

Các quyết định luận phía sau hành vi Hướng nghiệp ở người đi học và lao động tìm kiếm việc làm (Determinisms behind the career and vocational guidance behaviors of learners and job seekers)

Th.S Ngô Quốc Phương¹

Hành vi của các chủ thể hướng nghiệp như người đi học (học sinh, sinh viên...), người lao động và tìm kiếm việc làm chịu nhiều tác động xã hội khách quan². Trong nhiều trường hợp, như ở Việt Nam, sự lựa chọn ngành học, nghề nghiệp và việc làm của các chủ thể này không đi cùng hướng mong đợi, kỳ vọng của cấp quản lý vĩ mô về đào tạo và việc làm (các quy hoạch, định hướng vĩ mô của nhà nước). Trong số các yếu tố khách quan này, có một số được gọi là các quyết định luận xã hội chi phối hành vi hướng nghiệp của các chủ thể, kể cả gia đình của họ. Bài viết này, từ góc độ nhân học và xã hội học hướng nghiệp, xem xét một số quyết định luận đứng sau quá trình hướng nghiệp của người đi học, đi làm, lao động tìm kiếm việc làm, phân tích một số yếu tố xã hội liên quan đến quan niệm lựa chọn nghề nghiệp cũng như hành vi và biến đổi của các thiết chế xã hội liên quan đến hướng nghiệp.

1. Chủ nghĩa bằng cấp

Sức ép của chủ nghĩa bằng cấp không chỉ tồn tại trong hệ thống giáo dục, đào tạo và việc làm ở Việt Nam, mà còn có mặt ở nhiều nơi khác trên thế giới.³ Đối với riêng Việt Nam, chủ nghĩa bằng cấp có nguồn gốc từ trong lịch sử giáo dục truyền thống trọng học, hiếu học, bên cạnh nhiều đặc điểm của giáo dục phong kiến, Khổng giáo. Bằng cấp và bản thân chủ nghĩa bằng cấp ngày nay có nhiều chiều hướng biến đổi về vị trí và vai trò khi các con đường hình thành, phát huy và phát triển năng lực, cùng nhiều yếu tố di động xã hội và nghề nghiệp liên quan đến quan niệm, giá trị và con đường thành đạt không chỉ đơn thuần dựa vào một số đường lối cũ của các kiểu tổ chức đào tạo và giáo dục tiền công nghiệp và công nghiệp.

Điểm phức tạp trong chức năng của văn bằng xuất hiện khi chúng đồng thời hàm chứa ít nhất hai yếu tố : chứng chỉ chuyên môn (năng lực thông qua đào tạo) và nhãn hiệu xã hội (liên quan đến vị thế). Hai yếu tố này có một lôgic gắn bó rất chặt chẽ và thống nhất. Chứng chỉ chuyên môn có được cho thấy kinh nghiệm đào tạo đã trải qua. Cộng thêm nội dung chương trình đào tạo, nguồn gốc và danh tiếng của cơ sở đào tạo, cho một bằng chứng nhất định về năng lực thông qua đào tạo của người có bằng cấp. Mặc dù kinh nghiệm và thành tích đào tạo không phản ứng hết năng lực của người có chứng chỉ, văn bằng chuyên môn, thì thông thường các văn bằng này vẫn là một thông tin khách quan, giúp mô tả chân dung xã hội của cá nhân đó. Đây là lúc hệ thống vị thế của cá nhân được xác định, kết nạp trực tiếp căn cước chuyên môn thông qua bằng cấp mà cá nhân có được.

Các nhà kinh tế học nhìn nhận vai trò của bằng cấp⁴ một cách trực diện và rõ nét khi xem bằng cấp như là các thông tin, bằng chứng về năng lực cá nhân của người lao động mà người tuyển dụng nhân lực trên thị trường có thể gián tiếp có được, trước những hạn chế về mặt

¹ Giảng viên, cán bộ nghiên cứu, Đại học Quốc gia Hà Nội, nghiên cứu viên trao đổi tại Viện INETOP/CNAM Paris (ngoquocphuong@yahoo.com)

² Jean-Francois Germe, Tạp chí AEP, Bordeaux, 2004.

³ Francis Danvers, Hội thảo Pháp - á mở rộng về hướng nghiệp, 2005.

⁴ Jean-Francois Giret, OSP, No.2, 2000, tr. 237 : bằng cấp nằm ở khâu kết thúc của một quá trình đào tạo, chứng nhận kiến thức và năng lực có thể sử dụng, thực hiện trong công việc và hoạt động lao động. Bằng cấp còn được xem là một nhãn hiệu phân biệt các cá nhân theo các năng lực tiềm tàng, độc lập với tri thức học hỏi, được thông tin đến người sử dụng lao động.

thông tin thiếu cân đối và tốn phí thời gian tìm kiếm thông tin giữa cung và cầu lao động. Mặc khác, trên thực tế, thông thường bằng cấp là một loại bằng chứng văn bản hoá chính thức xác nhận kinh nghiệm, nội dung, kết quả đào tạo và năng lực thông qua đào tạo của người được cấp.

Trên thị trường lao động, tại một thời điểm nhất định, khi có sự khan hiếm cung việc làm so với cầu việc làm, như trường hợp hiện nay ở Việt Nam (cung việc làm < cầu việc làm, cầu lao động < cung lao động), sẽ xuất hiện xu hướng nguồn nhân lực có bằng cấp mạnh hơn, cao hơn, chiếm lĩnh các vị trí công việc cùng hệ chuyên môn mà thông thường những người có bằng cấp yếu hơn, thấp hơn có thể thực hiện (ví dụ người có bằng đại học làm công việc mà lẽ ra người có trình độ trung cấp cùng lĩnh vực, hoặc bằng tú tài có thể đảm nhiệm.)

Bằng cấp còn mang một giá trị vượt ra khỏi giá trị thực của nó⁵ với tư cách vật đo năng lực qua đào tạo của cá nhân. Khi cung đào tạo nói chung nhỏ hơn cầu đào tạo, người đi học có thể tìm mọi cách để có thể có được một chỗ học bất cứ ở đâu trong hệ thống cung đào tạo (chọn bất cứ trường nào, bất cứ ngành nào, điều kiện càng thuận lợi, dễ dàng càng tốt, miễn là có thể có bằng cấp về sau.)

Một quan niệm trong xã hội và giáo dục truyền thống vốn đã đi vào tâm thức của nhiều người Việt, về mặt tâm lý, văn hoá là tinh thần trọng người có học và đặc biệt là người có học vị cao. Các bằng chứng trong thang bậc giá trị này có thể tìm thấy trong hệ thống phong phú của tục ngữ, ca dao người Việt, mà một vài ví dụ là : "sĩ, nông, công, thương", "nhất sĩ, nhì nông", "làm thầy nuôi vợ, làm thợ nuôi miệng", "bái tổ vinh quy" v.v... Giá trị này là một yếu tố góp phần hình thành động cơ và việc ra quyết định theo đuổi bằng cấp của nhiều người. Ngày nay, chúng ta hiểu rõ logic đằng sau vấn đề này là sự phân biệt giữa lĩnh vực chuyên môn được đào tạo và học vấn cấu thành vị thế. Trong xã hội truyền thống, khi đào tạo còn ít phổ biến, yếu tố chuyên môn hoá, chính quy và phạm vi số lượng chưa nhiều, việc được đi học đã tự thân cho thấy vị thế xã hội ưu trội hơn về mặt học vấn của người đi học so với những người khác không có điều kiện và cơ may đó.

Chính do những ưu thế và chức năng xã hội như trên mà việc có được bằng cấp càng cao và càng mạnh bao nhiêu càng tốt, đã trở thành một yếu tố thúc đẩy quyết định của nhiều học sinh, sinh viên, người được đào tạo, người lao động, người tìm kiếm việc làm trên thực tế đào tạo và việc làm ở Việt Nam. Chủ nghĩa bằng cấp là một hiện tượng phức tạp, vừa có những khía cạnh có lý, vừa có những khía cạnh bất hợp lý, song là một hiện tượng tồn tại khách quan trong xã hội. Hiện tượng này, trong nhiều trường hợp, đã ảnh hưởng, chi phối mạnh mẽ quyết định chọn ngành học của người đi học và người lao động, bất chấp việc đào tạo và bằng cấp được chọn theo hướng đó có phù hợp với xu hướng và các đặc điểm nhân cách nghề nghiệp cá nhân hay không, có chênh hay không so với các khuyến nghị định hướng, chính sách đào tạo – việc làm từ các cấp vĩ mô.

2. Quyết định luận việc làm – thu nhập

Trong một thị trường lao động có nhiều yếu tố không cân đối như phân tích tóm lược ở phần trên (cầu lao động < cung lao động, cung việc làm < cầu việc làm), thêm vào đó là việc thiếu các tổ chức thông tin lao động, việc làm có chức năng phù hợp, người lao động tìm việc thường có ít lựa chọn và có xu hướng chịu sức ép của các hàm thời gian, thu nhập. Về mặt tâm lý, xã hội, tìm được việc làm còn có chức năng giải tỏa con người khỏi nguy cơ và đôi khi là sự khủng hoảng tâm lý do thất nghiệp kinh niên gây ra. Điều này góp phần vào việc tìm

⁵ Bằng cấp hàm chứa các yếu tố về vốn tri thức. Liên quan đến phân tích giá trị bằng cấp, các nhà kinh tế giáo dục còn sử dụng các khái niệm như vốn con người (capital humaine) v.v...

kiếm và khẳng định bản sắc, giá trị và sự tồn tại hữu ích của chủ thể trong xã hội và cộng đồng. Hệ quả là các cá nhân có thể ra các quyết định nhằm ưu tiên tìm được sớm nhất một công ăn việc làm, mà đôi khi bằng mọi giá. Các công việc tìm được do đó có thể thường mang tính tạm thời và ngắn hạn, các vị trí có thể dễ dàng tìm được lao động thay thế. Quá trình tìm kiếm việc làm, nêu như không phải trải qua một thời gian tìm kiếm, chọn lựa, thử và sai kéo dài, thường hiếm khi hội đủ các yếu tố như : kỳ vọng cá nhân, đặc điểm nhân cách nghề nghiệp của người tìm việc, sự sẵn có của vị trí công việc, mạng quan hệ, thông tin lao động - việc làm, các điều kiện lao động (không chỉ là thu nhập, vốn thường được ưu tiên, mà còn nhiều đặc điểm khác tùy theo nhu cầu, động cơ và hệ giá trị cá nhân, như thăng tiến chuyên môn, vị thế xã hội v.v...)

Chính vì những lý do như trên mà hiện nay, trên thị trường lao động, loại hình dịch vụ tư vấn hướng nghiệp theo đúng nghĩa cho người lao động, mặc dù hết sức quan trọng, chưa trở thành ưu tiên so với các dịch vụ thông tin cung – cầu lao động, việc làm khác. Tư vấn hướng nghiệp thông thường⁶ mà trong đó các chuyên gia hướng nghiệp tìm hiểu thể giới nhân cách nghề nghiệp của người lao động thông qua các phương pháp và công cụ chuyên môn, các trắc nghiệm, đánh giá, đồng thời cung cấp cho người lao động các thông tin về thị trường lao động, thể giới việc làm, thị trường đào tạo, kỹ năng, hiểu biết về chính bản thân..., trên cơ sở đó, trợ giúp người lao động trong việc ra quyết định lựa chọn nghề nghiệp phù hợp, hiện chưa có điều kiện phát triển xứng đáng với tầm vóc và vai trò của lĩnh vực này.⁷

Mặc dù các quá trình thích nghi cá nhân – công việc, cá nhân – tổ chức lao động, song dưới tác động của quyết định luận về việc làm – thu nhập, người lao động có nguy cơ ít tìm thấy sự phù hợp "chuyên môn", hay còn gọi là hiện tượng chênh lệch, giữa vị trí, yêu cầu công việc mà họ đang làm với hệ thống đặc điểm nhân cách và xu hướng nghề nghiệp của họ.

3. Quan niệm nghề nghiệp

Ngày nay ở Việt Nam, nhất là ở các khu vực đô thị và đô thị hoá, nghề nghiệp càng ngày càng trở nên một khái niệm trừu tượng, phức tạp, khó nắm bắt. Người lao động có khuynh hướng nói đến việc làm, sau đó là việc làm tạm thời, mà chủ yếu là ngắn hạn so với trung hạn và dài hạn. Tính di động cao với tần suất xuất hiện dày đặc các lần chuyển đổi công ăn việc làm trong biểu đồ tập hợp các công việc từng trải qua của một người lao động trong suốt quá trình tham gia thị trường lao động của họ, gợi ý việc cân nhắc đặt khái niệm di động việc làm (job mobility) nhiều hơn bên cạnh khái niệm di động nghề nghiệp (professional mobility).

Một yếu tố quan trọng truyền thống khác tác động đến việc xác định lĩnh vực nghề nghiệp của cá nhân là lĩnh vực đào tạo của họ. Ngày nay, người ta không chỉ chuyển đổi nhiều công việc khác nhau trong suốt lộ trình nghề nghiệp của cuộc đời, không chỉ một lúc làm nhiều công việc khác chuyên môn, mà còn đồng thời có thể được đào tạo ở nhiều lĩnh vực khác nhau (nhiều bằng cấp khác nhau).

⁶ Xem Jean Guichard, Michel Huteau, Dunod, 2001 ; Patricia M. Raskin, Teacher College, 1987 và John O. Crites, Mc.Graw-Hill Book Co., 1981.

⁷ Hướng nghiệp (career guidance and counseling) được coi là một lĩnh vực khoa học liên ngành có tư cách độc lập, nghiên cứu và tác nghiệp chuyên môn, hỗ trợ các quá trình và chiến lược gia nhập xã hội, văn hoá và chuyên môn của các chủ thể xã hội. Trong bối cảnh của xã hội hậu hiện đại, xã hội năng lực, kinh tế tri thức và giáo dục suốt đời, hướng nghiệp trở thành một trong các thiết chế kỹ thuật tích hợp trong mọi quá trình xã hội hoá của cá nhân tại các môi trường đào tạo, việc làm, bảo đảm xã hội. Hướng nghiệp trực tiếp là công cụ trợ giúp liên tục các quá trình định hướng, tái định hướng, hoà nhập và tái hoà nhập của các chủ thể xã hội.

Tất cả những yếu tố trên gợi ý việc cần thiết phải xác định liên tục khái niệm nghề nghiệp trong một môi trường, xã hội đầy biến đổi. Điều này cũng gợi ý việc phải tiếp tục tìm hiểu và phân biệt nhiều khái niệm kề cận và liên quan đến khái niệm nghề nghiệp truyền thống như : việc làm (job, employment, occupation), công việc (work), nghiệp vụ (speciality), sự nghiệp (cause) v.v... so với nghề nghiệp (career, profession, vocation). Tuy vậy, dường như nghề nghiệp, theo chúng tôi, vẫn luôn là một khái niệm tùy thuộc vào ít nhất ba yếu tố sau:

- (i) Sự tự xác định và phân loại của chính cá nhân về căn cước việc làm của họ dựa trên một phức hợp đồng thời các yếu tố như giá trị, tâm lý, tình cảm, động cơ, thiên hướng... (tôi làm nghề này là chính, đây mới là nghề thật, nghề ruột của tôi, đây mới là sự nghiệp của tôi),
- (ii) Sự phân loại nghề nghiệp hành chính của cơ quan quản lý, thống kê về nghề nghiệp, việc làm và hộ khẩu ; các tổ chức đào tạo và sử dụng lao động.
- (iii) Quan niệm xã hội (đó chính là nghề, đó không phải là nghề) luôn trong trạng thái động với các biến đổi xã hội không ngừng.

4. Gia đình và xã hội

Kể cả trong những trường hợp có sự khác biệt đáng kể trong kinh nghiệm nghề nghiệp và trải nghiệm cuộc sống giữa những người lớn trong gia đình, như cha mẹ, ông bà đối với các cá nhân với tư cách là thành viên gia đình thuộc thế hệ con, cháu, vị thế xã hội của người lớn được quy định bởi văn hoá và truyền thống ở Việt Nam vẫn đóng một vai trò đáng kể⁸. So với thế hệ con, cháu, người lớn thường có nhiều ưu thế hơn : có nhiều kinh nghiệm, có một vị trí nhất định trong xã hội, có tích lũy về kinh tế, tài chính, quan hệ xã hội, kỹ năng và chuyên môn. Ngoài ra, giữa các thành viên trong gia đình còn có các quan hệ tâm lý, tình cảm, tạo điều kiện cho việc trao đổi giữa các thế hệ về vấn đề hướng nghiệp. Các yếu tố này đứng đằng sau uy tín và tạo sức nặng cho việc người lớn đưa ra các lời khuyên nhủ về hướng nghiệp tới các thành viên trẻ hơn trong gia đình của họ. Mặt khác, các quyết định liên quan đến hướng nghiệp (chọn ngành đào tạo, nghề nghiệp và việc làm) của thế hệ con cháu lại thường được thực hiện ở những giai đoạn khi họ còn khá trẻ, chưa tích lũy được nhiều và chưa khẳng định được mình, do đó họ có khuynh hướng lệ thuộc nhất định vào gia đình.

Trong gia đình Việt Nam hiện đại, mặc dù di động nghề nghiệp và xã hội theo các chiều dọc và ngang dường như đã làm cho mô hình cha nào con ấy trong hướng nghiệp cá nhân giảm thiểu đáng kể so với quá khứ, người ta vẫn có thể thấy rõ vai trò của thứ bậc, tôn ti trong thiết chế này, mà tại đó người lớn tuổi, các bậc phụ huynh, họ hàng, có một tác động, ảnh hưởng không nhỏ đến quyết định của con cái. Quá trình tác động và ảnh hưởng này không chỉ xảy ra ở các giai đoạn khi cá nhân đã lớn hơn và bước sang tuổi vị thành niên, mà trái lại, đã bắt đầu ngay từ khi các thành viên trẻ chịu sự giáo dục đầu tiên của gia đình. Sự tác động đó có thể còn kéo dài nhiều năm sau tới cá nhân, tùy theo hoàn cảnh và văn hoá của mỗi gia đình. ở các khu vực mà di động việc làm, di động xã hội và biến đổi xã hội nói chung còn chưa mạnh, các ảnh hưởng có nguồn gốc văn hoá truyền thống là hết sức quan trọng đối với các quyết định chọn ngành học, nghề nghiệp và việc làm của các cá nhân.

Truyền thống văn hoá, các quy ước ngầm ở Việt Nam về trách nhiệm của thế hệ cha ông trong quan tâm, chăm sóc thế hệ con cháu, mở đường cho việc người lớn, khi có điều kiện,

⁸ Bùi Thế Cường, "Trong miền an sinh xã hội – nghiên cứu về tuổi già Việt Nam", Hà Nội, 2005, trang 34 : Một khảo sát xã hội học về người cao tuổi tiến hành ở Đồng bằng sông Hồng năm 1996 (RRDES) cho thấy, mặc dù không phải là một tỷ lệ cao, vẫn có 62,6 % người cao tuổi được phỏng vấn cho biết họ nhận thấy người già nói chung được kính trọng trong gia đình.

đều có thể tác động, can thiệp sâu, nông, ít, nhiều vào các quyết định, dự định về nghề nghiệp, học hành, việc làm của con cháu. Đến lượt mình, cung cách và nội dung tác động này có thể chịu sự chi phối của các giá trị xã hội rộng lớn hơn.

Các quan niệm xã hội mà trung tâm là hệ giá trị chuẩn mực đóng vai trò hướng dẫn các cá nhân và gia đình của họ. Đối với các cá nhân, các quan niệm xã hội tác động, quy định quá trình, cách thức và mục tiêu xã hội hoá nói chung và xã hội hoá, gia nhập nghề nghiệp, chuyên môn nói riêng của cá nhân. Một loạt những quan niệm từ xã hội liên quan đến thế nào là nghề, không phải là nghề, thế nào là thành đạt, không thành đạt, thế nào là nghề cao quý, nghề tầm thường; thêm vào đó là bảng phân loại tự động trong quan niệm xã hội về nghề nghiệp theo các dấu hiệu xã hội như tuổi tác, giới tính, dân tộc, tôn giáo, niềm tin v.v... là những yếu tố tồn tại khách quan trong xã hội. Tuy vậy, còn một nhóm quan niệm xã hội đặc biệt nữa khá phổ biến trong các gia đình, trong bối cảnh có nhiều biến đổi như hiện nay. Đó là nhóm quan niệm bàn về thế nào là tính thực tiễn, thức thời, thế nào là tính khôn ngoan, thế nào là phù hợp, và không phù hợp trong việc lựa chọn nghề nghiệp, đào tạo và việc làm. Vấn đề là không phải lúc nào các cá nhân, các thành viên trẻ, cũng tìm thấy sự phù hợp giữa quyết định của họ so với các giá trị và quan niệm xã hội mang tính áp lực này. Khi đó, có thể cơ chế ra quyết định lựa chọn nghề nghiệp cá nhân bị lấn lướt, chi phối quá mạnh bởi các lực tác động bên ngoài, làm cho cá nhân thiếu tự tin, rối nhiễu thông tin và có thể dẫn đến việc ra quyết định thiếu phù hợp, ảnh hưởng bất lợi đến sự phát triển và quá trình xã hội hoá của họ.

5. Nhà trường và doanh nghiệp

5.1 Nhà trường

Nhà trường phổ thông nói chung, nhất là ở những nơi tiểu hệ thống giáo dục này được kết nối với thị trường lao động (học sinh rời trường đi làm), hoặc với hệ thống đào tạo nghề (như ở Việt Nam là các trường nghề, các trường trung học chuyên nghiệp⁹), thường có vai trò quan trọng với quyết định hướng nghiệp của người đi học. Càng lên các lớp học và cấp học cao hơn, như cuối phổ thông cơ sở, phổ thông trung học, về lý thuyết, ứng với các đặc điểm phát triển tâm lý lứa tuổi, học sinh, người đi học càng có chiều hướng gia tăng khả năng quan tâm đến tương lai (học tập, ngành học, việc làm, ngành làm) của mình. Tính chất, mức độ quan tâm tới hướng nghiệp tùy thuộc vào hoàn cảnh kinh tế và các điều kiện khác vốn thông thường phân người đi học thành 2 loại : tiếp tục đi học và ra thị trường lao động. Trong bối cảnh Việt Nam, mặc dù những biến đổi gần đây trong hệ giá trị xã hội, các quan hệ và chuẩn mực xã hội trong thiết chế nhà trường như quan hệ thầy – trò, bạn học, phụ huynh – nhà trường... vẫn còn nhiều ý nghĩa và vai trò tác động đối với hướng nghiệp học sinh. Vai trò hướng nghiệp học đường sẽ được phát huy thêm và trở thành một quyết định luận quan trọng hơn nữa khi giáo dục hướng nghiệp được tổ chức chặt chẽ với sự xuất hiện trong nhà trường của đồng thời các hoạt động sư phạm giáo dục hướng nghiệp và các tổ chức, mô-đun thông tin, giáo dục, tư vấn, hướng nghiệp có sự hiện diện của các chuyên gia hướng nghiệp được đào tạo bài bản.¹⁰

⁹ Như thường thấy từ trước đến nay ở Việt Nam. Sắp tới, có khả năng xuất hiện chính thức hệ thống “trung cấp nghề” được kiến toan và hy vọng đem lại vị thế mới cho hệ bằng đào tạo nghề và chuyên nghiệp.

¹⁰ Tại nhiều nước có nền hướng nghiệp phát triển như Pháp, Canada v.v... đã xuất hiện mô hình “nhà trường định hướng” mà thực chất là việc hướng nghiệp được tích hợp cao trong chương trình đào tạo, với sự quy định phân chia chính thức các vai trò và phối hợp vai trò giữa lãnh đạo nhà trường, giáo viên chủ nhiệm, giáo viên bộ môn, cán bộ, chuyên gia tư vấn hướng nghiệp, hội cha mẹ học sinh, thanh tra giáo dục, bộ phận thư viện v.v...

5.2 Doanh nghiệp

Doanh nghiệp và các tổ chức tuyển dụng lao động khác trên thị trường lao động, trọng tâm quan tâm về việc làm của người được đào tạo, người lao động, có một tác động và vai trò rất to lớn và khách quan đến hành vi hướng nghiệp của họ. Tác động này được thực hiện trước hết thông qua các yếu tố về năng lực mà doanh nghiệp mong đợi và yêu cầu ở người lao động (tri thức, kỹ năng, năng lực chuyên môn, năng lực ứng xử văn hoá, xã hội và nhiều năng lực khác không chỉ dừng ở việc "có tay nghề tốt" đơn thuần). Chủ thể hướng nghiệp lúc này quy chiếu hành vi hướng nghiệp của mình vào các yêu cầu trên và coi đó như một chuẩn khách quan, định hướng quyết định lựa chọn nghề nghiệp, việc làm. Ngày nay, các doanh nghiệp và các tổ chức tuyển dụng lao động khác, vì chính lợi ích của mình¹¹, trở thành một yếu tố không thể bỏ qua trong quá trình hướng nghiệp của các cá nhân trong xã hội, khi tích cực hơn trong việc tìm kiếm nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược phát triển của mình. Khi các doanh nghiệp, tổ chức này, với tư cách là các thực thể của thị trường lao động về phương diện cung việc làm và cầu lao động, hợp tác với các cơ sở đào tạo, bằng tiêu chuẩn năng lực mà mỗi doanh nghiệp yêu cầu ở người lao động trở thành một yếu tố cực kỳ quan trọng đối với hướng nghiệp.

6. Biến đổi xã hội

Biến đổi xã hội là một chủ đề lớn. ở đây, trong phần cuối của bài viết, chúng tôi chỉ xin đề cập đến hai phương diện : biến đổi trong hệ giá trị và biến đổi trên thị trường đào tạo, lao động, việc làm mà đặc biệt trong đó là vai trò của các thực thể trung gian trên thị trường này – các tổ chức tư vấn hướng nghiệp.

6.1 Hệ giá trị

Biến đổi xã hội xứng đáng được coi là một loại quyết định luận nặng cân, tác động bao trùm lên các quyết định hướng nghiệp của các cá nhân trong xã hội. ý nghĩa của biến đổi xã hội ở đây không chỉ gói gọn trong quan hệ giữa biến thiên, phát triển của các sự vật, hiện tượng và các chủ thể trong xã hội so với hàm thời gian và không gian dưới tác động của các lực biến đổi : khoa học, công nghệ, kinh tế, tài chính, chính trị v.v... Các ý nghĩa của biến đổi xã hội, từ chính nội hàm của khái niệm này, được thể hiện rõ nét nhất, như trong trường hợp đặc thù của xã hội Việt Nam hiện nay, ở hệ giá trị xã hội trong tương quan với sự biến đổi của các mô hình xã hội. Hiện nay, mô hình xã hội ở Việt Nam đang có những biến đổi. Người ta đang tìm kiếm một mô hình mới với những kỳ vọng về tính ưu việt so với các mô hình cũ về các mặt tiến bộ xã hội, năng suất, hiệu quả xã hội và nhiều yêu cầu khác về mặt nhân văn và phát triển. Tuy vậy, giai đoạn chuyển đổi này cũng là một giai đoạn ẩn chứa nhiều ẩn số và ít nhiều mang tính bất ổn, kém tường minh và khó dự đoán. Một loạt các yếu tố từ hạ tầng cơ sở xã hội đến thượng tầng kiến trúc biến đổi và chuyển hoá mạnh mẽ: kinh tế, luật pháp, văn hoá, đạo đức, tâm lý, niềm tin... Vấn đề là trong khi nhiều giá trị, chuẩn mực mới định hướng chưa được xác định, hoặc đơn thuần là chưa tìm thấy chỗ đứng của mình, nhiều chuẩn mực và giá trị cũ lại được nói lỏng, không phân biệt tính hợp lý và bất hợp lý, dẫn đến trường hợp rối loạn, khủng hoảng (cái mới chưa định hình, cái cũ chưa mất hẳn đi)¹² mà mức độ, quy mô, tính chất có thể được đánh giá tùy các quan điểm khác nhau. Người ta thường nghe thấy các

¹¹ Liên quan đến hàm lợi nhuận, nhiều doanh nghiệp đang phải suy nghĩ tìm giải pháp ứng xử với vấn đề di động bất lợi của các dòng nhân lực (thất thoát nhân lực và vốn tri thức doanh nghiệp) và bản thân các yêu cầu thường xuyên của củng cố, phát triển nguồn nhân lực, trong sự chi phối của nhiều yếu tố như cạnh tranh, hạn chế thông tin, thời gian, tài chính, tổ chức và các nguồn lực khác.

¹² Francis Danvers, Hà Nội, 2005.

cuộc bàn luận nhiều lúc ngã về khía cạnh phê phán đối với các chủ đề như : chủ nghĩa tiêu thụ, chủ nghĩa cá nhân, chủ nghĩa thực dụng, chủ nghĩa cơ hội, chủ nghĩa hưởng thụ v.v... Các biến đổi và hệ quả biến đổi xã hội này đang tác động vào chiến lược xã hội hoá của các cá nhân, trong đó có các quyết định hướng nghiệp của họ, nhất là trên các khía cạnh tâm lý như nhu cầu, động cơ. Tuy vậy, các biến đổi xã hội cũng có những khía cạnh tích cực. Việc cân đối và ứng phó trong quan hệ giữa hai mặt tích cực, tiêu cực của biến đổi xã hội, thông qua hệ giá trị tác động lên thế giới nhân cách nghề nghiệp và sự hình thành phát triển thế giới này ở người đi học, người lao động là một câu hỏi đòi sự trả lời của nhiều giới, trong đó có các nhà xã hội học, nhân học và các nhà giáo dục, tư vấn, hướng nghiệp.

6.2 Biến đổi trên thị trường đào tạo, lao động và vai trò của các tổ chức trung gian tư vấn hướng nghiệp

Thị trường đào tạo và việc làm của Việt Nam trong suốt giai đoạn điều chỉnh vĩ mô nền kinh tế suốt gần 20 năm qua và sắp tới đây, dưới tác động của các quá trình gia nhập mạnh mẽ và đầy đủ hơn vào nền kinh tế khu vực và quốc tế (các quá trình khu vực hoá và toàn cầu hoá), chứng kiến nhiều biến đổi mạnh mẽ có liên quan đến đào tạo, quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Các quá trình điều chỉnh vĩ mô có chiều hướng định hướng nguồn lao động nói chung chuyển sang các khu vực công nghiệp và dịch vụ, trong khi giảm bớt về mặt số lượng ở khu vực lao động phổ thông nông nghiệp với hàm lượng công nghệ và năng suất lao động thấp, hiệu quả hạn chế. Quá trình điều chỉnh này như vậy cũng thúc đẩy quá trình công nghiệp hoá và đô thị hoá ở phạm vi toàn quốc, đặc biệt là quá trình đô thị hoá dân số nông thôn tại chỗ. Công nghiệp hoá, hiện đại hoá, đô thị hoá và hội nhập quốc tế đòi hỏi một quá trình sắp xếp và chuẩn bị khẩn trương nguồn nhân lực khả dĩ đáp ứng các yêu cầu phát triển và hội nhập mới.

Trong khi đó, do các cột trụ của nền kinh tế theo mô hình mới ở tầm vĩ mô chưa hoàn thiện, các yếu tố kinh tế thị trường xã hội hiện đại chưa phát triển đầy đủ trên cả hai thị trường đào tạo và lao động. Cung về đào tạo và việc làm còn yếu, thiếu cân đối và thiếu ổn định. Độ chênh giữa các yếu tố cung và cầu về đào tạo, lao động, việc làm và việc quản lý, xử lý chúng tiếp tục thiếu sự trợ giúp của các công cụ điều tiết chuyên môn hoá. Các dự báo đào tạo, việc làm thiếu sự hậu thuẫn của một mạng lưới thống kê, dữ liệu kết nối thành mạng lưới, triển khai từ phía dưới lên, phối hợp giữa các cấp vĩ mô, trung mô và vĩ mô. Giữa hai thị trường đào tạo và việc làm¹³ thiếu những tổ chức, thiết chế hỗ trợ quá trình trao đổi, tương tác và quản lý.

Các vấn đề đang đặt các chủ thể hướng nghiệp là những người đi học, người lao động đứng trước những khó khăn về việc tìm kiếm thông tin tin cậy và ra quyết định phù hợp. Như được dự báo, chúng có thể trở nên ngày một rõ nét hơn với các xáo trộn và biến đổi mạnh mẽ, sâu sắc, không tránh khỏi trên thị trường lao động và nhân lực trong nước, dưới tác động của việc hội nhập ngày một sâu, rộng hơn của Việt Nam trong giai đoạn tới đây, vào quá trình phân công lao động, việc làm và kinh tế khu vực, quốc tế, qua việc gia nhập mới hoặc hội nhập đầy đủ hơn vào các định chế kinh tế, thương mại như AFTA và WTO¹⁴.

Riêng trên lĩnh vực tư vấn, thông tin về hướng nghiệp đào tạo và việc làm, mạng lưới các tổ chức trung gian¹⁵ trên hai thị trường đào tạo và việc làm cùng các tổ chức tư vấn hướng

¹³ Xem Jean-Jacques Paul, *Economica*, 1989.

¹⁴ ASEAN Free Trade Area – Khu vực Mậu dịch Tự do các nước ASEAN, World Trade Organisation – Tổ chức Thương mại Quốc tế.

¹⁵ Christian Bessy, Francois Eymard-Duvernay (chủ biên), "Les intermédiaires du marché du travail" (Các trung gian trên thị trường lao động", PUF, Pháp, 1997.

ng nghiệp tích hợp trong mỗi hệ thống còn kém phát triển. Chính mức độ, tính chất, chức năng và phạm vi hiện diện cùng năng lực chuyên môn của các tổ chức này là một yếu tố nữa mang tính quyết định, tác động vào chất lượng và hiệu của quả hướng nghiệp ở Việt Nam cho tới nay và trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

1. Jean-Francois Germe, "Les enjeux de l'orientation professionnelle face aux évolutions de l'emploi" (Những thách thức được mắt của hướng nghiệp trước các biến đổi việc làm), Tạp chí AEP, số 123, Quý 2, Bordeaux, Pháp, 2004
2. Francis Danvers, "Một vài yếu tố nền móng cho nhân học hướng nghiệp", Kỷ yếu Hội thảo Pháp - á mở rộng về các vấn đề và hướng đi cho hướng nghiệp ở Việt Nam, Đại học Quốc gia Hà Nội và Viện INETOP/CNAM Paris Pháp, Hà Nội, tháng 01/2005.
3. Jean-Francois Giret, "Le rôle du diplômé dans les premières années de vie active" (Vai trò của bằng cấp trong những năm đầu tham gia thị trường lao động), Tạp chí OSP, INETOP/Cnam, No.2, tháng 4, 5, 6 năm 2000.
4. Bùi Thế Cường, "Trong miền an sinh xã hội – Nghiên cứu về tuổi già Việt Nam", NXB ĐHQG Hà Nội, 2005
5. Christian Bessy, Francois Eymard-Duvernay (chủ biên), "Les intermédiaires du marché du travail" (Các tổ chức trung gian trên thị trường lao động), PUF, Pháp, 1997.
6. Jean-Jacques Paul, "La relation formation – emploi, un défi pour l'économie" (Quan hệ đào tạo – việc làm, một thách thức đối với kinh tế), NXB Economica, Paris, 1989.
7. Jean-Guichard, Michel Huteau, "Psychologie de l'orientation" (Tâm lý học hướng nghiệp), Dunod, Paris, 2001.
8. Patricia M. Raskin, "Vocational counseling – A guide for the practitioner" (Tư vấn hướng nghiệp – Cẩm nang hướng dẫn thực hành”, NXB Teacher College Press, New York, USA, 1987.
9. John O. Crites, “Career Counseling – Models, Methods and Materials”, (Tư vấn nghề – Mô hình, phương pháp và công cụ), Mc.Graw-Hill Book. Company, USA, 1981.