

PHƯƠNG PHÁP TIẾP CẬN TRONG NGHIÊN CỨU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

• PGS. TS. PHAN VĂN KHA

Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục

Việt Nam đang trong tiến trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá. Đào tạo nguồn nhân lực (NNL) trở thành một vấn đề cấp thiết. Nghị quyết TƯ2 của BCH Trung ương Đảng Khóa VIII đã nêu rõ: "Muốn tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa thắng lợi phải phát triển mạnh giáo dục và đào tạo (GD - ĐT), phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản của sự phát triển nhanh và bền vững". Phát triển nguồn nhân lực (PTNNL), đặc biệt là nhân lực chất lượng cao là một trong những mục tiêu ưu tiên của chiến lược phát triển giáo dục nước ta từ năm 2001 đến năm 2010.

Trong nghiên cứu PTNNL, thông thường đề cập tới ba nhân tố chính: Đào tạo và bồi dưỡng nhân lực; tuyển và sử dụng nhân lực; môi trường để đội ngũ nhân lực phát triển. Giữa ba nhân tố đó có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. So với những bậc học khác trong hệ thống giáo dục quốc dân (giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông), đào tạo nhân lực, trong đó có đào tạo nghề (ĐTĐN), trung cấp chuyên nghiệp (TCCN), cao đẳng (CĐ), đại học (ĐH) và sau đại học (SĐH) có những đặc điểm và quy luật chung của hệ thống giáo dục, đồng thời có những điểm đặc thù, khác biệt được thể hiện ở chỗ nó có mối quan hệ trực tiếp với các ngành kinh tế, xã hội, thị trường lao động và thế giới việc làm. Do vậy, trong nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực, ngoài việc sử dụng các phương pháp (PP) tiếp cận và PP nghiên cứu chung của khoa học giáo dục còn sử dụng các PP tiếp cận và PP nghiên cứu đặc thù.

Bài viết này bước đầu đề cập một số PP tiếp cận trong nghiên cứu những vấn đề về PTNNL trong điều kiện nước ta hiện nay.

1. Bản chất phạm trù PTNNL

PTNNL bao gồm các thành tố: Đào tạo và bồi dưỡng để hình thành và phát triển những kiến thức, kĩ năng và thái độ nghề nghiệp của người lao động; tuyển dụng nhân lực vào làm việc tại vị trí lao động phù hợp với trình độ và

ngành nghề được đào tạo của người lao động, theo nhu cầu tổ chức công việc tại các đơn vị; môi trường làm việc để người lao động phát triển năng lực và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp trong quá trình hành nghề. Giữa các thành tố có mối quan hệ chặt chẽ và chi phối lẫn nhau, góp phần quyết định cho sự phát triển đội ngũ nhân lực, đáp ứng nhu cầu phát triển các lĩnh vực kinh tế, xã hội.

2. Một số PP tiếp cận trong nghiên cứu PTNNL

2.1. Tiếp cận theo lịch sử - logic

Tiếp cận lịch sử cung cấp những luận cứ thực tiễn; Tiếp cận logic cho thấy những mối liên hệ tất yếu. Cách tiếp cận lịch sử - logic cho phép nghiên cứu những vấn đề cơ bản thuộc phạm vi nghiên cứu trong những điều kiện lịch sử theo những mốc thời gian cụ thể, những mặt hạn chế và nguyên nhân, những thành tựu, triển vọng và logic phát triển của hệ thống.

2.2. Tiếp cận phân tích - tổng hợp

Tiếp cận phân tích cho phép xem xét từng khía cạnh, từng nhân tố của hệ thống một cách biệt lập; Tiếp cận tổng hợp cho phép xác lập các mối liên hệ giữa các khía cạnh, nhân tố đã phân tích. Cách tiếp cận phân tích - tổng hợp cho phép nghiên cứu các vấn đề của một hệ thống trong mối quan hệ tương tác giữa chúng với nhau và giữa chúng với những yếu tố bên ngoài của hệ thống đó như chính trị, kinh tế, xã hội .v.v..

2.3. Tiếp cận mục tiêu

Mục tiêu là đích cần đạt tới, làm mốc định hướng để hệ thống vận hành mà trước hết là định hướng cho các hoạt động quản lí. Phát triển GD-ĐT nói chung trước hết trên cơ sở định hướng những mục tiêu do các Nghị quyết Đại hội Đảng và Nghị quyết Quốc hội, của Chính phủ và các văn bản pháp quy quy định trên nền tảng quy mô, chất lượng và hiệu quả GD-ĐT.

2.4. Tiếp cận hệ thống

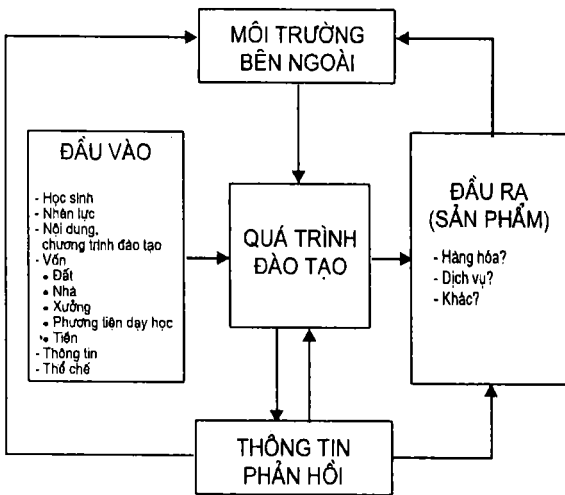
Quan niệm về hệ thống: Hệ thống là một

tổng thể, bao gồm các nhân tố hay thành phần (tiểu hệ thống), có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại lẫn nhau góp phần đạt được mục tiêu của hệ thống.

Đặc điểm của hệ thống:

- Có các nhân tố hoặc các thành phần cấu trúc của hệ thống (các tiểu hệ thống).
- Hệ thống mở hoặc hệ thống đóng (có hay không có tác động qua lại với các hệ thống khác liền kề, môi trường bên ngoài). Thông thường tồn tại các hệ thống mở, chúng có mối liên hệ chặt chẽ và tác động qua lại với các hệ thống khác liền kề, với môi trường bên ngoài.
- Phản hồi thông tin trong hệ thống (Hình 1).
- Tính lưu thông (trong hệ thống, hệ thống với các hệ thống bên ngoài).
- Ranh giới của hệ thống.
- Tương tác giữa các nhân tố của hệ thống góp phần làm cho hệ thống có hiệu quả cao hơn.

Hình 1. Sơ đồ lưu thông và phản hồi thông tin của hệ thống (cơ sở đào tạo)



Về các nhân tố của hệ thống:

Đối với tất cả các hệ thống tổ chức (ngành, lĩnh vực, tổ chức, cơ quan v.v...) nói chung có các nhân tố sau:

- Mục đích, mục tiêu (nhân tố nền tảng) mà hệ thống hướng tới, đó là lí do tồn tại của hệ thống.
- Các chương trình, phương pháp hoạt động để đạt mục đích.
- Kế hoạch hoạt động hay lộ trình thực hiện để hoạt động có hiệu quả.
- Các nguồn lực cần thiết để vận hành hệ thống.

• Thủ lĩnh, cán bộ lãnh đạo tiến hành các hoạt động quản lí giúp cho cơ quan đạt được các mục đích đề ra.

Theo lí thuyết hệ thống, hệ thống kinh tế - xã hội Việt Nam được coi là một hệ thống lớn bao gồm nhiều hệ thống nhỏ (Hệ thống GD&ĐT, Hệ thống kinh tế, Hệ thống văn hoá, Hệ thống chính trị v.v...). Mỗi hệ thống nhỏ bao gồm những hệ thống nhỏ hơn. Mỗi loại hệ thống chịu sự tác động và chi phối qua lại bởi các hệ thống đồng cấp và bản thân nó có tính độc lập tương đối, có chức năng và nhiệm vụ riêng vận hành và phát triển bởi những tác động qua lại theo những quy luật riêng của những nhân tố bên trong hệ thống đó.

Trong hệ thống giáo dục quốc dân, mỗi bậc, cấp học (GD mầm non, GD tiểu học, GD trung học cơ sở, GD trung học phổ thông, THPT, DN...) là một hệ thống nhỏ (tiểu hệ thống), có mối quan hệ qua lại chặt chẽ với nhau.

Mặt khác, với tư cách là một hệ thống có đầu vào - quá trình vận hành của hệ thống - đầu ra, mục tiêu (sản phẩm), mỗi bậc, cấp học có quan hệ trực tiếp với các hệ thống khác lớn hơn, không đồng cấp và liền kề với hệ thống GD & ĐT. Ví dụ: Giáo dục đại học không chỉ có mối quan hệ với GD phổ thông, GD THPT.v.v... trong hệ thống GDQD, mà còn có mối quan hệ trực tiếp với các ngành kinh tế, xã hội.

Vì những lí do nêu trên, mỗi bậc, cấp học nằm trong mối quan hệ và chịu sự chi phối bởi các bậc, cấp học khác thuộc hệ thống GD&ĐT. Để phát triển mỗi bậc, cấp học cần quan tâm tới mối quan hệ với các bậc, cấp học khác nói chung cũng như mối quan hệ giữa các nhân tố thuộc mỗi bậc, cấp học nói riêng.

Các mối quan hệ nêu trên thể hiện:

- Quan hệ cung cầu giữa các hệ thống lớn: giữa đào tạo - sử dụng - thị trường lao động v.v... kinh tế- xã hội và đào tạo nhân lực có mối quan hệ khăng khít với nhau. Trước hết đó là quan hệ cung - cầu. Nhiệm vụ chủ yếu của đào tạo là cung cấp nhân lực kĩ thuật cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Đội ngũ này phải đáp ứng cả về chất, về lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và trình độ phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong từng giai đoạn. Kinh tế - xã hội càng phát triển thì nhu cầu về lao động kĩ thuật càng tăng, đào tạo nhân lực càng phát triển và ngược lại. Do vậy đào tạo nhân lực phải gắn với việc làm của xã hội, gắn với nhu cầu của thị trường lao động, nếu không thì



hiện tượng mất cân đối, vừa thừa vừa thiếu nhân lực như hiện nay là điều không tránh khỏi.

- Quan hệ nhân quả giữa một hệ thống với hệ thống khác liền kề; Quan hệ nhân quả giữa các nhân tố trong cùng một hệ thống;

- Quan hệ mục tiêu tổng thể với các mục tiêu chuyên biệt; giữa mục tiêu với các hoạt động và các điều kiện đảm bảo. Trong mỗi cấp, bậc học: giữa mục tiêu - nội dung - PP- phương tiện dạy học - giáo viên và cán bộ quản lí - tài chính, cơ sở vật chất - chế độ chính sách đối với giáo viên, cán bộ quản lí và học sinh v.v...

- Liên thông trong toàn bộ hệ thống GD-ĐT (phân luồng hợp lí, liên thông dọc và liên thông ngang về nội dung chương trình và tổ chức quá trình đào tạo.v.v...).

Tiếp cận hệ thống cho phép xem xét các nội dung nghiên cứu như một hoặc một số nhân tố trong hệ thống hoàn chỉnh và mối quan hệ tương tác giữa các nhân tố. Trong nghiên cứu khoa học giáo dục, đối tượng nghiên cứu có thể là một hay một số nhân tố của hệ thống (như: nội dung, chương trình đào tạo; đội ngũ giáo viên; Các phương tiện dạy học .v.v...). Tuy nhiên, trong quá trình nghiên cứu do mối quan hệ chi phối, ảnh hưởng lẫn nhau của các nhân tố khác nhau trong cùng hệ thống, các nhà nghiên cứu không chỉ tác động trực tiếp tới các đối tượng nghiên cứu, mà cần quan tâm cả những nhân tố khác chi phối chúng. Tổng thể gồm "Đối tượng nghiên cứu" và những nhân tố ảnh hưởng, chi phối các đối tượng mà trong quá trình nghiên cứu các đối tượng buộc nhà nghiên cứu phải đề cập thường được gọi là "Khách thể nghiên cứu". Như vậy, khách thể nghiên cứu có phạm vi rộng hơn và bao trùm lên đối tượng nghiên cứu.

3. Phát triển đào tạo nhân lực trên cơ sở tiếp cận nhu cầu của khách hàng và thỏa mãn nhu cầu của khách hàng

Chúng ta đang trên bước đường chuyển đổi từ một nền kinh tế tập trung, bao cấp sang một nền kinh tế thị trường có định hướng xã hội chủ nghĩa. Cùng với sự đổi mới về cơ chế quản lí kinh tế, cơ chế quản lí về đào tạo cũng phải thay đổi theo. Đào tạo nhân lực phải đáp ứng được nhu cầu của các ngành sản xuất, kinh doanh và nhu cầu của thị trường lao động. Nói cách khác, đào tạo nhân lực trong nền kinh tế thị trường hiện nay phải tuân thủ quy luật cung - cầu.

Cầu về nhân lực được thể hiện trên các mặt: Số lượng; Cơ cấu ngành nghề và trình độ đào

tao, cơ cấu vùng miền và chất lượng nhân lực sau đào tạo trên các mặt kiến thức, kĩ năng và thái độ nghề nghiệp, kĩ năng sống .v.v... Cần xây dựng quy hoạch sử dụng nhân lực sau đào tạo ở tầm quốc gia, bộ ngành, địa phương, cũng như ở mỗi cơ sở sử dụng nhân lực (các doanh nghiệp, các cơ quan hành chính sự nghiệp .v.v...).

Xuất phát từ nhu cầu nêu trên, công tác đào tạo nhân lực các cấp trình độ cần được tiến hành đồng bộ, ở tất cả các khâu: Quy hoạch đào tạo, trong đó đặc biệt là quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo cho các ngành, lĩnh vực, cho các vùng miền và địa phương, theo một lộ trình phù hợp; Quy hoạch xây dựng đội ngũ nhà giáo đảm bảo đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu và đảm bảo chất lượng .v.v...; Thiết kế các chương trình đào tạo; Tổ chức tuyển sinh và triển khai quá trình đào tạo. Đổi mới cơ chế chính sách trong đào tạo nhân lực để tăng quyền tự chủ và trách nhiệm xã hội của các trường ĐH, THCN&DN, chính sách tuyển sinh, đặc biệt là chính sách khuyến khích con em vùng nông thôn, vùng núi, vùng sâu, vùng xa đi học để nâng cao trình độ để phục vụ địa phương, tạo sự ổn định cán bộ; chính sách học phí và học bổng; chính sách sử dụng nhân lực sau đào tạo, đặc biệt là ở các vùng khó khăn v.v...

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng CSVN, Văn kiện Hội nghị lần thứ 2 Ban chấp hành Trung ương khoá VIII. NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1997.
2. Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010. NXB Giáo dục. Hà Nội, 2002.
3. Chính phủ. Báo cáo về tình hình giáo dục (Báo cáo chi tiết). Hà Nội, 9/2004.
4. Nguyễn Minh Đường (Chủ nhiệm). Những giải pháp đào tạo lao động kĩ thuật (từ sơ cấp đến trên đại học) đáp ứng yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Báo cáo tổng hợp đề tài Khoa học công nghệ cấp Nhà nước KX-05-10. Hà Nội, 2005.
5. Phan Văn Kha (Chủ nhiệm). Các giải pháp tăng cường mối quan hệ giữa đào tạo với sử dụng nhân lực có trình độ trung học chuyên nghiệp ở Việt Nam: Đề tài NCKH Cấp Bộ trọng điểm, mã số: B 2003 - 52 TD50. Hà Nội, 2006.

SUMMARY

The article presents the nature of the category of human resources and some approaches to human resource development research.