

PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ NHU CẦU XÃ HỘI VỀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC KINH TẾ PHÁT TRIỂN Ở VIỆT NAM

**Method of Training Social Needs Assessment for
Development-economics' Human Resources 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

Đánh giá đúng nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực được coi là bước quan trọng nhất trong tiến trình đào tạo theo nhu cầu ở nước ta hiện nay. Đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo bao gồm: các bước phân tích nhu cầu đào tạo (Training Social Needs Analysis - TNA) và các bước xác định, định lượng nhu cầu đào tạo. TNA là công cụ để thấy được những "khoảng trống" giữa "nhu cầu" và "nguồn cung" trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Kết quả phân tích của TNA làm cơ sở cho bước xác định nhu cầu xã hội về đào tạo tiếp theo. Việc đánh giá nhu cầu này giúp quá trình nghiên cứu, thiết kế và xây dựng chương trình đào tạo đảm bảo thiết thực với sự đòi hỏi thực tiễn; giúp đào tạo được gắn liền với thực tế và những thay đổi đang và sắp diễn ra trong cơ quan, tổ chức, địa phương và xã hội dân sự.

Từ khóa: Nhu cầu đào tạo, nguồn nhân lực kinh tế phát triển, phân tích nhu cầu đào tạo.

SUMMARY

Training social needs assessment of human resource is considered as the most important step in the training process based on the social needs in Vietnam at present. Training social needs assessment include: the steps of training social needs analysis (TNA) and the steps of identification and quantification training needs. The TNA is a tool to see the "gaps" between "demand" and "supply" of the human resource training process. Result of TNA is a basis for identifying the training needs in the next step. The social needs assessment will help in identification, design and implementation of training programs to ensure that what you expect to meet the social needs; help in creating the linkage the training programs to current and future changes in the agencies, organizations, local authorities and civil society.

Key words: Development economics' human resources, training needs, training social needs assessment.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đào tạo nguồn nhân lực nói chung, nguồn nhân lực về kinh tế phát triển trong thời kỳ hội nhập quốc tế nói riêng là một vấn đề cấp bách đang thu hút sự quan tâm và hành động của các cấp, các ngành, đặc biệt là các trường đại học và các cơ quan đào tạo ở nước ta. Theo Phương Loan (2007), kết quả khảo sát của Tổ chức Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) cho thấy, 200 doanh nghiệp đứng đầu ở Việt Nam đang gặp phải khó

khăn về việc đào tạo lại nhân lực, trong đó có nhân lực kinh tế phát triển. Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng đang yêu cầu các trường đại học triển khai cuộc vận động "nói không với đào tạo không đạt chuẩn, không đáp ứng nhu cầu xã hội" (Kiều Oanh, 2007). Tuy nhiên, các quan điểm về nhu cầu đào tạo và xác định nhu cầu xã hội về đào tạo được đề cập trong thực tiễn còn rất chung chung, chưa thực sự có tính hệ thống và có cơ sở khoa học. Vì vậy, nghiên cứu này, sẽ đề cập đến một số vấn đề về *phương pháp luận*

đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực nhằm giúp các đơn vị đào tạo trong việc tự xác định nhu cầu đào tạo của ngành mình.

2. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu sử dụng các tài liệu và thông tin thứ cấp để phân tích, lựa chọn các quan điểm về phương pháp luận đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực nói chung, nhân lực kinh tế phát triển nói riêng.

Ngoài ra, phương pháp tham vấn trực tiếp các nhà chuyên môn liên quan, thảo luận nhóm nghiên cứu, tham vấn trực tiếp các cơ sở đào tạo về thử nghiệm phương pháp đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo cũng được sử dụng trong nghiên cứu này.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Nguồn nhân lực kinh tế phát triển

Nhân lực kinh tế phát triển được nhìn nhận dưới nhiều quan điểm khác nhau. Các quan điểm khác nhau đều khởi nguồn từ nhìn nhận khái niệm kinh tế - phát triển chưa thật sự đồng thuận. Tuy nhiên, các ý kiến thảo luận đã có sự thống nhất những đặc điểm chung về nhân lực kinh tế phát triển trong điều kiện của Việt Nam hiện nay.

Đoàn Văn Khái (2005) cho rằng, nhân lực kinh tế phát triển chính là tập hợp các cá nhân đáp ứng yêu cầu về phẩm chất đạo đức, có chuyên môn nghiệp vụ về lĩnh vực kinh tế phát triển và có khả năng làm việc trong lĩnh vực liên quan đến các lĩnh vực kinh tế phát triển.

Như vậy, nhìn nhận dưới góc độ chuyên môn, nhân lực kinh tế phát triển là các cá nhân được trang bị các kiến thức về một số các hoạt động chủ yếu: (i) Xây dựng chiến lược phát triển kinh tế xã hội của quốc gia, của vùng, của địa phương (tỉnh, huyện, xã) đến chiến lược phát triển của ngành và các

đơn vị; (ii) Xây dựng các kế hoạch và quy hoạch phát triển ngành của địa phương và vùng lãnh thổ; (iii) Xây dựng và chỉ đạo thực hiện các chương trình phát triển kinh tế xã hội; (iv) Xây dựng và chỉ đạo thực thi các dự án phát triển; (v) Phân tích và thẩm định các chương trình dự án phát triển.

Do đó, nhân lực kinh tế phát triển (Đại học Kinh tế Quốc dân, 2009) có thể tham gia công tác ở các vị trí sau:

- Cán bộ tham mưu cho Đảng, chính quyền các cấp từ trung ương tới địa phương liên quan đến các lĩnh vực chuyên môn nói trên;

- Cán bộ kế hoạch các cấp từ trung ương đến địa phương;

- Cán bộ nghiên cứu và giảng dạy về lĩnh vực kinh tế phát triển.

Nguồn nhân lực kinh tế phát triển là khái niệm dùng để chỉ toàn bộ nhân lực đã, đang và sẽ được trau dồi những kiến thức chuyên môn về kinh tế phát triển, cũng như khả năng đáp ứng yêu cầu công việc có liên quan đến kinh tế phát triển của đội ngũ nhân lực này.

3.2. Đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển

Đánh giá nhu cầu nguồn nhân lực nói chung, kinh tế phát triển nói riêng là xem xét mức độ mong muốn hay khả năng mong muốn biến nhu cầu nguồn nhân lực kinh tế phát triển thành hiện thực của cá nhân, đơn vị, tổ chức, quốc gia hay quốc tế ở chừng mực nào. Hay nói cách khác, đánh giá nhu cầu nguồn nhân lực là xác định những thiếu hụt cần bù đắp và những dư thừa cần xử lý của cá nhân, đơn vị, tổ chức, quốc gia hay quốc tế để tạo ra môi trường phát triển thuận lợi.

Đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển là một cách xác định những khoảng trống giữa các kỹ năng mà đơn vị sử dụng nhân lực kinh tế phát triển cần và những kỹ năng mà nhân lực kinh tế phát triển hiện có.

Đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo là cách thu thập các thông tin để xác định những lĩnh vực mà nhân lực có thể nâng cao năng lực thực thi. Đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo có thể giúp phân loại các mục tiêu trong việc thực hiện công tác đào tạo cho nhân lực. Nhu cầu xã hội về đào tạo xuất hiện ở những nơi có khoảng trống giữa kiến thức, kỹ năng yêu cầu với những kiến thức và kỹ năng mà nhân viên hiện đang có. Khoảng trống được xác định thông qua quá trình phân tích nhu cầu xã hội về đào tạo.

3.3. Phương pháp đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển

Để đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển cần phải thông qua quá trình phân tích để nhận biết nhu cầu đào tạo hay thường gọi là Phân tích nhu cầu đào tạo. Hoạt động này nhằm xác định được những “khoảng trống” trong đào tạo: Đào tạo sẽ được gắn liền với thực tế và những thay đổi đang và sắp diễn ra trong đơn vị, tổ chức, địa phương hay xã hội. Quá trình nghiên cứu, thiết kế và xây dựng chương trình học vì vậy sẽ đảm bảo thiết thực với những gì mong đợi (Applo Education and Training - 2009).

Phân tích nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển bao gồm các bước tiếp cận sau:

(1) Tiếp cận (trao đổi, phỏng vấn, v.v...) các cá nhân phụ trách các đơn vị, tổ chức, địa phương, xã hội đang sử dụng nhân lực kinh tế phát triển và kết hợp với phân tích xu hướng phát triển của nền kinh tế để xác định *nhu cầu xã hội về đào tạo*;

(2) Tiếp cận các cá nhân đã tham gia chương trình đào tạo kinh tế phát triển (tiêu biểu) thông qua trao đổi/phỏng vấn để biết về *sản phẩm đào tạo*;

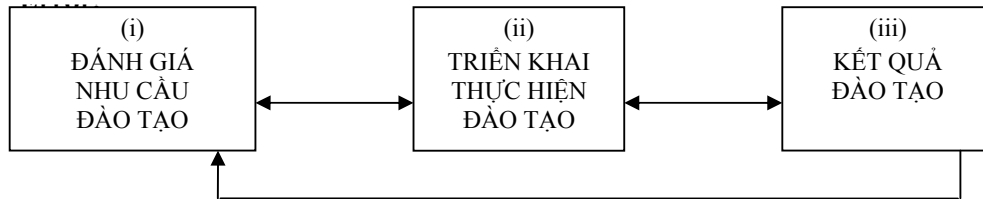
(3) Tìm hiểu công việc thực tế có liên quan đến chuyên môn đào tạo kinh tế phát

triển tại các đơn vị, tổ chức, địa phương, xã hội thông qua đi thực tế tại một số cơ sở sử dụng nhân lực để biết cụ thể hơn về *chất lượng đào tạo*.

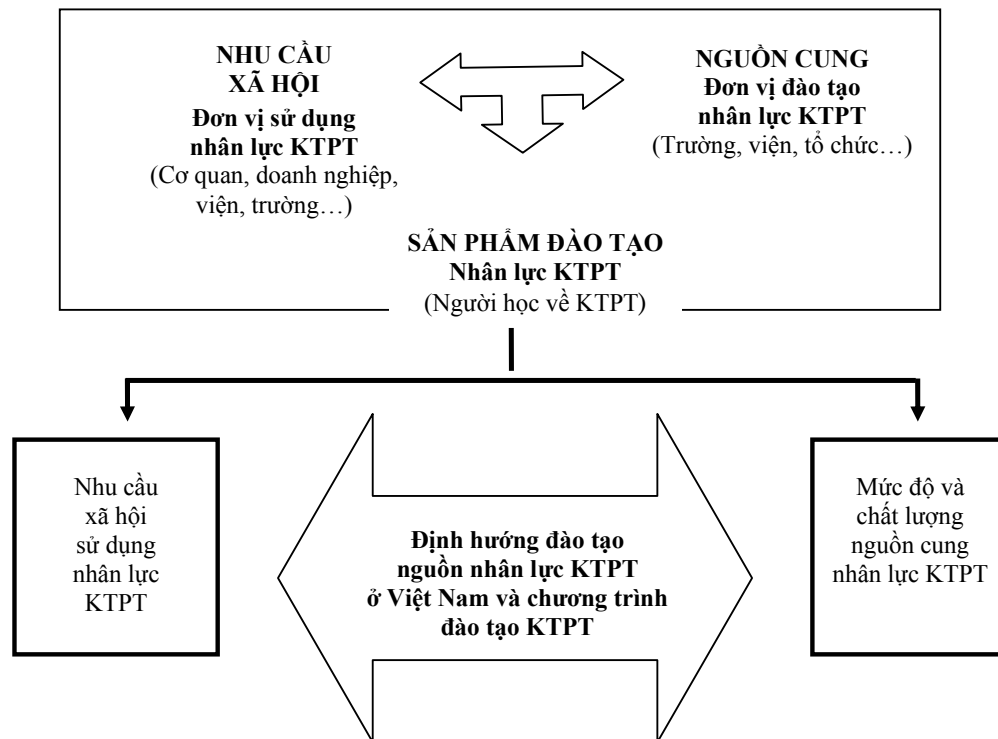
Sau khi phân tích nhu cầu xã hội về đào tạo, đánh giá chính xác nhu cầu đào tạo sẽ giúp các cơ sở đào tạo (các trường đại học, cao đẳng, trung cấp, các viện, v.v...) biết được nhu cầu nhân lực kinh tế phát triển, đặc biệt là các yêu cầu về chất lượng nhân lực kinh tế phát triển nhằm đáp ứng tốt công việc hiện tại và tương lai. Từ đó, các đơn vị đào tạo sẽ điều chỉnh định hướng đáp ứng/cung cấp nhân lực kinh tế phát triển cho phù hợp với yêu cầu của xã hội. Để có thể đẩy mạnh hoạt động này, các cơ sở đào tạo cần triển khai một cách đồng bộ các hoạt động, từ nhận biết rõ và kịp thời các nhu cầu của xã hội, tới việc phát triển các chương trình và đội ngũ giáo viên, đổi mới theo hướng đa dạng hóa và cá biệt hóa các phương pháp giảng dạy, xây dựng tài liệu học tập có tính chuyên biệt cao, thích hợp với các đối tượng học tập cụ thể khác nhau, phù hợp theo ngành nghề.

Nghiên cứu đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển không chỉ dừng lại ở việc mô tả nội dung công việc cần thực hiện, mà phải đề xuất các kỹ năng chuyên môn cần thiết và các yêu cầu cơ bản mà nhân lực cần phải có để có thể đảm đương được công việc chuyên môn. Từ đó sẽ thay đổi chương trình và cách thức đào tạo cho phù hợp với từng yêu cầu chuyên môn cụ thể. Trong vận dụng, tập trung vào đánh giá xem nhu cầu của xã hội về đào tạo nhân lực có chuyên môn sâu về kinh tế phát triển ra sao và đào tạo kinh tế phát triển ở Việt Nam đã đáp ứng được yêu cầu công việc hay chưa.

Phân tích trên cũng đã chỉ ra trong đào tạo phải luôn quan tâm tới: (i) Nhu cầu xã hội về đào tạo, (ii) Triển khai thực hiện đào tạo, và (iii) Kết quả của hoạt động đào tạo. Ba hoạt động trên không tách rời nhau mà luôn có sự gắn kết chặt chẽ (Hình 1).



Hình 1. Mối quan hệ giữa các yếu tố trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực



Hình 2. Khung phân tích về đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực cho ngành Kinh tế phát triển

Từ các kết quả thảo luận trên, một Khung phân tích trong đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo được xây dựng trên cơ sở lượng hoá xem mức độ cân bằng giữa *nguồn cung*

nhân lực kinh tế phát triển (Cơ sở đào tạo về Kinh tế phát triển) và **nhu cầu** xã hội về nhân lực kinh tế phát triển (Đơn vị sử dụng nhân lực kinh tế phát triển) ra sao. Đồng thời tìm hiểu trực tiếp **sản phẩm** được đào tạo để có những nhận định chính xác về “khoảng thiếu hụt” giữa **nguồn cung** và **nhu cầu** xã hội về đào tạo nhân lực kinh tế phát triển (Hình 2).

Khung phân tích trên cũng chỉ ra phương pháp tiếp cận có sự tham gia của các bên có liên quan trong đào tạo (đơn vị sử dụng, đơn vị cung cấp và sản phẩm đào tạo). ứng dụng phương pháp TSNA (Training Social Needs Analysis), nghiên cứu tiếp cận đồng thời với 3 nhóm đối tượng nói trên. Với cách tiếp cận này sẽ cho biết **nhu cầu xã hội về nhân lực kinh tế phát triển** được xác định từ các đơn vị sử dụng, **nguồn cung về nhân lực kinh tế phát triển** của các đơn vị đào tạo. Quan trọng hơn cả là xác định xem **khả năng đáp ứng công việc liên quan đến kinh tế phát triển từ phía nhân lực đã được đào tạo, nhận định về chương trình đào tạo kinh tế phát triển** của chính họ.

Các phương pháp nghiên cứu định lượng và các phương pháp nghiên cứu định tính sẽ được sử dụng kết hợp trong nghiên cứu nhu cầu xã hội về đào tạo kinh tế phát triển theo Khung phân tích trên đây. Tuy nhiên, tùy vào từng điều kiện cụ thể để lựa chọn các phương pháp/công cụ cụ thể trong nghiên cứu như: các phương pháp nghiên cứu thống kê, các công cụ của PRA...

Việc nghiên cứu đơn vị đào tạo nhân lực kinh tế phát triển sẽ chọn tìm hiểu chương trình đào tạo ở bậc đại học của một số trường đại học trong nước và quốc tế có đào tạo kinh tế phát triển. Xem xét mục tiêu chuyên môn trong đào tạo kinh tế phát triển ở từng bậc học, vị trí công việc mà nhân lực kinh tế phát triển có thể đảm đương, kết cấu chương trình đào tạo kinh tế phát triển (chủ yếu ở bậc đại học). Trong thực tế, do số lượng cơ sở đào tạo về chuyên ngành kinh tế phát triển

trong nước còn rất hạn chế nên trong *nghiên cứu sẽ tìm hiểu ở tất cả các đơn vị đào tạo chuyên ngành kinh tế phát triển.*

Nghiên cứu đơn vị sử dụng nhân lực kinh tế phát triển sẽ chọn tìm hiểu ở nhiều loại hình đơn vị như: Khối cơ quan hành chính sự nghiệp cấp trung ương, tỉnh, huyện, xã (phường, thị trấn); Khối doanh nghiệp nhà nước và tư nhân; Các tổ chức phi chính phủ trong và ngoài nước. Về nội dung, nghiên cứu tập trung tìm hiểu về: Mức độ cần nhân lực làm các công việc thuộc về chuyên môn kinh tế phát triển trong đơn vị; Nhận định của cán bộ quản lý đơn vị sử dụng lao động về sự quan tâm tới các chuyên ngành khác nhau trong kinh tế khi tuyển dụng nhân lực, về xu hướng sử dụng nguồn nhân lực kinh tế phát triển trong tương lai, giải pháp sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực này theo quan điểm của đơn vị sử dụng, v.v...

Đối tượng nghiên cứu sản phẩm đào tạo là những người đã tốt nghiệp đại học, sau đại học về chuyên ngành Kinh tế phát triển. Tiếp cận nghiên cứu đối với nhóm đối tượng này có thể sử dụng nhiều hình thức khác nhau, như: tham vấn trực tiếp, thảo luận nhóm, bảng hỏi qua thư, v.v...). Những người này có thể làm việc đúng chuyên ngành đào tạo, cũng có thể làm trái chuyên ngành đào tạo. Họ sẽ cho những nhận định về: Sự phù hợp của Chương trình Kinh tế phát triển đã được học ở bậc đại học và sau đại học (nếu có), Mức độ và những thiếu hụt cụ thể về kiến thức chuyên môn cần được bổ sung cho phù hợp với công việc hiện tại của họ.

4. KẾT LUẬN

Đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu xã hội đang thu hút sự quan tâm của toàn xã hội, là nguyên tắc sống còn của ngành giáo dục, trong đó đánh giá đúng nhu cầu đào tạo là bước đầu tiên trong tiến trình này. Khung phân tích, cách tiếp cận và cách ứng dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể được sử

dụng trong đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo được thảo luận trên sẽ cung cấp một quan điểm về phương pháp luận đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nói chung, đào tạo chuyên ngành kinh tế phát triển nói riêng. Sử dụng phương pháp này, nhóm nghiên cứu Khoa Kinh tế và Phát triển nông thôn, Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội đã bước đầu đánh giá nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển ở Việt Nam, từ đó đã đề xuất được Chương trình đào tạo chuyên ngành Kinh tế phát triển tại Trường. Kết quả bước đầu này góp phần khuyến cáo vận dụng phương pháp nghiên cứu nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn lực ở các chuyên ngành khác ở nước ta.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Applo Education and Training (2009). Phân tích nhu cầu đào tạo. Truy cập 5/2009,
- Đại học Kinh tế quốc dân (2009). Giới thiệu chương trình đào tạo chuyên ngành Kinh tế phát triển. Truy cập 5/2009.
- Đoàn Văn Khái (2005). Nguồn lực con người trong quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa ở Việt Nam, NXB. Lý luận chính trị, Hà Nội. Tr. 59-60.
- Phương Loan (2007). Top 200 doanh nghiệp tái mặt vì đào tạo lại nhân lực. Truy cập 10/2007.
- Kiều Oanh (2007). Đào tạo theo nhu cầu: Bộ đứng ở đâu? Truy cập 10/2007, <http://vietnamnet.vn/giaoduc>.