

THỰC TRẠNG VÀ NHU CẦU VIỆC LÀM NGÀNH THỂ DỤC THỂ THAO TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG

Huỳnh Việt Nam¹, Nguyễn Thị Hùng², Phạm Tuấn Hùng¹

¹Trường Đại học thể dục thể thao Đà Nẵng,

²Đại học Đà Nẵng

Tóm tắt: Nguồn nhân lực trong ngành TĐTT là lực lượng lao động trong các lĩnh vực phi sản xuất, đặc biệt là sản xuất các dịch vụ TĐTT ít tuân theo cơ giới hóa, tự động hóa mà đòi hỏi sự tương tác cá nhân và hướng vào yếu tố con người [1]. Bài viết đánh giá thực trạng việc làm ngành Thể dục Thể thao trên địa bàn thành phố Đà Nẵng để có cơ sở dự báo cơ hội việc làm, định hướng nghề nghiệp cho sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học TĐTT Đà Nẵng. Với việc khảo sát các lực lượng lao động trực tiếp liên quan đến TĐTT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng (n = 238) thông qua phiếu hỏi được gửi đến các đơn vị, bài báo đã tổng hợp được 238 phiếu trả lời trong số 250 phiếu được gửi đi. Kết quả: Đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác TĐTT tại TP. Đà Nẵng tổng số 2691 người, chiếm tỷ lệ 0,186% dân số, trong đó cán bộ biên chế 1913 người, số cán bộ hợp đồng 778 người. Điều này cho thấy, số lượng đội ngũ cán bộ TĐTT hiện nay chưa thực sự đáp ứng sự phát triển một cách nhanh chóng với các loại hình TĐTT hiện đại

Từ khóa: Nguồn nhân lực, việc làm ngành Thể dục thể thao, khảo sát, thực trạng

Đặt vấn đề

Cũng như các lĩnh khác, nguồn nhân lực TĐTT cũng là yếu tố cơ bản và quan trọng quyết định sự phát triển sự nghiệp TĐTT nước nhà. Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO) thì: “Thị trường lao động là thị trường trong đó có các dịch vụ lao động được mua và bán thông qua quá trình để xác định mức độ có việc làm của lao động, cũng như mức độ tiền công”. Còn theo nhà khoa học kinh tế Nga Kostin Leonit Alecxeevich: “Thị trường lao động - đó là một cơ chế hoạt động tương hỗ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong một không gian kinh tế xác định, thể hiện những quan hệ kinh tế và pháp lý giữa họ với nhau”.

Nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn của con người tích lũy được,

có khả năng thu nhập trong tương lai (Beng, Fischer & Dornhusch, 1995). Theo GS. Phạm Minh Hạc (2001), nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó.

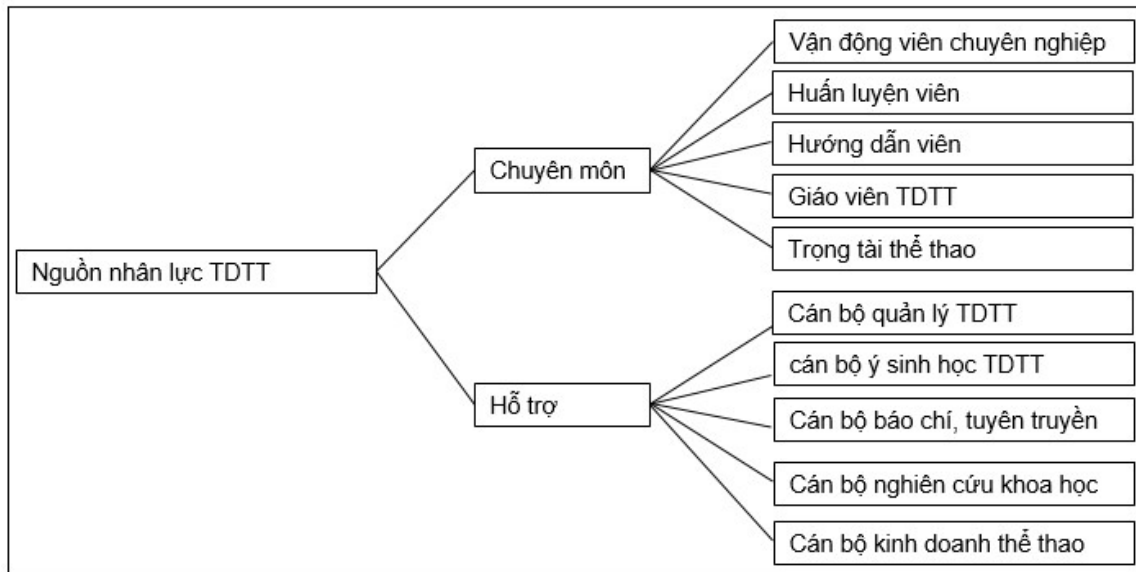
Như vậy, có thể hiểu nguồn nhân lực TĐTT là những người có trình độ lành nghề, kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội-TĐTT của đất nước.

Thị trường lao động - Thị trường việc làm ngành TĐTT có thể được phân loại, sắp xếp theo những thành phần sau, bao gồm: lao động chuyên môn (giảng dạy huấn luyện, tổ chức thi đấu và trọng tài ..), lao động quản lý, lao động dữ liệu (kỹ thuật viên, thư ký..) lao động cung

cấp dịch vụ và lao động sản xuất hàng hoá TDTT. Cụ thể hơn, theo Nguyễn Trọng Xuân và Đặng Văn Dũng (2014) thị trường việc làm ngành TDTT có thể được chia thành 2 dạng là công việc chuyên môn (vận động viên, huấn

luyện viên, hướng dẫn viên, giáo viên, trọng tài) và công việc hỗ trợ (quản lý TDTT, y sinh học TDTT, báo chí tuyên truyền, kinh doanh TDTT, nghiên cứu khoa học) [3].

Hình 1: Mô hình nguồn nhân lực thể dục thể thao



Câu hỏi đặt ra là thị trường việc làm ngành TDTT tại Đà Nẵng cần bao nhiêu lao động ở từng nhóm chuyên môn và hỗ trợ trong vài năm sắp tới. Cho đến thời điểm hiện tại, vẫn chưa thể trả lời chính xác.

Như vậy, việc khảo sát thị trường việc làm ngành TDTT tại Đà Nẵng là lĩnh vực nghiên cứu mới mà hết sức cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

Phương pháp nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu

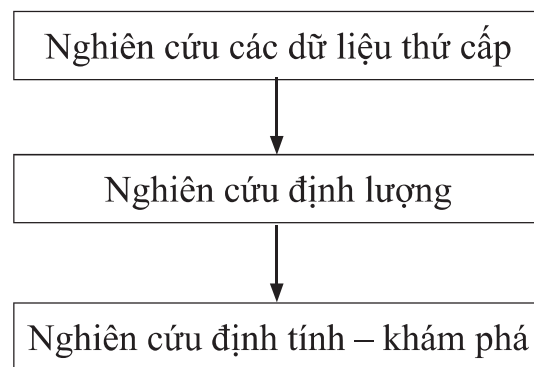
Một trăm năm mươi phiếu khảo sát được gửi đến các cá nhân, đơn vị và tổ chức có liên quan đến hoạt động thể dục thể thao trên địa bàn thành phố Đà Nẵng từ 3/2017. Sau 4 tuần, nhóm tác giả nhận lại được 138 phiếu trả lời. Phương pháp điều tra xã hội học là phương pháp trọng tâm nhằm mục đích trao đổi, phỏng vấn, khảo

sát, tìm hiểu về thực trạng việc làm ngành TDTT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng.

Thiết kế nghiên cứu

Quá trình khảo sát nghiên cứu để dự báo nguồn nhân lực TDTT trải qua ba giai đoạn như sau:

Sơ đồ 1. Các giai đoạn nghiên cứu



Kết quả nghiên cứu

1. Thực trạng nguồn nhân lực TDTT

Qua thu thập và phân tích số liệu, bài viết đưa ra một số nhận định về thực trạng như sau:

- Đội ngũ cán bộ chuyên trách công tác TDTT tại TP. Đà Nẵng tổng số 2691 người, trong đó cán bộ biên chế 1913 người, số cán bộ hợp đồng 778 người.

- So với mức tăng trưởng qua các năm 2005, 2009 và 2016, chúng ta thấy rằng với 603 cán bộ TDTT/ 647.067 ngàn dân, chiếm tỷ lệ 0,093%; 1017 cán bộ TDTT /942.132 ngàn dân, chiếm tỷ lệ 0,107%; và 2691 cán bộ TDTT/ 1.446.200 triệu dân, chiếm tỷ lệ 0,186%.

- Số lượng đội ngũ cán bộ TDTT hiện nay chưa thực sự đáp ứng sự phát triển một cách nhanh chóng với các loại hình TDTT hiện đại (phần lớn cán bộ TDTT trên địa bàn tập trung ở

mảng giáo dục), đặc biệt là thể thao giải trí, thể thao kết hợp du lịch với thành phố Đà Nẵng.

- Kỹ năng, năng lực chuyên môn chưa ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp đổi mới ngành TDTT do những bất cập trong việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ TDTT, cụ thể là tình trạng hụt hẫng về cơ cấu, chưa hợp lý về đặc điểm hoạt động và nhu cầu xã hội tại Đà Nẵng.

2. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực TDTT trong giai đoạn tới

Nhu cầu việc làm ngành TDTT tại Đà Nẵng là rất lớn và nhiều tiềm năng phát triển, đặc biệt ở các lĩnh vực nghề nghiệp như HLV phòng Gym và HLV cá nhân, thể thao giải trí. Các vị trí việc làm khác cũng cần nhiều việc làm như nhân viên Quản lý phòng tập, trung tâm, Truyền thông TDTT và hướng dẫn viên thể thao. Kết quả thể hiện ở bảng 2.

Bảng 2. Dự báo nhu cầu việc làm trong ngành TDTT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đến năm 2020 và những năm tiếp theo

Đối tượng	Dự báo đến năm 2020 (người/năm)			Dự báo năm 2020 - 2025 (người/năm)		
	Tổng	Khối nhà nước	Khối tư nhân	Tổng	Khối nhà nước	Khối tư nhân
1. Huấn luyện viên (HLV phòng Gym và HLV cá nhân (Personal training))	132	25	107	163	50	113
2. Quản lý phòng tập, trung tâm	35	8	27	54	9	45
3. Nhân viên phát triển thể thành viên (membership consultant)	32	6	26	38	8	30
4. Chuyên gia dinh dưỡng, hồi phục	37	12	25	51	15	36
5. Truyền thông TDTT (sự kiện, quản lý fanpage, facebook)	57	18	39	78	23	55
6. Thể thao giải trí (Dù lượn, mô - tô nước, ...)	154	49	105	173	62	111

7. Hướng dẫn viên thể thao (hướng dẫn tập luyện bơi, ...)	74	24	50	95	30	65
8. Trọng tài	65	21	44	73	26	47
9. Cứu hộ	24	4	20	43	5	38
10. Giảng viên GDTC, Giáo viên Thể dục	44	10	34	68	13	55
11. Kinh doanh hàng hóa, dịch vụ thể thao	120	38	82	148	48	100
Tổng cộng	774	215	559	984	289	695

Qua thực trạng cơ cấu nguồn nhân lực TDTT trong những năm qua, số lượng đội ngũ cán bộ TDTT hiện nay mới chỉ đáp ứng công tác quản lý sự nghiệp TDTT theo ngành dọc. Mặc dù các hoạt động TDTT trên địa bàn thành phố Đà Nẵng được phát triển rộng khắp ở các mặt từ phong trào cho đến thể thao thành tích cao, các hoạt động thể thao mang tính dịch vụ, phục vụ vẫn chưa thực sự phát triển. Đặc biệt, với cơ cấu việc làm ngành TDTT hiện nay, nguồn lực này chưa thực sự đáp ứng sự phát triển một cách nhanh chóng với các loại hình TDTT hiện đại (phần lớn cán bộ TDTT trên địa bàn tập trung ở mảng giáo dục), đặc biệt là thể thao giải trí, thể thao kết hợp du lịch với thành phố Đà Nẵng (theo Quy hoạch chung TP Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 2357/QĐ-TTg ngày 4/12/2013). Kỹ năng, năng lực chuyên môn chưa ngang tầm với yêu cầu, nhiệm vụ của sự nghiệp đổi mới ngành TDTT do những bất cập trong việc tuyển dụng, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ TDTT, cụ thể là tình trạng hụt hẫng về cơ cấu, chưa hợp lý về đặc điểm hoạt động và nhu cầu xã hội tại Đà Nẵng.

Nhu cầu về việc làm nhóm nghề sẽ tăng cả về số lượng và chất lượng, cơ cấu theo yêu cầu của sự phát triển đa ngành văn hóa thể thao và

du lịch dịch vụ. Việc làm ở cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp (kể cả đơn vị sự nghiệp có thu) và doanh nghiệp thuộc nhóm ngành Văn hóa, Thể thao gần như không thay đổi số lượng tuy nhiên yêu cầu cao hơn về chất lượng. Việc làm quản lý nhà nước tăng ít, chủ yếu là việc làm có trình độ cử nhân, nhưng phải nâng cao trình độ 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. Việc làm đào tạo, nghiên cứu, truyền bá, huấn luyện thể dục thể thao sẽ tăng mạnh số người có học hàm, học vị cao.

Việc làm khối doanh nghiệp và đơn vị tư nhân sẽ tăng mạnh số lượng, yêu cầu tay nghề cao, nhiều kỹ năng mềm, nhất là việc làm hoạt động trong kinh doanh dịch vụ thể thao giải trí, thể thao biển. Việc làm gián tiếp do hoạt động thể dục thể thao sẽ được xã hội hóa mạnh hơn vì thể tăng cao.

Qua số liệu thực trạng và qua xu hướng phát triển có thể dự báo nhu cầu việc làm ngành TDTT tại Đà Nẵng là rất lớn và nhiều tiềm năng phát triển, đặc biệt ở các lĩnh vực nghề nghiệp mới như HLV phòng Gym và HLV cá nhân (Personal training), vị trí việc làm ở các môn thể thao giải trí đặc biệt là thể thao biển. Ở các doanh nghiệp tư nhân cần nhiều việc làm như

nhân viên Quản lý phòng tập, trung tâm, Truyền thông TDTT và hướng dẫn viên thể thao.

Đối với các cơ sở TDTT truyền thống có nhu cầu việc làm trình độ cao như tiến sĩ, thạc sĩ, huấn luyện viên và bác sĩ chuyên khoa y học thể thao. Tỷ trọng nhân lực có trình độ cao đẳng, trung cấp giảm mạnh.

Về trình độ ngoại ngữ, tin học và kỹ năng mềm của nhân lực thể thao đa số các cơ sở đề yêu cầu ở mức phổ cập. Đội ngũ trí thức và những cán bộ quản lý, quản trị cấp phòng và tương đương trở lên, những người tiếp xúc trực tiếp với người nước ngoài (trợ lý huấn luyện, giao dịch viên các đoàn giao lưu, đoàn thi đấu) có yêu cầu cao hơn để phục vụ được yêu cầu công việc.

Về phân bố vùng miền, nhu cầu việc làm có xu hướng tăng mạnh ở khu vực ven biển, đặc

biệt là các địa điểm phục vụ du lịch, nghỉ dưỡng như Sơn Trà, Non Nước. Các điểm du lịch, vui chơi giải trí cũng là các điểm có nhu cầu việc làm thể thao cao trong khối tư nhân như Bà Nà Hill, Asia park, ...

KẾT LUẬN

Số lượng đội ngũ cán bộ TDTT hiện nay chưa thực sự đáp ứng sự phát triển một cách nhanh chóng với các loại hình TDTT hiện đại (phần lớn cán bộ TDTT trên địa bàn tập trung ở mảng giáo dục), đặc biệt là thể thao giải trí, thể thao kết hợp du lịch với thành phố Đà Nẵng.

Nhu cầu việc làm ngành TDTT tại Đà Nẵng là rất lớn và nhiều tiềm năng phát triển, đặc biệt ở các lĩnh vực nghề nghiệp như HLV cá nhân, vị trí việc làm ở các môn thể thao giải trí đặc biệt là thể thao biển.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nguyễn Danh Hoàng Việt (2020) Nhận thức về phát triển kinh tế thể thao, <http://tapchithethao.vn/nhan-thuc-ve-phat-trien-kinh-te-the-thao-n5849.html>
- [2]. Trương Quốc Uyên, 2009, “Nhu cầu nguồn nhân lực cán bộ thể thao hiện nay và những năm tới, nhìn từ thực tiễn nước ta”, Tạp chí khoa học đào tạo và huấn luyện thể thao, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.
- [3]. Nguyễn Trọng Xuân và Đặng Văn Dũng, (2014), Thực trạng nguồn nhân lực kinh tế thể dục thể thao, Tạp chí nghiên cứu kinh tế 438, trang 10-17.
- [4]. UBND thành phố Đà Nẵng (2010), Quy hoạch tổng thể ngành văn hóa thể thao và du lịch thành phố Đà Nẵng đến năm 2020.
- [5]. UBND thành phố Đà Nẵng (2013), Quy hoạch chung TP Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.

Bài nộp ngày 06/6/2021, phản biện ngày 27/11/2021, duyệt in ngày 10/12/2021