

# Thực trạng nguồn nhân lực kinh tế thể dục thể thao

NGUYỄN TRỌNG XUÂN  
ĐẶNG VĂN DŨNG

**S**ự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đang đặt ra yêu cầu bức thiết đối với việc nâng cao chất lượng và số lượng nguồn nhân lực. Trên thực tế, những giải pháp phát triển nguồn nhân lực của mỗi quốc gia có thể có những điểm khác nhau. Song, vấn đề cơ bản nhất mà hầu như tất cả các nước đều dành sự quan tâm đặc biệt trong chính sách phát triển nguồn nhân lực là phát triển giáo dục, đào tạo và kinh tế. Bài viết này đề cập đến thực trạng nguồn nhân lực kinh tế thể dục thể thao làm cơ sở đề ra những giải pháp phát triển kinh tế thể dục thể thao ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

## 1. Phân loại nguồn nhân lực kinh tế thể dục thể thao

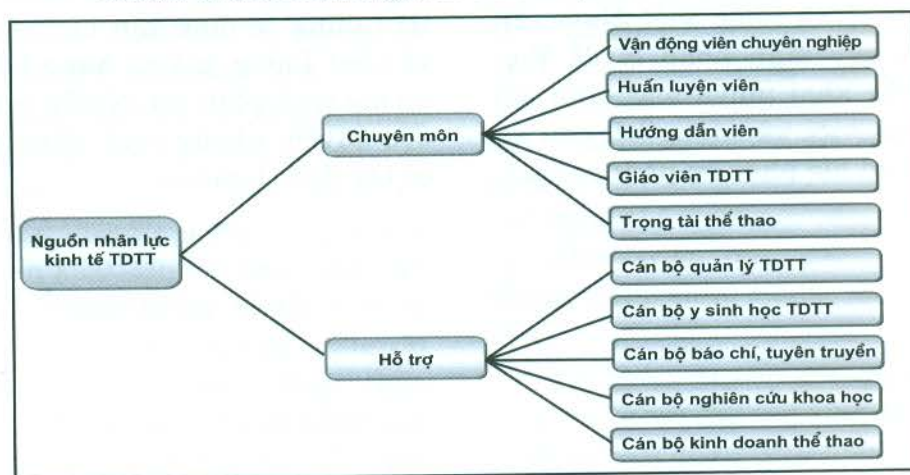
Nguồn nhân lực kinh tế thể dục thể thao (TĐTT) là một bộ phận quan trọng cấu thành nên kinh tế TĐTT. Qua việc đánh giá, phân tích về tình hình phát triển nguồn nhân lực cho TĐTT, chúng ta sẽ có được cái nhìn cụ thể hơn về thực trạng và tiềm năng phát triển của lĩnh vực kinh tế vẫn còn khá mới mẻ này.

Trước hết, nguồn nhân lực kinh tế TĐTT ở đây cần phải được hiểu theo nghĩa rộng là tổng số người có khả năng lao động, tức là có các nhân tố thể chất, tri thức, kinh nghiệm, kỹ thuật, quản lý,... để có thể thúc đẩy hoạt

động của lĩnh vực TĐTT theo hướng hiệu quả về mặt kinh tế. Theo cách hiểu đó, nhân lực cho kinh tế TĐTT bao gồm nhiều lực lượng lao động đa dạng và phong phú, khác nhau về loại hình, chuyên môn và trình độ đào tạo như: lao động chuyên ngành (vận động viên, huấn luyện viên, hướng dẫn viên thể thao, trọng tài...), lao động quản lý (cán bộ quản lý cấp trung ương, địa phương), lao động dữ liệu (kỹ thuật viên, thư ký...), lao động kinh doanh dịch vụ và lao động sản xuất hàng hóa TĐTT.

Trên thực tế, nguồn nhân lực cho kinh tế TĐTT ở Việt Nam được cấu thành bởi các loại như sau (hình 1).

HÌNH 1: Mô hình nguồn nhân lực kinh tế TĐTT



Nguyễn Trọng Xuân, PGS.TS., Viện Kinh tế Việt Nam; Đặng Văn Dũng, PGS.TS., Viện Khoa học và công nghệ thể dục thể thao, Trường đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh.

- Lực lượng lao động chuyên môn, bao gồm các vận động viên chuyên nghiệp, huấn luyện viên, hướng dẫn viên, trọng tài thể thao, giáo viên TDTT. Trong khuôn khổ nghiên cứu về nguồn nhân lực kinh tế TDTT, ta không xét đến các vận động viên không chuyên hay người chơi thể thao thông thường (quần chúng chơi thể thao) mà chỉ tập trung tìm hiểu đối tượng các vận động viên chuyên nghiệp, tức là những người mà đối với họ thể thao là một nghề để kiếm sống, chẳng hạn các cầu thủ bóng đá, võ sĩ quyền anh, vận động viên quần vợt chuyên nghiệp,... Nói cách khác, lực lượng chuyên môn ở đây là những người lao động có hợp đồng và được trả thù lao (tiền lương) cho hoạt động TDTT của mình.

- Lực lượng lao động hỗ trợ cho hoạt động “chơi” và “xem” thể thao, bao gồm toàn bộ những lao động hoạt động trong các ngành nghề phục vụ cho việc chơi/thi đấu và xem chơi/ thi đấu TDTT: cán bộ quản lý TDTT; cán bộ y sinh học TDTT; cán bộ trong ngành báo chí, truyền thông, tổ chức sự kiện thể thao (người tổ chức sự kiện, phát thanh viên, bình luận viên, nhà báo thể thao, cán bộ tuyên truyền, cộng tác viên TDTT,...); cán bộ nghiên cứu khoa học về TDTT; cán bộ, nhân viên trong các doanh nghiệp kinh doanh

hàng hóa và dịch vụ TDTT, kinh doanh bản quyền thể thao, du lịch thể thao...).

**2. Số lượng và chất lượng nguồn nhân lực kinh tế thể dục, thể thao**

**2.1. Về số lượng nguồn nhân lực**

Trong khuôn khổ nghiên cứu, đề tài đã tiến hành điều tra tại các tỉnh, thành phố: 1) khu vực miền Bắc gồm: Hà Nội, Hải Phòng, Hải Dương, Quảng Ninh, Thái Nguyên; 2) khu vực miền Trung - Tây Nguyên gồm: Đà Nẵng, Gia Lai, Huế, Nghệ An, Quảng Ngãi; 3) Khu vực miền Nam có 5 tỉnh, thành phố gồm: Bà Rịa, Bình Dương, Cần Thơ, Đồng Tháp, TP. Hồ Chí Minh. Kết quả điều tra được thể hiện ở bảng 1.

Kết quả ở bảng 1 cho thấy, tổng số lượng nhân lực TDTT tại các tỉnh khảo sát đã gia tăng qua các giai đoạn (2010 -2013: chỉ tính 3 năm). Trong giai đoạn 1995 – 1995 mới chỉ có 9356 người, đến giai đoạn 2005 – 2010 đã đạt tới 83.536 người, tức là trong vòng 2 năm tăng khoảng 8,9 lần.

Xét về mặt cơ cấu của nguồn nhân lực TDTT, theo sơ đồ như hình 1, trong vòng 20 năm qua, tỷ lệ lao động ở khối hỗ trợ hay phát triển theo đội ngũ thuần túy làm chuyên môn TDTT chiếm tỷ lệ tương đối thấp, chưa đến 10%. Số liệu này phần nào phản ánh chính xác về liên kết, phát triển ăn theo lĩnh vực TDTT còn hạn chế.

**BẢNG 1: Thống kê số lượng nhân lực kinh tế TDTT**

<b>Nguồn nhân lực</b>	<b>1990 - 1995</b>	<b>1995 - 2000</b>	<b>2000 - 2005</b>	<b>2005 - 2010</b>	<b>2010 - 2013</b>	<b>Tổng cơ cấu (%)</b>
Vận động viên thể thao		240	510	55096	21508	24,16
Huấn luyện viên TDTT	355	589	972	1200	1430	3,31
Hướng dẫn viên TDTT	60	112	140	80	60	0,44
Giáo viên TDTT	7854	11818	19672	23217	14150	61,02
Trọng tài thể thao	204	268	344	316	308	1,30
Cán bộ quản lý TDTT	531	1304	2818	3087	3306	7,49
Cán bộ y sinh học TDTT	12	12	12	44	87	0,10
Cán bộ truyền thông thể thao	316	316	296	456	1154	2,00
Cán bộ nghiên cứu khoa học		20	40	40	40	0,09
Cán bộ kinh doanh thể thao	24	24				0,08
<b>Tổng số</b>	<b>9356</b>	<b>14703</b>	<b>24804</b>	<b>83536</b>	<b>42043</b>	<b>100</b>

*Nguồn: Số liệu điều tra của đề tài KX01.05/11-15.*

Trong bảng 1, xét trong từng giai đoạn, số người làm về truyền thông và kinh doanh thể thao (những lĩnh vực như tại nhiều quốc gia là để kinh doanh, tạo ra tài trợ, bản quyền truyền hình,...) chiếm tỷ lệ không đáng kể. Đây cũng là lý do để giải thích cho việc huy động các nguồn tài trợ đóng góp nguồn thu của hoạt động TDTT vẫn còn thấp.

Nhằm mục đích đánh giá sâu hơn về thực trạng số lượng và chất lượng nguồn nhân lực TDTT ở Việt Nam hiện nay; cũng tại các địa phương trên, đối tượng điều tra là các quan chức, cán bộ quản lý ngành thể dục thể thao và các vận động viên, huấn luyện viên, trọng tài thể thao. Kết quả được thể hiện trong các bảng 2, 3, 4 và 5.

**BẢNG 2: Thống kê nguồn huy động nhân lực thể thao (n=4382)**

Nội dung phỏng vấn	Tổng	Tỷ lệ	Mức độ ưu tiên					
			Ưu tiên 1		Ưu tiên 2		Ưu tiên 3	
		%	n	%	n	%	n	%
1. Trường lớp chính quy	3863	88,16	357	51,97	312	45,41	18	2,62
2. Qua các phong trào TDTT	3713	84,73	279	51,96	210	39,11	48	8,94
3. Nhập khẩu (mua bán, chuyển nhượng)	2995	68,35	45	7,94	30	5,29	492	86,77

*Nguồn: Số liệu điều tra của đề tài KX01.05/11-15.*

Kết quả ở bảng 2 trên cho thấy, nguồn nhân lực cho các hoạt động thể thao được huy động chủ yếu từ hai nguồn chính là: đào tạo qua các trường lớp chính quy với tỷ lệ đánh giá ở mức ưu tiên 1 là 51,97%; và qua các phong trào TDTT với mức ưu tiên 1 chiếm 51,96%. Nguồn huy động nhân lực thông qua chuyển nhượng, mua bán được đánh giá ở mức rất thấp với tỷ lệ chỉ có 7,94% số người được điều tra xem đây là ưu tiên hàng đầu. Điều này chứng tỏ rằng thị trường mua bán chuyển nhượng ở Việt Nam hiện nay còn kém phát triển và chưa được chú trọng đầu tư nhiều. Mua bán, chuyển nhượng vận động viên là một đặc điểm tất yếu của thể thao chuyên nghiệp. Hình thức này giúp khai thác tối đa khía cạnh kinh tế của hoạt động quản lý và phát triển nguồn nhân lực, đồng thời cũng tạo điều kiện tăng cường việc rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và hiệu quả thi đấu của các vận động viên thông qua các hợp đồng đảm bảo quyền lợi cho những tài năng thể thao.

nhượng cầu thủ bóng đá. Từ những năm 2003-2004 (mùa giải thứ 4 vô địch quốc gia), thị trường chuyển nhượng trong nước đã có những chuyển biến tích cực và đến những mùa giải 2008-2009 và 2009-2010 thì trở nên cực kỳ sôi động. Số lượng cầu thủ chuyển nhượng giữa các câu lạc bộ gia tăng (104 vận động viên trong mùa giải thứ 10) cùng với giá trị chuyển nhượng đạt xấp xỉ 41 tỷ đồng. Trên thị trường chuyển nhượng cầu thủ nước ngoài thì cùng với sự phát triển của bóng đá chuyên nghiệp, các câu lạc bộ ngày càng có kinh nghiệm trong việc tuyển chọn và ký hợp đồng với các cầu thủ nước ngoài có chất lượng và đạt hiệu quả về chi phí. Các cầu thủ ngoại này – chủ yếu đến từ Châu Âu và Nam Mỹ – với phong cách và lối chơi đa dạng, không chỉ làm tăng hiệu suất chuyên môn của các trận đấu (từ 2,56 bàn thắng/trận lên đến 3,01 bàn thắng/trận, đặc biệt ở mùa giải 2014 đến hết lượt trận thứ 13 là 3,59 bàn thắng/trận (Phạm Ngọc Viễn, 2013), mà còn giúp nâng cao trình độ cho các vận động viên trong nước.

Trong thời gian qua, việc mua bán, chuyển nhượng vận động viên thể thao ở Việt Nam hiện nay chủ yếu diễn ra sôi động trong bộ môn bóng đá, cụ thể là lĩnh vực chuyển

Việc chú trọng phát triển nguồn nhân lực bằng cách đầu tư vào các tài năng bóng đá, tăng cường bổ sung nguồn lực chất lượng cao thông qua thị trường nhập khẩu (chuyển

nhượng, mua bán) thay vì chỉ tập trung vào các nguồn đào tạo chính quy hay phong trào TDTT như trước đây đã chuyên nghiệp hóa và đẩy mạnh sự phát triển của bóng đá Việt Nam những năm gần đây.

Bên cạnh bóng đá, bóng rổ và bóng chuyền cũng lần lượt là những bộ môn đang dần tiến tới con đường chuyên nghiệp hóa, tuy hình thức chuyển nhượng, mua bán cầu thủ ở các bộ môn này vẫn còn khá ít. Đặc biệt đối với bộ môn bóng rổ, môn thể thao mà Việt Nam có thực lực còn yếu và hệ thống đào tạo khá non trẻ, thì sự xuất hiện của những lớp cầu thủ ngoại đầu tiên tại Câu lạc bộ SaiGon Heat (mô hình đầu tiên của làm bóng rổ chuyên nghiệp) tại mùa giải ABL (Asean Basketball League) năm 2012 là một giải pháp tích cực nhằm bổ sung và nâng cao chất lượng nguồn lực vận động viên bóng rổ Việt Nam.

Như vậy, ngoại trừ bóng đá, những môn thể thao khác ở Việt Nam vẫn còn khá xa lạ với hoạt động xuất-nhập khẩu vận động viên, chưa coi đó như một nguồn bổ sung quan trọng cho nhân lực để phát triển. Trong bối cảnh hội nhập kinh tế trong mọi lĩnh vực nói chung và hội nhập kinh tế TDTT nói riêng, đây là một điểm yếu cần khắc phục nhằm đẩy mạnh phát triển ngành kinh tế này cho đúng với tiềm năng, đồng thời đáp ứng yêu cầu về số lượng và đặc biệt là chất lượng nhân lực cho TDTT.

### **2.2. Về chất lượng nguồn nhân lực thể dục thể thao**

Theo điều tra năm 2013 của Đề án “Đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ, nghiệp vụ chuyên môn cho cán bộ ngành TDTT đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế và tham gia bộ máy điều hành các tổ chức thể thao quốc tế” (do Bộ Văn hóa, thể thao và du lịch thực hiện), chất lượng đội ngũ cán bộ ngành TDTT ở Việt Nam hiện nay như sau:

- Trình độ nghiệp vụ chuyên môn (TDTT và các lĩnh vực liên quan): cán bộ được đào tạo chuyên môn có 1.657 người được đào tạo trong nước (chiếm 33,7%) và 86 người được đào tạo ở nước ngoài (1,75%), trong đó có 75

tiến sĩ và 446 thạc sĩ, còn lại là bậc cử nhân và cao đẳng, trung cấp,...

- Trình độ lý luận chính trị: cán bộ có trình độ lý luận chính trị sơ cấp chiếm tỷ lệ lớn với 1588 người (32,3%), trong khi trình độ trung cấp chiếm 13,1% với 647 người, và trình độ cao cấp chỉ đạt 5,3%.

- Trình độ về kiến thức quản lý nhà nước: tất cả các công chức cơ quan Thể dục thể thao đã qua khóa bồi dưỡng về quản lý hành chính nhà nước ở ngạch đang làm việc. Trong đó, chiếm tỷ lệ cao nhất là cán bộ ngạch chuyên viên và tương đương (54,3%), nhóm cán bộ chuyên viên chính và cao cấp chiếm tỷ lệ rất thấp (tương đương 6,7% và 0,38%). Điều này chứng tỏ trình độ về quản lý nhà nước của các cán bộ TDTT ở nước ta hiện nay vẫn còn hạn chế, thiếu cán bộ có năng lực quản lý cao.

- Trình độ ngoại ngữ: cán bộ công chức TDTT biết ngoại ngữ là 2.420 người, chiếm 49,2% tổng số nhân lực trực tiếp làm công tác TDTT tại các đơn vị. Theo tình hình thực tế, hầu hết những cán bộ, huấn luyện viên, trọng tài thể thao ở Việt Nam có trình độ ngoại ngữ không cao, đặc biệt là tiếng Anh, trong quá trình công tác đều phải qua phiên dịch khiến cho hiệu quả hoạt động không cao trong việc đàm phán và thương lượng. Đặc biệt, trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế về TDTT như hiện nay, yêu cầu phải nắm vững tiếng Anh, nhất là tiếng Anh chuyên ngành để đọc được các văn bản Luật quốc tế và tiến hành trao đổi, thương thuyết với các tổ chức thể thao trên thế giới là vô cùng cấp thiết. Đây có thể nói là một trong những điểm yếu lớn của nguồn nhân lực TDTT Việt Nam so với các nước trong khu vực như Philippin, Thái Lan, Xingapo.

Đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực nói chung và khả năng đáp ứng của nguồn nhân lực đối với nhu cầu phát triển thể thao chuyên nghiệp hiện nay, qua khảo sát với 4382 người (các cán bộ, huấn luyện viên, vận động viên trong ngành) trong khuôn khổ nghiên cứu này cũng cho thấy cái nhìn không

mấy khả quan về chất lượng nguồn nhân lực TDTT hiện nay.

**BẢNG 3: Đánh giá của người sử dụng về chất lượng nguồn nhân lực trong các hoạt động thể thao chuyên nghiệp (n=4382)**

Nội dung phỏng vấn	Tổng	Mức độ đánh giá							
		Tốt		Trung bình		Kém		Không đáp ứng	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1. Đội ngũ huấn luyện viên	4174	1706	40,87	2306	55,25	86	2,06	76	1,82
2. Đội ngũ quản lý	3901	1029	26,38	462	63,86	345	8,84	36	0,92
3. Đội ngũ trọng tài	3874	879	22,69	459	68,35	308	7,95	39	1,01
4. Đội ngũ giảng viên TDTT	3783	1175	31,06	426	63,84	124	3,28	69	1,82

*Nguồn:* Số liệu điều tra của đề tài KX01.05/11-15.

Kết quả ở bảng 3 thể hiện chất lượng nguồn nhân lực trong các hoạt động thể thao chuyên nghiệp được đánh giá ở 4 mức độ khác nhau, tất cả các đối tượng mục tiêu bao gồm đội ngũ huấn luyện viên, đội ngũ quản lý, đội ngũ trọng tài, đội ngũ giảng viên TDTT – những cán bộ trực tiếp tham gia vào việc điều hành, hướng dẫn, đào tạo và rèn luyện TDTT – đều được đánh giá có chất lượng ở mức trung bình với tỷ lệ trên 50%.

Kết quả ở bảng 4 cho thấy, trong số 3.881 người (trên tổng số 4.382 người tham gia cuộc khảo sát) đánh giá về đội ngũ giáo viên TDTT thì có đến 2.750 người, chiếm trên 70% cho rằng lực lượng này chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu phát triển thể thao chuyên nghiệp. Tương tự đối với đội ngũ quản lý, trọng tài và huấn luyện viên, tỷ lệ đánh giá ở mức đáp ứng một phần lần lượt là 73,88%, 67,81% và 56,09%.

**BẢNG 4: Kết quả điều tra nguồn nhân lực cho các hoạt động thể thao đáp ứng nhu cầu phát triển thể thao chuyên nghiệp (n=4832)**

Nội dung phỏng vấn	Tổng	Mức độ đánh giá							
		Đáp ứng hoàn toàn		Đáp ứng một phần		Không đáp ứng		Không xác định	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1. Đội ngũ giáo viên TDTT	3881	784	20,20	2750	70,86	307	7,91	40	1,03
2. Đội ngũ quản lý	3824	859	22,46	2825	73,88	132	3,45	8	0,21
3. Đội ngũ trọng tài	3836	903	23,54	2601	67,81	310	8,08	22	0,57
4. Đội ngũ huấn luyện viên	4097	1665	40,64	2298	56,09	110	2,68	24	0,58

*Nguồn:* Số liệu điều tra của đề tài KX01.05/11-15.

Như vậy, trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, quản lý hành chính của các cán bộ TDTT ở nước ta hiện nay mới ở mức trung bình, trình độ ngoại ngữ còn ở mức kém, nhìn chung chưa thể đáp ứng được yêu cầu phát triển theo hướng chuyên nghiệp hóa và đạt hiệu quả về kinh tế. Nguồn nhân lực chất lượng cao khan hiếm, trong khi đó số lượng cán bộ TDTT vẫn không ngừng tăng mạnh, dẫn đến tình trạng dư thừa lao động phổ thông với trình

độ chuyên môn thấp, nhiều sinh viên của các trường đại học trên toàn quốc, trong đó có sinh viên chuyên ngành TDTT khi ra trường không tìm được việc làm theo đúng ngành đã được đào tạo, dễ rơi vào cảnh thất nghiệp. Thực tế cho thấy hiện nay nạn thất nghiệp trong ngành TDTT được coi là khá phổ biến mặc dù chưa có con số thống kê chính thức (Lưu Quang Hiệp, 2013). Vậy đâu là nguyên nhân chính của tình trạng này và những nhân tố nào tác động đến số

lượng và chất lượng nguồn nhân lực kinh tế TDTT ở Việt Nam hiện nay?

### 3. Các yếu tố ảnh hưởng đến nguồn nhân lực kinh tế thể dục, thể thao

#### 3.1. Quản lý nhà nước về đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho thể dục, thể thao

Để đảm bảo phát triển sự nghiệp TDTT theo đúng định hướng, không ngừng nâng cao chất lượng các hoạt động thể dục, thể thao, đòi hỏi phải có nguồn nhân lực rất lớn đa dạng phong phú bao gồm nhiều lực lượng lao động khác nhau về chuyên môn nghiệp vụ và trình độ đào tạo, quản lý, huấn luyện ở các cấp, bao gồm cả các cán bộ nghiên cứu khoa học và lực lượng lao động kinh doanh dịch vụ khác tác nghiệp trong lĩnh vực TDTT. Do đó, Nhà nước ban hành các chính sách và thống nhất quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực nhằm đáp ứng được yêu cầu phát triển sự nghiệp thể dục thể thao. Tổ chức, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho phát triển TDTT là một trong những nội dung quan trọng của quản lý nhà nước về TDTT đã được Luật Thể dục, thể thao ban hành ngày 29-11-2006 quy định tại khoản 2 điều 6.

Các địa phương cũng đã xây dựng bộ máy quản lý nhà nước về TDTT quân chúng theo hướng dẫn của Bộ Văn hóa, thể thao và du lịch – Bộ Nội vụ từ tỉnh đến quận, huyện. Ở cấp xã đã triển khai xây dựng Trung tâm Văn hóa, thể thao xã và tổ chức các câu lạc bộ TDTT cơ sở theo thông tư của Bộ Văn hóa, thể thao và du lịch.

Về mặt chủ trương chính sách là như vậy, tuy nhiên khi đi vào thực tế, công tác quản lý ngành còn ảnh hưởng bởi cơ chế bao cấp trước đây, chưa bắt kịp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội hiện nay. Mặt khác, Nhà nước còn chưa chú trọng vào chính sách thu hút nhân tài thể thao; chưa có quy chế tuyển dụng vận động viên nước ngoài phù hợp với thực tiễn phát triển thể thao chuyên nghiệp. Công tác giáo dục tư tưởng, đạo đức trong thi đấu, thưởng thức thể thao chưa được quan tâm đúng mức, còn dễ xảy ra

những vụ việc tiêu cực, nhất là trong thi đấu thể thao, điển hình như nạn cá cược bóng đá, sử dụng doping... Bên cạnh đó, đối với thể thao thành tích cao, Nhà nước chưa có chiến lược phát triển nguồn nhân lực, thiếu chính sách và các quy định về đào tạo nguồn nhân lực dành riêng cho lĩnh vực thể thao này.

#### 3.2. Công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ

##### • Về số lượng và chất lượng các cơ sở đào tạo TDTT

Hiện nay trên toàn quốc có 12 cơ sở đào tạo trung cấp TDTT (mỗi năm đào tạo khoảng 1200 học sinh ở các ngành: TDTT, giáo dục thể chất, quản lý TDTT, sư phạm TDTT, văn - thể dục); 29 cơ sở đào tạo cao đẳng TDTT (mỗi năm đào tạo khoảng 2300 sinh viên ở các ngành: giáo dục thể chất, quản lý TDTT, Sư phạm giáo dục thể chất, Sư phạm ngữ văn); 21 cơ sở đào tạo đại học TDTT (mỗi năm đào tạo khoảng 5.700 sinh viên ở các ngành: giáo dục thể chất, huấn luyện thể thao, quản lý TDTT, y sinh học TDTT), 7 cơ sở đào tạo thạc sĩ (mỗi năm đào tạo khoảng 400 học viên ở ngành giáo dục thể chất và Huấn luyện thể thao), 3 cơ sở đào tạo Tiến sĩ các chuyên ngành TDTT (mỗi năm đào tạo khoảng 50 nghiên cứu sinh ở 2 chuyên ngành giáo dục thể chất và huấn luyện thể thao). Mục tiêu của các cơ sở đào tạo này là đào tạo nguồn nhân lực nhằm đáp ứng cho thị trường lao động trong lĩnh vực TDTT. Tuy nhiên, sự gia tăng số lượng các cơ sở đào tạo cán bộ TDTT, đặc biệt là số lượng các ngành, chuyên ngành đào tạo TDTT còn chưa đáp ứng với thực tế mô hình (phân loại) nguồn nhân lực TDTT trong thực tiễn, các trường đại học ở nước ta còn thiếu nhiều mã ngành đào tạo TDTT, chưa có bộ môn kinh tế TDTT. Đây là một trong những nguyên nhân cơ bản dẫn đến tình trạng thất nghiệp đang ngày càng phổ biến trong ngành TDTT hiện nay (Lưu Quang Hiệp, 2013).

Đánh giá về hiệu quả của các cơ sở đào tạo vận động viên, huấn luyện viên, trọng tài thể thao, khảo sát trên 4.382 người trên phạm vi

toàn quốc đã cho kết quả như sau (bảng 4): hoạt động của những cơ sở đào tạo nguồn nhân lực thể thao là vận động viên, huấn luyện viên và trọng tài thể thao các cơ sở đào tạo của nhà nước, của tư nhân và của liên doanh đặt trong nước đều được đánh giá ở mức hiệu quả. Tuy nhiên, đáng lưu ý là có đến 58,48% số ý kiến cho rằng việc gửi nhân lực đi đào tạo ở nước ngoài là rất hiệu quả.

### • Công tác đào tạo huấn luyện viên thể thao

Trước đây, huấn luyện viên các môn thể thao ở nước ta chủ yếu lấy từ hai nguồn: từ những vận động viên hết tuổi thi đấu do thiếu huấn luyện viên nên họ được chuyển ngang sang làm công tác huấn luyện và những sinh viên tốt nghiệp các trường đại học và cao đẳng TĐTT. Cả hai lực lượng này đều có những ưu nhược điểm riêng. Những vận động viên hết tuổi thi đấu tuy có chuyên môn giỏi nhưng họ lại chưa được học tập những kiến thức cần thiết trong nhà trường. Vì vậy, khi huấn luyện họ chỉ thực hiện theo cảm tính và kinh nghiệm mà không có bài bản, phương pháp khoa học, cho nên sử dụng các bài tập, khối lượng, cường độ không phù hợp làm ảnh hưởng đến kết quả huấn luyện. Trong khi đó, với các sinh viên tốt nghiệp đại học và cao học, rất ít người trong số họ xuất phát là vận động viên, hầu như không có nhiều kinh nghiệm thực tiễn nên gặp khó khăn về chuyên môn trong quá trình công tác. Giáo án của họ thường nghèo nàn, không có hiệu quả củng cố và nâng cao thành tích cho vận động viên.

Hiện nay, mặc dù rất nhiều vận động viên sau giai đoạn duy trì thành tích thể thao đã không ngừng học tập để trở thành những huấn luyện viên giỏi cả về lý thuyết và thực hành. Tuy nhiên, thực tế là việc học văn hóa cho vận động viên hiện chưa được quan tâm, hầu hết chỉ là học cho xong chứ không phải học để trang bị kiến thức. Tình trạng trình độ văn hóa của vận động viên nước ta hiện nay còn thấp. Họ không được trang bị đầy đủ về ngoại ngữ, tin học nên khi trở thành huấn

luyện viên, việc tiếp thu phương pháp huấn luyện hiện đại gặp rất nhiều khó khăn. Kể cả khi bản thân các huấn luyện viên có ý thức và tinh thần tự rèn luyện nâng cao trình độ của bản thân thì việc đó vẫn là một thách thức không nhỏ, dẫn đến mặt bằng trình độ của huấn luyện viên Việt Nam hiện nay còn thấp so với quốc tế.

### • Công tác tuyển chọn và đào tạo vận động viên trẻ

Đây là quá trình phát hiện và khai thác tối ưu tiềm năng vốn có của vận động viên. Quá trình này thường được tổ chức rất công phu và khoa học nhằm tuyển chọn và bồi dưỡng có hiệu quả nhất những vận động viên trẻ có triển vọng đạt thành tích cao. Ở Việt Nam hiện nay, bước đầu đã hình thành hệ thống đào tạo vận động viên tương đối hợp lý, những mô hình từ tuyển đào tạo vận động viên năng khiếu thể thao đến tuyển đào tạo vận động viên thành tích cao, từ các câu lạc bộ cấp xã, huyện đến các trung tâm đào tạo cấp tỉnh và quốc gia, từ đào tạo bán chuyên nghiệp đến chuyên nghiệp ở từng môn thể thao. Tuy nhiên, quá trình tổ chức đào tạo còn nhiều bất cập dẫn đến hiệu quả chưa cao. Nguyên nhân phần lớn là do cán bộ, huấn luyện viên còn thiếu tri thức khoa học trong công tác huấn luyện, không phân biệt được ranh giới và tỷ lệ phù hợp giữa các nội dung huấn luyện ở các thời kỳ huấn luyện, hầu hết theo kinh nghiệm mà không có căn cứ khoa học. Đây là một khó khăn đòi hỏi phải có giải pháp khắc phục nhằm nâng cao hiệu quả công tác đào tạo tài năng trẻ cho TĐTT Việt Nam hiện nay.

### • Nguồn vốn cho phát triển nhân lực trong lĩnh vực thể thao

Hiện nay nguồn vốn cho phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực thể thao chủ yếu đến từ ngân sách trung ương và ngân sách địa phương, trong khi đó nguồn vốn đến từ tư nhân đầu tư, tài trợ trong nước, ngoài nước và nguồn vốn khác chiếm rất ít. Nguồn vốn ngân sách hạn chế, kinh tế TĐTT lại chưa phát triển mạnh và chứng tỏ được là lĩnh vực

đầu tư tiềm năng, khả năng thu hút vốn đầu tư và tài trợ từ các tổ chức tư nhân trong và ngoài nước còn yếu kém. Điều này khiến cho công tác đào tạo và xây dựng nguồn nhân lực cho TDTT bị hạn chế về kinh phí để phát triển, dẫn đến hoạt động chưa thực sự hiệu quả.

### • *Quỹ hỗ trợ tài năng, chế độ đãi ngộ*

Thực tế cho thấy, ở Việt Nam cũng tồn tại những quỹ hỗ trợ tài năng bao gồm Quỹ hỗ trợ tài năng trẻ các cấp huyện, tỉnh, thành phố và cấp quốc gia. Tuy nhiên các quỹ này vẫn còn khá hạn chế về kinh phí và hoạt động chưa hiệu quả. Về chế độ đãi ngộ thì ngoài bóng đá là môn thể thao được đánh giá là có chế độ đãi ngộ tương đối tốt, các môn thể thao khác như: bóng chuyền, quần vợt, bóng bàn, cầu lông và võ thuật, mặc dù cũng đã đạt được nhiều thành tích tốt trong thi đấu trong và ngoài nước, song chưa thực sự được quan tâm đầu tư đúng mức, chế độ đãi ngộ ở các môn này chỉ đạt mức trung bình hoặc khá. Một nền thể thao phát triển chuyên nghiệp cần phải có một chế độ hỗ trợ và đãi ngộ hoàn thiện tương xứng nhằm động viên, khuyến khích sự rèn luyện và cống hiến của những tài năng cho sự nghiệp phát triển TDTT. Do đó, đây cũng là một trong những yếu tố cần được cải thiện trong thời gian tới.

### • *Ứng dụng khoa học - công nghệ trong đào tạo nguồn nhân lực TDTT*

Theo kết quả khảo sát và đánh giá của nhiều chuyên gia, ở Việt Nam, việc ứng dụng khoa học – công nghệ vào đào tạo nguồn nhân lực còn chưa thực sự hiệu quả. Hiện nay, các trường đại học TDTT đều đưa môn Phương pháp nghiên cứu khoa học TDTT vào chương trình giảng dạy, hệ thống kiến thức và phương pháp luận được trang bị cơ bản và đầy đủ đảm bảo cho quá trình công tác khi ra trường. Nhưng thực tế, số lượng sinh viên ra trường tham gia công tác nghiên cứu khoa học TDTT rất ít, hiện chỉ có khoảng vài chục cán bộ trên phạm vi toàn quốc. Bên cạnh đó, mặc dù chúng ta đã có rất nhiều công trình nghiên cứu khoa học về thể thao thành tích

cao nhưng hiệu quả ứng dụng trong thực tiễn công tác huấn luyện nhằm nâng cao thành tích thể thao vẫn chưa được phát huy. Nguyên nhân của nhân của tình trạng này có lẽ nằm ở khâu chuyển giao công nghệ, đưa những giá trị nghiên cứu ứng dụng vào thực tiễn quá trình huấn luyện còn hạn chế, bất cập.

### **Kết luận**

Nguồn nhân lực là một nhân tố quyết định đối với sự phát triển kinh tế TDTT. Việc chú trọng đào tạo, phát triển nguồn nhân lực nhằm khắc phục những tồn tại, yếu kém cả về số lượng và chất lượng đang là yêu cầu đặt ra vô cùng cấp thiết, đòi hỏi phải có một hệ thống giải pháp cụ thể, đồng bộ và hiệu quả, nhằm phát huy tối đa tiềm lực con người trong công cuộc xây dựng TDTT trở thành một ngành kinh tế quốc dân thực sự./.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đề án “Đào tạo nâng cao trình độ ngoại ngữ, nghiệp vụ chuyên môn cho cán bộ ngành thể dục, thể thao đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế và tham gia bộ máy điều hành các tổ chức thể thao quốc tế”, Bộ Văn hóa, thể thao và du lịch, 2013.
2. Dương Nghiệp Chí, Lâm Quang Thành, Phạm Ngọc Viễn, Tạ Xuân Lai (2007), Tài sản thể dục, thể thao kinh doanh và quản trị, Nxb Thể dục, thể thao, Hà Nội.
3. Lương Kim Chung, Dương Nghiệp Chí, Tạ Xuân Lai (2003), Kinh tế học thể dục, thể thao, Nxb Thể dục, thể thao, Hà Nội.
4. Tài liệu hội thảo khoa học đề tài cấp nhà nước, mã số: KX.01.05/11-15 “Cơ sở pháp lý và khung khổ điều tiết cho phát triển kinh tế thể dục thể thao ở Việt Nam”, Bắc Ninh 2013.
5. Tài liệu hội thảo khoa học đề tài cấp nhà nước, mã số: KX.01.05/11-15 “Thực trạng nguồn nhân lực thể dục thể thao hiện nay”, Đà Nẵng, 2013.
6. Tài liệu hội thảo khoa học đề tài cấp nhà nước, mã số: KX.01.05/11-15 “Giải pháp phát triển kinh tế thể dục thể thao ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế”, TP. Hồ Chí Minh, 2013.
7. Báo cáo tổng hợp đề tài “Giải pháp phát triển kinh tế thể dục thể thao ở Việt Nam trong thời kỳ hội nhập quốc tế”, Trường đại học Thể dục, thể thao Bắc Ninh 2014 (Chủ nhiệm đề tài: GS.TS. Lưu Quang Hiệp).
8. Báo cáo tổng hợp đề tài “Thực trạng đào tạo và giải pháp phát triển nguồn nhân lực thể thao ở các tỉnh phía Bắc”, Trường đại học Thể dục, thể thao Bắc Ninh 2013 (Chủ nhiệm đề tài: GS.TS. Lưu Quang Hiệp).
9. Phạm Ngọc Viễn (2011), Tổng kết bóng đá chuyên nghiệp qua 10 mùa giải thử nghiệm. Hà Nội.