

ĐÁNH GIÁ NHU CẦU XÃ HỘI VỀ NHÂN LỰC XÃ HỘI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Assessment on the Social Demand for Sociological Human Resource in Vietnam

Lê Thị Ngân

Khoa Lý luận chính trị và xã hội, Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội

Địa chỉ email tác giả liên hệ: *ltngan@hua.edu.vn*

TÓM TẮT

Dựa trên các phương pháp nghiên cứu thông dụng như: phỏng vấn, điều tra bằng phiếu trưng cầu ý kiến, phương pháp cùng tham gia để xác định mối quan hệ giữa cung nhân lực xã hội học và cầu của xã hội về nhân lực loại này ở Việt Nam hiện nay từ góc nhìn của các cơ sở đào tạo, những người đã tốt nghiệp ngành xã hội học, những người sử dụng lao động loại này như: các cơ quan chính quyền, các tổ chức đoàn thể, các công ty, doanh nghiệp. Từ việc phân tích so sánh cung - cầu đó, thấy được nhu cầu của xã hội về nhân lực xã hội học cả về số lượng và chất lượng nhân lực xã hội học (đó là những yêu cầu về các kỹ năng của nhà xã hội học tương lai), trên cơ sở đó đưa ra chương trình đào tạo phù hợp, đáp ứng nhu cầu xã hội.

Từ khoá: Nhu cầu xã hội, nhân lực xã hội học, xã hội học.

SUMMARY

In order to identify the relationships between the supply and the demand for sociological human resource in Vietnam, various research methodology are used in this study such as key informants interview, individual interview with questionnaire and participatory group discussion. The research based on the perspectives of the universities, the graduated students majored in sociology, and the employers such as government officers, the leaders of mass organizations and the company managers. The study results show that the demand of human resources in sociological field is high in both quantitative and qualitative aspects especially the requirements regarding the ability and skills of the sociologists in carrying out the practical activities needed for their works. The study also raises the need of providing the suitable educational programs to meet the social demand.

Key words: Human resource in the sociological, social demand, sociology.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Đến nay, nhiều nhà khoa học, nhà quản lý đều nhận thấy được sự đóng góp tích cực của khoa học xã hội trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Các chính phủ, tổ chức, doanh nghiệp và các cá nhân có thể sử dụng kiến thức của khoa học xã hội trực tiếp trong quá trình đưa ra quyết định của họ. Việc vận dụng những kiến thức của khoa học xã hội vào phát triển kinh tế - xã hội không những có tác dụng ở phạm vi vĩ mô mà còn ở phạm vi vi mô.

Nhận thức được tầm quan trọng của các môn khoa học xã hội trong quá trình phát triển, Nghị quyết của Trung ương Đảng khóa

VIII năm 1996 chỉ rõ, bên cạnh việc ứng dụng những thành tựu của các môn khoa học tự nhiên, cần triển khai, ứng dụng thành quả của các môn khoa học xã hội. Xã hội học (XHH) là một ngành thuộc lĩnh vực khoa học xã hội, đóng vai trò như một "bác sĩ" luôn theo dõi cơ thể sống - xã hội, để giải phẫu các mặt, các lĩnh vực trên bề mặt cắt của xã hội để chỉ ra trạng thái thật của xã hội, phát hiện ra những vấn đề xã hội, dự báo khuynh hướng phát triển và chỉ ra những giải pháp khả thi để giải quyết những vấn đề tồn tại đó. Do đó, XHH là môn khoa học xã hội không thể thiếu trong một xã hội phát triển.

Sự phát triển của kinh tế thị trường ở Việt Nam trong những năm gần đây đòi hỏi

giáo dục phải được coi là hàng hóa. Trong đó các cơ sở đào tạo cung cấp loại hàng hóa này phải đáp ứng được nhu cầu của xã hội (Hoàng Lan, 2008). Tuy nhiên, nhu cầu của xã hội về loại hàng hóa này hiện nay như thế nào vẫn còn là câu hỏi, vẫn thiếu những nghiên cứu, dự báo về nhu cầu nhân lực có trình độ, đặc biệt là nhân lực ngành XHH - bác sĩ của xã hội. Do đó, việc xác định nhu cầu xã hội về nhân lực XHH đang là một yêu cầu khách quan trong quá trình phát triển của xã hội hiện nay ở Việt Nam.

2. PHƯƠNG PHÁP XÁC ĐỊNH NHU CẦU XÃ HỘI VỀ NHÂN LỰC XÃ HỘI HỌC

Trong nền kinh tế thị trường, đánh giá nhu cầu xã hội của bất cứ loại hàng hóa nào đều phải xem xét hai khía cạnh cơ bản của vấn đề đó là cung và cầu (Mai Thanh Cúc và Nguyễn Thị Minh Thu, 2009). Sản phẩm của giáo dục và đào tạo, trong đó có nhân lực XHH, cũng là hàng hóa. Vậy, làm thế nào để xác định cung và cầu nhân lực XHH?

- Để xác định cung-cầu về nhân lực xã hội học, mẫu điều tra được xác định một cách ngẫu nhiên là các cơ sở đào tạo nhân lực xã hội học (5 trường, viện), các cơ quan chính quyền các cấp quận, huyện và tỉnh (22 cơ quan), các tổ chức đoàn thể quận, huyện và tỉnh (28 tổ chức), các công ty, doanh nghiệp (3 công ty), các dự án, chương trình (3 dự án) là nơi có những công việc liên quan hoặc trực tiếp cần những kiến thức về xã hội học, nhân lực xã hội học, những người đã tốt nghiệp đại học ngành xã hội học (60 người).

- Các phương pháp nghiên cứu sử dụng:

+ Thu thập thông tin thứ cấp: Thu thập số liệu từ các cơ sở đào tạo về số lượng nhân lực xã hội học đã được đào tạo, về số lượng nhân lực xã hội học đang làm việc tại các tổ chức đoàn thể, các cơ quan chính quyền, các công ty, doanh nghiệp.

+ Thu thập thông tin sơ cấp: *Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi* được sử dụng nhằm thu thập thông tin liên quan đến đánh

giá đào tạo xã hội học, sử dụng nguồn nhân lực xã hội học và nhu cầu xã hội về nhân lực xã hội học. *Phương pháp phỏng vấn sâu* được sử dụng nhằm thu thập thông tin liên quan tới chất lượng đào tạo, nhu cầu của xã hội về nhân lực xã hội học, yêu cầu của các nhà tuyển dụng đối với nhân lực xã hội học. *Phương pháp thảo luận nhóm* được áp dụng chủ yếu đối với các nhà tuyển dụng về chất lượng nhân lực xã hội học, những kỹ năng cần thiết của nhân lực xã hội học. Sau khi đã thu thập được hệ thống các thông tin, sử dụng phương pháp thống kê, mô tả, phương pháp so sánh để so sánh nhu cầu xã hội về nhân lực xã hội học và khả năng cung ứng nguồn nhân lực đó cho xã hội.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng đào tạo nhân lực xã hội học

Nói đến cung lao động, không chỉ đề cập đến số lượng nguồn nhân lực, mà còn phải đề cập đến chất lượng nguồn nhân lực. Bất cứ một xã hội nào cũng đều có những yêu cầu kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, sức khỏe, nhận thức chính trị... nhất định đối với từng loại lao động. Đặc biệt là yêu cầu của xã hội về những kỹ năng nghề nghiệp cần thiết mà người được đào tạo có thể cung ứng cho xã hội (Mai Thanh Cúc và Nguyễn Thị Minh Thu, 2009).

Đào tạo nguồn nhân lực XHH là quá trình người học được đào tạo và hoàn thành các chương trình đào tạo đã được phê chuẩn tại các cơ sở, viện có chức năng đào tạo nguồn nhân lực loại này (Nguyễn An Lịch, 2001).

Khảo sát số lượng sinh viên tốt nghiệp ngành XHH từ tất cả các trường, viện ở khu vực Hà Nội tham gia đào tạo nguồn nhân lực ngành XHH tính từ khi mở ngành cho đến tháng 6/2009 là: hệ chính qui tập trung là 2860 người, hệ tại chức 603 người (Bảng 1).

Như vậy, so với các ngành đào tạo khác số lượng sinh viên được đào tạo trên lĩnh vực này còn rất hạn chế, ví dụ: riêng ngành kinh tế nông nghiệp của Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội 5 năm gần đây trung bình đào tạo từ 400 - 500 sinh viên/khóa.

Bảng 1. Số lượng sinh viên đã tốt nghiệp ngành xã hội học

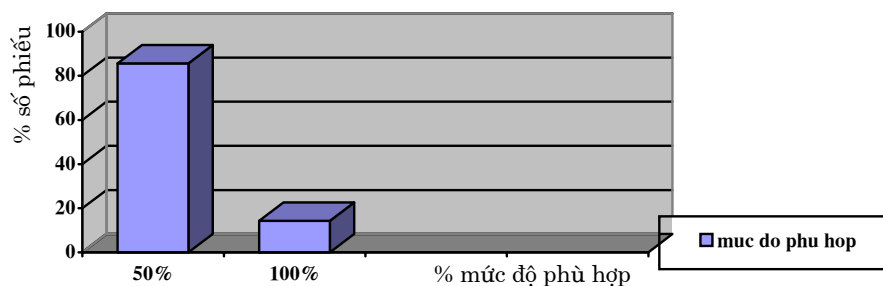
Tên trường, viện	Số lượng sinh viên tốt nghiệp ngành XHH tính đến tháng 6/2009		Số lượng đào tạo sau đại học	
	Chính quy	Tại chức	CH	TS
Đại học KHXH & Nhân văn (Đại học Quốc gia Hà Nội)	1241	380	225	25
Đại học Công đoàn Việt Nam	1112	0	0	0
Phân viện Báo chí & Tuyên truyền	507	223	0	0
Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh	0	0	44	18
Viện Xã hội học	0	0	94	14
Tổng số	2860	603	363	57

Nguồn: Theo nguồn số liệu từ các trường, viện

Bảng 2. Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo với công việc đang làm

Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo với công việc đang làm (%)	Số phiếu trả lời	Tỷ lệ % so với tổng số phiếu
100	8	13,5
75	13	20,3
50	23	39
25	11	18,6
0	5	8,4
Tổng số	60	100

Nguồn: Điều tra bằng bảng hỏi từ nhân lực xã hội học

**Hình 1. Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo ngành xã hội học đối với công việc hiện tại (ý kiến từ các dự án)**

* *Chất lượng đào tạo nhìn từ khía cạnh chương trình đào tạo trình độ đại học ngành XHH*

- Đánh giá về sự phù hợp của chương trình được đào tạo với công việc hiện tại, nghiên cứu này tham khảo ý kiến từ 2 nhóm đối tượng: nhân lực XHH và các nhà tuyển dụng.

+ Ý kiến từ nhân lực XHH (tổng số phiếu thu thập là 60): 13,5% ý kiến cho rằng chương trình đào tạo phù hợp hoàn toàn với công việc

và 8,4% ý kiến cho rằng chương trình đào tạo không phù hợp với công việc hiện tại của họ. Tỷ lệ ý kiến đánh giá chương trình đào tạo phù hợp 50% công việc mà họ đang đảm nhiệm chiếm cao nhất (39%) (Bảng 2). Như vậy, ý kiến đánh giá của nhân lực XHH về chương trình đào tạo rất tản mạn.

+ Phần lớn ý kiến từ các dự án cho rằng, chương trình đào tạo phù hợp 50% với công việc hiện tại (Hình 1).

Như vậy có thể thấy, chương trình đào tạo hiện tại của ngành XHH mới chỉ đáp ứng được 50% yêu cầu công việc của các sinh viên được đào tạo ngành XHH trong các chương trình, dự án khảo sát.

- Liên quan đến chất lượng nhân lực XHH, nghiên cứu đã tham khảo ý kiến từ những người quản lý công ty, cơ quan chính quyền và các tổ chức đoàn thể dưới dạng câu hỏi: Nhân lực XHH đang công tác tại đơn vị đáp ứng yêu cầu của công việc ở mức độ nào?

Theo đánh giá của cán bộ quản lý các cấp chính quyền, công ty, tổ chức đoàn thể thì lực lượng lao động được đào tạo ngành XHH làm việc tại các cơ quan, tổ chức đó đa phần ở mức độ khá. Tuy nhiên, tỷ lệ được đánh giá tốt

còn thấp (Bảng 3).

* *Những khó khăn* mà nhân lực XHH gặp phải khi tìm việc sau khi tốt nghiệp cũng là vấn đề đối với tất cả các ngành, nhất là các ngành khoa học xã hội, các ngành đào tạo mới, mà xã hội chưa quen sử dụng.

Những khó khăn mà nhân lực XHH gặp phải khi đi tìm việc sau tốt nghiệp là công việc không đúng ngành nghề đào tạo 50,8%, mức lương chưa hợp lý 45,7%, ngoài ra khi phỏng vấn sâu các cá nhân, họ còn đưa ra những khó khăn khác như: ít người biết đến ngành học XHH, không rõ có thể xin việc được ở những cơ quan nào, thiếu môi trường giao tiếp và làm việc, ngoại ngữ hạn chế, cạnh tranh với các ngành học khác ... (Bảng 4)

Bảng 3. Đánh giá năng lực làm việc của nhân lực xã hội học

Mức độ	Các cơ quan, chính quyền		Các tổ chức, đoàn thể		Các công ty, doanh nghiệp	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Tốt	3	25	6	31,6	0	0
Khá	6	50	12	63,2	3	100
Trung bình	3	25	1	5,2	0	0
Yếu	0	0	0	0	0	0
Tổng số	12	100	19	100	3	100

Nguồn: Số liệu điều tra

Bảng 4. Những khó khăn của cử nhân xã hội học khi đi tìm việc làm

Những khó khăn có thể khi tìm việc	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Công việc không đúng ngành nghề đào tạo	30	50,8
Mức lương chưa hợp lý	27	45,7
Khó khăn về nhà ở	15	25,4
Khó khăn về phương tiện đi lại	16	27,1
Xa nhà	17	28,8
Khó khăn khác	0	0

Nguồn: Số liệu điều tra

3.2. Thực trạng sử dụng nguồn nhân lực đã qua đào tạo xã hội học

Để làm rõ thực trạng sử dụng nhân lực xã hội học, nghiên cứu tham khảo ý kiến của những người đã được đào tạo ngành XHH và các công ty, doanh nghiệp, các tổ chức, đoàn thể và các cấp chính quyền.

** Đối với những người đã được đào tạo ngành XHH*

- Trong số 60 người tham gia khảo sát (đều trong lứa tuổi từ 22 - 34) có 51 người đã tìm được việc làm trong năm đầu mới ra trường, chỉ có 9 người thất nghiệp năm đầu tiên chiếm 15,2%. Như vậy tỷ lệ kiếm được việc làm trong năm đầu tiên của sinh viên ngành XHH (tham gia khảo sát) chiếm tỷ lệ khá cao tới 84,8%.

Con số khảo sát cũng gắn sát với báo cáo của các trường tham gia đào tạo cử nhân ngành XHH mà nghiên cứu này thu thập được, theo báo cáo của các trường sau 1 năm tốt nghiệp tất cả sinh viên ngành XHH đã tìm được việc làm. Tuy vậy, nếu chỉ dừng lại ở tỷ lệ % sinh viên tốt nghiệp ngành XHH ra trường kiếm được việc làm, sẽ không làm rõ được thực trạng sử dụng nguồn nhân lực này hiện nay ở Việt Nam. Do vậy, nghiên cứu đã tham khảo câu hỏi tiếp theo nơi họ làm việc thuộc tổ chức, cơ quan nào? vị trí công tác và công việc đảm nhiệm của họ? (Bảng 5).

- Cơ quan làm việc: các cấp chính quyền 30 người chiếm 50,8%; các tổ chức đoàn thể 6 người chiếm 10,1%; các công ty 14 người chiếm 23,7% và 9 người làm việc tại các trường đại học, cao đẳng chiếm 15,2%.

- Vị trí công tác, công việc đảm nhiệm của những người tham gia khảo sát cho thấy, nhân lực được đào tạo ngành XHH có vị trí công tác rất đa dạng, có thể đảm nhận các vị trí công việc khác nhau từ làm cán bộ quản lý 6,7%, đến giảng viên 15,2%, nhân viên 28,8%, chuyên viên 25,4%, cán bộ nghiên cứu 8,4%. Họ làm các công việc như: hành chính, phục vụ (23,7%), nghiên cứu, điều tra viên, viết báo cáo (22%), giảng dạy (15,2%), phóng viên, biên tập viên (13,5%), kinh doanh, bán hàng, gia sư (10,2%), khác 15,2%. Các tỷ lệ trên cho thấy, những người được đào tạo ngành XHH ra trường có thể đảm nhận các thể loại công việc khác nhau. Nhưng điều đó cũng phản ánh rằng nhiều người trong số họ không làm việc đúng ngành nghề đào tạo.

** Đối với các công ty, các tổ chức đoàn thể và các cấp chính quyền*

- Để làm rõ thực trạng sử dụng nhân lực XHH trong các công ty, tổ chức đoàn thể và các cấp chính quyền trước hết chúng tôi tìm hiểu: Mức độ hiểu biết của những người sử dụng lao động về XHH (Bảng 6).

Bảng 5. Công việc đảm nhiệm

Công việc đảm nhiệm	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
Giảng dạy	9	15
Nghiên cứu, điều tra viên, viết báo cáo	13	21,6
Phóng viên, biên tập viên	8	13,3
Hành chính, phục vụ	15	25
Kinh doanh, bán hàng, gia sư ...	6	10
Khác	9	15
Tổng số	60	100

Nguồn: Số liệu điều tra

Bảng 6. Mức độ hiểu biết về xã hội học

Mức độ hiểu biết	Các cơ quan, chính quyền		Các tổ chức, đoàn thể		Các công ty, doanh nghiệp	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Biết rõ	9	41	14	50	1	
Biết ít	13	59	14	50	7	87,5
Không biết	0	0	0	0	0	0
Tổng	22	100	28	100		100

Nguồn: Số liệu điều tra

Các tổ chức đoàn thể là những nơi thực hành nhiều nhất những công việc cụ thể liên quan tới XHH, để làm tốt công việc đó đòi hỏi những người lãnh đạo các tổ chức đoàn thể phải có những kiến thức sâu rộng về lĩnh vực xã hội. Do đó để hiểu rõ được thực trạng sử dụng nhân lực loại này như thế nào? không thể không tìm hiểu xem liệu những nhà quản lý, lãnh đạo các tổ chức đoàn thể đó có mức độ hiểu biết như thế nào về XHH. Các kết quả điều tra thu được là: không có ai trả lời chưa bao giờ nghe nói về XHH; biết ít về XHH (50%); biết rõ về XHH (50%). Như vậy, tỷ lệ người hiểu biết ít về ngành XHH trong đội ngũ cán bộ lãnh đạo các tổ chức, đoàn thể còn rất lớn, chiếm tới 50%.

Trong các cấp chính quyền, tỷ lệ người ít hiểu biết về XHH khá cao chiếm 59%, còn người hiểu biết rõ về XHH chỉ chiếm tỷ lệ 41%. Với chỉ số này, có thể hiểu vì sao trong các cơ quan chính quyền, kể cả những lĩnh vực liên quan nhiều tới ngành XHH như lao động - thương binh và xã hội cũng chỉ tuyển nhân sự ở các lĩnh vực ít liên quan đến công việc đảm nhận, vì họ quan niệm rằng cứ làm là khác quen.

Tình hình am hiểu về XHH ở các công ty còn ít hơn nhiều, tới 87,5% hiểu biết ít về xã hội học. Chính việc hiểu biết của lãnh đạo các cấp chính quyền, tổ chức, đoàn thể và các công ty về XHH còn hạn chế, nên ảnh hưởng đến công việc của họ.

Đối với các chương trình, dự án như: Chương trình phát triển nông thôn mới của

Bộ Nông nghiệp và PTNT, Upland Programs (Đức), Social capital and informal social networks in a changing natural and institutional environment (Đức), có 9/10 phiếu trả lời có sự hiểu biết về ngành XHH chiếm 90,0% tổng số phiếu trả lời. Lãnh đạo trong các chương trình, dự án phần lớn là người nước ngoài và họ rất am hiểu về XHH.

- Ngành nghề đào tạo của cán bộ, nhân viên làm việc trong các đơn vị tham gia khảo sát như sau: Trong các cơ quan chính quyền ngành nghề đào tạo được phân đều hơn. Cao nhất là xã hội - nhân văn chiếm 22%, kinh tế, kế toán chiếm 20,4%, thấp nhất XHH chiếm 11,5%. Rõ ràng so với nhu cầu số người có chuyên môn XHH vẫn chiếm tỷ lệ thấp, bởi đây là các cơ quan nhà nước làm việc trực tiếp với dân, nông dân. Là cơ quan vừa vạch ra chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đưa ra những mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể trong từng giai đoạn, nhưng đồng thời cũng là người trực tiếp chỉ đạo việc thực hiện những chiến lược đó, những mục tiêu nhiệm vụ cụ thể đó, do vậy, các cơ quan này rất cần nhân lực XHH.

Trong các tổ chức đoàn thể, ngành nông nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất 44,8%; trong khi đó nhân lực có trình độ về XHH chiếm thấp nhất 4,4%, mà chủ yếu làm ở tổ chức phụ nữ, đoàn thanh niên, còn ở tổ chức hội nông dân, tổ chức công đoàn cũng rất ít. Mặc dù, công việc tại các tổ chức này liên quan chặt chẽ tới XHH. Tại các công ty, doanh nghiệp: ngành thương mại, dịch vụ chiếm tới 79%, nhưng

các ngành xã hội - nhân văn và XHH chỉ chiếm 0,9% là tỷ lệ rất thấp.

Như vậy, trong tất cả các tổ chức đoàn thể, cơ quan chính quyền, công ty, doanh nghiệp tỷ lệ nhân lực XHH so với số nhân lực các ngành nghề khác chiếm tỷ lệ thấp nhất.

3.3. Nhu cầu xã hội về nhân lực xã hội học hiện nay ở Việt Nam

Để đánh giá được nhu cầu xã hội đối với nhân lực XHH, nghiên cứu đưa ra các câu hỏi trong phiếu trưng cầu ý kiến và phỏng vấn:

** Sự cần thiết của XHH đối với các đơn vị tham gia khảo sát*

Khảo sát từ các cơ quan chính quyền các cấp, chúng tôi thấy: 18,2% cho rằng ngành XHH rất cần thiết đối với đơn vị của họ; 81,8% cho rằng cần thiết. Thông tin từ các công ty, doanh nghiệp cho biết: 12,5% cho rằng XHH rất cần thiết đối với công ty, doanh nghiệp của họ. Các tổ chức đoàn thể cho thông tin tương tự như của các cơ quan chính quyền 46,4% cho rằng XHH rất cần thiết, 53,6% đánh giá cần thiết (Bảng 7).

Kết quả điều tra từ những người đã có chuyên môn XHH, hiện đang công tác tại các công ty, doanh nghiệp, các cơ quan chính quyền các cấp, các tổ chức đoàn thể cho thấy: rất cần thiết chiếm 13,5%; cần thiết 45,7% và không cần 37,2%. Thông tin này cho thấy có những người được đào tạo về XHH hiện

đang làm công việc ở các cơ quan không liên quan tới ngành XHH.

Tóm lại, các cơ quan chính quyền, các tổ chức đoàn thể lẫn các công ty, doanh nghiệp, các chương trình, dự án đều nhận thấy sự cần thiết của ngành XHH trong công ty, đơn vị của họ, bởi vì thực tế cho thấy dù là sản xuất hay kinh doanh hay các cơ quan chính quyền, các tổ chức đoàn thể thì công việc của họ cũng liên quan nhiều tới các mối quan hệ giữa con người với con người và với xã hội.

** Nhu cầu về số lượng nhân lực XHH*

Để thu thập được thông tin một cách chính xác, nghiên cứu đã đặt ra 3 câu hỏi: giai đoạn 2010 - 2015 đơn vị có nhu cầu tuyển dụng hay không? các ngành cần tuyển dụng, trong đó có lồng thêm ngành XHH, các kỹ năng cần thiết mà một người được đào tạo ngành XHH cần có, công việc đảm nhận chủ yếu sẽ tuyển là gì?

Với các câu hỏi trên, nghiên cứu đã thu được các kết quả sau:

- Các đơn vị có nhu cầu tuyển dụng trong giai đoạn 2010 - 2015 là các tổ chức đoàn thể (75%); các công ty (75%); các cơ quan chính quyền các cấp (81,8%). Như vậy, có trên 75% các đơn vị tham gia khảo sát có nhu cầu tuyển dụng nhân lực giai đoạn 2010 - 2015 hay nói cách khác phần lớn các đơn vị có nhu cầu tuyển dụng.

Bảng 7. Sự cần thiết của xã hội học đối với công việc

Mức độ	Các cơ quan, chính quyền		Các tổ chức, đoàn thể		Các công ty, doanh nghiệp	
	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %	Số lượng	Tỷ lệ %
Rất cần thiết	4	18,2	12	46,4	1	12,5
Cần thiết	18	81,8	16	53,6	2	25
Không cần thiết	0	0	0	0	0	0
Không có ý kiến	0	0	0	0	5	62,5
Tổng	22	100	28	100	8	100

Nguồn: Số liệu điều tra

- Các ngành cần tuyển dụng (Bảng 8)

Nhu cầu tuyển dụng của các tổ chức đoàn thể về ngành nghề rất đa dạng, nhưng cả 18 tổ chức đều có nhu cầu tuyển dụng nhân lực XHH. Các công ty có nhu cầu tuyển dụng rất đa dạng ngành nghề, trong đó có 2/6 công ty có nhu cầu tuyển dụng nhân lực XHH. Các cơ quan chính quyền các cấp có nhu cầu tuyển dụng XHH tương đối lớn (10/22 phòng, sở - cơ quan chính quyền các cấp). Số có nhu cầu tuyển dụng XHH lớn chủ yếu nằm ở các cơ quan như: lao động - thương binh - xã hội, nội vụ ... Các chương trình, dự án có 6/10 phiếu trả lời có nhu cầu tuyển dụng mới chiếm 60,0% tổng số phiếu. Nhu

cầu tuyển dụng nhân lực XHH và nhân lực kinh tế chiếm tỷ lệ cao tới 67,5%.

Như vậy, xã hội thực sự có nhu cầu về nhân lực XHH, nhất là các tổ chức đoàn thể, các cơ quan chính quyền các cấp, các chương trình, dự án. Các công ty, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng nhân lực XHH ở mức thấp hơn.

** Yêu cầu về chất lượng (các kỹ năng cần thiết của nhân lực XHH)*

Để nắm được yêu cầu về chất lượng nhân lực XHH từ phía các nhà tuyển dụng, nghiên cứu này đưa ra câu hỏi về những kỹ năng cần thiết của nhân lực XHH (Bảng 9).

Bảng 8. Ngành nghề cần tuyển dụng

STT	Ngành nghề cần tuyển dụng	Tổ chức, đoàn thể	Công ty, doanh nghiệp	cơ quan, chính quyền
1	Kỹ thuật nông nghiệp	6	1	7
2	Kinh tế, tài chính, kế toán	8	6	7
3	Công nghệ thông tin	8	4	8
4	Pháp luật	11	4	6
5	Xã hội - văn hóa	11	1	9
6	Xã hội học	18	2	10
7	Khác	0	0	0
Tổng		62	18	47

Nguồn: Số liệu điều tra

Bảng 9. Các kỹ năng cần thiết cần được trang bị cho cử nhân xã hội học

TT	Các kỹ năng cần thiết	Tổ chức đoàn thể (28)	Công ty, doanh nghiệp (8)	Cơ quan chính quyền (22)
1	Linh hoạt trong giao tiếp xã hội	23	7	20
2	Làm việc theo nhóm	11	3	15
3	Thiết kế các dự án phát triển xã hội	11	3	10
4	Làm việc độc lập	14	5	10
5	Khả năng xác định, phân tích và giải quyết vấn đề xã hội	17	3	15
6	Hiểu sâu về kỹ thuật nghề nghiệp	5	1	5
7	Có kinh nghiệm tổ chức hoạt động văn hoá xã hội tập thể	6	1	5
8	Có kinh nghiệm tư vấn vay vốn phát triển	9	1	9
9	Am hiểu vấn đề thanh niên	1	1	3
10	Biết bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động	4	1	1

Nguồn: Số liệu điều tra

Các nhà tuyển dụng thuộc các công ty, doanh nghiệp đánh giá cao kỹ năng linh hoạt trong giao tiếp xã hội, làm việc độc lập và làm việc theo nhóm, kỹ năng thiết kế các dự án phát triển, khả năng xác định, phân tích và giải quyết các vấn đề xã hội, ... của nhân lực XHH. Kỹ năng hàng đầu được các cấp chính quyền lựa chọn vẫn là kỹ năng giao tiếp xã hội, tiếp theo là làm việc theo nhóm, khả năng xác định, phân tích và giải quyết các vấn đề xã hội, thiết kế các dự án phát triển xã hội, làm việc độc lập, có khả năng tư vấn vay vốn phát triển, có khả năng tổ chức các hoạt động văn hóa - xã hội, các hoạt động tập thể (Bảng 9).

Các tổ chức đoàn thể cũng đánh giá cao kỹ năng giao tiếp, khả năng xác định, phân tích và giải quyết các vấn đề xã hội, có thể do đặc thù của công việc các tổ chức, đoàn thể, nên đều đánh giá cao kỹ năng làm việc độc lập. Mặc dù vậy, kỹ năng làm việc theo nhóm, cũng như kỹ năng thiết kế các dự án phát triển cũng rất được coi trọng, khả năng tư vấn vay vốn cho người lao động...

Có thể thấy các nhà tuyển dụng trong các chương trình, dự án nước ngoài đánh giá cao kỹ năng làm việc theo nhóm 100%, kỹ năng giao tiếp 84%, và phân tích xã hội 67%, làm việc độc lập 34%. Trong điều kiện hội nhập nền kinh tế và văn hoá. Cạnh tranh trong công việc ngày càng lớn và xã hội ngày càng có nhiều biến đổi thì các kỹ năng trên càng trở nên quan trọng trong bất cứ công việc nào, ngành nghề nào.

Như vậy, từ những số liệu và phân tích trên có thể rút ra những kỹ năng hàng đầu của nhà XHH tương lai trong con mắt của các nhà tuyển dụng phải là: kỹ năng giao tiếp xã hội, khả năng xác định, phân tích và giải quyết các vấn đề xã hội, làm việc theo nhóm, thiết kế các dự án phát triển xã hội, làm việc độc lập.

4. KẾT LUẬN

- Nhu cầu xã hội về nhân lực XHH ở Việt Nam hiện nay là tương đối cao (các

chương trình, dự án, các cơ quan chính quyền các cấp, nhất là các tổ chức đoàn thể có nhu cầu tuyển dụng nhân lực XHH). Việc đào tạo nhân lực XHH ở Việt Nam hiện nay còn rất ít về số lượng và chưa đáp ứng về chất lượng. Do đó, cần mở rộng qui mô đào tạo ngành này một cách phù hợp, tạo điều kiện cho sự phát triển của xã hội.

- Hiểu biết của những nhà tuyển dụng về ngành xã hội học còn hạn chế. Nên dẫn tới việc tuyển dụng những người không đúng chuyên môn vào làm công việc của những nhà XHH. Hậu quả dẫn tới không phát huy được năng lực của người lao động.

- Mức độ phù hợp của chương trình đào tạo trình độ đại học ngành XHH mới chỉ đáp ứng 50% yêu cầu so với thực tiễn công việc của người lao động. Nên để nâng cao chất lượng đào tạo, chương trình đào tạo trình độ đại học ngành XHH cho các trường đại học, cao đẳng khối nông nghiệp cần chú ý rèn luyện cho người học các kỹ năng cần thiết sau: giao tiếp, có khả năng xác định, phân tích và giải quyết các vấn đề xã hội, có kỹ năng làm việc theo nhóm, có khả năng lập dự án và thực hiện dự án, có khả năng làm việc độc lập.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Nghị quyết BCH TƯ ĐCS Việt Nam lần thứ 2 khóa VIII, 1996.
- Hoàng Lan (2008). Đào tạo theo nhu cầu xã hội: Giải pháp nào cho cung – cầu gặp nhau, Bài viết cho Hội thảo “Đào tạo theo nhu cầu xã hội”. Trường Đại học Nông - Lâm thành phố Hồ Chí Minh (22/3/2008).
- Mai Thanh Cúc, Nguyễn Thị Minh Thu, (2009). Thực trạng nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế phát triển của nước ta hiện nay, *Tạp chí Khoa học và Phát triển*, T.7, số 3, tr. 354-361.
- Mai Thanh Cúc, Nguyễn Thị Minh Thu, (2009). Phương pháp đánh giá nhu cầu xã hội về đào tạo nguồn nhân lực kinh tế

- phát triển của nước ta, *Tạp chí Khoa học và phát triển*, T.7, số 3, tr. 354-361.
- Phạm Thị Diễm, Đại học Kinh tế TP Hồ Chí Minh (2008). “Đánh giá chất lượng đầu ra gắn với đào tạo theo nhu cầu xã hội” Bài viết cho Hội thảo “Đào tạo theo nhu cầu xã hội”. Trường Đại học Nông - Lâm thành phố Hồ Chí Minh (22/3/2008),
- Phạm Xuân Hảo (2001). Vài suy nghĩ về đào tạo và nghiên cứu xã hội học trong thời kỳ đổi mới, bài trong hội thảo: "Nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu xã hội học đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước" do quỹ FORD tài trợ tại Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn An Lịch, Lê Thái Thị Băng Tâm, (2001). Xã hội học Việt Nam - Đổi mới và phát triển, bài trong hội thảo: "Nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu xã hội học đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước" do Quỹ FORD tài trợ tại Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học quốc gia Hà Nội.
- Nguyễn An Lịch (2001), Đổi mới đào tạo và nâng cao năng lực ngành xã hội học đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá - hiện đại hoá ở nước ta, bài trong hội thảo: "Nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu xã hội học đáp ứng nhu cầu công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước" do quỹ FORD tài trợ tại Trường Đại học Khoa học xã hội và nhân văn, Đại học quốc gia Hà Nội.