

## ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG NHU CẦU NGUỒN NHÂN LỰC TDTT QUẦN CHÚNG TẠI CÁC TỈNH BẮC MIỀN TRUNG

TS. Nguyễn Thanh Tuấn, ThS. Hoàng Ngọc Viêt, ThS. Nguyễn Thị Kim Nhung

*Trường Đại học TDTT Đà Nẵng*

**Tóm tắt:** Bằng các phương pháp thường quy, phân tích thực trạng công tác đào tạo nguồn nhân lực TDTT quần chúng của các tỉnh Bắc Miền Trung. Kết quả nghiên cứu bao gồm khảo sát đánh giá nhu cầu, nghề nghiệp TDTT quần chúng tại các tỉnh Bắc miền Trung.

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực; Thể dục thể thao quần chúng; các tỉnh Bắc miền Trung.

**Abstract:** By regular methods, analyzing the reality of the training of human resources for sports and physical training of the Northern Central provinces. The research results include a survey of assessing the needs and career of mass sports in the Northern Central provinces.

**Keywords:** Human resources; mass sport; North Central provinces.

### ĐẶT VẤN ĐỀ

Đổi mới công tác cán bộ là một vấn đề mang tính cấp thiết, bởi cách mạng nước ta đã chuyển sang một thời kỳ mới mà trong đó thế giới có nhiều nét rất đặc biệt như tình hình thế giới có nhiều biến động xu hướng toàn cầu hóa mở rộng trên khắp thế giới. Cuộc cách mạng khoa học công nghệ đang phát triển như vũ bão... Trước tình hình đó để đáp ứng nhu cầu nghiệp vụ trong giai đoạn mới, công tác cán bộ cần đổi mới để đáp ứng ngày càng cao hơn đòi hỏi của thời cuộc. Mặt khác việc chuyển sang nền kinh tế nhiều thành phần vận động theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa cũng đang đặt ra nhiều vấn đề rất mới mẻ về công tác cán bộ.

Đối với yêu cầu đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ TDTT ở cơ sở các tỉnh Bắc miền Trung, ngoài các yêu cầu nhiệm vụ ở vị trí công tác của các loại hình cán bộ mà thực tiễn từ các lĩnh vực hoạt động TDTT xã hội đòi hỏi phải đáp ứng và hoàn thành tốt, để góp phần tạo nên sự phát triển và tiến bộ trên lĩnh vực văn hóa, xã hội. Vì vậy, việc xác định những cơ sở thực tiễn để đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ

TDTT ở cơ sở các tỉnh Bắc miền Trung là một vấn đề cần thiết và quan trọng đặt ra hiện nay đối với xã hội nói chung và các cấp thuộc ngành Văn hoá, Thể thao và Du lịch.

Quá trình nghiên cứu sử dụng các phương pháp: Phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu, Phương pháp điều tra xã hội học, phương pháp chuyên gia tâm lý, phương pháp toán thống kê.

### KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

#### 1. Đánh giá nhu cầu xã hội và cơ hội nghề nghiệp về TDTT quần chúng trong thời kỳ xã hội hóa, hội nhập hóa tại các tỉnh Bắc miền Trung

Đổi mới công tác cán bộ là một vấn đề mang tính cấp thiết, bởi cách mạng nước ta đã chuyển sang một thời kỳ mới mà trong đó thế giới có nhiều nét rất đặc biệt như tình hình thế giới có nhiều biến động xu hướng toàn cầu hóa mở rộng trên khắp thế giới. Cuộc cách mạng khoa học công nghệ 4.0 đang phát triển như vũ bão... trước tình hình đó để đáp ứng nhu cầu nghiệp vụ trong giai đoạn mới, công tác cán bộ cần đổi mới để đáp ứng ngày càng cao hơn đòi hỏi của thời cuộc. Mặt khác việc chuyển sang

nền kinh tế nhiều thành phần vận động theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa cũng đang đặt ra nhiều vấn đề rất mới mẻ về công tác cán bộ. Nhiệm vụ chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước ta trong giai đoạn mới là rất nặng nề và nhiệm vụ ấy được thực hiện trong điều kiện đất nước vừa có thời cơ vừa có thách thức do đó công tác cán bộ phải tạo ra một đội ngũ cán bộ có đủ điều kiện thực hiện tốt những yêu cầu của điều kiện mới đặt ra.

Quan điểm này của Đảng còn thể hiện ở chỗ, trên cơ sở nhiệm vụ phát triển nền TDTT mà xây dựng tổ chức, xác định số lượng cơ cấu, tiêu chuẩn cán bộ TDTT. Căn cứ vào đó mới lựa chọn, bố trí cán bộ TDTT cho phù hợp. Làm sao cán bộ luôn luôn thích ứng với tổ chức, làm điều kiện cho sự phát triển của cả tổ chức và cán bộ.

Yêu cầu công tác cán bộ TDTT phải gắn liền với phong trào phát triển nền TDTT của xã hội. Phải thông qua hoạt động thực tiễn và phong trào TDTT của xã hội để tuyển lựa, giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng cán bộ TDTT.

Phong trào TDTT là trường học lớn của cán bộ TDTT. Hoạt động TDTT là nơi giáo dục, rèn luyện, đào tạo, đánh giá, sàng lọc, tuyển chọn cán bộ TDTT.

Cán bộ và phong trào phát triển nền TDTT của quần chúng có mối quan hệ biện chứng, nên khi tiến hành công tác cán bộ phải kết hợp với phong trào phát triển nền TDTT của quần chúng mới có hiệu quả. Giáo dục, rèn luyện, bồi dưỡng, nâng cao bản lĩnh chính trị phẩm chất đạo đức, lối sống và năng lực của cán bộ TDTT không chỉ qua lý thuyết, trường lớp, mà trước

hết, quan trọng hơn hết là phải qua hoạt động thực tiễn TDTT và phong trào cách mạng của quần chúng.

Theo dự báo trong 5 năm tới, nhân lực ở cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp (kể cả đơn vị sự nghiệp có thu) và doanh nghiệp thuộc ngành TDTT cần thay đổi số lượng, chất lượng và cơ cấu như sau:

+ Nhân lực quản lý nhà nước tăng ít, chủ yếu là nhân lực có trình độ cử nhân, nhưng phải nâng cao trình độ về mọi mặt để đủ khả năng đảm nhiệm chức năng nhiệm vụ tham mưu hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện pháp luật.

+ Nhân lực đào tạo, nghiên cứu, truyền bá, huấn luyện TDTT sẽ tăng mạnh số người có học hàm, học vị cao.

+ Chú trọng hơn nữa đến phát triển nhân lực gián tiếp do hoạt động TDTT sẽ được xã hội hóa mạnh hơn.

Theo kinh nghiệm các nước và quan điểm trong cải cách hành chính, số lượng nhân lực quản lý nhà nước không tăng hoặc chỉ tăng ít do yêu cầu nhiệm vụ tăng thêm; nhân lực đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp tăng do nhu cầu phát triển và xã hội hóa các hoạt động.

Trong 5 năm tới số lượng nhân lực ngành Thể thao tăng; tuy nhiên biên chế rất hạn hẹp chưa đủ để đảm nhiệm công việc từ Trung ương đến địa phương ngày một tăng cao. Nhưng có thể căn cứ mức tăng trưởng thời gian vừa qua và xu hướng tăng sắp tới ước tính mức tăng trưởng bình quân khoảng 5% năm trong giai đoạn 2020-2022 và từ 12% đến 18% trong giai đoạn 2022-2025.

*Bảng 1. Dự báo nhu cầu nhân lực TDTT quần chúng các tỉnh Bắc miền Trung từ năm 2020 đến năm 2025 (Theo vị trí việc làm) (Đơn vị tính: Người)*

TT	Chỉ tiêu	Hiện trạng	Dự báo nhân lực	
			Năm 2022	Năm 2025
1	Cán bộ công tác tại khối quản lý TDTT tuyển tỉnh	86	90	98
2	Quản lý nhà nước về TDTT ở tuyển quận (huyện), phường (xã)	520	546	598
3	Các Sở GD&ĐT và các trường phổ thông	4.500	4.725	7.175
	<b>Nhân lực tổng hợp</b>	5.106	5.361	7.871

Nhu cầu nhân lực ngành Thể thao theo lĩnh vực cho từng năm trong giai đoạn 2020-2025 được dự báo như sau:

*Bảng 2. Dự báo nhu cầu bổ sung nhân lực ngành TDTT quần chúng các tỉnh Bắc miền Trung từ năm 2020 đến năm 2025 (Theo vị trí việc làm) (Đơn vị tính: Người)*

TT	Chỉ tiêu	Dự báo theo từng năm	
		Năm 2022	Năm 2025
1	Cán bộ công tác tại khối quản lý TDTT tuyển tỉnh	04	12
2	Quản lý nhà nước về TDTT ở tuyển quận (huyện), phường (xã)	26	78
3	Các Sở GD&ĐT và các trường phổ thông	225	675
	<b>Nhân lực tổng hợp</b>	245	749

Qua Bảng 1 và 2 cho thấy cán bộ thể thao quần chúng của các tỉnh Bắc miền Trung các năm tới nhu cầu không được nhiều cụ thể: Cán bộ công tác tại khối quản lý TDTT tuyển tỉnh đến năm 2022 cả Bắc miền Trung cần 4 người và năm 2025 thì nhu cầu cần 12 người, còn đối với khối ở tuyển quận (huyện) phường (xã) năm 2022 là 26 người và năm 2025 là 78 người. Các Sở GD&ĐT và các trường phổ thông năm 2022 là 225 người và năm 2025 là 675 người.

## **2. Nhu cầu xã hội và cơ hội nghề nghiệp về nguồn nhân lực phục vụ TDTT quần chúng trong các đơn vị hoạt động dịch vụ TDTT**

Nhân lực khối doanh nghiệp và đơn vị hoạt động dịch vụ TDTT sẽ là tăng mạnh số lượng, nâng cao tay nghề, nhất là nhân lực hoạt động

trong kinh doanh dịch vụ thể thao quần chúng và thể thao giải trí ở các thành phố lớn như Thanh Hóa và Nghệ An đặc biệt là ngành quản lý thể thao nhu cầu xã hội rất nhiều gồm:

- + Chuyên viên marketing thể thao.
- + Chuyên viên quản lý phòng tập.
- + Chuyên viên quản lý thể thao giải trí.
- + Chuyên viên quản lý du lịch thể thao.
- + Chuyên viên quản lý sự kiện thể thao.
- + Chuyên viên tổ chức sự kiện thể thao.
- + Chuyên viên quản lý công trình thể thao tại resort.
- + Hướng dẫn viên, huấn luyện viên cá nhân...

Các loại hình dịch vụ TDTT được phân loại trên nhiều cơ sở khác nhau:

Phân loại theo hình thức phân phối quỹ xã hội: Nhu cầu sử dụng dịch vụ TDTT chia thành dịch vụ miễn phí (các giờ học thể dục trong trường học phổ thông...), dịch vụ mất tiền (các giờ học ở CLB, trung tâm thể thao...).

Theo động cơ sản xuất: Dịch vụ TDTT có thể là thương mại (đem lại lợi nhuận cho người sản xuất) và phi thương mại (các dịch vụ phúc lợi xã hội như phát triển TDTT cho trẻ em, người già, người khuyết tật...).

Theo hình thức sử dụng: Dịch vụ TDTT phân chia thành các dịch vụ cá nhân (những bài tập thể dục độc lập) và dịch vụ quần chúng (nhóm).

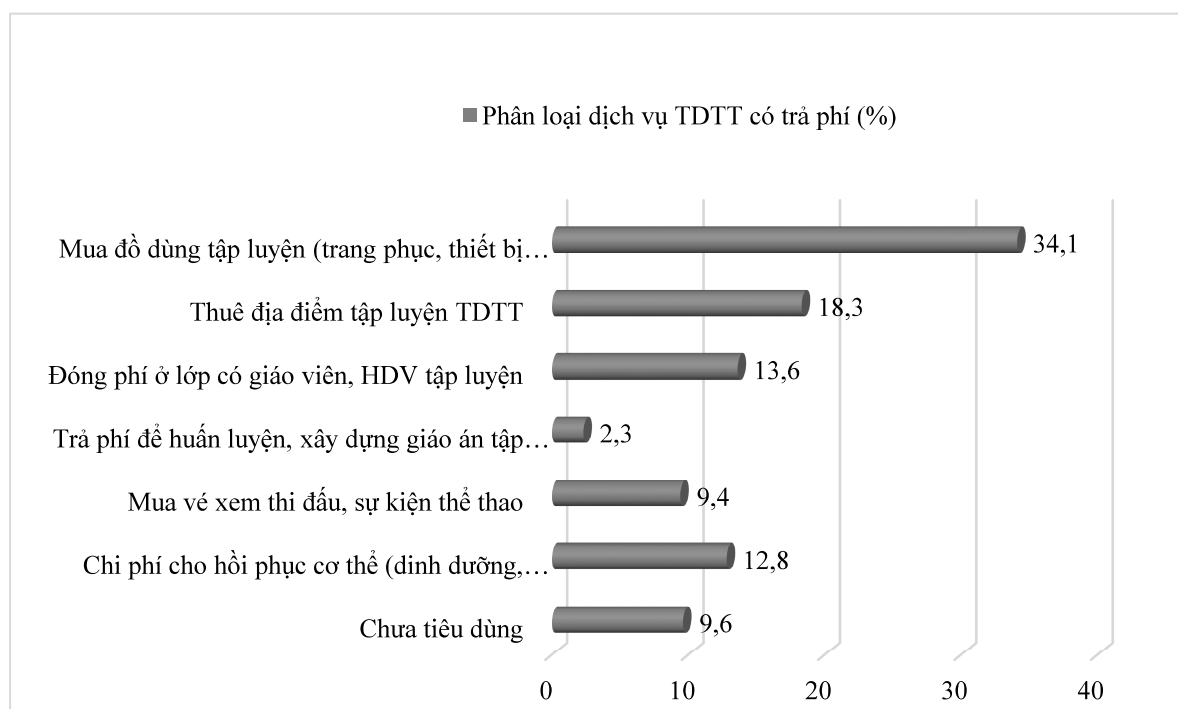
Theo động cơ sử dụng: Dịch vụ TDTT phân chia thành các dịch vụ tư nhân (luyện tập của cá

nhân tại bể bơi, sân bóng...) và dịch vụ công (thuê địa điểm tổ chức thi đấu...).

Theo đặc điểm về nhu cầu: Để đáp ứng được nhu cầu tập luyện thể thao, loại hình dịch vụ này được phân chia ra: tập thể dục, giải trí, tư vấn, giáo dục, giáo dục hỗ trợ, môi giới trung gian và thương mại.

Theo mức độ quan trọng cho người sử dụng, loại hình này chia thành: cơ bản (luyện tập TDTT trên nền tảng khoa học); hỗ trợ, hỗ trợ kèm theo (tập luyện TDTT kết hợp mát xa, tắm hơi); gắn liền (luyện tập TDTT gắn liền với chế độ dinh dưỡng...).

Theo nghiên cứu điều tra, khi khảo sát trên 1.475 người tập luyện TDTT thường xuyên cho thấy kết quả như sau:



Biểu đồ 1. Phân loại dịch vụ TDTT có trả phí

Kết quả thu được cho thấy, chi phí cho dịch vụ TDTT chủ yếu là mua đồ dùng tập luyện (34,1%), trả tiền thuê địa điểm tập luyện thể thao (18,3%) và chi phí hồi phục cơ thể (12,8%). Đối với dịch vụ có người hướng dẫn là khá hạn chế,

chỉ chiếm 15,6%. Như vậy, tuy dịch vụ TDTT đã phát triển rộng khắp cả nước, nhưng mới chỉ ở mức thuần túy là dịch vụ thuê địa điểm, mua sắm trang thiết bị tập luyện. Còn đối với các dịch vụ ở cấp độ cao hơn như: xem thi đấu, sự kiện thể

thao hay tập luyện có người hướng dẫn còn khá hạn chế.

Kết quả trên cho thấy, việc phát triển nguồn nhân lực phục vụ phát triển TDTT quần chúng trong các đơn vị kinh doanh, dịch vụ TDTT quần chúng là rất khó khăn, bởi vì nhu cầu người sử dụng là chưa cao. Như vậy, tuy phong trào tập luyện TDTT của quần chúng nhân dân ngày càng phát triển mạnh, thì việc phải bỏ phí để tập luyện còn khá hạn chế, đa số người tập chọn mô hình tự tập luyện, có chăng cũng là thuê địa điểm, thiết bị tập luyện mà không cần nhiều đến người hướng dẫn, trừ khi họ có những mục đích khác như tập giảm cân, tập thẩm mỹ, tập hồi phục, tập chữa bệnh..., kể cả người tập có sử dụng các dịch vụ này thì cũng chỉ cần hướng dẫn trong một thời gian ngắn nhất định.

Thực tế cho thấy số lượng hướng dẫn viên, giáo viên thể thao trong các cơ sở kinh doanh dịch vụ TDTT quần chúng luôn biến động bất thường theo từng tháng, do vậy khá khó khăn trong việc thống kê một cách chính xác về đối tượng này. Bên cạnh đó, tồn tại một lực lượng rất lớn nhân lực thuộc các đơn vị hành chính sự nghiệp, liên đoàn hiệp hội (cán bộ quản lý, chuyên viên, hướng dẫn viên TDTT, giáo viên thể dục...) trở thành các hướng dẫn viên, giáo viên tại các cơ sở dịch vụ về TDTT.

### **3. Nhu cầu xã hội về việc làm và trình độ đào tạo cần đạt được đối với nguồn nhân lực TDTT hiện nay**

Xã hội ngày càng phát triển thì nhu cầu tập luyện thể thao của nhân dân ngày càng cao; chính vì vậy mà nhiều mô hình tập luyện đã hình thành, kèm theo đó là những vị trí làm việc thiếu nhiều về kỹ năng và kiến thức chuyên

môn sâu thay vì đào tạo mang tính đại trà. Thực tiễn cho thấy, hầu hết các sinh viên tốt nghiệp các trường Đại học TDTT sau khi đi làm việc đều phải đào tạo lại hoặc phải tự học thêm những kiến thức, kỹ năng khác.

Ngoài những vị trí việc làm phổ biến hiện nay như: Giáo viên Thể dục, HLV các môn thể thao phong trào, quản lý TDTT các cấp, trọng tài thể thao, hướng dẫn viên thể thao... thì cũng xuất hiện khá nhiều môn thể thao mới, vị trí làm việc mới. Theo thống kê tại các tỉnh Bắc miền Trung cho thấy những vị trí việc làm mới và những yêu cầu về trình độ đào tạo, kiến thức trang bị như Bảng 3.

Qua khảo sát cho thấy, nhóm ngành trong các đơn vị, cơ quan nhà nước đang tăng rất ít hàng năm cho dù nhu cầu sử dụng là rất lớn. Điều này chủ yếu là do cơ chế, quy định Nhà nước về phân bố vị trí việc làm. Khối công việc phát triển nhất hiện nay là các cơ sở tư nhân, thiên về chăm sóc sức khỏe, thẩm mỹ, tập luyện giảm cân, kỹ năng cơ bản... Tuy vậy, các vòng việc này đòi hỏi kỹ năng thiết thực, chuyên sâu về môn thể thao tập luyện, đồng thời là khả năng sử dụng tin học, khai thác mạng Internet, dịch thuật, giao tiếp bằng ngoại ngữ tốt và thực chất. Khác với các môn được đào tạo bài bản, chủ yếu mang tính hàn lâm, cứng nhắc, nhưng thiếu đi sâu, có tính thực tiễn hơn trong các cơ sở đào tạo.

Chúng ta có thể thấy thực tiễn hiện nay, nhiều cán bộ được đào tạo rất cao, bài bản, nhưng không thể giao tiếp với người nước ngoài, không biết hoặc rất kém trong việc sử dụng máy vi tính, khai thác thông tin trên mạng Internet...

Bảng 3. Nhu cầu xã hội về việc làm và trình độ đào tạo cần đạt được đối với nguồn nhân lực TDTT hiện nay

TT	Vị trí việc làm	Giai đoạn 2020-2025				
		Lứa tuổi	Trình độ cần có	Tin học	Ngoại ngữ	Năng lực đặc biệt
1	Giáo viên Thể dục	20-40	Cử nhân	Cơ bản	B	
2	Huấn luyện viên thể thao	20-40	Cử nhân	Cơ bản	B	
3	Cán bộ quản lý TDTT	20-40	Cử nhân	Cơ bản	B	
4	CB y sinh học TDTT	20-40	Cử nhân	Cơ bản	B	
5	CB truyền thông TDTT	20-40	Cử nhân	Cơ bản	B	
6	CB thể thao giải trí	20-40	Cử nhân	Cơ bản	B	
7	Hướng dẫn viên thể thao	20-40	Cử nhân	Cơ bản	B	
8	Trọng tài thể thao	20-40	Cử nhân	Sử dụng thành thạo máy vi tính, các phần mềm như office, các phần mềm quản lý chuyên dùng cho môn thể thao làm việc	Giao tiếp tốt, kỹ năng dịch thuật, nhận biết tốt các từ ngữ chuyên môn trong tập luyện thể thao	Kỹ năng làm việc theo nhóm, làm việc độc lập; xây dựng và triển khai kế hoạch; khả năng xử lý tình huống; khả năng chăm sóc khách hàng; kỹ năng giao tiếp...
9	Nhân viên	20-40	Cử nhân			
10	HDV phòng gym	20-40	Cử nhân			
11	HDV thể dục thẩm mỹ	20-40	Cử nhân			
12	HDV Yoga	20-40	Cử nhân			
13	Nhân viên cứu hộ	20-40	Cử nhân			
14	Dạy các thể thao như: bóng đá, bơi lội, cầu lông, bóng bàn, quần vợt, võ thuật...	20-40	Cử nhân			
15	Tổ chức sự kiện thể thao	20-40	Cử nhân			
16	Quản lý CLB thể thao	20-40	Cử nhân			
17	Quản lý Thể thao du lịch	20-40	Cử nhân			
18	Vệ sĩ, bảo vệ	20-40	Cử nhân			

## KẾT LUẬN

Qua khảo sát thực tế ở các tỉnh Bắc miền Trung thì cơ cấu ngành nghề đào tạo cũng thể hiện sự bất hợp lý, có sự mất cân đối khá lớn về ngành nghề đào tạo. Hiện nay trong cơ cấu đào tạo đại học khối ngành Giáo dục thể chất ít chú trọng đến các ngành Thể thao giải trí, Truyền thông thể thao, Thể thao biên các lĩnh vực công nghệ mới trong khi nhu cầu nhân lực phục vụ phát triển TDTT quần chúng của các ngành này cũng rất lớn. Các trường TDTT đa số đều có xu hướng tập trung đào tạo các ngành nghề phổ biến như Cử nhân, Cao học Giáo dục thể chất, Huấn luyện thể thao, Quản lý thể thao mà ít chú

trọng việc đào tạo các ngành mới như Truyền thông thể thao... Điều này dẫn tới có những ngành thừa rất nhiều lao động nhưng có những ngành lại thiếu trầm trọng.

Nhằm đảm bảo cả về số lượng lẫn chất lượng nguồn nhân lực phục vụ phát triển TDTT quần chúng đáp ứng nhu cầu xã hội trong những năm tới ở các tỉnh Bắc miền Trung, đó là việc quan tâm đúng mức của các cấp, các ngành đến công tác quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, định hướng, quản lý và sử dụng nguồn nhân lực là vấn đề chiến lược quan trọng. Đặc biệt là các cơ sở đào tạo theo nhu cầu nguồn nhân mà xã hội.

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- [1]. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du Lịch (2013), *Quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống thiết chế văn hóa, thể thao cơ sở giai đoạn 2013-2020, định hướng đến năm 2030*.
- [2]. Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam (2003), *Nghị định số 121/2003/NĐ-CP ngày 21/10/2003 về Chế độ, chính sách đối với cán bộ công chức xã, phường, thị trấn*".
- [3]. Phan Quốc Chiến (2014), *Nghiên cứu về tình hình tiêu dùng tập luyện TDTT của cán bộ công chức, viên chức, doanh nhân ở TP. Hà Nội*.
- [4]. Đặng Quốc Nam và cộng sự (2010), *Giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ viên chức ngành TDTT ở khu vực miền Trung - Tây Nguyên*, Đề tài KH&CN cấp Bộ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.
- [5]. Nguyễn Văn Phúc, Ngô Trang Hưng, Phạm Thanh Tú (2019), *Kỷ yếu Hội thảo khoa học "Xây dựng mô hình, chương trình và các giải pháp phát triển TDTT quần chúng đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững"*, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.