

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua phát triển kỹ năng lao động và vai trò của giáo dục phổ thông⁽¹⁾

TS. Nguyễn Quốc Việt^{*,1}, Nguyễn Minh Thảo²

¹*Khoa Kinh tế Phát triển, Trường Đại học Kinh tế, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Hà Nội, Việt Nam*

²*Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, 68 Phan Đình Phùng, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 09 tháng 04 năm 2012

Tóm tắt. Bài viết tìm hiểu nhu cầu của các doanh nghiệp về kỹ năng lao động (kỹ năng cứng và kỹ năng mềm) khi tuyển dụng và đề bạt cũng như mức độ đáp ứng của lao động hiện nay. Xuất phát từ thực tiễn nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực ở nước ta phải có sự nhận diện khách quan, đúng thực trạng về kỹ năng lao động và giáo dục phổ thông, bài viết chỉ ra khoảng trống về kỹ năng hiện nay ở nước ta, tập trung chủ yếu vào kỹ năng mềm và kỹ năng nghề. Trên cơ sở đó, bài viết đưa ra một số kiến nghị về lồng ghép đào tạo kỹ năng qua các môn học trong trường phổ thông nhằm trang bị cho học sinh những kỹ năng cần thiết khi tham gia thị trường lao động, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho Việt Nam.

Từ khóa: Chất lượng nguồn nhân lực, đào tạo kỹ năng lao động, giáo dục phổ thông.

1. Đặt vấn đề

Trong hơn 25 năm thực hiện cải cách kinh tế và hội nhập kinh tế quốc tế, Việt Nam đã đạt những thành công được cộng đồng trong và ngoài nước ghi nhận. Tốc độ tăng trưởng kinh tế bình quân hàng năm trong 10 năm qua (2000-2010) là 7,26%; GDP theo giá thực tế của năm 2010 gấp 3,8 lần so với năm 2000. Từ năm 2010, Việt Nam trở thành quốc gia có mức thu nhập trung bình thấp theo xếp hạng của Ngân hàng Thế giới. Tuy nhiên, nước ta hiện nay đang đối mặt với không ít khó khăn

và thách thức, đòi hỏi phải chuyển đổi mô hình tăng trưởng từ dựa vào tăng quy mô các yếu tố đầu vào sang chủ yếu dựa vào hiệu quả. Mô hình tăng trưởng Việt Nam đang hướng tới là tăng trưởng chủ yếu dựa vào hiệu quả sử dụng nguồn lực và năng suất lao động. Mô hình này phù hợp với lý thuyết tăng trưởng gần đây, theo đó một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao phải dựa trên ít nhất ba trụ cột cơ bản là công nghệ mới, phát triển hạ tầng cơ sở hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

Xuất phát từ thực tiễn của đất nước và tham khảo kinh nghiệm phát triển của các nước trên thế giới, chúng ta đã nhận thức ngày càng đầy đủ hơn vai trò của phát triển nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế - xã hội. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 được thông qua tại Đại hội Đảng lần thứ XI đã xác

⁽¹⁾ Tác giả xin chân thành cảm ơn các ý kiến góp ý nhằm hoàn thiện bài viết này tại Hội thảo “Các năng lực chung chủ chốt trong chương trình giáo dục phổ thông sau 2015”, Hà Nội, tháng 4/2012.

* Tác giả liên hệ. ĐT: 84-3 7547 506

E-mail: vietnq@vnu.edu.vn

định: “Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững”. Nguồn nhân lực được coi là nguồn lực “quý báu nhất, có vai trò quyết định, đặc biệt đối với nước ta, khi nguồn lực tài chính và nguồn lực vật chất còn hạn hẹp”.

Theo báo cáo năm 2011 của Cục Phát triển Doanh nghiệp - Bộ Kế hoạch và Đầu tư, trong tổng số 9,5 triệu lao động hiện đang làm việc tại doanh nghiệp nhỏ và vừa, chỉ có khoảng 25% lao động được qua đào tạo và 18% lao động có chất lượng rất thấp. Trong khi đó, theo kết quả tổng điều tra dân số năm 2009 của Tổng cục Thống kê, cả nước có khoảng hơn 40 triệu người trong độ tuổi lao động, trong đó hơn 60% trong độ tuổi 16-34 và 70% dân số ở nông thôn. Mặc dù với nguồn lao động trẻ và dồi dào, song các doanh nghiệp vẫn gặp nhiều khó khăn trong tuyển dụng lao động do lao động thiếu kỹ năng. Thách thức này đặt ra vấn đề làm thế nào nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nhằm sử dụng hiệu quả nguồn lực đó. Một trong những cách thức quan trọng là đổi mới giáo dục - đào tạo, trong đó có giáo dục phổ thông. Thông qua giáo dục - đào tạo, người lao động có thể nâng cao được kiến thức và kỹ năng, qua đó nâng cao năng suất lao động cũng như thu nhập, góp phần vào tăng trưởng và phát triển kinh tế.

2. Khái niệm về kỹ năng lao động

Năng lực của cá nhân được đánh giá từ nhiều khía cạnh khác nhau, trong đó hai yếu tố thường được nhấn mạnh là kỹ năng và thái độ. *Kỹ năng* của người lao động là sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, động tác, nghiệp vụ trong quá trình hoàn thành một công việc cụ thể nào đó. Kỹ năng giúp người lao động hoàn thành tốt công việc, quyết định tính hiệu quả của công việc. *Thái độ* của người lao động là

cách nhìn nhận của người lao động về vai trò, trách nhiệm, mức độ tận tâm, nhiệt tình đối với công việc, điều này được thể hiện qua các hành vi của họ.

Đề cập đến phát triển nền kinh tế tri thức, Ngân hàng Thế giới đã đề ra bốn yêu cầu cơ bản, trong đó đào tạo nhằm xây kỹ năng lao động (skills-based education) là rất quan trọng⁽²⁾. Kỹ năng có thể được hiểu gồm kỹ năng cứng và kỹ năng mềm.

Kỹ năng cứng là kỹ năng nghề nghiệp - kỹ năng kỹ thuật cụ thể như khả năng học vấn, trình độ chuyên môn cho mỗi công việc, ngành nghề nhất định và kinh nghiệm.

Kỹ năng mềm thường hiểu là các kỹ năng không mang tính kỹ thuật; là khả năng và đặc điểm cần có để thực hiện chức năng như: cung cấp thông tin hoặc dịch vụ tới khách hàng và đồng nghiệp, làm việc hiệu quả với tư cách là thành viên của nhóm, học hoặc đạt được kỹ năng kỹ thuật cần thiết để thực hiện nhiệm vụ, tạo niềm tin đối với người quản lý và người hướng dẫn, hiểu và thích nghi với những quy tắc văn hóa tại doanh nghiệp... Kỹ năng mềm là thước đo hiệu quả cao trong công việc.

Như vậy, khác với kỹ năng cứng - là tập hợp kỹ năng kỹ thuật và khả năng của cá nhân thực hiện một loại nhiệm vụ hay hoạt động nào đó, kỹ năng mềm là quan hệ giữa cá nhân và có thể được vận dụng rộng rãi. Hiện nay, có nhiều quan điểm khác nhau trong việc xác định và phân loại về kỹ năng. Ở đây chỉ xem xét quan điểm của Sharma (2009), Newton và nhóm tác giả (2005).

Sharma (2009) tập trung phân tích về kỹ năng mềm. Theo đó, Sharma nhận định kỹ năng mềm được xem là kỹ năng quan trọng nhất trên thị trường việc làm toàn cầu hiện nay, nhất là trong thời đại công nghệ phát triển nhanh.

⁽²⁾ Xem thêm lý luận của Ngân hàng Thế giới về bốn trụ cột của nền kinh tế tri thức và vai trò của đào tạo kỹ năng lao động tại: <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/KFDLP/0,menuPK:461238~pagePK:64156143~piPK:64154155~theSitePK:461198,00.html>.

Sharma lựa chọn bảy loại kỹ năng, bao gồm: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, học suốt đời và kỹ năng quản lý thông tin, kỹ năng khởi nghiệp, đạo đức và am hiểu, kỹ năng lãnh đạo. Trong mỗi loại kỹ năng mềm này lại bao gồm một vài kỹ năng cụ thể. Sharma phân loại các kỹ năng mềm theo hai nhóm yếu tố: Kỹ năng mà mỗi cá nhân phải có (must have) và kỹ năng nếu có thì tốt (good to have).

Newton và nhóm tác giả (2005) thì mô tả các loại kỹ năng theo thứ bậc, bao gồm: kỹ năng cơ bản như: khả năng đọc, viết, nói bằng ngôn ngữ chính thức, khả năng sử dụng toán ở mức độ cần thiết; kỹ năng cốt lõi gồm giao tiếp, biết chữ, làm việc với người khác; kỹ năng then chốt như áp dụng công nghệ thông tin, cải thiện hiệu quả, giải quyết vấn đề; kỹ năng việc làm; các kỹ năng mềm khác như khả năng lãnh đạo, phục vụ khách hàng, giải quyết xung đột. Ngoài ra, nhóm kỹ năng cũng được Newton phân tầng thành kỹ năng được đào tạo ở bậc trung cấp và kỹ năng đào tạo ở bậc đại học.

Kết hợp những phân tích trên về các loại kỹ năng, có thể phân loại kỹ năng lao động ở Việt Nam như sau:

Kỹ năng cơ bản:

- Kỹ năng đọc và viết bằng ngôn ngữ chính thức (biết chữ)
- Kỹ năng tính toán và làm việc với các con số (làm toán)

Kỹ năng công việc (kỹ năng cứng):

- Kỹ thuật cụ thể liên quan đến công việc
- Áp dụng công nghệ thông tin (ví dụ: sử dụng máy tính)
- Ngoại ngữ

Kỹ năng mềm:

- Kỹ năng giao tiếp
- Kỹ năng lãnh đạo
- Kỹ năng làm việc nhóm
- Tư duy sáng tạo và quyết đoán
- Kỹ năng giải quyết vấn đề

- Khả năng làm việc độc lập
- Kỹ năng quản lý thời gian
- Học suốt đời và kỹ năng quản lý thông tin

Theo các báo cáo của hai trường đại học hàng đầu của Mỹ là Đại học Harvard và Đại học Stanford, yếu tố quyết định 70-75% thành công trong cuộc sống và công việc của một người phụ thuộc vào kỹ năng cá nhân, kỹ năng xã hội (kỹ năng mềm), phần còn lại mới là kỹ năng chuyên ngành (kỹ năng cứng)⁽³⁾. Ở Việt Nam, kỹ năng mềm ngày càng được đánh giá cao và được các doanh nghiệp xem là một trong những yêu cầu quan trọng khi tuyển dụng và đề bạt lao động. Nghiên cứu điều tra về kỹ năng lao động đang triển khai của nhóm nghiên cứu thuộc Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương (CIEM) trong khuôn khổ tài trợ của Ngân hàng Thế giới⁽⁴⁾ cho thấy người sử dụng lao động rất coi trọng các kỹ năng mềm trong tuyển dụng và đề bạt lao động. Trong môi trường làm việc ngày càng năng động, nhiều sức ép và mang tính cạnh tranh cao thì kỹ năng mềm là một yếu tố không thể thiếu.

Ngoài việc nhấn mạnh vai trò của kỹ năng, các doanh nghiệp hiện nay cũng đánh giá cao thái độ của người lao động. Nghiên cứu của CIEM chỉ ra rằng bên cạnh đặc điểm về kỹ năng, các đặc điểm về thái độ cũng là những yếu tố quan trọng đối với sự thành công trong nghề nghiệp cũng như nâng cao khả năng về nhận thức và kinh nghiệm làm việc. Các đặc điểm thái độ gồm:

- Tận tâm: Thực hiện công việc chu đáo, làm việc chăm chỉ, hiệu quả
- Ổn định về tinh thần: Tinh thần thoải mái và giải quyết tốt những căng thẳng, không lo lắng hay bồn chồn

⁽³⁾ Hoàng Mạnh (2009), “Kỹ năng mềm - hành trang không thể thiếu của lao động”, dẫn theo http://www.tamviet.edu.vn/Desktop.aspx/Content/Bao-chi-Tam-Viet/Ky_nang_mem-hanh_trang_khong_the_thieu_cua_lao_dong/

⁽⁴⁾ Tác giả là thành viên nhóm nghiên cứu tham gia thực hiện khảo sát và kết quả sẽ được công bố trong năm 2012.

- Tính tình dễ chịu: Dễ dàng tha thứ cho người khác, chu đáo, ân cần, lịch sự

- Hướng ngoại: Cởi mở, quyết đoán, thân mật và hòa đồng

- Cởi mở trao đổi kinh nghiệm: Có nhiều ý tưởng mới, có trí tưởng tượng năng động, có óc nghệ thuật

Tóm lại, nhân tố con người có thể được coi là điểm mạnh hoặc điểm yếu của các doanh nghiệp. Năng lực của lao động thường được đánh giá ở ba khía cạnh: kiến thức (kỹ năng cứng), kỹ năng (kỹ năng mềm) và thái độ. Theo quan điểm của phần lớn người sử dụng lao động, kỹ năng cứng cần thiết để ứng viên được phỏng vấn, nhưng kỹ năng mềm là quan trọng để ứng viên có được việc làm.

3. Thực trạng kỹ năng lao động và dạy nghề phổ thông

Mặc dù giáo dục, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam đã đạt được một số thành tựu ban đầu, song vẫn còn rất nhiều hạn chế. Thực tế cho thấy Việt Nam có mức tăng trưởng thu nhập tương đối khá, nhưng nguồn lao động đang phải đối mặt với nhiều thách thức.

Thiếu hụt kỹ năng trên thị trường lao động

Việt Nam có nguồn nhân lực dồi dào và trẻ, nhưng tỷ lệ của người có nghề và có trình độ chuyên môn trên số dân của cả nước rất thấp so với các nước trong khu vực; số lao động quản lý và kỹ thuật cao chiếm rất ít so với dân số cũng như so với quy mô nền kinh tế. Sự thiếu hụt các kỹ năng đang là một trong những trở ngại chính đối với khả năng cạnh tranh của Việt Nam trong nền kinh tế toàn cầu.

Nhân lực là yếu tố then chốt đối với sự phát triển của doanh nghiệp, do đó các doanh nghiệp rất chú trọng tới công tác tuyển dụng với mong muốn chọn lựa được ứng viên có năng lực. Nhưng thực tế cho thấy các doanh nghiệp không ngừng than phiền về chất lượng nhân viên của mình, đặc biệt là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Theo báo cáo khảo sát

của Chương trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP) năm 2007 do Cheshier và Penrose thực hiện về “Top 200: Chiến lược công nghiệp của các doanh nghiệp lớn nhất Việt Nam”, các chủ doanh nghiệp Việt Nam cho rằng khi tuyển dụng lao động, doanh nghiệp phải đào tạo lại hầu hết lao động ở các cấp bậc khác nhau như học nghề, đại học, sau đại học; lao động rất hạn chế về ngoại ngữ, năng lực tổ chức và quản lý.

Kết quả khảo sát về “Thiếu hụt lao động kỹ năng ở Việt Nam” do Viện Khoa học Lao động và Xã hội thuộc Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và Tập đoàn Manpower thực hiện năm 2011 cho thấy lực lượng lao động trong độ tuổi của Việt Nam lớn, nhưng hơn một nửa chủ sử dụng lao động tại Việt Nam phản ánh rằng kỹ năng của lao động không đáp ứng được yêu cầu của họ ở cả hai cấp độ ngành và nghề. Đây cũng là nguyên nhân dẫn đến khoảng 40% số doanh nghiệp được khảo sát không thể tuyển đủ số lao động họ cần. Sự thiếu hụt về kỹ năng được chỉ ra cụ thể: 1/4 doanh nghiệp cho rằng lao động không đáng tin cậy hoặc chưa quan tâm tới chất lượng công việc và thiếu kỹ năng giao tiếp; một tỷ lệ nhỏ hơn thì cho rằng lao động không biết duy trì môi trường làm việc an toàn, sạch sẽ, kém thích nghi với sự thay đổi, yếu về quản lý và hoàn thành nhiệm vụ cũng như tiếp thu, ứng dụng các thông tin mới; nhóm kỹ năng bị bỏ qua gồm ngoại ngữ, vi tính, hiểu biết về tài chính, khả năng sáng tạo và tạo động lực cho người khác.

Nghiên cứu của CIEM về nhu cầu kỹ năng lao động cũng phát hiện một số vấn đề đáng quan tâm. Đặc biệt, kỹ năng của lao động đang trở nên ngày càng quan trọng để các doanh nghiệp tạo ra sự khác biệt và tăng khả năng cạnh tranh. Kiến thức chuyên môn của lao động là cốt lõi, nhưng cũng không thể thiếu được các kỹ năng mềm. Kết quả điều tra cho thấy doanh nghiệp chú trọng tới các kỹ năng khác nhau (những kỹ năng quan trọng nhất) khi tuyển dụng lao động vào vị trí nghề nghiệp khác nhau và coi đó là một trong những yêu cầu tuyển dụng quan trọng. Đối với vị trí tuyển dụng là nghề nghiệp kỹ năng cao (gồm cán bộ kỹ thuật

và chuyên gia), doanh nghiệp coi trọng các kỹ thuật cụ thể liên quan đến công việc. Đối với vị trí tuyển dụng là cán bộ quản lý, doanh nghiệp đề cao kỹ năng lãnh đạo. Đối với nhóm nghề nghiệp gồm nhân viên văn phòng, lao động trong lĩnh vực dịch vụ và nhân viên bán hàng, doanh nghiệp nhấn mạnh tới kỹ năng giao tiếp. Đối với nhóm nghề nghiệp gồm lao động được đào tạo về nông, lâm, ngư nghiệp, thợ thủ công, lao động lắp đặt, vận hành máy móc và nhà xưởng, lao động nghề sơ cấp, doanh nghiệp coi trọng kỹ năng làm việc nhóm.

Như vậy, có thể thấy các doanh nghiệp hiện nay đang gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng lao động mà nguyên nhân chủ yếu là do ứng viên thiếu các kỹ năng. Bằng cấp thể hiện trình độ chuyên môn của người lao động dường như không hoàn toàn quyết định hiệu quả tìm việc vì hiện nay nhiều doanh nghiệp ít chú ý tới bằng cấp và đang ngày càng chú trọng hơn vào các kỹ năng mềm khi tuyển dụng lao động. Bằng cấp chỉ là điều kiện cần thiết để ứng viên được phỏng vấn. Nhóm kỹ năng mà người lao động thường không đáp ứng bao gồm: ngoại ngữ, khả năng sáng tạo và kỹ năng giải quyết vấn đề. Nhiều doanh nghiệp cũng phản ánh rằng các kỹ năng mà lao động đã được đào tạo bị lệch so với các kỹ năng mà doanh nghiệp cần. Một số nhà tuyển dụng than phiền rằng nhân viên trẻ có kỹ năng mềm rất yếu, không đáp ứng được công việc dù có bằng cấp tốt. Các doanh nghiệp nhìn chung đã ý thức được vấn đề này và hầu hết các doanh nghiệp đều phải đào tạo lại cho người lao động mới tuyển dụng.

Các doanh nghiệp cũng phản ánh rằng lao động được đào tạo ở Việt Nam chưa được trang bị kỹ năng sống, chưa ý thức được quyền và nghĩa vụ, thiếu ý thức, tác phong, tính kỷ luật trong lao động. Phần lớn các doanh nghiệp cho rằng hệ thống đào tạo nghề và kỹ thuật nói riêng cũng như hệ thống giáo dục nói chung ở Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu về kỹ năng mà doanh nghiệp cần.

Hạn chế trong đào tạo nghề phổ thông

Thiếu hụt kỹ năng là một trong những điểm yếu của lao động khi Việt Nam tham gia quá

trình hội nhập. Do đó, vấn đề đặt ra đối với học sinh, sinh viên hiện nay là làm thế nào để được các doanh nghiệp tuyển dụng theo nghề đã được đào tạo và làm việc có hiệu quả, có khả năng phát triển nghề nghiệp. Muốn vậy, học sinh, sinh viên phải được trang bị và nâng cao cả kỹ năng cứng (trong đó có đào tạo nghề) và kỹ năng mềm. Rõ ràng, đào tạo nghề có vai trò quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và qua đó tạo ra sự phát triển cho tương lai. Tuy vậy, hiện nay kỹ năng nghề và nhất là kỹ năng mềm chưa thật sự được ngành giáo dục chú trọng quan tâm, đặc biệt trong giáo dục phổ thông. Người lao động chủ yếu có được các kỹ năng mềm thông qua tích lũy kinh nghiệm.

Kinh nghiệm của các quốc gia phát triển trên thế giới cho thấy họ luôn coi trọng yêu cầu rèn luyện kỹ năng cho học sinh, sinh viên và công dân nhằm mục tiêu thúc đẩy phát triển nền kinh tế dựa trên nguồn lao động có kỹ năng, đồng thời giúp người dân có mức thu nhập cao và thành công trong công việc. Do vậy, các nước đã lồng ghép và đưa nội dung rèn luyện kỹ năng vào các chương trình giảng dạy trong trường học. Trong thời gian qua, hệ thống giáo dục của nước ta thiên nhiều về giáo dục lý thuyết và thiếu giáo dục thực hành. Số lượng các trường kỹ thuật, dạy nghề còn rất nhỏ so với yêu cầu của nền kinh tế. Vì thế, thị trường lao động nước ta hiện thiếu rất nhiều lao động có kỹ thuật và có kỷ luật đạt yêu cầu. Trong trường học, học sinh, sinh viên chủ yếu được trang bị kiến thức lý thuyết, do đó khi làm việc thực tế gặp nhiều khó khăn do thiếu hụt kỹ năng thực hành và kỹ năng mềm. Điều này dẫn đến một thực tế là học sinh, sinh viên khi tốt nghiệp mặc dù biết nhiều kiến thức nhưng lại không có khả năng làm việc cụ thể.

Theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo, nghề phổ thông là môn học tự chọn ở các trường trung học cơ sở, trung tâm giáo dục thường xuyên và là môn học bắt buộc ở trường trung học phổ thông. Mục tiêu của dạy nghề phổ thông là bổ sung các kỹ năng thực tế, bên cạnh việc học kiến thức các môn văn hóa, cho

học sinh, cụ thể là: giáo dục cho học sinh hiểu một số kiến thức cơ bản về công cụ, kỹ thuật, quy trình công nghệ và về an toàn lao động, vệ sinh môi trường đối với một nghề phổ thông được học; hình thành cho học sinh một số kỹ năng sử dụng công cụ, kỹ năng thực hành kỹ thuật theo quy trình công nghệ để làm ra sản phẩm; phát triển hứng thú kỹ thuật và nhu cầu vận dụng kiến thức, kỹ năng vào lao động, thói quen làm việc có kế hoạch, tuân thủ quy trình kỹ thuật và bảo đảm an toàn lao động, bước đầu có tác phong công nghiệp, giữ gìn vệ sinh môi trường, có ý thức tìm hiểu và lựa chọn nghề của học sinh. Tuy vậy, hiện nay dạy nghề phổ thông trong nhà trường chỉ là hình thức, chất lượng dạy nghề còn quá xa so với mục tiêu của Bộ Giáo dục và Đào tạo đề ra.

Rõ ràng có một khoảng trống lớn giữa nội dung đào tạo và nhu cầu của xã hội cũng như của thực tế sản xuất kinh doanh. Trong môi trường kinh tế - xã hội phát triển với mức độ cạnh tranh ngày càng cao, có chuyên môn giỏi, tận tụy với công việc chưa đủ để mang lại thành công trong công việc cho người lao động. Chia khóa dẫn đến thành công thật sự trong công việc là khi người lao động được trang bị và biết kết hợp cả hai kỹ năng cứng và mềm. Do đó, để giải quyết tình trạng lao động thiếu kỹ năng, vấn đề cấp thiết là phải thiết lập một mối liên kết chặt chẽ, phù hợp giữa các chương trình giáo dục/đào tạo với các yêu cầu về kỹ năng mà thị trường lao động đang cần.

4. Một số giải pháp nhằm nâng cao kỹ năng cho học sinh phổ thông

Trong giáo dục phổ thông hiện nay, mặc dù đã có nhiều cải cách về chương trình giáo dục như hạn chế tính lý thuyết, tăng cường thực hành..., song chương trình vẫn được xây dựng theo hướng tiếp cận nội dung, thiên về trang bị kiến thức khoa học, chưa chú trọng tới các kỹ năng cần thiết khác như kỹ năng nghề và kỹ năng mềm cho học sinh (thiếu định hướng thực tiễn nghề nghiệp, thiếu và yếu trong phát triển

kỹ năng quan hệ qua lại giữa các cá nhân...). Do đó, bài viết đề xuất một số giải pháp đổi mới chương trình giáo dục phổ thông nhằm trang bị tốt hơn các kỹ năng cho học sinh, chuẩn bị những tiền đề hướng nghiệp tốt nhất cho học sinh sau khi tốt nghiệp để dễ dàng tiếp cận thị trường lao động.

Trước mắt, Bộ Giáo dục và Đào tạo cần đổi mới phương thức đào tạo, lồng ghép nội dung đào tạo về kỹ năng mềm vào các chương trình giảng dạy, trong đó bao gồm cả chương trình giảng dạy ở bậc phổ thông. Nhà trường cần giúp học sinh hiểu về các loại kỹ năng khác nhau và những kỹ năng cần có để thành công. Chương trình giáo dục phổ thông nên được thiết kế theo mô hình phát triển dựa vào năng lực (competency-based model). Chương trình giáo dục dựa trên mô hình năng lực, tập trung vào ba khía cạnh gồm xác định các năng lực, phát triển năng lực và đánh giá năng lực. Theo Nguyễn Hữu Nam (2007), các nhà nghiên cứu trên thế giới đã sử dụng các mô hình phát triển dựa vào những năng lực khác nhau, đó là: (1) mô hình dựa trên cơ sở tính cách và hành vi cá nhân của cá nhân; (2) mô hình dựa trên cơ sở các kiến thức hiểu biết và các kỹ năng; (3) mô hình dựa trên cơ sở các kết quả và tiêu chuẩn đầu ra (outcome-based approach hay outcome-focused curriculum). Cải cách chương trình giáo dục phổ thông ở Việt Nam có thể tham khảo mô hình dựa vào kết quả đầu ra. Chương trình tiếp cận theo hướng nhằm giúp học sinh vận dụng những kiến thức đã học để giải quyết các tình huống do thực tiễn cuộc sống đặt ra. Khác với chương trình truyền thống (theo hướng tiếp cận nội dung) chủ yếu yêu cầu học sinh trả lời câu hỏi “Biết cái gì?” thì chương trình tiếp cận theo năng lực luôn đặt ra câu hỏi: “Biết làm gì từ những điều đã biết?”

Từ kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn ở Việt Nam về nhu cầu kỹ năng trên thị trường lao động, bài viết đưa ra một số nhóm kỹ năng có thể tham khảo, bổ sung vào nội dung giảng dạy ở bậc phổ thông. Cụ thể:

Kỹ năng cứng (kỹ năng công việc):

- Nghề phổ thông
- Ngoại ngữ
- Áp dụng công nghệ thông tin (sử dụng máy tính)

Kỹ năng mềm:

- Kỹ năng giao tiếp
- Kỹ năng lãnh đạo
- Kỹ năng làm việc nhóm
- Tư duy sáng tạo và quyết đoán
- Kỹ năng giải quyết vấn đề
- Khả năng làm việc độc lập
- Kỹ năng quản lý thời gian
- Học suốt đời và kỹ năng quản lý thông tin

Để trang bị những kỹ năng này cho học sinh, các môn học như kỹ năng sống, thực hành hướng nghiệp, giáo dục công dân phải được quy định là các môn học bắt buộc. Yêu cầu về thực tập/kiến tập tại doanh nghiệp hay cơ quan cũng cần được quy định như một yêu cầu bắt buộc. Thời lượng tiết học đối với các môn học này cần được xem xét, tính toán cân đối với các môn học khác. Đồng thời, các cơ quan quản lý giáo dục cần tăng cường kiểm tra, giám sát việc thực hiện các môn học này ở bậc phổ thông.

Hoạt động dạy nghề phổ thông cùng với hoạt động giáo dục hướng nghiệp sẽ trang bị hành trang cho học sinh lựa chọn nghề nghiệp trong tương lai sau khi tốt nghiệp, do vậy, trong thời gian tới, các trường phổ thông cần quan tâm hơn nữa tới hoạt động này. Để dạy nghề phổ thông mang lại hiệu quả thiết thực như mục tiêu Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đề ra, nhà trường cần nâng cao nhận thức về vai trò, mục tiêu của dạy và học nghề phổ thông. Hiện nay có nhiều nghề mà doanh nghiệp cần nhưng các trường, cơ sở dạy nghề chưa đào tạo như dệt len, lụa, thêu tay, sản xuất gốm sứ, thủ công mỹ nghệ... Những nghề này có thể đưa vào chương trình đào tạo nghề phổ thông.

Ngoài ra, các trường nên dành thêm thời gian bồi dưỡng kỹ năng mềm cho học sinh. Chẳng hạn, nhà trường cần quan tâm nhiều hơn

đến nhu cầu hoạt động tập thể của học sinh thông qua duy trì các câu lạc bộ của học sinh để trao đổi các vấn đề gia đình, xã hội; tổ chức nhiều và thường xuyên hơn các hoạt động ngoại khóa cho học sinh nhằm nâng cao hiệu quả giáo dục kỹ năng mềm. Bên cạnh đó, nhà trường cần có chủ trương và chính sách hỗ trợ giáo viên đổi mới phương pháp giảng dạy, lồng ghép kỹ năng mềm vào các bài giảng chuyên môn, tăng cường hình thức làm bài tập lớn theo nhóm, thuyết trình, các buổi thảo luận cho học sinh.

5. Kết luận

Phát triển nguồn vốn con người có vai trò quan trọng đối với sự tăng trưởng và phát triển của các quốc gia. Trong xu thế đó, Việt Nam cũng đang ngày càng chú trọng hơn tới nguồn vốn này. Nhân tố con người có thể được coi là điểm mạnh hoặc điểm yếu của các doanh nghiệp. Do đó, ngoài những kiến thức chuyên môn, người lao động cần phải được trang bị thêm các kỹ năng mềm cũng như kỹ năng thực hành nghề để đảm bảo có được việc làm và cơ hội thăng tiến trong tổ chức.

Để trang bị cho người lao động kỹ năng cần thiết trước những yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động, hơn bao giờ hết, các quốc gia ngày càng chú trọng và quan tâm tới vai trò của giáo dục. Xây dựng, thiết kế chương trình giáo dục, trong đó có giáo dục phổ thông, theo hướng tiếp cận năng lực người học là một xu thế được nhiều nước vận dụng. Việc thiết kế chương trình giáo dục cần chú trọng tới xác định các năng lực chung cần trang bị và phát triển cho học sinh. Năng lực chung là năng lực cơ bản, thiết yếu để con người có thể sống và làm việc bình thường trong xã hội. Năng lực này được hình thành và phát triển liên quan đến nhiều môn học. Theo quan niệm của Liên minh châu Âu, mỗi năng lực chung cần: i) Góp phần tạo nên kết quả có giá trị cho xã hội và cộng đồng; ii) giúp các cá nhân đáp ứng được những đòi hỏi của một bối cảnh rộng lớn và phức tạp; iii) chúng có thể không quan trọng với các chuyên gia, nhưng rất quan trọng với tất cả mọi

người (Đỗ Ngọc Thống, 2011). Việc lồng ghép các môn học về kỹ năng mềm vào chương trình giảng dạy ở bậc phổ thông cũng như chú trọng hơn tới dạy nghề phổ thông là một yêu cầu cấp thiết nhằm trang bị tốt hơn các kỹ năng cho học sinh để đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động và phù hợp với cách tiếp cận năng lực trong giáo dục.

Tài liệu tham khảo

- [1] Cheshier, Scott và Jago Penrose (2007), “Top 200: Chiến lược công nghiệp của các doanh nghiệp lớn nhất Việt Nam”, UNDP.
- [2] Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, NXB. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
- [3] Đặng Nguyên Anh (2010), “Tăng trưởng và phát triển bền vững sau suy thoái kinh tế: Từ một góc nhìn xã hội”, *Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, số 3/2010.
- [4] Đỗ Ngọc Thống (2011), “Giáo dục phổ thông: Tiếp cận năng lực là thế nào?”, *Tạp chí Tia sáng*.
- [5] Hultin, G. O. và Nguyễn Huyền Lê (2011), “Thực trạng thiếu hụt lao động kỹ năng nghề ở Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Lao động Xã hội*, Số 26/2011.
- [6] Newton, B., Jennifer Hurstfield, Linda Miller, Rosie Page và Karen Akroyd (2005), *What employers look for when recruiting the unemployed and inactive: Skills, characteristics and qualifications*, The Institute for Employment Studies, Anh.
- [7] Phan Quốc Việt và Nguyễn Huy Hoàng (2010), “Những kỹ năng thiết yếu cho thành công”, tamviet.edu.vn.
- [8] Sharma, A. (2009), “Importance of soft skills development in education”, <http://schoolofeducators.com/2009/02/importance-of-soft-skills-development-in-education/>.
- [9] 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), 2010.

Improving the quality of human resources through labor skill training and the role of secondary education

Dr. Nguyen Quoc Viet¹, Nguyen Minh Thao²

¹*Faculty of Development Economics, VNU University of Economics and Business, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

²*Central Institute on Economic Management, Ministry of Planning and Investment, 68 Phan Dinh Phung, Ba Dinh, Hanoi, Vietnam*

Abstract. The paper studies the enterprises’ needs of labor skills including soft and hard skills for recruitment and promotion as well as the satisfaction of the labor currently. Due to the fact that the human resource, its quality, the current status of employees as well as the secondary education in Vietnam should be assessed objectively, the paper points out the skill disadvantages of the employees including labor soft and hard skills. The paper then recommends that labor skills should be integrated in secondary education subjects so that secondary students will be provided with necessary skills when they participate in the labor market and the human resources in Vietnam will be improved accordingly.