đề thiếu hụt nhân lực kinh tế phát triển tại các đơn vị sử dụng cũng do chính bản thân

họ. Vẫn còn nhiều đơn vị chưa quan tâm đến chuyên môn cụ thể khi tuyển dụng các nhân lực kinh tế, thậm chí vẫn có 12,5% số đơn vị không có nhân lực kinh tế chứ chưa nói là có nhân lực kinh tế phát triển. Bản thân nhiều nhà tuyển dụng vẫn cho rằng học kinh tế ra là có thể biết làm tất cả các công việc liên quan về kinh tế. Họ không rõ rằng trong kinh tế được phân ra thành nhiều chuyên ngành khác nhau. Do đó, có tới 27,5% số đơn vị sử dụng nhân lực không quan tâm đến chuyên ngành cụ thể khi tuyển dụng nhân lực kinh tế. Tỷ lệ này ở khối QLHC là cao nhất (31,82%), tiếp đó là khối SXKD (28,57%). Chỉ có khối GD & NC là quan tâm đến chuyên ngành cụ thể trong tuyển dụng nhân lực kinh tế phát triển, song vẫn bị thiếu hụt nhân lực kinh tế phát triển.

Qua điều tra cho thấy có sự tỷ lệ nghịch giữa “Không quan tâm đến chuyên ngành cụ thể khi tuyển dụng cán bộ kinh tế” và “Cần cán bộ kinh tế phát triển”. Ở khối GD& NC, đơn vị nào cũng quan tâm đến chuyên ngành cụ thể khi tuyển dụng nhân lực kinh tế nên tất cả các đơn vị thuộc khối này đều cho rằng họ cần nhân lực kinh tế phát triển. Ngược lại ở khối QLHC, tỷ lệ các đơn vị thuộc khối này không quan tâm đến chuyên ngành cụ thể khi tuyển dụng là cao nhất (31,82%), nhưng

tỷ lệ các đơn vị cho rằng họ cần nhân lực kinh tế phát triển lại thấp nhất (72,73%) trong cả ba loại hình đơn vị sử dụng nhân lực. Có thể nói rằng: Nếu các đơn vị sử dụng nhân lực càng quan tâm sâu đến các chuyên ngành cụ thể trong ngành kinh tế thì họ càng mong muốn tìm kiếm nhân lực cho phù hợp với yêu cầu công việc của họ, trong đó có mong muốn tìm kiếm nhân lực kinh tế phát triển. Đặc biệt là trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế như hiện nay thì nhu cầu về nhân lực kinh tế phát triển lại càng tăng.

Mỗi loại hình đơn vị sử dụng nhân lực có nhu cầu về nhân lực để đảm đương các nhóm công việc là không giống nhau. Trong nghiên cứu này, chúng tôi đã hệ thống 10 nhóm công việc thuộc về chuyên môn kinh tế phát triển để xem xét cầu nhân lực đối với từng nhóm công việc ở từng loại hình đơn vị sử dụng theo chiều hướng nào. Các đơn vị thuộc khối QLHC RẤT CẦN (có nhu cầu cao) về nhân lực đảm đương các công việc sau: Xây dựng kế hoạch/quy hoạch phát triển (45,45%), xây dựng chiến lược phát triển (36,36%)... Tương tự ở khối SXKD có nhu cầu cao về: Xây dựng chiến lược phát triển (35,71%), xây dựng kế hoạch/ quy hoạch phát triển, xây dựng dự án, phân tích thẩm định chương trình dự án (28,57%)... Đối với khối GD & NC thì nhu cầu cao chỉ tập trung vào giảng dạy, nghiên cứu và xây dựng kế hoạch/ quy hoạch phát triển (25%) (Bảng 2). Như vậy, hiện tại các loại hình đơn vị sử dụng nhân lực đều đang RẤT CẦN (có nhu cầu cao) trong sử dụng nhân lực kinh tế phát triển để đảm nhiệm các nhóm công việc chính theo từng loại hình đơn vị sử dụng nhân lực.

3.2. Phân tích 'cung' từ các đơn vị đào tạo và sản phẩm đào tạo của chuyên ngành kinh tế phát triển

Về cung nhân lực kinh tế phát triển, số lượng các trường đào tạo ở bậc đại học về ngành kinh tế phát triển còn rất hạn chế. Cả nước mới chỉ có 4 trường là Đại học Kinh tế

quốc dân, Đại học Kinh tế Tp. HCM, Đại học quốc gia Hà Nội, Đại học Duy Tân Đà Nẵng có đào tạo kinh tế phát triển ở bậc đại học.

Trong số các trường có đào tạo, chỉ có Đại học Kinh tế quốc dân, có chuyên ngành kinh tế phát triển, với số lượng sinh viên tốt nghiệp ra trường hàng năm rất khiêm tốn (khoảng trên 50 người/năm). Các trường khác mới có chuyên ngành này và chưa có sinh viên tốt nghiệp. Điều này cho thấy một sự thiếu hụt trầm trọng về cung đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển ở nước ta.

Tuy nhiên, nếu chỉ dựa vào số lượng để kết luận 'cung' như đã phân tích trên sẽ không thấy hết được bản chất, chất lượng của 'cung' đào tạo. Vì thế, trong nghiên cứu 'cung' này chúng tôi tập trung tiếp cận thông tin từ phía những nhân lực được đào tạo chuyên môn về kinh tế phát triển và những người này đã và đang làm việc trong các đơn vị sử dụng nhân lực. Chúng tôi mong muốn khai thác chính xác những thông tin nhận định về chất lượng đào tạo từ chính họ. Bởi họ là chính là những người được tiếp nhận kiến thức chuyên môn từ chương trình đào tạo kinh tế phát triển. Đồng thời, họ cũng chính là người đã và đang áp dụng kiến thức đó vào thực tiễn công việc đảm nhận. Vì thế, các nhận định của họ về chương trình đào tạo sẽ sát thực và có ý nghĩa thực tiễn.

Nghiên cứu này tiếp cận bằng email với 50 nhân lực kinh tế phát triển đã được đào tạo bậc đại học tại Đại học Kinh tế quốc dân, khóa học 1996 - 2000, trong đó 40% có trình độ thạc sỹ, 60% là cử nhân kinh tế phát triển, chưa có ai đã và đang ở bậc học tiến sỹ. Trong số nhân lực đang ở trình độ cử nhân kinh tế phát triển thì có tới 33,33% quyết định sẽ không học tiếp lên bậc cao học và nghiên cứu sinh, 66,67% vẫn chưa có dự định gì trong tương lai. Với những nhân lực có trình độ thạc sỹ (trong đó có cả các thạc sỹ về kinh tế phát triển) thì họ cũng chưa có quyết định rõ ràng về bậc học cao hơn (100% chưa có dự định học tiếp nghiên cứu sinh). Điều đó chứng tỏ họ có khả năng "trụ vững trong công việc hiện tại" với trình độ hiện có.

Bảng 2. Đối chiếu mức độ "Rất cần" nhân lực KTPT hiện tại ở các đơn vị sử dụng phân theo loại hình đơn vị

DVT: %

Chỉ tiêu	Loại hình đơn vị sử dụng nhân lực			
	QLHC	SXKD	GD & NC	Chung
Xây dựng chiến lược phát triển	36,36	35,71	0,00	32,50
Xây dựng kế hoạch/ quy hoạch	45,45	28,57	25,00	37,50
Chỉ đạo chương trình PTKTXH	13,64	21,43	0,00	15,00
Xây dựng dự án	22,73	28,57	0,00	22,50
Chỉ đạo thực thi dự án	22,73	14,29	0,00	17,50
Phân tích/ Thẩm định chương trình, dự án	13,64	28,57	0,00	17,50
Tham mưu phát triển kinh tế - xã hội	31,82	21,43	0,00	25,00
Giảng dạy về KTPT	22,73	7,14	25,00	15,00
Nghiên cứu khoa học về kinh tế phát triển	22,73	14,29	25,00	15,00
Dự báo/ Hoạch định chính sách	9,09	35,71	25,00	20,00

Nguồn: Tổng hợp từ phiếu điều tra 4/2008

Tính chất chuyên nghiệp thể hiện thông qua tính tương đồng giữa chuyên môn được đào tạo và công việc thực tế đảm nhiệm. Trong nghiên cứu, chúng tôi để người được điều tra tự nhận định về tính chất chuyên nghiệp của họ thông qua lựa chọn làm đúng chuyên môn hay trái chuyên môn.

Có đến 80% nhân lực kinh tế phát triển đang làm đúng chuyên môn, chỉ có 20% làm trái chuyên môn (Bảng 3). Con số đó chứng tỏ nhân lực kinh tế phát triển dễ tìm kiếm việc làm đúng chuyên môn hơn so với nhiều ngành đào tạo khác. Những nhân lực kinh tế phát triển làm trái chuyên môn kinh tế phát triển song công việc vẫn liên quan tới kinh tế, họ vẫn phải đảm nhận các nhóm công việc sau: Lập chiến lược phát triển/ phát triển kinh tế (100%), xây dựng dự án (70%), chỉ đạo thực thi dự án. Tuy nhiên đây cũng là thuận lợi cho họ bởi các nhóm công việc đó có được đào tạo trong chương trình kinh tế phát triển. Như vậy, nhân lực kinh tế phát triển vẫn có khả năng đảm đương các công việc trái chuyên ngành nhưng vẫn thuộc ngành kinh tế.

Đa số những nhân lực làm đúng chuyên ngành kinh tế phát triển đều cho rằng họ phải "học hỏi rất nhiều" về kiến thức liên quan đến kinh tế phát triển để có thể làm tốt công việc (92,5% những người làm đúng chuyên môn có nhận định như thế). Không có ai cho rằng, họ "không cần học hỏi" thêm kiến thức liên quan đến kinh tế phát triển (Bảng 4).

Đánh giá về mức độ hài lòng với kiến thức chuyên môn kinh tế phát triển: Chỉ có 22,5% số người làm đúng chuyên môn có nhận xét "hài lòng", số còn lại "không hài lòng" (77,5%). Với những người làm trái chuyên môn, họ cũng có nhận định tương tự (100% số người làm trái chuyên môn đều phải "học hỏi nhiều" về các kiến thức liên quan). Điều đó đã khẳng định giữa CUNG/ đào tạo và CẦU/ sử dụng nhân lực kinh tế phát triển có "khoảng trống" về mặt CHẤT. Hay nói cách khác, chất lượng đào tạo nhân lực kinh tế phát triển chưa đáp ứng đúng nhu cầu xã hội.

Bảng 3. Nhóm công việc nhân lực kinh tế phát triển (KTPT) đang đảm nhận phân theo tính chất chuyên nghiệp

Công việc hiện tại	Chung		Đúng chuyên môn		Trái chuyên môn	
	Số lượng (người)	CC (%)	Số lượng (người)	CC (%)	Số lượng (người)	CC (%)
Mẫu điều tra	50	100,00	40	80,00	10	20,00
Lập chiến lược phát triển KTXH	27	54,00	17	42,50	10	100,00
Xây dựng kế hoạch/ QHPT	30	60,00	30	75,00	0	0,00
Chỉ đạo chương trình PTKTXH	10	20,00	10	25,00	0	0,00
Xây dựng dự án	37	74,00	30	75,00	7	70,00
Chỉ đạo thực thi dự án	21	42,00	20	50,00	1	10,00
Phân tích/ Thẩm định CT, DA	33	66,00	33	82,50	0	0,00
Tham mưu về PTKTXH	20	40,00	20	50,00	0	0,00
Giảng dạy về KTPT	10	20,00	10	25,00	0	0,00
Nghiên cứu về khoa học KT/ PTKTXH	30	60,00	30	75,00	0	0,00
Dự báo/ Hoạch định chính sách	20	40,00	20	50,00	0	0,00
Khác	13	26,00	3	7,50	10	100,00

*Nguồn: Tổng hợp từ phiếu điều tra
CC: Cơ cấu*

Bảng 4. Nhận định của nhân lực KTPT về chất lượng chương trình đào tạo KTPT

Chỉ tiêu	Số lượng (người)	CC (%)
Tự học thêm về kiến thức liên quan đến KTPT *:		
Học hỏi nhiều	37	92,50
Học hỏi ít	3	7,50
Không cần học hỏi	0	0,00
Hài lòng với kiến thức chuyên môn về KTPT *:		
Rất hài lòng	0	0,00
Hài lòng	9	22,50
Không hài lòng	31	77,50
Tự học thêm về kiến thức liên quan **::		
Học hỏi nhiều	10	100,00
Học hỏi ít	0	0,00
Không cần học hỏi	0	0,00

Nguồn: Tổng hợp từ phiếu điều tra

** Dành cho người làm đúng chuyên ngành KTPT*

*** Dành cho người làm trái chuyên ngành KTPT*

4. KẾT LUẬN

Đánh giá nhu cầu đào tạo là vấn đề rất quan trọng nhằm đưa ra những thay đổi trong đào tạo theo đúng cầu thị trường. Các kết quả nghiên cứu được trình bày trên chỉ ra nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển là rất lớn, trong khi 'cung' đào tạo thiếu hụt và còn nhiều vấn đề bất cập về chất lượng và tính thích ứng với hoạt động thực tiễn của những người được đào tạo (sản phẩm đào tạo) ở Việt Nam hiện nay.

Kết quả nghiên cứu là nguồn dữ liệu làm cơ sở cho các nghiên cứu định hướng chiến lược đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển nói chung, cho việc xây dựng chương trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội về nhân lực kinh tế phát triển nói riêng ở nước ta trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay. Đặc biệt, nghiên cứu còn có ý nghĩa quan trọng biện minh việc mở chuyên ngành đào tạo kinh tế phát triển ở bậc đại học của Trường Đại học Nông nghiệp Hà

Nội, một trong những trường trọng điểm quốc gia của Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Mai Thanh Cúc và cộng sự (2009). Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ: "Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho ngành kinh tế phát triển thời kỳ hội nhập quốc tế ở Việt Nam – Thực trạng và định hướng đào tạo". Bộ Giáo dục và Đào tạo, 5/2009, tr. 16 - 47.
- Giới thiệu chương trình đào tạo chuyên ngành Kinh tế phát triển, Đại học Kinh tế quốc dân. Trích dẫn 5/2009.
- Phương Loan (2007). Top 200 doanh nghiệp tái mặt vì đào tạo lại nhân lực.
- Kiều Oanh (2007). Đào tạo theo nhu cầu: Bộ đứng ở đâu? <http://vietnamnet.vn/giaoduc>. Trích dẫn 15/10/2007.
- Nguyễn Văn Phúc (2005). Đào tạo theo nhu cầu công việc và vấn đề đặt ra với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở Việt Nam.