

# THIẾT LẬP MỘT CƠ CHẾ THÔNG TIN HIỆU QUẢ CHO MỐI QUAN HỆ CUNG - CẦU GIỮA GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

## ESTABLISHING AN EFFECTIVE INFORMATION MECHANISM FOR THE SUPPLY-DEMAND RELATIONSHIP BETWEEN HIGHER EDUCATION AND LABOUR MARKETS

Lê Đình Sơn

Đại học Đà Nẵng; Email: ldson@ac.udn.vn

**Tóm tắt:** “Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội” là một vấn đề có tính thời sự của giáo dục đại học nước ta. Tình trạng thiếu gắn kết giữa đào tạo với sử dụng và nhu cầu của thị trường lao động được xem là một hạn chế, yếu kém cơ bản tồn tại nhiều năm nay của giáo dục nước nhà. Giải quyết vấn đề này cần có giải pháp toàn diện, trong đó việc thu thập, xử lý và cung cấp thông tin để điều chỉnh mối quan hệ giữa giáo dục đại học và thị trường lao động giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Trên cơ sở nghiên cứu quy luật cung - cầu của thị trường lao động và tình hình thực tế ở nước ta, tác giả bài viết đề xuất một cơ chế thông tin có thể tác động hiệu quả đến mối quan hệ này.

**Từ khóa:** giáo dục đại học; thông tin; quan hệ; nhu cầu; thị trường; nhân lực.

### 1. Đặt vấn đề

“Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội” là một chủ trương lớn mang tính chiến lược của Giáo dục. Cuộc vận động “Nói không với đào tạo không đạt chuẩn, không đáp ứng nhu cầu xã hội” được triển khai trong toàn Ngành từ năm học 2007-2008 và được tái khẳng định trong Chỉ thị số 296/CT-TTg ngày 27/2/2010 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới quản lý giáo dục đại học (GDĐH) giai đoạn 2010-2012. Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 (Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Thủ tướng Chính phủ) cũng chỉ rõ sự cần thiết đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục “thích ứng với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”. Tuy nhiên, cho đến nay, tình trạng “chưa gắn kết đào tạo với sử dụng và nhu cầu của thị trường lao động” vẫn đang được xem là một hạn chế, yếu kém cơ bản của giáo dục nước nhà [1].

Cũng như tất cả các lĩnh vực khác trong nền kinh tế thị trường, GDĐH chịu sự chi phối của quy luật cung cầu. Chủ trương “đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội” chỉ đạt được hiệu quả cao trong thực hiện, nếu các nhà quản lý quan tâm thích đáng đến mối quan hệ cung - cầu. Tìm kiếm một cơ chế thông tin hiệu quả cho mối quan hệ cung - cầu giữa GDĐH và thị trường lao động là vấn đề có tính thời sự trong bối cảnh hiện nay, khi các trường đại học (ĐH) - “cơ sở sản xuất” cung cấp nguồn nhân lực cho thị trường lao động đang rất thiếu thông tin xác đáng và kịp thời cho việc hoạch định kế hoạch đào tạo, khi đối tượng tuyển sinh, người học thiếu chỉ dẫn cần thiết trên cơ sở dự báo dài hạn nhu cầu nguồn nhân lực của thị trường để lựa chọn ngành nghề đào tạo. Đây không chỉ là việc giải bài toán kinh tế của nhà trường và của các đối tượng thụ hưởng dịch vụ giáo dục, mà còn là một trong những vấn đề nền tảng cho chiến lược và chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đáp ứng yêu cầu quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

**Abstract:** “Training to meet the needs of society” is an actual problem of the higher education in our country. The lack of integration of training with the labor market demand and usage is considered to be a long-time existing weakness and limitation of higher education. To solve this problem, it is necessary to have an overall solution, in which a great importance is attached to collecting, processing and providing information to adjust the relationship between higher education and labor markets. On the basis of studying the law of supply and demand on the labor market and actual situations in our country, the author has proposed an information mechanism which can have an effective impact on this relationship.

**Key words:** higher education; information; relationship; demand; market; human resource.

### 2. Khái niệm quan hệ cung - cầu

“Cầu là số lượng hàng hoá hay dịch vụ mà người mua muốn mua, có khả năng mua và sẵn sàng mua ở mức giá xác định, trong một thời gian nào đó” [5]. Ở phạm vi hẹp, *cầu* là nhu cầu của khách hàng đối với một loại hàng hóa, dịch vụ nào đó. “Cung là số lượng hàng hoá hay dịch vụ mà người bán có khả năng bán và sẵn sàng bán ở mức giá xác định, trong một thời gian cụ thể”. Nói đến *cung*, người ta thường quan tâm đến tổng số hàng hóa có ở thị trường hoặc có khả năng thực tế cung cấp cho thị trường và các yếu tố liên quan như chủng loại, số lượng, chất lượng, chi phí sản xuất, giá cả.

*Cung* và *cầu* có mối quan hệ tác động qua lại lẫn nhau trên thị trường. *Cầu* xác định khối lượng, cơ cấu của *cung* về hàng hoá. Hàng hoá nào tiêu thụ được nhiều (*cầu* lớn) thì sẽ tác động phát triển *cung* ứng, sản xuất. *Cung* cũng có ảnh hưởng, kích thích *cầu*. Hàng hoá được sản xuất phù hợp với nhu cầu, thị hiếu tiêu dùng thì sẽ bán chạy hơn, làm cho *cầu* tăng lên. Chất lượng hàng hóa là một trong các yếu tố quan trọng tác động đến sự lựa chọn của khách hàng. Quan hệ *cung - cầu* còn ảnh hưởng đến giá cả. Khi *cung* bằng *cầu* thì giá cả bằng giá trị. Khi *cung* lớn hơn *cầu* thì giá cả thường nhỏ hơn giá trị. Còn khi *cung* nhỏ hơn *cầu* thì giá cả cao hơn giá trị. Giá cả cũng tác động lại tới *cung* và *cầu*, điều tiết làm *cung*, *cầu* trở về xu hướng cân bằng với nhau. Khi giá cả giảm, *cầu* có xu hướng tăng lên và ngược lại. Cân bằng *cung cầu* là trạng thái lý tưởng. Cân bằng sẽ đạt được tại thời điểm khi lượng *cung* bằng với lượng *cầu*. Tuy nhiên, điểm cân bằng này không xác lập được lâu, bởi nhu cầu luôn có sự thay đổi.

### 3. GDĐH trong mối quan hệ cung - cầu

Sức lao động của con người là một dạng hàng hóa đặc biệt. Sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, công nghệ đã làm cho giá trị cơ bản tích lũy trong hàng hóa này giảm

dân, và thay vào đó là sự gia tăng trí lực, chất xám, kiến thức, kỹ năng, thái độ. Sự gia tăng này có thể đạt được thông qua nhiều con đường, nhưng quá trình đào tạo là con đường hiệu quả nhất. Sản phẩm đào tạo (SPĐT) là hàng hóa thuộc dạng này. Trường ĐH là “cơ sở sản xuất” cung ứng cho thị trường lao động hàng hóa - SPĐT. Về nguyên tắc, xã hội càng phát triển thì SPĐT của GDDH càng được ưa chuộng hơn. Tuy nhiên, sản phẩm cụ thể của từng nhà trường được tiếp nhận, được “mua”, hấp dẫn trên thị trường lao động đến mức nào – lại phụ thuộc vào nhiều mối quan hệ, trong đó, cũng như các hàng hóa khác, nó chịu sự chi phối của quan hệ cung - cầu.

Mất cân bằng cung cầu trong GDDH dẫn đến nhiều hệ lụy. Không ít trường hợp, tình trạng *cung vượt cầu* về nhân lực được đào tạo đã dẫn đến nhiều sinh viên tốt nghiệp không có việc làm. Lãng phí không chỉ ở chi phí đào tạo, mà còn ở chi phí cơ hội của người học. Trên thực tế, sự thiếu hụt nguồn nhân lực chất lượng cao có thể đồng thời tồn tại với sự dư thừa nguồn nhân lực không đảm bảo chất lượng hoặc SPĐT không phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động trong cùng một ngành nghề. Tuy nhiên, khác với các cơ sở sản xuất thông thường, trường ĐH vẫn có thể tiếp tục duy trì “sản xuất” trong khi nhu cầu thị trường lao động đã bão hòa hoặc hàng hóa (SPĐT) không còn phù hợp với yêu cầu thị trường. *Nhu cầu của người học không đồng nhất với nhu cầu của thị trường lao động*. Hơn nữa, khoảng cách thời gian từ khi tiếp nhận người học đến khi có được SPĐT kéo dài vài năm. Trong điều kiện thông tin hạn chế, *cầu* ảnh hưởng đến khối lượng, cơ cấu hàng hóa của *cung* thường chỉ thấy được qua số lượng thí sinh nộp đơn vào các ngành học, không thể hiện nhu cầu thực của thị trường lao động. Do vậy, để hạn chế lãng phí các nguồn lực dành cho GDDH, không thể phó mặc sự điều tiết tự nhiên mối quan hệ cung - cầu của thị trường, mà phải có biện pháp tác động sớm đến các đối tượng tham gia vào mối quan hệ này. Kinh nghiệm Chile là một ví dụ điển hình về hậu quả của việc nhìn nhận không đầy đủ mối quan hệ này. Cải cách giáo dục bậc cao năm 1981 của Chính phủ Chile dựa trên nguyên lý rằng giáo dục là một loại hàng hóa được tiêu thụ trên thị trường như mọi loại hàng hóa khác và thị trường GDDH có thể tự điều chỉnh để đạt được sự cân bằng giữa cung và cầu. Theo đó, hàng loạt cơ sở giáo dục bậc cao đã mọc lên, được phép tăng học phí và các trường ĐH tự do cạnh tranh để có được sinh viên. Kết quả là có hơn 50% số người tuổi từ 18-24 đều học ĐH, nhưng sinh viên từ các gia đình nghèo sẽ vào học tại các trường kém chất lượng. Điều đó không giúp cải thiện đời sống cho các gia đình này, và cũng không đem lại lợi ích kinh tế cho đất nước [7].

Ở góc độ khác, cần xem xét ảnh hưởng của *cung* đến *cầu* trong mối quan hệ GDDH - thị trường lao động. Chính chất lượng hàng hóa (SPĐT) là một yếu tố quan trọng làm cho *cung* tác động mạnh đến *cầu*. GDDH với sứ mạng đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động, nếu đáp ứng được yêu cầu đào tạo có chất lượng thực thì cũng tạo nên sự bùng nổ lượng *cầu* (nhu cầu nhân lực Công nghệ thông tin trong các lĩnh vực kinh tế là một ví dụ). Trong bối cảnh *toàn cầu hóa*, *cung* ứng lao động cũng như *cung* ứng dịch vụ giáo dục xuyên

quốc gia ngày càng trở nên phổ biến. Ở các nước có nền GDDH phát triển, trường ĐH không chỉ đào tạo nguồn nhân lực cho thị trường lao động trong nước. Ngày nay, lao động chất lượng cao đã trở thành thế mạnh của các nền kinh tế. Với sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ trong thời đại kinh tế tri thức, yêu cầu về chất lượng SPĐT ngày mai sẽ không dừng lại ở mức độ của ngày hôm nay. Và chính chất lượng mới của hàng hóa (SPĐT) có tác động làm biến đổi mạnh mẽ nội dung, cơ cấu của nền kinh tế. Quá trình sử dụng những hàng hóa mới này có thể dẫn đến việc hình thành các ngành nghề mới, các dạng lao động mới và từ đó lại thiết lập chuẩn mới, lượng mới của *cầu*. Vai trò dẫn dắt nền kinh tế của GDDH đã được khẳng định ở nhiều nơi trên thế giới.

Với những đặc điểm nêu trên của mối quan hệ GDDH - thị trường lao động, sự phù hợp với quy luật cung cầu, khả năng đáp ứng hiệu quả mối quan hệ cung - cầu của GDDH ngày càng chịu ảnh hưởng nhiều hơn của các nguồn thông tin liên quan. Chất lượng của các nguồn thông tin có tính định hướng mối quan hệ này đóng vai trò quyết định mức độ “thích ứng với nền kinh tế thị trường” của GDDH.

#### 4. Về một cơ chế thông tin hiệu quả cho mối quan hệ cung - cầu trong GDDH

##### 4.1. Thực trạng thông tin về quan hệ cung - cầu trong GDDH nước ta

###### 4.1.1 Thông tin quy hoạch nguồn nhân lực

Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực là nguồn thông tin đặc biệt quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế đất nước. Đối với GDDH hiện nay, đây là nguồn thông tin cơ bản, làm “căn cứ để tổ chức đào tạo theo nhu cầu phát triển của xã hội, gắn kết giữa cung và cầu về nhân lực” [4]. Tuy nhiên, nhu cầu nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh phát triển như vũ bão của khoa học, công nghệ thế giới hiện nay lại cần được nhìn nhận trong trạng thái “động” (có thể thay đổi, thậm chí biến đổi nhanh chóng). *Cung* trong GDDH ở thời đại công nghệ có thể tác động làm biến đổi nhanh, mạnh mẽ *cầu*. Nguồn thông tin này chưa tính đến tác động ngược của *cung* đến *cầu*. Hơn nữa, thông tin quy hoạch nhân lực được thực hiện theo hệ thống quản lý hành chính có thể phù hợp ở thời điểm quy hoạch, nhưng chưa đủ để sử dụng thường xuyên cho việc xác định chỉ tiêu đào tạo của trường ĐH với vai trò *cung* ứng sản phẩm cho tương lai.

###### 4.1.2 Thông tin điều tra, khảo sát của các tổ chức trong và ngoài nước

Các viện, các trung tâm nghiên cứu quốc gia và các tổ chức quốc tế là chủ thể *cung* cấp nguồn thông tin này. Thông qua các dự án nghiên cứu về lao động và việc làm, chính quyền các cấp, các ngành có được những thông tin tham khảo có giá trị để hoạch định các chính sách phát triển kinh tế - xã hội. Dữ liệu thống kê trong các cuộc khảo sát có liên quan đến giáo dục, nhưng đó là những thông tin khái quát chung và mang tính thời điểm, không đủ để tác động điều chỉnh mối quan hệ *cung* cầu.

### 4.1.3 Thông tin khảo sát tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp

Là thông tin thuộc lĩnh vực đảm bảo chất lượng của trường ĐH. Thông tin này có ưu điểm là gắn với từng chuyên ngành đào tạo của nhà trường. Thông tin thu được trực tiếp từ phân hội của sinh viên tốt nghiệp. Qua ý kiến của sinh viên có thể biết tỷ lệ sinh viên có việc làm đúng ngành nghề đào tạo; nơi làm việc và mức lương, thu nhập trung bình của người được đào tạo. Tuy nhiên, thông tin này có hạn chế là không có tính dự báo. Thực trạng việc làm thời gian qua và nhu cầu việc làm 4 - 5 năm sau hoàn toàn có thể khác nhau.

Ngoài nguồn thông tin chủ yếu nêu trên, còn có các nguồn khác như thông tin điều tra, khảo sát mở ngành đào tạo; thông tin thu được từ kết quả nghiên cứu khảo sát của các trung tâm một số trường ĐH trong lĩnh vực tư vấn, việc làm; thông tin từ các công trình nghiên cứu, báo cáo khoa học của các nhà nghiên cứu, giảng viên của nhà trường. Các nguồn thông tin này cũng không có tính thường xuyên, lâu dài đủ để làm căn cứ hoạch định kế hoạch đào tạo của trường ĐH cũng như định hướng cho người học.

Tất cả các nguồn thông tin đã nêu đều có giá trị trong việc xác định mối quan hệ cung - cầu của GDĐH, trong đó nguồn thông tin quy hoạch phát triển nguồn nhân lực có giá trị cốt lõi chung, nguồn thông tin khảo sát tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp có giá trị thiết thực riêng cho từng nhà trường và đối tượng đào tạo của trường. Tuy nhiên, với những ưu điểm và hạn chế của từng nguồn thông tin đã phân tích, để sử dụng được hiệu quả các nguồn thông tin trong việc điều chỉnh mối quan hệ cung - cầu giữa GDĐH và thị trường lao động (bao gồm cả việc định hướng lựa chọn của người học) thì cần xác lập một cơ chế thông tin hợp lý. Nghiên cứu xử lý, bổ sung, phát triển các nguồn thông tin hiện có, tạo ra được nguồn thông tin phù hợp, cần thiết đủ để cung cấp cho các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở đào tạo và xã hội là việc cần tính đến hiện nay ở cả cấp độ quản lý vĩ mô và vi mô.

### 4.2. Về một cơ chế thông tin hiệu quả cho mối quan hệ cung - cầu trong GDĐH

Để liên kết hữu hiệu các bên tham gia vào GDĐH, cần có một cơ chế thông tin phù hợp, có nghĩa là các dữ liệu, thông tin được tổng hợp từ quá trình quy hoạch phát triển nhân lực của nền kinh tế và các nguồn thông tin khác đã nêu ở tiểu mục 4.1 cần được xử lý thích hợp (làm cho các dữ liệu, thông tin này trở nên thiết thực hơn, có tính dự báo hơn) và được lựa chọn cung cấp hợp lý cho từng bên liên quan, đồng thời việc nghiên cứu bổ sung, cập nhật thông tin dự báo phải được tiến hành thường xuyên, liên tục. Tác giả đề xuất thiết lập một cơ chế thông tin theo sơ đồ trong Hình 1.

Lý giải cơ chế mô tả trong sơ đồ như sau:

- Thứ nhất, quan hệ cung - cầu giữa GDĐH và thị trường lao động là quan hệ tác động qua lại: cầu xác định cung và cung tác động trở lại cầu trong những điều kiện nhất định. Đề quan hệ này không tồn tại một cách tự phát gây lãng phí nguồn lực (lãng phí đầu tư tài chính, lãng phí cả chỉ phí cơ hội - thời gian bỏ phí của người học vì kết

quả học tập không sử dụng được), Nhà nước cần có chính sách điều chỉnh và các bên cung - cầu đều phải tham gia vào quá trình điều chỉnh này.

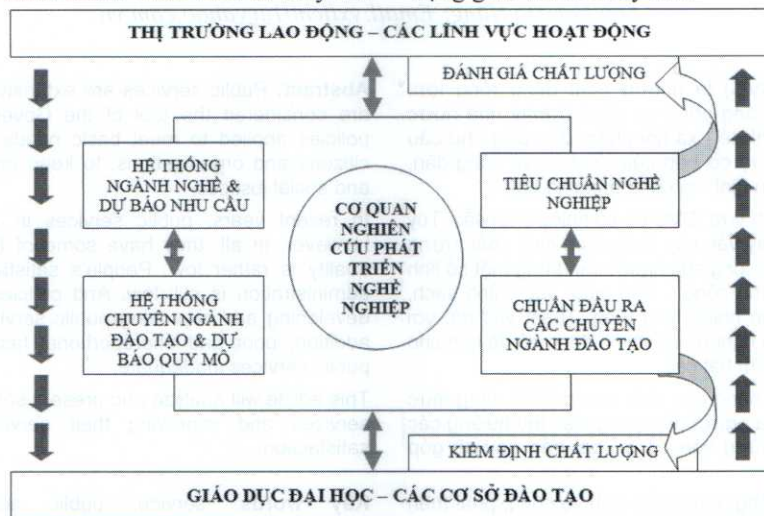
- Thứ hai, sự điều chỉnh chiến lược (kế hoạch, lựa chọn) và hành vi của mỗi bên liên quan chỉ đạt được hiệu quả cao nếu dựa vào nguồn thông tin được thu thập có hệ thống, toàn diện, cập nhật và được xử lý tốt. Các thông tin về mối quan hệ cung - cầu như lượng "cầu" (số lượng) và lượng "cung" (quy mô); cơ cấu "cầu" (hệ thống ngành nghề) - cơ cấu "cung" (hệ thống chuyên ngành đào tạo); chất lượng "cầu" (tiêu chuẩn nghề nghiệp) - chất lượng "cung" (chuẩn đầu ra); thực tế "cung" (năng lực đào tạo) - thực tế "cầu" (khả năng tiếp nhận); dự báo cung - cầu (tăng - giảm); xu hướng, xu thế phát triển (kinh tế - xã hội; đất nước - thế giới; đào tạo - việc làm) cần trước hết cho Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo, các cơ sở đào tạo (bên cung), sau nữa là các nhà quản lý kinh tế, doanh nghiệp (bên cầu) và cả người học (đối tượng đem cầu đến với cung và đem cung đến với cầu). Với yêu cầu tính đến vai trò tiên phong, đón đầu sự phát triển kinh tế - xã hội của trường ĐH, GDĐH cần nhiều hơn là các thông tin có được từ nguồn quy hoạch phát triển nhân lực hiện nay.

- Thứ ba, GDĐH là lĩnh vực dịch vụ đặc biệt, sản phẩm của các nhà trường là con người, do vậy không thể chấp nhận sự phá sản của các nhà trường một cách tự nhiên do không xử lý tốt thông tin về cung cầu. Hơn nữa, sẽ vượt quá khả năng của từng nhà trường đơn lẻ hoặc lãng phí nguồn lực nếu để mặc cho các trường tự xử lý và nghiên cứu bổ sung các dữ liệu, thông tin thu được từ kết quả quy hoạch phát triển nguồn nhân lực của các Bộ, ngành, địa phương. Vì vậy, nên thành lập một cơ quan nghiên cứu, tạm gọi là *Cơ quan Nghiên cứu phát triển nghề nghiệp* để làm việc này (không chỉ xử lý thông tin một lần hàng năm, mà còn phải xử lý cập nhật thường xuyên).

- Thứ tư, vai trò của Cơ quan Nghiên cứu Phát triển Nghề nghiệp trong việc kết nối giữa các bên cung - cầu không đơn giản là sự đối chiếu - loại bỏ - lắp ghép một cách cơ học hệ thống ngành nghề - dự báo nhu cầu và hệ thống tiêu chuẩn nghề nghiệp (bên cầu) với hệ thống chuyên ngành đào tạo - dự báo quy mô và chuẩn đầu ra các chuyên ngành đào tạo (bên cung), mà còn là cung cấp cho các bên liên quan (bao gồm cả người học) những thông tin cần thiết để điều chỉnh nhận thức, hành vi của mình liên quan đến quan hệ cung - cầu. Chỉ xét riêng mối quan hệ giữa tiêu chuẩn nghề nghiệp và chuẩn đầu ra cũng có nhiều vấn đề phải nghiên cứu. Chuẩn đầu ra của một chuyên ngành đào tạo cụ thể có nên lệ thuộc vào tiêu chuẩn nghề nghiệp hay không, và nếu có thì lệ thuộc ở mức độ nào? Chuẩn đầu ra của một chuyên ngành cụ thể nên được thiết kế như thế nào, tính tới hiện tại hay tương lai gần, xa? Có hay không sự khác nhau của tiêu chuẩn nghề nghiệp theo quan điểm người sử dụng lao động ở các loại hình doanh nghiệp, cơ quan, ở các giai đoạn phát triển? Tác động ngược của bên cung đến bên cầu, tác động thúc đẩy của các trường ĐH với SPĐT mới, chất lượng cao đến sự phát triển các lĩnh vực hoạt động của nền kinh tế, đến nhu cầu của thị trường lao động hay quan điểm về nhu cầu của người học cũng là những vấn đề cần nghiên cứu, khảo sát. Đối với một ngành nghề cụ thể, nhu

cầu trong khả năng hiện tại của thị trường lao động và nhu cầu cần thiết cho sự phát triển có thể khác nhau. Ví dụ: Ngành Y tế còn thiếu rất nhiều điều dưỡng viên. Với tỷ lệ hợp lý điều dưỡng viên/bác sĩ thì các trường đào tạo hết công suất cũng chưa đủ đáp ứng. Nhưng sinh viên ra trường vẫn rất khó tìm việc làm. Đó có thể là do bối cảnh kinh tế hay do nguyên nhân khác? Tình hình sẽ thay đổi

theo xu hướng nào? Nhu cầu về số lượng giáo viên ngoại ngữ là một ví dụ khác, cũng cần nghiên cứu, khuyến nghị về chính sách. Xét ở mức độ hiện tại, số lượng có thể bão hòa ở nhiều địa phương. Nhưng để nâng cao chất lượng dạy học ngoại ngữ thì tỷ lệ học sinh/giáo viên phải hạ thấp nhiều lần so với hiện nay, và khi đó sự thiếu hụt trầm trọng giáo viên sẽ xảy ra...



Hình 1. Sơ đồ thiết lập một cơ chế thông tin hiệu quả cho mối quan hệ cung - cầu giữa GDDH và thị trường lao động

- Thứ năm, với hoạt động chủ yếu là nghiên cứu, khảo sát, tham mưu cho các cơ quan quản lý nhà nước (trong hoạch định chính sách phát triển giáo dục - đào tạo và phát triển kinh tế - xã hội liên quan đến sự phát triển nhân lực), tư vấn cho các cơ sở đào tạo (cả về tính hợp lý của quy mô, cơ cấu ngành nghề đào tạo cũng như sự đáp ứng yêu cầu về chất lượng đào tạo), Cơ quan Nghiên cứu phát triển nghề nghiệp có thể trực thuộc Chính phủ hoặc Bộ Giáo dục và Đào tạo. Nhà nước cần có chính sách thúc đẩy các bên liên quan đến mối quan hệ cung - cầu trong GDDH khai thác, sử dụng thường xuyên và hiệu quả các thông tin do cơ quan này cung cấp.

Cơ quan Nghiên cứu Phát triển Nghề nghiệp không thay thế các Bộ, ngành, địa phương trong việc thực hiện nhiệm vụ quy hoạch phát triển nguồn nhân lực, mà sử dụng kết quả quy hoạch như một trong những nguồn dữ liệu đầu vào của các quá trình xử lý thông tin. Thông tin đầu ra của các quá trình này cũng được sử dụng phục vụ cho sự phát triển của các doanh nghiệp cả trong điều kiện hiện tại và định hướng phát triển tương lai, đồng thời có thể dùng làm tư liệu để triển khai công tác hướng nghiệp trong các nhà trường phổ thông.

## 5. Kết luận

Quan hệ cung - cầu giữa GDDH và thị trường lao động là mối quan hệ phức tạp. Mối quan hệ này không nên chỉ nhìn nhận một cách cơ học qua các con số thống kê, mà phải xem xét dựa trên các tác động đa chiều, trong đó có toàn cầu hóa, sự phát triển của khoa học công nghệ, bối cảnh, xu thế và định hướng phát triển kinh tế - xã hội của đất nước (với hàng loạt các yếu tố liên quan). Đây

cũng là một quan hệ “động”, luôn thay đổi. Giải quyết mối quan hệ đặc thù này cần có những cơ chế tác động hiệu quả. Đề xuất về cơ chế thông tin trên đây chỉ là một phát triển bền vững đáp ứng nhu cầu xã hội nếu có sự phối hợp tác động thích hợp cả ở cấp độ vĩ mô và vi mô, cả từ phía các cơ quan quản lý nhà nước, nhà trường và các cơ quan nghiên cứu.

## Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2013), Đề án “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” (thông qua tại Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI).
- [2] Chính phủ (2010), Chỉ thị số 296/CT-TTg ngày 27/02/2010 của Thủ tướng Chính phủ về đổi mới quản lý giáo dục đại học giai đoạn 2010-2012.
- [3] Chính phủ (2011), Quyết định số 579/CT-TTg ngày 19/4/2011 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020.
- [4] Chính phủ (2012), Chỉ thị số 18/CT-TTg ngày 30/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2015.
- [5] Trần Đăng Thịnh, Võ Hữu Phước, Huỳnh Thị Cẩm Tú (2009), Kinh tế học đại cương, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
- [6] Mincer J. (1984), “Human Capital and Economic Growth”, Economics of Education Review.
- [7] Sanyal B.C.(1995), Innovations in University Management, International Institute for Educational Planning, Paris: UNESCO.