

# ĐỀ ÁN CẦN THƠ 150 Nâng chất nguồn nhân lực

\* B.KIÊN

## **Bài cuối: Vẫn còn khó khăn, hạn chế**

**Mặc dù đạt được những kết quả đáng khích lệ nhưng theo đánh giá của Ban Điều hành Đề án Cần Thơ 150, trong quá trình thực hiện đề án đã bộc lộ không ít khó khăn, hạn chế. Đơn cử như các vấn đề về tuyển chọn nguồn ứng viên; công tác bố trí, sử dụng cán bộ; tình trạng "chảy máu chất xám" ... đòi hỏi sự vào cuộc của nhiều phía để Đề án mới về đào tạo nguồn nhân lực cho thành phố đáp ứng yêu cầu.**

### **Chưa đáp ứng yêu cầu**

Theo Ban Điều hành Đề án Cần Thơ 150, ý tưởng ban đầu của Thành ủy Cần Thơ mong muốn đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học có trình độ chuyên môn cao nhằm đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong quá trình CNH, HĐH, xây dựng và phát triển thành phố. Năm 2005, Đề án Cần Thơ 150 ra đời, dưới sự hỗ trợ của Trường ĐH Cần Thơ và nằm trong khuôn khổ của Chương trình Mekong 1000 (Đề án "Đào tạo 1.000 cán bộ khoa học kỹ thuật sau đại học ở nước ngoài cho 13 tỉnh, thành phố ĐBSCL"). Một số trường quốc tế khi tiếp nhận ứng viên của Đề án sẵn sàng hỗ trợ để ứng viên có điều kiện học tập. Đã có 29 ứng viên được nhận các suất học bổng ngoại ngữ tăng cường (với 230 tuần học); đối tác tài trợ toàn bộ chi phí trong suốt thời gian học tập (học phí, bảo hiểm và sinh hoạt phí...), trung bình khoảng 700USD/tuần và một số ứng viên được hưởng chế độ giảm học phí từ 10%-50%. Đối với khoản hỗ trợ này, đề án đã tiết kiệm được một số tiền khá lớn (160 ngàn USD). Số ứng viên đã cử đi học đạt hơn 80% so với chỉ tiêu đề ra.



Trường ĐH Cần Thơ là đơn vị hỗ trợ tích cực để TP Cần Thơ thực hiện Đề án Cần Thơ 150 (như tìm đối tác nước ngoài để ứng viên du học, bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ cho ứng viên...).

Trong ảnh: Sinh viên Trường ĐH Cần Thơ đang tìm tài liệu học tập tại Trung tâm học liệu của trường. Ảnh: B.NG

Mặc dù vậy, đề án vẫn chưa thu hút được nhiều ứng viên là cán bộ, công chức, viên chức (chỉ có 7/121 ứng viên, đạt 5,79%). Về cơ cấu ngành nghề đào tạo, ứng viên chỉ tập trung đăng ký vào một số ngành nghề, như: kinh tế (110%); khoa học xã hội và nhân văn, quan hệ quốc tế, các ngành nghệ thuật, nông nghiệp công nghệ cao, công nghệ thông tin (100%). Còn đối với các ngành: y tế và sức khỏe cộng đồng, công nghệ sinh học, công nghệ vật liệu, công nghệ hóa thì ứng viên đăng ký rất ít (chiếm từ 38%-50%). Đa số ứng viên chỉ đủ điều kiện đào tạo ở bậc thạc sĩ (chiếm trên 95%), còn nguồn ứng viên đào tạo trình độ tiến sĩ rất ít. Theo Ban Điều hành đề án, một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên là do trình độ ngoại ngữ của ứng viên chưa đáp ứng yêu cầu nên phải bồi dưỡng, nâng cao thêm, làm ảnh hưởng đến tiến độ và kinh phí đề án. Tính tại thời điểm bắt đầu triển khai đề án (giai đoạn 2005-2006), rất ít ứng viên có trình độ ngoại ngữ đủ sức đi nước ngoài học ngay. Gần đây, một số nước đã nâng chuẩn trình độ ngoại ngữ từ 5.5 IELTS lên 6.0 hoặc 6.5; rồi những quy định mới về học phí, sinh hoạt phí tại một số quốc gia cũng làm hạn chế số lượng ứng viên đăng ký.

### **Để không chảy máu "chất xám"**

Tìm người đi học theo Đề án đã khó, việc "giữ chân" các ứng viên tốt nghiệp về công tác tại các đơn vị lâu dài càng khó khăn hơn. Qua thống kê của Ban Điều hành đề án, trong số hơn 100 người được đào tạo từ đề án, đã có 7 người bỏ việc. Sở Nội vụ đã tham mưu trình UBND TP Cần Thơ ra quyết định bồi thường chi phí đào tạo 3 trường hợp. 4 trường hợp còn lại đang xử lý kỷ luật theo quy định. Nếu tính cả 1 trường hợp bỏ học vì sức khỏe và 1 trường hợp tốt nghiệp không về nước thì tỷ lệ hao hụt của đề án là 9 ứng viên (tương đương 7,44%). Mặc dù tỷ lệ hao hụt chưa vượt quá tỷ lệ hao hụt cho phép của đề án (10%) nhưng phần nào đã ảnh hưởng tâm lý của thủ trưởng các cơ quan, đơn vị quản lý, sử dụng và tạo dư luận hoài nghi về tính hiệu quả của đề án. Quan trọng hơn, nếu không giải quyết thỏa đáng, sẽ khó tránh khỏi tiền lệ những ứng viên khác học về lại... bỏ việc. Bởi thực tế đã có một bộ phận ứng viên của đề án còn tư tưởng tính toán cho lợi ích cá nhân, thiếu quan tâm tương xứng về nghĩa vụ đã cam kết sau đào tạo. Mặc dù, Sở Nội vụ phối hợp với Ban Văn hóa - Xã hội, HĐND TP Cần Thơ đã nỗ lực tổ chức 2 cuộc hội thảo trong năm 2012, nhằm tìm hiểu tâm tư nguyện vọng của ứng viên đang công tác, cũng như đề xuất giải pháp cho việc phát huy tốt năng lực của đội ngũ trí thức trẻ.

Khía cạnh khác, việc ứng viên bỏ việc còn có nhiều lý do. Như khi được tham gia đề án, hầu hết ứng viên đều mong muốn sau này trở về thành phố sẽ có được một môi trường làm việc phù hợp, nhằm phát huy tối đa năng lực chuyên môn của mình nhưng khi va chạm thực tế thì thất vọng. Anh P.Q., tốt nghiệp từ đề án và đang làm việc tại TP Hồ Chí Minh, cho rằng: "Mức lương rất cần nhưng môi trường làm việc càng cần thiết hơn. Vì thế, sau khi trở về Việt Nam, dù nỗ lực gấn bó công việc nhưng tôi vẫn mong muốn có môi trường làm việc chuyên nghiệp hơn để phát triển chuyên môn. Tôi sẵn sàng bỏ việc và bồi hoàn kinh phí đã học cho thành phố".

Việc bố trí, sử dụng lao động ứng viên sau khi tốt nghiệp vẫn còn nhiều điều phải bàn. Theo Thạc sĩ Nguyễn Văn Âu, Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ, thực tế, đề án vẫn chưa gắn chặt việc cử đi đào tạo với dự kiến phân công cụ thể nên có phần bị động khi ứng viên tốt nghiệp về nước chờ phân công công tác. Đã có trường hợp bố trí chưa phù hợp với sở trường nên ứng viên chưa thể phát huy năng lực của

mình. Ông Âu nói: "Đề án có 2 ứng viên được bố trí nơi công tác chưa phù hợp nên chưa thể phát huy năng lực. Khi 2 ứng viên chuyên về trường công tác thì chuyên môn của các em ứng dụng khá tốt cho công việc".

### **Nền tảng xây dựng đề án mới?**

Trong tháng 10-2013, Phó Chủ tịch Thường trực UBND TP Cần Thơ Lê Hùng Dũng đã chủ trì cuộc họp với lãnh đạo sở, ngành thành phố về việc chuẩn bị cho lễ tổng kết Đề án Cần Thơ 150. Ông Dũng đã nhấn mạnh việc đào tạo nguồn nhân lực có vai trò quan trọng trong tiến trình thực hiện CNH, HĐH của thành phố. Trên cơ sở Đề án Cần Thơ 150 đã kết thúc, nên hay không nên tiếp tục thực hiện đề án mới? Vì thế, các sở ngành liên quan có nhiệm vụ đề xuất các giải pháp để thực hiện hiệu quả đề án mới. Trước mắt, Sở Nội vụ cần khảo sát, đánh giá nhu cầu nhân lực ở các cơ quan để xin chủ trương xây dựng một đề án mới, nhằm góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho thành phố.

Theo PGS.TS Lê Việt Dũng, Phó Hiệu trưởng Trường ĐH Cần Thơ, Đề án Cần Thơ 150 nói riêng, Chương trình Mekong 1000 nói chung đã thực sự tạo lòng tin trong xã hội. Đặc biệt, Đề án Cần Thơ 150 đã tạo được sức lan tỏa, xứng tầm là vai trò "đầu tàu" nhân lực của một thành phố trung tâm vùng. Mặc dù, quá trình thực hiện đề án có rủi ro trong việc đào tạo, sử dụng nhân lực nhưng rõ ràng những cán bộ tốt nghiệp từ đề án đã thể hiện được sự năng động, trẻ trung và cống hiến hết mình, mang lại hiệu quả cho đơn vị. Ông Dũng cho rằng: "Nếu xây dựng một đề án mới, tôi nghĩ nên lồng vào chương trình nội dung giáo dục đạo đức, chính trị, lối sống cho ứng viên. Qua đó, giúp ứng viên hiểu được ý nghĩa, trách nhiệm của mình đối với đề án".

Còn theo Thạc sĩ Nguyễn Văn Âu, chủ trương thực hiện tiếp tục đề án là cần thiết, bởi TP Cần Thơ là thành phố trực thuộc Trung ương, cần nguồn nhân lực chất lượng cao để phục vụ phát triển. Tuy nhiên, khi thực hiện đề án mới, thành phố cần phải có giải pháp đào tạo gắn với qui hoạch cụ thể, nói cách khác "đào tạo" gắn với "địa chỉ" sử dụng lao động. Qua đó, không chỉ phát huy đúng năng lực người học mà còn giúp đơn vị quản lý chặt người lao động; đồng thời giúp thành phố sử dụng hiệu quả nhân lực phù hợp với ngành nghề đào tạo, tránh lãng phí. Thạc sĩ Phạm Thế Vinh, Giám đốc Sở Ngoại vụ TP Cần Thơ, cũng đồng tình quan điểm này. Ông Vinh cho rằng: Đề án Cần Thơ 150 đào tạo nhân lực cơ bản đáp ứng yêu cầu của thành phố, nhất là trong giai đoạn hội nhập quốc tế. Đây là cơ sở quan trọng để xây dựng đề án tiếp theo. Nhưng, để đề án đạt hiệu quả hơn nên bổ sung cơ cấu và đa dạng ngành nghề đào tạo, đáp ứng nhu cầu xã hội, phù hợp qui hoạch của thành phố đến năm 2020. Bên cạnh đó, trong điều kiện ngân sách nhà nước còn hạn hẹp, thành phố có thể tranh thủ nguồn kinh phí từ hợp tác quốc tế, ký kết hợp tác, ngoại giao văn hóa, kinh tế... Quan trọng nhất là việc "giữ chân" người lao động, bằng cách tạo môi trường làm việc để họ cống hiến và phát triển.