

## MỤC LỤC

CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011-2018: THÀNH TỰU VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	5
TS. Đào Quang Vinh, Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội	
CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4 VÀ CÁC VẤN ĐỀ ĐẶT RA CHO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030	20
TS. Nguyễn Thắng, ThS. Nguyễn Thu Hợp, Trung tâm Phân tích và Dự báo, Viện Hàn Lâm Khoa học Xã hội Việt Nam	
ĐỊNH HƯỚNG QU TIÊN PHÁT TRIỂN CON NGƯỜI TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030	28
PGS.TSKH. Lương Đình Hải, Viện Nghiên cứu Con người, Viện Hàn Lâm Khoa học Xã hội Việt Nam	
BÀN GIẢI PHÁP NÂNG CAO VAI TRÒ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG	37
TS. Đoàn Ngọc Xuân, Vụ trưởng Vụ Xã hội, Ban Kinh tế Trung ương	
GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ GẮN KẾT ĐÀO TẠO VỚI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030	46
Ông Đặng Trọng Bình, Công ty cổ phần công nghệ công nghiệp bọu chính viễn thông	
THU HÚT VÀ TỐI QU NHÂN TÀI VIỆT NAM TRONG KỶ NGUYÊN SỐ	51
Bà Lê Thị Kim, Giám đốc dịch vụ Khoán việc và Cho thuê lại lao động miền Bắc, Manpower Group	
ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TRONG GIAI ĐOẠN 2011-2020, VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030	73
Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp, Bộ LĐ-TB&XH	
NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA, ĐỊNH HƯỚNG VÀ NHỮNG NHIỆM VỤ CHIẾN LƯỢC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2021-2030	86
TS. Nguyễn Hữu Dũng, Nguyên Viện trưởng Viện KHLĐ&XH	

GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA QUÁ TRÌNH CNH - HĐH VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030 103

PGS.TS. Mạc Văn Tiến, Trường Đại học Trưng Vương

TƯƠNG LAI VIỆC LÀM Ở VIỆT NAM – MỤC TIÊU, LỘ TRÌNH VÀ CÂU HỎI CHO QUỐC GIA VỚI NHIỀU LỰA CHỌN 113

Bà Valentina Barucci, Chuyên gia Kinh tế lao động, Tổ chức lao động quốc tế

PHÁT TRIỂN LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM ĐỔI MỚI 124

Ông Harry Edmund Moroz, Chuyên gia Ngân hàng Thế giới

THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP ĐẾN 2030. 130

NGGI/T, TS. Vũ Xuân Hùng, Vụ trưởng Vụ Đào tạo nghề chính quy,  
Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp.

## **CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN 2011-2018: THÀNH TỰU VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA**

*TS. Đào Quang Vinh – Viện trưởng*

*Viện Khoa học Lao động và Xã hội*

### **1. Kết quả thực hiện chính sách lao động, việc làm và phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011-2018**

#### ***1.1. Về hoàn thiện thể chế***

Hệ thống luật pháp và chính sách về lao động, việc làm được sửa đổi, bổ sung theo hướng đảm bảo quyền và nghĩa vụ của người lao động trong tự do lựa chọn việc làm, lựa chọn nghề nghiệp, học tập nâng cao trình độ; tiền lương được thực hiện theo cơ chế thỏa thuận, theo năng suất, chất lượng công việc, song phải bảo đảm không để người lao động bị rơi vào nghèo đói (Nhà nước qui định tiền lương tối thiểu):

- Bộ Luật Lao động sửa đổi năm 2012 với nhiều qui định tiên bộ, đảm bảo tốt hơn các quyền, lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; đồng thời, tăng cường các quy định bảo vệ nhóm lao động đặc thù (lao động nữ, lao động cao tuổi...).

- Luật Việc làm năm 2013 mở rộng độ bao phủ, điều chỉnh các chính sách lao động, việc làm đến toàn bộ LLLĐ; là cơ sở quan trọng để xây dựng các chính sách hỗ trợ người lao động yếu thế, lao động nghèo, lao động nông thôn, người thất nghiệp và tăng cường cơ hội việc làm cho lao động khu vực phi chính thức; phát triển hệ thống dịch vụ việc làm, tín dụng tạo việc làm, chính sách việc làm công, phát triển kỹ năng nghề, bảo hiểm thất nghiệp.

- Luật đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài có thời hạn 2006 được triển khai có hiệu quả. Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài được coi là nhiệm vụ góp phần tạo việc làm, phân công lại lao động, tăng thu nhập và nguồn ngoại tệ, nâng cao kỹ năng lao động và tác phong làm việc của người lao động, qua đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.

- Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 được ban hành (thay thế cho Luật Dạy nghề 2006), là một bước đột phá nhằm thể chế hóa mạnh mẽ chủ trương đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục nghề nghiệp (GDNN). Hệ thống pháp luật về GDNN từng đối đồng bộ, thống nhất. Thống nhất quản lý Nhà nước về GDNN.

- Luật An toàn vệ sinh lao động năm 2015 điều chỉnh mọi hoạt động trong lĩnh vực an toàn, vệ sinh lao động, với phạm vi điều chỉnh được mở rộng đến mọi đối tượng lao động; thiết lập hệ thống kiểm soát rủi ro ở các cấp: nơi làm việc, doanh nghiệp, các cơ quan quản lý nhà nước và các tổ chức, cá nhân có liên quan. Các văn

bản luật pháp đã thể chế hóa những nghĩa vụ tuân thủ pháp luật về an toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) và đảm bảo điều kiện làm việc; các tiêu chuẩn tối thiểu về ATVSLĐ (tiêu chuẩn, quy chuẩn, nội quy, quy trình, xử lý tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp).

### ***1.2. Tăng trưởng việc làm***

Giai đoạn 2011-2018, qui mô lực lượng lao động (LLLĐ) tăng từ 51,7 triệu người năm 2011 lên khoảng 55,4 triệu người năm 2018. Qui mô LLLĐ tăng nhưng tốc độ tăng giảm dần do tác động của già hóa dân số. Giai đoạn 2011-2015, tốc độ tăng bình quân năm của LLLĐ là 1,07%; giai đoạn 2015-2018 giảm còn 0,87%. Tỷ lệ thất nghiệp chung luôn ở mức thấp, chỉ dao động ở mức 2-2,2%; tỷ lệ thất nghiệp thành thị giảm từ 3,6% năm 2011 giảm còn 3,1% năm 2018. Tỷ lệ thiếu việc làm giảm từ 5,48% năm 2011 xuống 1,46% năm 2018. Tỷ trọng lao động trong nông nghiệp giảm từ 48,3% năm 2011 xuống còn 38,1% năm 2018. Tỷ lệ lao động làm công hưởng lương tăng từ 35% năm 2011 lên khoảng 45% năm 2018.

### ***1.3. Tiền lương, quan hệ lao động***

#### ***- Về tiền lương:***

Trong khu vực doanh nghiệp, chính sách tiền lương, tiền công từng bước được điều chỉnh theo nguyên tắc thị trường và trên cơ sở thỏa thuận, giảm sự can thiệp của nhà nước, tăng quyền tự chủ của doanh nghiệp trong việc quyết định mức lương, gắn với năng suất lao động và hiệu quả sản xuất, kinh doanh, hài hòa lợi ích giữa doanh nghiệp và người lao động.

Việc tăng lương tối thiểu vùng được thực hiện hằng năm để đảm bảo và nâng cao chất lượng đời sống của người lao động. Tiền lương cơ sở được điều chỉnh hàng năm với mức tăng khoảng 10% trong giai đoạn 2012-2018. Thu nhập của người lao động dần được cải thiện. Trong khu vực doanh nghiệp, tiền lương danh nghĩa bình quân của người lao động tăng 10,87%/năm trong giai đoạn 2010-2018.

#### ***- Về quan hệ lao động:***

Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2012 đã tăng cường vai trò các tổ chức đại diện giới chủ và tổ chức đại diện người lao động (NLĐ) trong đối thoại xã hội, điều chỉnh các quan hệ, các giao dịch trên thị trường lao động; bảo vệ quyền lợi của người lao động (bắt buộc ký giao kết hợp đồng lao động với người lao động); thúc đẩy việc thương lượng lương, ký kết thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, nhóm doanh nghiệp; hỗ trợ duy trì và thực hiện định kỳ đối thoại tại nơi làm việc giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) với tập thể lao động; hình thành các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động nội bộ hòa giải, trọng tài, tòa án.

Ý thức chấp hành pháp luật lao động của người sử dụng lao động được nâng lên, chủ động đối thoại để giải quyết các kiến nghị từ phía NLĐ; phối hợp chặt chẽ hơn với tổ chức công đoàn.

Trong giai đoạn 2012-2016, số lượng tổ chức công đoàn đã tăng 1,5 lần (số doanh nghiệp từ 10 lao động trở lên có tổ chức công đoàn tăng từ 32.067 DN năm 2012 lên 48.293 DN năm 2016).

Đã hình thành các thiết chế ba bên (Ủy ban Quan hệ lao động và Hội đồng Tiền lương quốc gia) thực hiện vai trò tham vấn ba bên về các vấn đề quan hệ lao động, tăng cường và thực thi đối thoại xã hội, thương lượng, ký kết hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể.

Giai đoạn 2011-2018, tranh chấp lao động, đình công có xu hướng giảm dần; tính chất, mức độ thay đổi theo hướng tích cực, các cuộc đình công xảy ra được tổ chức chặt chẽ hơn, ôn hòa và trật tự. Năm 2013 có 355 cuộc đình công, năm 2014 có 269 cuộc; năm 2015 có 245 cuộc; năm 2016 có 242 cuộc; năm 2017 có 164 cuộc và năm 2018 có 102 cuộc.

#### ***1.4. An toàn vệ sinh lao động***

Ngoại lao động đã ý thức hơn việc chấp hành các quy định về ATVSLĐ. Việc kiểm định các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng đã được nhiều cơ sở quan tâm thực hiện; việc trang bị phôngng tiện bảo hộ cá nhân cho ngoại lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho ngoại lao động được các doanh nghiệp chú trọng hơn. Trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp được thúc đẩy.

Thủ tướng Chính phủ đã thành lập Hội đồng Quốc gia về An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 và ban hành Chương trình quốc gia về ATVSLĐ giai đoạn 2016-2020 với mục tiêu mỗi năm giảm 5% tần suất TNLĐ chết ngoại trong các ngành, lĩnh vực như khai khoáng, xây dựng, sử dụng điện...; Ủy ban Nhân dân các tỉnh, thành phố thành lập Ban chỉ đạo Chương trình quốc gia An toàn, vệ sinh lao động, chỉ đạo tổ chức hưởng ứng Tuần lễ quốc gia, tháng hành động an toàn, vệ sinh lao động hàng năm. Nhìn chung, mức độ nghiêm trọng của TNLĐ đã được kiểm chế ở một số lĩnh vực.

Nhờ cơ chế xã hội hóa các hoạt động huấn luyện ATVSLĐ, số ngoại được thông tin, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động tăng hàng năm. Giai đoạn 2011-2015, mỗi năm có khoảng 500 ngàn đến 1,1 triệu ngoại được tuyên truyền, phổ biến thông tin và huấn luyện; giai đoạn 2016-2018, số lượt ngoại được phổ biến thông tin và huấn luyện vào khoảng 1,2 đến 2,1 triệu ngoại. Năm 2018 các doanh nghiệp, tổ chức cũng tự tổ chức huấn luyện cho khoảng 5 triệu lượt ngoại. Đến nay, có hơn 400 tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện về an toàn, vệ sinh lao động.

Nhờ cơ chế xã hội hóa, số tổ chức kiểm định kỹ thuật an toàn tăng từ 30 lên 90 tổ chức; tiếp cận dịch vụ kiểm định của cá nhân, doanh nghiệp dễ dàng và thuận tiện. Số tổ chức chứng nhận hợp quy được thành lập đến nay là 19 tổ chức. Đến nay, tổng số các thiết bị được kiểm định tăng lên khoảng 3 triệu thiết bị/năm.

Tai nạn lao động được kiểm soát và kiềm chế. Phạm vi thống kê tai nạn lao động được mở rộng đến khu vực không có quan hệ lao động, số liệu thống kê ngày càng đầy đủ hơn. Tai nạn lao động xảy ra trong lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp, trong các làng nghề, hộ sản xuất gia đình bắt đầu được thống kê, báo cáo từ 1/7/2016.

### ***1.5. Đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam***

Số lao động hàng năm đi làm việc ở nước ngoài tăng khá nhanh, từ 88,3 nghìn người năm 2011 lên 142,9 nghìn người năm 2018. Trong 5 năm gần đây, trung bình mỗi năm tăng gần 10 nghìn người. Hơn 90% số lao động đi làm việc ở các thị trường có thu nhập cao như Nhật Bản, Đài Loan, Hàn Quốc. Số lượng lao động đến làm việc tại Malaysia, các nước Trung Đông đang giảm dần do mức tiền lương tương đối thấp.

Chính sách quản lý lao động nước ngoài ngày càng hoàn thiện, góp phần thu hút và sử dụng nhiều chuyên gia giỏi, lao động có tay nghề từ nhiều nước trên thế giới. Năm 2017, có trên 81.359 lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam đến từ 110 nước và vùng lãnh thổ, với khoảng 95,71% trong số này là lao động có tay nghề, lao động trình độ cao (bao gồm nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật).

### ***1.6. Phát triển nguồn nhân lực***

Trình độ học vấn của LLLĐ được cải thiện, tỷ lệ lao động đã hoàn thành bậc phổ thông trung học chỉ tăng từ 26,08% năm 2011 lên gần 33% năm 2018.

Lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ tăng từ 9,45% năm 2011 lên 22,22% năm 2018.

Nhân lực tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học, phát triển công nghệ và đổi mới sáng tạo tăng từ 134.789 người năm 2011 lên 167.746 người năm 2015.

Đội ngũ doanh nhân có bước phát triển nhanh về số lượng và có chuyển biến về chất lượng – tăng từ 859,551 năm 2011 người lên gần 1,3 triệu người năm 2018.

Chất lượng đào tạo được nâng lên và đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu tuyển dụng của DN. Học sinh tốt nghiệp một số trường ĐH, cơ sở GDNN có tỷ lệ tìm được việc làm ngày càng cao. Một số ngành, nghề kỹ thuật – công nghệ, du lịch, dịch vụ có số lượng người học có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp chiếm tỷ lệ cao như Hàn (92%), Điện công nghiệp (88%), Kỹ thuật khai thác mỏ hầm lò (94%), May công nghiệp (95%), Du lịch (90%).

***Chỉ số vốn nhân lực (HCI)*** được cải thiện, năm 2018, chỉ số vốn nhân lực của Việt Nam đạt 0,67 đứng thứ 48/157 trên thế giới, đứng thứ 2 trong khu vực Đông Nam Á, chỉ đứng sau Singapore (đạt 0,88, đứng thứ 1/157). Theo WEF, năm 2018 chỉ số vốn nhân lực của Việt Nam đã tăng 22 bậc so với năm 2013 (biểu 1).

**Biểu 1. Chỉ số vốn nhân lực Việt Nam, 2013-2018**

	2013	2015	2017	2018
Điểm số	0.57	0.69	0.61	0.67
Thứ hạng	70	59	64	48
Tổng số nước tham gia xếp hạng	122	124	124	157

Nguồn: Ngân hàng Thế giới (2018) và Diễn đàn Kinh tế thế giới (2013-2017)

Về chỉ số cạnh tranh tài năng (TCI), năm 2018, điểm số cạnh tranh tài năng toàn cầu của Việt Nam đạt 33.41, xếp thứ 92/125, cao hơn so với điểm trung bình của nhóm các quốc gia có thu nhập trung bình thấp nhất trong tổng số 8 quốc gia Đông Nam Á tham gia xếp hạng, sau cả Lào (xếp thứ 91/125, điểm số 33.56) và bị bỏ lại ở khoảng cách khá xa so với các quốc gia khác như Singapore, Brunei, Malaysia, Philippine. Việt Nam được đánh giá cao ở các chỉ số Kỹ năng Kiến thức Toàn cầu (xếp thứ 69) và Tạo điều kiện (xếp thứ 80), song một số chỉ số bị đánh giá thấp như Thu hút (xếp thứ 91) và „Kỹ năng Kỹ thuật/tay nghề“ (xếp thứ 109)<sup>1</sup>. Trong 5 năm, chỉ số cạnh tranh tài năng toàn cầu của Việt Nam đã bị tụt hạng 10 bậc từ vị trí thứ 82/103 năm 2013 xuống vị trí 92/125 (2018).

Về chỉ số đổi mới sáng tạo, báo cáo về xếp hạng chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu năm 2018 cho thấy Việt Nam tiếp tục cải thiện vị trí, đứng thứ 45/126 quốc gia và nền kinh tế được xếp hạng, tăng 2 bậc so với năm 2017, tăng 14 bậc so với năm 2016. Nhiều chỉ số thành phần đã có sự cải thiện đáng kể, điển hình như chỉ số về Nâng cao hiệu quả Thực thi pháp luật tăng mạnh từ hạng 74 lên hạng 57; Chỉ số về Môi trường kinh doanh tăng 10 bậc; Chỉ số đổi mới công nghệ của doanh nghiệp tăng 23 bậc lên thứ 13.

**Biểu 2. Thứ hạng chỉ số đổi mới sáng tạo của Việt Nam, 2013-2017**

	2013	2014	2015	2016	2017
	vị trí so với 141 nước và vùng lãnh thổ			vị trí so với 128 nước và vùng lãnh thổ	vị trí so với 127 nước và vùng lãnh thổ
<b>Nhóm tiêu chí số đầu vào của ĐMST</b>	<b>89</b>	<b>100</b>	<b>78</b>	<b>79</b>	<b>71</b>
1. Thể chế/Tổ chức	122	121	101	93	87
2. Nguồn nhân lực, nghiên cứu	98	89	78	74	70
3. Cơ sở hạ tầng	80	99	88	90	77

<sup>1</sup><http://cafef.vn/viet-nam-dung-thu-92-trong-bang-xep-hang-chi-so-cananh-tranh-nhan-tai-toan-cau-20190121162656.chn>

4. Trình độ phát triển của thị trường	73	92	67	64	34
5. Trình độ phát triển kinh doanh	67	59	40	72	73
<b>Nhóm tiêu chí số đầu ra của ĐMST</b>	<b>54</b>	<b>47</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>38</b>
6. Đầu ra công nghệ và tri thức	51	49	28	39	28
7. Đầu ra sáng tạo	66	58	62	52	52
<b>Tỷ lệ hiệu quả ĐMST</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>10</b>
<b>Chỉ số ĐMST</b>	<b>76</b>	<b>71</b>	<b>52</b>	<b>59</b>	<b>47</b>

Nguồn: GSI 2013-2017, WIPO

**Chỉ số phát triển con người (HDI)** của Việt Nam đã tăng từ 0,653 năm 2010 lên 0,694 năm 2017, đưa Việt Nam vào thứ hạng trên của nhóm các nước có mức phát triển con người trung bình – từ thứ hạng 128 trong số 187 quốc gia và vùng lãnh thổ năm 2010 lên thứ hạng 116 trong số 189 quốc gia và vùng lãnh thổ năm 2017. Trong giai đoạn 2010-2017, tuổi thọ trung bình đã tăng khoảng 1,4 năm; số năm đi học bình quân tăng 0,8 năm; thu nhập bình quân đầu người tăng khoảng 35,81%.

**Biểu 3: HDI của Việt Nam, 2010-2017**

	Tuổi thọ bình quân	Số năm đi học kỳ vọng trung bình	Số năm đi học bình quân	GNI bình quân	HDI	Xếp hạng
2010	75.1	11.9	7.5	4.314	0.653	128/187
2011	75.3	11.9	7.5	4.514	0.657	
2012	75.5	11.9	7.5	4.709	0.66	
2013	75.6	11.9	7.5	4.906	0.663	
2014	75.8	11.9	7.5	5.092	0.666	
2015	76.1	12.7	8.0	5.263	0.684	
2016	76.3	12.7	8.1	5.589	0.689	
2017	76.5	12.7	8.2	5.859	0.694	116/189

Nguồn: UNDP, báo cáo phát triển con người 2015, 2016-2017

### **Về Giáo dục nghề nghiệp**

Hiện nay cả nước có 1.954 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, gồm 394 trường cao đẳng, 515 trường trung cấp, 1.045 trung tâm giáo dục nghề nghiệp. Đang triển khai xây dựng 45 trường chất lượng cao<sup>2</sup>, đào tạo các nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, quốc tế và khu vực ASEAN; dự kiến phát triển lên 70 trường đến năm 2020. Ngoài ra, còn có gần 100 cơ sở giáo dục đại học đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp trình

<sup>2</sup> Quyết định số 761/QĐ-TTg ngày 23/5/2014



độ cao đẳng; trên 1.000 doanh nghiệp, cơ sở khác đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp trình độ sơ cấp; 11.000 trung tâm học tập cộng đồng.

Năm 2018, tuyển sinh học nghề được 2,2 triệu người, trong đó tuyển sinh trình độ cao đẳng, trung cấp 522 nghìn người; tuyển sinh trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác là 1.678 nghìn người.

Dạy nghề cho lao động nông thôn được chú trọng. Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 81/2005/QĐ-TTg về hỗ trợ đào tạo nghề ngắn hạn cho LĐNT và Quyết định 1956/QĐ-TTg năm 2009 phê duyệt Đề án đào tạo nghề cho LĐNT đến năm 2020 (Đề án 1956). Trong 8 năm (2010-2017), đã có trên 5 triệu lao động nông thôn được học nghề, trong đó có gần 4 triệu lao động nông thôn được hỗ trợ đào tạo theo chính sách của Quyết định số 1956/QĐ-TTg, với trên 40% học nghề nông nghiệp, gần 60% học nghề phi nông nghiệp. Trong năm 2018, cả nước hỗ trợ đào tạo được khoảng 850.000 lao động nông thôn. Trong đó, trên 17.000 người thuộc diện được hưởng chính sách ưu đãi người có công với cách mạng; 19.550 người khuyết tật; 408.000 phụ nữ, chiếm 48%, vượt 8% so với mục tiêu đạt ra; 185.300 người dân tộc thiểu số.

Nhìn chung, nhận thức của người dân về học nghề có sự chuyển biến căn bản, từ chỗ tham gia học nghề để được hỗ trợ tiền ăn, học cho biết chuyển sang học nghề để nắm bắt khoa học, kỹ thuật áp dụng vào sản xuất, để có kiến thức, kỹ năng tìm được việc làm có thu nhập cao, làm giàu và giảm nghèo bền vững. Bên cạnh đó, chất lượng dạy nghề từng bước được nâng lên; các điều kiện đảm bảo chất lượng được đầu tư đã đa dạng hóa hình thức và phương thức đào tạo và mang tính hội nhập cao hơn.

## **2. Một số hạn chế**

### *2.1. Lĩnh vực lao động, việc làm*

Cơ cấu việc làm còn lạc hậu. Trong 10 năm qua, tỷ lệ lao động giản đơn chỉ giảm 3,42 điểm phần trăm, trong khi nhóm lao động có CMKT bậc cao chỉ tăng nhẹ. Chất lượng việc làm thấp, phần lớn người lao động phải làm việc trong khu vực PCT và khu vực nông nghiệp với đặc trưng là việc làm bấp bênh, thu nhập thấp và không ổn định, thời gian làm việc kéo dài, điều kiện làm việc không đảm bảo. Tỷ trọng lao động làm việc trong nông nghiệp và khu vực phi chính thức còn lớn (gần 60% tổng số lao động có việc làm năm 2018).

Chuyển dịch cơ cấu lao động còn chậm, chất lượng việc làm thấp; năng suất lao động thấp; tiền lương, tiền công cũng thấp chưa đủ để đảm bảo các chi phí nuôi gia đình (năm 2018, chỉ đạt mức bình quân 5,65 triệu đồng/tháng/người lao động làm công hưởng lương, chỉ bằng 1,36 lần lương tối thiểu Vùng 1; hơn 17% số lao động làm công hưởng lương có mức thu nhập thấp<sup>3</sup>).

---

<sup>3</sup> Là mức lương thấp hơn 2/3 mức thu nhập trung vị.

Tỷ lệ thất nghiệp thanh niên cao (gấp 3 lần so với tỷ lệ thất nghiệp chung), tình trạng người có trình độ cao (tốt nghiệp cao đẳng, đại học) không tìm được việc làm còn lớn hoặc phải làm việc không đúng ngành/nghề được đào tạo, cho thấy đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu thị trường.

Hệ thống dịch vụ việc làm và thông tin TTLĐ còn hạn chế về khả năng toạ vắn, giới thiệu việc làm và cung cấp thông tin về cung - cầu lao động; hoạt động của các trung tâm chợ đồng bộ, chợ có sự gắn kết trở thành một hệ thống kết nối trên phạm vi toàn quốc; việc ứng dụng công nghệ thông tin trong hoạt động dịch vụ việc làm còn hạn chế; tần suất, phạm vi các hoạt động giao dịch việc làm còn hạn chế trong vượn tới khu vực nông thôn, vùng sâu, vùng xa.

Mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa còn khó khăn, thiếu cơ sở vững chắc để xây dựng quan hệ lao động lành mạnh và bền vững. Số lượng các vụ đình công còn lớn (từ năm 1995 đến 31/12/2016 cả nước đã xảy ra 5940 cuộc đình công) và 100% số cuộc đình công xảy ra đều không do công đoàn tổ chức và lãnh đạo, không qua trình tự thủ tục pháp luật quy định; tỷ lệ doanh nghiệp ký kết TQJLĐTT vẫn còn thấp (21% số doanh nghiệp sử dụng từ 10 lao động trở lên và chiếm 53% số doanh nghiệp có tổ chức công đoàn năm 2017); nhiều doanh nghiệp không thực hiện quy trình thương lượng tập thể, đa số các bản thỏa ước lao động tập thể đều mang tính hình thức, chợ đóng vai trò công cụ để xây dựng quan hệ lao động lành mạnh hơn vai trò vốn có của nó.

Chất lượng lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài còn hạn chế (ngoại ngữ và tay nghề yếu; ý thức tuân thủ pháp luật, tuân thủ các cam kết trong hợp đồng thấp) và đa số người lao động đi nước ngoài không được hưởng chính sách ASXH. Hoạt động quản lý lao động người nước ngoài làm việc tại Việt Nam còn bất cập, không hiệu quả (một bộ phận lao động người nước ngoài không có giấy phép đang làm các công việc giản đơn, trái với pháp luật Việt Nam – chiếm khoảng 10% trong tổng số lao động người nước ngoài đang làm việc ở Việt Nam năm 2018).

Tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, cháy nổ và ô nhiễm môi trường lao động đang có những chiều hướng diễn biến phức tạp. Tai nạn lao động có xu hướng gia tăng cả về số vụ và số người; tai nạn lao động nghiêm trọng, tập trung nhiều trong lĩnh vực xây dựng, khai thác khoáng sản (Năm 2017, có gần 9 nghìn vụ TNLĐ, bằng 1,8 lần so với năm 2010). Tuy nhiên, số liệu báo cáo hành chính không phản ánh đúng thực trạng tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp ở nước ta.

Chênh lệch về mức thu nhập giữa 20% dân số giàu nhất và 20% dân số nghèo nhất của nhóm DTTS cao hơn so với nhóm người Kinh/Hoa (năm 2016: 9,2 lần so với 7,7 lần). Mức thu nhập bình quân của người DTTS còn rất thấp - năm 2016, khoảng 1,7 triệu đồng/tháng/người, chỉ bằng 51,4% mức thu nhập tương ứng của người Kinh/Hoa. Với người nghèo, người DTTS nghèo (trên 40% đồng bào dân tộc thiểu số) thì mức thu nhập bình quân đầu người còn thấp hơn nữa. Hệ số GINI có xu hướng tăng

ở những vùng kém phát triển, đặc biệt là ở Tây Nguyên (cũng là vùng có hệ số GINI cao nhất nước) - hệ số GINI tăng từ 0,41 năm 2014 lên 0,44 năm 2016.

Tỷ lệ lao động trong nông nghiệp của đồng bào DTTS còn lớn, vẫn còn khoảng 78% lao động DTTS làm nghề nông trong khi tỷ lệ này của người Kinh/Hoa đã giảm còn khoảng 35,67% (năm 2016).

## *2.2. Lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực*

Quy mô lao động qua đào tạo còn nhỏ bé so với yêu cầu của nền kinh tế và quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng/chứng chỉ còn rất thấp (chiếm 22,22% LLLĐ cuối năm 2018) và có sự chênh lệch lớn giữa giữa nông thôn và thành thị, 14,29% so với 39,71%; Tỷ lệ lao động có bằng cấp, chứng chỉ của đồng bào DTTS chỉ đạt 7,8% (so với 23,5% của nhóm Kinh/Hoa năm 2016).

Chất lượng lao động còn một số hạn chế. Đến cuối 2018, LLLĐ cả nước vẫn còn 3,5% không biết đọc, biết viết; 10% chưa tốt nghiệp tiểu học; 22,37% mới tốt nghiệp tiểu học và 31,20% LLLĐ tốt nghiệp THCS. Còn bất hợp lý trong cơ cấu theo các cấp trình độ (Tổng quan về số lượng lao động có trình độ đại học trở lên với các trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp nghề là 1-0,33-0,57-0,37); LLLĐ còn thiếu nghiêm trọng các kỹ năng kỹ thuật phù hợp và kỹ năng làm việc cốt lõi. Chất lượng và năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt nam còn ở mức thấp so với các trong khu vực và quốc tế (HCI, HDI và TCI thấp).

Cơ cấu lao động qua đào tạo phân bố không đều, tập trung cục bộ tại một số ngành dịch vụ, thiếu nghiêm trọng ở các ngành công nghiệp chế biến, công nghiệp hỗ trợ; chủ yếu ở các cơ quan trung ương. Thiếu lao động kỹ thuật trình độ cao cung cấp cho các doanh nghiệp thuộc các ngành kinh tế mũi nhọn, ngành kinh tế trọng điểm.

Sự phát triển của đội ngũ công nhân lành nghề còn chậm, không đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của các DN; tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế; một bộ phận công nhân chậm thích nghi với cơ chế thị trường.

Lực lượng doanh nhân nước ta còn yếu về tiềm lực, đa số là kinh doanh nhỏ lẻ, thiếu chiến lược và tầm nhìn dài hạn vươn ra quốc tế và tham gia chuỗi giá trị toàn cầu.

Thiếu hụt các chuyên gia, nhà khoa học đầu ngành; thiếu hụt đội ngũ kế cận; nhân lực KH&CN phân bố không đều; một bộ phận không nhỏ nhân lực KH&CN trình độ cao không trực tiếp làm nghiên cứu và phát triển. Hiện tượng “chảy máu chất xám” đang diễn ra trong nhiều năm, nhiều cán bộ có chuyên môn sâu chuyển sang làm việc tại khu vực doanh nghiệp tư nhân hoặc doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài với mức thu nhập cao hơn. Nhiều người sau khi hoàn thành xong chương trình đào tạo đại học, thạc sỹ, tiến sỹ ở nước ngoài đã không trở về nước làm việc. Thiếu hụt nghiêm trọng đội ngũ kế cận các nhà khoa học giỏi trong các viện nghiên cứu, trường

đại học, đặc biệt là thiếu các nhà khoa học đầu ngành, các nhà khoa học đủ năng lực chủ trì các nhiệm vụ KH&CN quan trọng quốc gia và quốc tế.

Tình trạng không phù hợp giữa công việc và trình độ đào tạo của người lao động còn khá phổ biến trên TTLĐ và đang có xu hướng gia tăng. Nghiên cứu của ESRI báo cáo tại hội nghị của ILO (2017) và ADB (2016) về sự không phù hợp giữa kỹ năng và công việc cho thấy trong giai đoạn 2012- 2017 của một số nước đang phát triển cho thấy mức độ phù hợp giữa công việc làm và trình độ được đào tạo của lao động Việt Nam đang giảm đi, trong khi tình trạng làm việc yêu cầu cao hơn so với trình độ đào tạo hoặc yêu cầu thấp hơn so với trình độ đào tạo đều tăng lên. Nghiên cứu cũng cho thấy trong khi xu hướng không phù hợp giữa đào tạo và sử dụng của các nước đang có xu hướng giảm, thì của Việt Nam lại có xu hướng tăng. Điều này cho thấy sự bất cập giữa đào tạo và sử dụng, không những không được hạn chế mà còn có xu hướng gia tăng, làm giảm hiệu quả của Đào tạo NNL<sup>4</sup>.

Trong khi số lượng các nhà khoa học đông, thì số công trình khoa học được công bố quốc tế còn rất ít, chỉ số trích dẫn còn thấp, khi so sánh với các nước trong khu vực và thế giới. Trên thực tế Việt Nam chọn có nhiều công trình, sản phẩm nổi bật, mang tính đột phá ở tầm khu vực và thế giới. Tổng số công bố KH&CN của Việt Nam trong cơ sở dữ liệu Web of Science giai đoạn 2010-2014 là 9.976 bài báo, xếp thứ 59 trên thế giới; so với khu vực, Việt Nam đứng sau Singapore (xếp thứ 32), Malaysia (xếp thứ 38) và Thái Lan (xếp thứ 43), cao hơn Indonesia (xếp thứ 62) và Philipin (xếp thứ 66). Số lượng đơn sáng chế đăng ký bảo hộ giai đoạn 2011-2013 của người Việt Nam là 1.126 đơn, trong khi có 10.690 đơn của người nước ngoài; số bằng độc quyền sáng chế được cấp của người Việt Nam còn thấp hơn nhiều, chỉ đạt 144 văn bằng, kém 21,7 lần so với số văn bằng được cấp của người nước ngoài (3.128).

Năng suất lao động còn thấp so với nhiều nước trong khu vực và thế giới và tăng chậm. Năng suất lao động của toàn nền kinh tế theo giá hiện hành năm 2018 ước tính đạt 102 triệu đồng/lao động (tổng cộng 4.512 USD/lao động, tăng 5,93% so với năm 2017. Tăng trưởng NSLĐ đã phục hồi và tăng nhanh trong những năm gần đây, đạt bình quân 4,77%/năm trong giai đoạn 2011-2018 (so với mức 3,17%/năm trong giai đoạn 2007-2010); năng suất lao động năm 2018 tăng 5,93% so với năm 2017. Năng suất lao động của Việt Nam hiện rất thấp so với nhiều nước trong khu vực. Tính theo sức mua tổng cộng năm 2011, năng suất lao động của Việt Nam năm 2016 đạt 9.894 USD, chỉ bằng 7% của Singapore; 17,6% của Malaysia; 36,5% của Thái Lan; 42,3% của Indonesia; 56,7% của Philippines và bằng 87,4% năng suất lao động của Lào<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup>ILO (2017): *Educational Mismatch in Low and Middle Income Countries*

Và ADB (2016): *In search of a better match: Qualification mismatches in developing ASIA*

<sup>5</sup>Tổng cục Thống kê: *Tình hình kinh tế - xã hội năm 2017*. <http://vneconomy.vn/tong-cuc-thong-ke-nang-suat-lao-dong-nguoi-viet-thua-lao-bang-7-singapore-20171227161950647.htm>

Hệ thống giáo dục quốc dân bộc lộ nhiều hạn chế. Công tác phân luồng định hướng nghề nghiệp cho học sinh trung học cơ sở và trung học phổ thông chưa tốt; công tác đào tạo, giáo dục nghề nghiệp chưa thực sự dựa trên cơ sở nhu cầu xã hội, chưa thu hút được sự tham phát triển nguồn nhân lực từ các đơn vị sử dụng lao động; đội ngũ giáo viên, giảng viên còn thiếu về số lượng, yếu về chuyên môn nghiệp vụ, còn sự chênh lệch lớn về trình độ phát triển giữa các địa phương, vùng, miền; hệ thống phương pháp, công cụ kiểm tra, giám sát, kiểm định và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo còn lạc hậu, kém hiệu quả.

Chất lượng giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp còn thấp, chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, chưa phù hợp với sự thay đổi nhanh công nghệ sản xuất của doanh nghiệp.

Quản lý nhà nước về phát triển nhân lực chậm đổi mới, còn những bất cập so với yêu cầu. Chủ trương, đường lối phát triển nguồn nhân lực chưa được thể chế hoá bằng các văn bản quy phạm pháp luật, cơ chế, chính sách và các kế hoạch phát triển một cách kịp thời và đồng bộ; việc triển khai thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách chưa kịp thời, chưa nghiêm túc. Nhiều mục tiêu phát triển nguồn nhân lực chưa tính toán đầy đủ các điều kiện thực hiện. Sự phối hợp giữa các cơ quan nhà nước, các tổ chức xã hội trong việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực chưa chặt chẽ.

Nguồn lực tài chính cho phát triển nhân lực còn nhỏ bé, thiếu trọng tâm. Nguồn lực quốc gia và khả năng đầu tư cho phát triển nhân lực của phần lớn các gia đình còn hạn chế. Chưa huy động được nhiều các nguồn lực trong xã hội (nhất là các doanh nghiệp) để phát triển nhân lực. Các chương trình, đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao (đội ngũ cán bộ lãnh đạo quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học, công nghệ đầu đàn) cho các ngành, lĩnh vực chủ yếu, mũi nhọn chưa thực sự hiệu quả, thiếu tác động lan tỏa trong dài hạn.

Thiếu sự gắn kết giữa nhà trường và các viện nghiên cứu với DN. Doanh nghiệp chưa tích cực tham gia vào quá trình đào tạo (xây dựng chương trình đào, hướng dẫn sinh viên thực tập...) một cách chi tiết, thông xuyên. Đã có nhiều trường đạt được mối quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp, các tập đoàn lớn, nhưng phần lớn, mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp vẫn mang tính nhỏ lẻ và không bền vững. Sự tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động Đào tạo và dạy nghề còn hạn chế; chưa có cơ chế, chính sách thu hút doanh nghiệp tham gia đào tạo. Mối quan hệ giữa doanh nghiệp và nhà trường còn lỏng lẻo (cả về trách nhiệm và quyền lợi). Trên thực tế, các trường vẫn chủ yếu đào tạo theo khả năng “cung” của mình, chứ chưa đào tạo theo “cầu” của doanh nghiệp.

Chưa chú trọng đúng mức phát triển nhân lực khoa học và công nghệ đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp lần thứ tư và hội nhập quốc tế. Chưa thực sự tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng và

kinh nghiệm của nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia vào quá trình đào tạo nhân lực đại học và nghiên cứu khoa học, công nghệ tại các cơ sở nghiên cứu và giáo dục đại học Việt Nam.

Chợ có cơ chế khuyến khích doanh nghiệp đầu tư cho KHCN và các DN cũng chợ ý thức được tầm quan trọng sống còn và chủ động đầu tư cho KHCN, kể cả cho phát triển nhân lực KHCN.

Công tác tuyển dụng và sử dụng nhân lực còn hạn chế. Việc thu hút, tuyển dụng người có tài năng chợ được triển khai đồng bộ, thống nhất, chợ gắn kết chặt chẽ với việc trọng dụng và đãi ngộ. Việc xác định tiêu chí người tài năng còn nặng về bằng cấp và các tiêu chí ngoài chuyên môn. Trọng yếu đổi mới chính sách tiền lương chợ theo kịp sự phát triển của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Chợ phát huy được ọi thể của cơ chế trọng dụng tiền lương và khuyến khích tiền lương để thu hút và giữ chân nhân tài.

Hợp tác và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực chợ đáp ứng yêu cầu. Còn nhiều khác biệt trong các quy định về đào tạo nhân lực của hệ thống pháp luật Việt Nam so với pháp luật của các nước; mô hình đào tạo, nội dung, chợng trình và phợng pháp đào tạo nhân lực chợ trọng thích và chợ phù hợp với các tiêu chuẩn phổ biến của các nước trong khu vực và thế giới; chợ thu hút được nhiều các nguồn lực quốc tế cho phát triển nhân lực. Việc tổ chức đánh giá chất lượng dạy và học, bồi dưỡng một số hiểu biết, kỹ năng cần thiết để hội nhập quốc tế chợ đáp ứng yêu cầu. Môi trường pháp lý, điều kiện làm việc, cơ chế chính sách chợ bảo đảm cho trao đổi nhân lực giáo dục, đào tạo và nghiên cứu khoa học giữa Việt Nam và các nước được thực hiện thuận lợi, chợ phát huy hết tiềm năng của khả năng hợp tác quốc tế này phục vụ phát triển nguồn nhân lực của đất nước.

### **3. Bối cảnh mới và những vấn đề đặt ra**

Các chính sách lao động việc làm và phát triển nguồn nhân lực thời gian qua chợng xuyên được bổ sung sửa đổi và hoàn thiện trên nhiều nội dung, tạo thành khung pháp luật về lao động việc làm và phát triển nguồn nhân lực trọng đổi hoàn chỉnh, hệ thống chính sách khá đầy đủ, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu quản lý của nhà nước, tạo sân chơi bình đẳng cho các chủ thể tham gia thị trường lao động, hỗ trợ các nhóm yếu thế và cân đối giữa an ninh việc làm và sự linh hoạt của thị trường lao động. Mặc dù vậy, các chính sách lao động việc làm và phát triển nguồn nhân lực hiện đang bộ lộ những hạn chế và bất cập trong xây dựng quan hệ lao động hài hòa, sự linh hoạt trong xác định tiền lương, đào tạo, tuyển dụng và sử dụng nhân lực, tạo việc làm và chuyển đổi nghề nghiệp, giải quyết tranh chấp lao động, hỗ trợ các nhóm yếu thế, thực hiện bảo hiểm xã hội và bảo hiểm thất nghiệp...

Bên cạnh đó, đang xuất hiện nhiều yếu tố, xu hướng lớn có tính thời đại tạo đột phá, mang lại những cơ hội việc làm tốt hơn, song cũng tiềm ẩn những mối đe dọa đến

việc làm của người lao động và chất lượng việc làm của Việt Nam. Những xu hướng lớn đó bao gồm:

- *Sự tăng nhanh tầng lớp trung lưu và thay đổi của các xu hướng thương mại, tiêu dùng* sẽ ảnh hưởng đến cơ cấu kinh tế và những chuỗi giá trị toàn cầu mà Việt Nam có thể tham gia. Do đó, quy mô và cơ cấu việc làm có thể bị thay đổi đáng kể.
- *Sự phát triển của nền kinh tế tri thức* có thể tạo ra những việc làm mới giá trị cao hơn cũng sẽ đòi hỏi một hệ kỹ năng mới khác với những gì mà lao động Việt Nam đang có. Vấn đề đặt ra là hệ thống đào tạo và người lao động Việt Nam có thể thay đổi để bắt kịp hay không.
- *Già hóa dân số* sẽ đòi hỏi phải có những dịch vụ chăm sóc cho người cao tuổi. Ngoài ra, cần có chính sách việc làm thích hợp cho số lao động cao tuổi ngày càng tăng lên.
- *Biến đổi khí hậu* với những diễn biến thời tiết cực đoan, sự nóng lên của trái đất, nước biển dâng mà Việt Nam được dự báo là 1 trong 5 quốc gia chịu tác động mạnh nhất sẽ ảnh hưởng đến sinh kế, việc làm, đào tạo nghề.
- *Tự động hóa* sẽ thay thế con người nếu người lao động không được trang bị đủ trình độ để sử dụng công nghệ sao cho có lợi cho mình. Người lao động cần được đào tạo những kỹ năng để tương tác với các hệ thống tự động, cũng như để chuyển đổi nghề nghiệp.
- *Cuộc cách mạng số* đang làm xuất hiện những hình thức việc làm phi truyền thống, lao động tự do, việc làm online, việc làm không văn phòng, không xác định rõ nơi làm việc... Các chính sách lao động và an sinh xã hội cần được thiết kế thế nào để theo kịp với yêu cầu thực tiễn.
- *Toàn cầu hóa và hội nhập*, đặc biệt là tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới đặt ra yêu cầu phải rà soát lại hệ thống chính sách lao động cho phù hợp với các cam kết, nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế, chuẩn hóa hệ thống quản lý, đào tạo...

Thách thức về mặt chính sách là làm sao nắm bắt được những xu hướng lớn này để tận dụng cơ hội và giảm thiểu các tác động tiêu cực, đảm bảo việc làm cho người lao động trong tương lai có được giá trị gia tăng, năng suất, mức lương cao hơn, cũng như đem lại những cơ hội tốt hơn cho người lao động.

#### **4. Phương hướng hoàn thiện trong thời gian tới**

##### *Về lĩnh vực lao động việc làm*

Để vượt qua các thách thức và tận dụng tốt nhất các cơ hội mới, chính sách lao động việc làm trong thời gian tới cần tập trung vào xây dựng các thể chế và chính sách hướng đến thị trường lao động công bằng và hiệu quả thông qua cơ chế ba bên và đối

thoại xã hội, cũng như nhu cầu cân đối hài hòa giữa tính linh hoạt của thị trường lao động và an ninh việc làm.

Hoàn thiện thể chế thị trường lao động, mở rộng diện bao phủ và hiệu lực ra khu vực phi chính thức và khu vực nông nghiệp. Trong ngắn hạn, các chính sách bảo vệ việc làm phải cần được ưu tiên. Có các chính sách hỗ trợ tạo việc làm và ASXH cho các nhóm lao động yếu thế và dễ bị tổn thương.

Hoàn thiện thể chế quan hệ lao động, thể chế đại diện, các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động và hệ thống các tiêu chuẩn lao động (việc làm, tiền lương, BHXH và các điều kiện việc làm khác).

Đổi mới có tính cách mạng về tuyển dụng, sử dụng, đánh giá và trả công lao động; gắn sử dụng, đánh giá với đào tạo nguồn nhân lực. Thay đổi chính sách về thu hút, sử dụng và trọng dụng nhân tài; xây dựng môi trường làm việc văn minh, tạo cơ hội cho người tài phát huy năng lực và thu hút nhân lực trình độ cao là người Việt đang làm việc ở nước ngoài và Việt kiều và chuyên gia nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam. Có chính sách tuyển chọn và bổ nhiệm nhân lực chất lượng cao trên cơ sở thực tài và cạnh tranh; xây dựng chuẩn năng lực để tuyển chọn; đổi mới hình thức tuyển chọn và bổ nhiệm.

Nghiên cứu, xây dựng các chính sách hỗ trợ, khuyến khích doanh nghiệp sử dụng lao động lớn tuổi; xây dựng chương trình việc làm cho người cao tuổi.

Phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động để gắn kết đào tạo và sử dụng lao động; nâng cao chất lượng dự báo thị trường lao động nhằm cung cấp các thông tin về cơ hội việc làm, chỗ việc làm trống, các khóa đào tạo... giúp người lao động, nhất là thanh niên, sinh viên lựa chọn và quyết định học nghề, tiếp cận việc làm phù hợp theo các ngành, nghề và kỹ năng cần thiết. Xây dựng ngân hàng dữ liệu quốc gia về việc làm trống và nhu cầu tuyển dụng để phục vụ đắc lực cho nhu cầu của người tìm việc. Triển khai các cuộc điều tra quốc gia thường kỳ để xác định các kỹ năng mà người sử dụng lao động yêu cầu cho tương lai.

#### *Về phát triển nguồn nhân lực*

Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục đại học, GDNN, KHCN; thúc đẩy xã hội hóa giáo dục – đào tạo; đổi mới quản lý Nhà nước về giáo dục - đào tạo, chuyển từ quản lý trực tiếp sang vai trò quản lý định hướng trên toàn hệ thống GD-ĐT; thực hiện bỏ cơ chế bộ chủ quản đối với các cơ sở giáo dục – đào tạo; thực hiện công khai hóa và giám sát xã hội đối với chất lượng giáo dục và nguồn lực tài chính của các cơ sở GD-ĐT. Chuyển cơ chế cấp phát ngân sách Nhà nước sang cơ chế Nhà nước đặt hàng, giao nhiệm vụ đào tạo căn cứ vào số lượng và chất lượng đầu ra hoặc đấu thầu cung cấp dịch vụ đào tạo;

Hoàn thiện chính sách khuyến khích doanh nghiệp, khu vực tư nhân và FDI tham gia đào tạo nhân lực và nghiên cứu phát triển, có chính sách rõ ràng về các ưu đãi



nhỏ thuế, tín dụng, v.v... và mức hỗ trợ đủ để thu hút doanh nghiệp tham gia; thực hiện triệt để quyền tự chủ của các cơ sở GD-ĐT.

Tăng cường chính sách hỗ trợ đào tạo, đào tạo nâng cao, cập nhật kỹ năng và chuyển đổi nghề nghiệp cho người lao động, đặc biệt lao động trung niên; mở rộng cơ hội học tập suốt đời cho người lao động.

Khuyến khích thanh niên tiếp tục đi học nhằm giảm thiểu tình trạng bỏ học vào thị trường lao động sớm mà chưa qua đào tạo nghề nghiệp. Xây dựng chính sách hỗ trợ về tài chính đối với người học, đặc biệt ở khu vực nông thôn và những khu vực kém phát triển khác; cải thiện chất lượng tuyển sinh và học tập cho học sinh, thanh niên càng sớm càng tốt.

Nâng cao chất lượng đào tạo theo chuẩn quốc tế và học tập theo thị trường. Đẩy mạnh đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Tăng cường hợp tác quốc tế trong giáo dục đào tạo, khuyến khích liên doanh liên kết và đầu tư nước ngoài vào giáo dục đào tạo. Trao quyền tự chủ thực sự cho các cơ sở giáo dục - đào tạo, KHCN, đặc biệt là về nội dung đào tạo, tài chính, nhân sự. Thực thi nghiêm luật pháp về bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ.

Đẩy nhanh việc trang bị kỹ năng phù hợp cho người lao động đáp ứng nhu cầu và sự thay đổi nhanh của thị trường lao động, đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4, phát triển các ngành mũi nhọn, hội nhập quốc tế và phát triển bền vững.

Đẩy mạnh hơn nữa hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong các trường đại học, nhất là các trường đại học định hướng nghiên cứu. Nhà trường cần phải chủ động tiếp cận thị trường và tạo ra nhu cầu cho doanh nghiệp. Thúc đẩy mạnh mẽ sản phẩm khoa học công nghệ và khởi nghiệp của các nhà khoa học. Các trường ĐH, cơ sở đào tạo được quyền sở hữu kết quả nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ sử dụng ngân sách nhà nước, xây dựng cơ chế phân chia lợi ích hợp lý với tác giả và các bên liên quan phù hợp với Luật Sở hữu trí tuệ và Khoa học Công nghệ.

Kết nối đào tạo, nghiên cứu khoa học và hỗ trợ khởi nghiệp. Tạo ra những chương trình, dự án phối hợp để kêu gọi các doanh nghiệp khởi nghiệp, nhà đầu tư tham gia xây dựng, phát triển sản phẩm dịch vụ mới và định hướng, đào tạo kỹ năng cho sinh viên, nghiên cứu sinh để giúp họ khởi nghiệp. Tạo ra liên minh chiến lược, gắn kết cộng sinh giữa cộng đồng doanh nghiệp, các tổ chức nghiên cứu – phát triển, tổ chức hỗ trợ trực tiếp, tổ chức hỗ trợ gián tiếp và các cơ quan nhà nước./.

## **CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ 4 VÀ CÁC VẤN ĐỀ ĐẶT RA CHO PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030**

**TS. Nguyễn Thắng**

**ThS. Nguyễn Thu Hương**

***Trung tâm Phân tích và Dự báo – Viện Hàn Lâm Khoa học Xã hội Việt Nam***

### **Mở đầu**

Trong bối cảnh phát triển và bùng nổ công nghệ ngày nay, định hướng được nhu cầu giáo dục và đào tạo, không chỉ về nội dung kiến thức mà đặc biệt là các kỹ năng cần thiết đối với lớp trẻ chuẩn bị bước vào thị trường lao động, là một nhiệm vụ ngày càng khó khăn. Sự phát triển của công nghệ số hoá, trí tuệ nhân tạo, khả năng lưu trữ, phân tích và xử lý dữ liệu, cùng với tốc độ kết nối đạt mức trực tuyến, đã góp phần tạo ra các loại máy móc, thiết bị hiện đại đã và đang thực hiện được nhiều công việc trước kia chỉ có thể được thực hiện bởi con người. Các công việc như tra cứu dữ liệu cho luật sư hay soạn thảo các thông cáo báo chí và bản tin cho tòa soạn, ngày nay đều đã được thực hiện một cách tự động bởi máy móc. Cũng chính vì vậy, kỹ năng con người sẽ nắm vai trò ngày càng then chốt đối với thị trường lao động trong tương lai tới đây. Công tác đào tạo, cơ cấu nghề nghiệp, tổ chức việc làm và các yêu cầu việc làm.

Ngành giáo dục đào tạo không chỉ chịu sự ảnh hưởng của Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư nói riêng và tiến bộ công nghệ nói chung mà còn có tác động ngược lại. Công nghệ và vốn con người là hai yếu tố then chốt nhất trong các mô hình tăng trưởng nội sinh. Khác với các yếu tố đầu vào khác (vốn, lao động, đất đai, tài nguyên thiên nhiên) luôn bị ràng buộc bởi trần giới hạn thì hai yếu tố này có thể tăng lên không bị chặn bởi trần và do vậy là chìa khóa để cho các quốc gia có thể thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình. Chính vì vậy đây là những nội dung quan trọng nhất trong chiến lược phát triển của các quốc gia thành công.

Báo cáo “Lợi ích số” của Ngân hàng Thế giới năm 2016 đã nêu rõ, nếu công nghệ, đặc biệt là công nghệ tự động hoá, không được đồng hành cùng với phát triển và bồi đắp năng lực thì sẽ dẫn đến nguy cơ bất bình đẳng ngày càng gia tăng. Theo các dự báo xấu nhất về bất bình đẳng do tự động hoá, một báo cáo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) năm 2016 thì trong vòng 10 năm tới sẽ có đến 56% số việc làm ở các quốc gia ASEAN như Campuchia, Indonesia, Philippin, Thái Lan và Việt Nam đối mặt với nguy cơ mất việc làm do tự động hoá. Riêng đối với Việt Nam, báo cáo đưa ra mức cảnh báo 86% lao động chân tay có thể sẽ bị ảnh hưởng.

## Khung phân tích công nghệ và việc làm

Hình 1 - Khung phân tích công nghệ số và lợi ích kinh tế của Ngân hàng Thế giới



Nguồn: Ngân hàng Thế giới (2016), Báo cáo Phát triển toàn cầu năm 2016: “Lợi ích số”

### Bất bình đẳng gia tăng: Cuộc chạy đua giữa kỹ năng và công nghệ

Công nghệ phát triển góp phần đáng kể trong việc thúc đẩy tăng trưởng, xong, lợi ích từ tăng trưởng sẽ được phân chia như thế nào trên thị trường lao động? Trong khi công nghệ số góp phần nâng cao năng suất và nhìn chung, góp phần vào nâng cao đời sống của người dân, thì ở một góc độ khác, sự biến động của thị trường lao động cũng có thể dẫn đến nhiều tổn thất và mất mát, dẫn đến nguy cơ lớn về bất bình đẳng. Trên thế giới đã có bằng chứng rõ nét cho thấy tỷ lệ thu nhập quốc gia chi cho lao động, đặc biệt là các công việc lao động chân tay, đã giảm mạnh ở nhiều quốc gia đang phát triển. Bất bình đẳng tăng cao ở những nơi lợi ích phát triển kinh tế được phân bổ nhiều hơn hiệu quả dòng vốn, hơn là cho năng suất lao động. Điều này dẫn đến một xu hướng đang nổi lên khá rõ rệt, đó là sự phân cực của thị trường lao động, không chỉ ở các nước phát triển, mà cả ở nhiều nước đang phát triển. Tỷ lệ việc làm ở các ngành đòi hỏi kỹ năng cao tăng cao, cùng với đó là tỷ lệ của các công việc lao động chân tay. Tỷ lệ việc làm đòi hỏi các kỹ năng trung bình, ngược lại, đang giảm mạnh ở hầu hết các quốc gia đang phát triển. Đây cũng chính là nhóm ngành nghề có mức thu nhập cao nhất tính theo phân bố thu nhập ở các nước có mức thu nhập thấp, điển hình là các nước Châu Phi. Chỉ có duy nhất Trung Quốc là dòng chảy sự phát

triển của máy móc, thiết bị ngành nông nghiệp đã tạo thêm nhiều việc làm cho tầng lớp lao động trung bình; tuy nhiên, đây có thể được xem chỉ là một xu hướng tạm thời.

Sự phân cực của thị trường lao động tác động trực tiếp đến tầng lớp trung lưu. Việc làm của phân khúc này – chủ yếu là các công việc đòi hỏi mức kỹ năng trung bình – dần thay đổi bởi công nghệ. Các công nhân vận hành máy móc, hay những người làm công việc trợ lý ở văn phòng vốn dĩ thực hiện rất nhiều các công việc lặp lại, vì vậy, khả năng tự động hoá của các công việc này rất cao. Từ năm 1995 đến nay, tỷ lệ việc làm thông thường xuyên trên tổng số việc làm đã lần lượt giảm 8 và 12 điểm phần trăm ở các nước đang phát triển và phát triển. Việc làm đòi hỏi kỹ năng trung bình, thiết yếu đối với sự phát triển của tầng lớp trung lưu và là công việc của nhóm 40% thấp nhất của chỉ số phân phối phúc lợi, bị thu hẹp lại bởi một bên là các công việc đòi hỏi kỹ năng cao, chỉ phù hợp với một bộ phận nhỏ người lao động, và một bên là các công việc kỹ năng thấp đang ngày càng cạnh tranh mạnh mẽ và đối mặt với áp lực cắt giảm tiền lương.

Để có thể chia sẻ lợi ích từ cuộc cách mạng số hoá đang diễn ra, rất cần thiết phải giải quyết những rào cản đối với lợi ích số, không chỉ về khả năng tiếp cận, mà còn về năng lực sử dụng. Rào cản với công nghệ số chính là sự phân chia giữa người lao động có thể làm việc hiệu quả hơn nhờ vào các công nghệ số và có đủ kỹ năng, năng lực để hỗ trợ cho công nghệ, và một bên là người lao động không có khả năng tiếp cận cũng như không có các kỹ năng cần thiết để sử dụng các công nghệ số.

Việc làm của con người sẽ có sự biến động nhưng không mất đi, nếu người lao động được trang bị các kỹ năng cần thiết để làm việc trong môi trường mới – khả năng tự duy, khả năng công nghệ, và các kỹ năng cảm xúc xã hội – vốn dĩ được tăng cường lên rất nhiều nhờ vào công nghệ. Điều này cần được xem là một ưu tiên chính sách, đặc biệt khi xét đến tốc độ chuyển đổi công nghệ - khi mà công việc được tạo ra hay xoá bỏ với tốc độ nhanh hơn bao giờ hết, cần có các biện pháp tái phân bổ nguồn lực bằng các quy định pháp luật về lao động, thuế, và hệ thống an sinh xã hội để có thể hỗ trợ quá trình chuyển đổi và thích nghi với sự thay đổi của việc làm.

Quy mô tác động đến các nước đang phát triển còn tùy thuộc vào tốc độ chuyển đổi công nghệ của mỗi nước. Tỷ lệ các ngành nghề có nguy cơ chịu ảnh hưởng bởi tự động hóa cao hơn nhiều ở các nước đang phát triển so với các nước phát triển, nơi mà rất nhiều các loại hình công việc đã hoàn toàn biến mất. Tuy nhiên, để điều này xảy ra ở các nước thu nhập thấp sẽ mất một thời gian rất lâu, vì đặc thù các nước này là ứng dụng công nghệ thấp (chỉ 1/3 lực lượng lao động đô thị ở các nước đang phát triển sử dụng CNTT nơi làm việc). Bên cạnh đó, với mức nhân công còn thấp và công việc chủ yếu là lao động chân tay, thì các khoản đầu tư cho công nghệ sẽ khó mà đem lại hiệu quả cao cho doanh nghiệp. Điều này không có nghĩa là các nước thu nhập trung bình không cần quan tâm đến các xu hướng của thị trường lao động thế giới. Điều quan trọng nhất là, dù không có sự thay đổi lớn về việc làm, thì bản chất việc làm đang dần

thay đổi, chú trọng hơn vào kỹ năng mà công nghệ khó có thể thay thế, như khả năng phán đoán, toj duy và các kỹ năng cảm xúc – xã hội. Cần phải có các biện pháp chính sách, bên cạnh việc xây dựng lại hệ thống bảo trợ xã hội, đó chính là chú trọng hơn đến chất lượng giáo dục và đào tạo, với nội dung cập nhật hơn với xu hướng phát triển công nghệ và những hệ lụy đến thị trường lao động, đều là những quá trình chuẩn bị dài hạn mới có thể đem lại kết quả.

Lịch sử đã cho thấy, phát triển kinh tế vẫn luôn song hành cùng với chuyển đổi việc làm và tình trạng mất việc làm tăng cao. Gia tăng năng suất – khi công nghệ dần thay thế nguồn nhân lực và cho ra năng suất làm việc cao hơn, với hiệu quả sử dụng nguồn nguyên liệu cao hơn – chính là động lực tăng trưởng, cho phép giải phóng nguồn lực để đầu toj vào các lĩnh vực mang lại hiệu quả cao hơn. Cũng chính quá trình này giúp con người giảm thiểu những công việc mang tính chất nặng nhọc, lặp lại hoặc những công việc nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng. Xu hướng này sẽ còn tiếp tục phát triển rõ nét, đặc biệt ở các quốc gia đối mặt với vấn đề già hóa dân số, hoặc nơi dân số đang giảm đi, và cả ở một số lĩnh vực thiếu hụt nguồn lao động. Nỗi lo sợ về “thất nghiệp công nghệ” đã bắt nguồn từ rất lâu, từ các cuộc cách mạng công nghiệp trước kia. Các nhà toj tojng lớn, như nhà kinh tế học John M. Keynes và nhà văn Asimov cũng đã sớm tin vào viễn cảnh này. Từ những năm 30, Keynes đã đưa ra mức dự báo về tuần lao động 15 giờ vào cuối thế kỷ thứ 20, trong khi Asimov, trong một bài viết năm 1964, đã dự báo rằng một trong những vấn đề lớn nhất của nhân loại năm 2014 chính là sự nhàm chán trong “một xã hội bắt buộc phải hưởng thụ”. Tuy nhiên, trải qua nhiều thế kỷ, các nền kinh tế đã ứng phó với nhiều quá trình thay đổi của thị trường lao động, mà sự thay đổi lớn nhất phải kể đến sự chuyển đổi của ngành nông nghiệp. Năm 1910, nước Mỹ có 12 triệu người nông dân; và chỉ 100 năm sau, chỉ còn lại 700.000 người trên mức dân số cả nước đã tăng gấp 3 lần.

Tuy rằng không ai có thể đưa ra được một dự báo chính xác về phát triển công nghệ trong các thập kỷ tới đây, chỉ biết rằng quy mô và tốc độ ảnh hưởng sẽ vượt xa các cuộc cách mạng công nghiệp từ trước tới nay. Một điều chắc chắn rằng, các nhà hoạch định chính sách đang phải đối mặt trước một cuộc chạy đua giữa công nghệ và giáo dục, và bên thắng cuộc chính là bên có thể thúc đẩy tăng cường kỹ năng để tất cả mọi người có thể cùng được hưởng lợi từ cơ hội mới đem lại bởi cuộc cách mạng số hóa lần này. Việc làm, dù ở bất cứ thời kỳ nào, vẫn luôn tồn tại. Chỉ là yêu cầu kỹ năng công việc sẽ không ngừng thay đổi, dù là công việc đơn giản nhất. Các kỹ năng bổ sung cho công nghệ là kỹ năng chỉ con người mới có (toj duy nhận thức mức độ cao, cảm xúc xã hội) cũng như kỹ năng tojng tác với công nghệ (trình độ kỹ thuật số). Xác định được định hướng phát triển nguồn nhân lực để có thể phục vụ cho công cuộc chuyển đổi số hóa của nền kinh tế Việt Nam, ngay tại thời điểm này, đã là muộn, chính vì vậy, xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cần phải đưa lên ọu tiên hàng đầu của Chính phủ.

## Giáo dục đào tạo và kỹ năng số

Chuyển đổi học tập cho một tương lai kỹ thuật số, chú trọng trang bị cho học sinh, sinh viên các kỹ năng phù hợp môi trường làm việc trong tương lai, là mục đích hàng đầu của nền giáo dục hiện đại. Nắm bắt được xu hướng phát triển công nghệ, nhiều nước trên thế giới đã có chiến lược đào tạo nguồn nhân lực để phục vụ cho nền kinh tế tham gia vào cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, trọng tâm phát triển nguồn nhân lực giờ đây đều tập trung vào khối các ngành STEM. STEM là viết tắt của các từ Science (khoa học), Technology (công nghệ), Engineering (kỹ thuật) và Mathematics (toán học).

STEM là sự tích hợp của bốn kỹ năng: (1) **Kỹ năng khoa học**: Học sinh được trang bị những kiến thức về các khái niệm, các nguyên lý, các định luật và các cơ sở lý thuyết của giáo dục khoa học. Mục tiêu quan trọng nhất là thông qua giáo dục khoa học, học sinh có khả năng liên kết các kiến thức này để thực hành và có toạ duy để sử dụng kiến thức vào thực tiễn để giải quyết các vấn đề trong thực tế. (2) **Kỹ năng công nghệ**: Học sinh có khả năng sử dụng, quản lý, hiểu biết, và truy cập được công nghệ, từ những vật dụng đơn giản như cái bút, chiếc quạt đến những hệ thống phức tạp như mạng internet, máy móc. (3) **Kỹ năng kỹ thuật**: Học sinh được trang bị kỹ năng sản xuất ra đối tượng và hiểu được quy trình để làm ra nó. Vấn đề này đòi hỏi học sinh phải có khả năng phân tích, tổng hợp và kết hợp để biết cách làm thế nào để cân bằng các yếu tố liên quan (như khoa học, nghệ thuật, công nghệ, kỹ thuật) để có được một giải pháp tốt nhất trong thiết kế và xây dựng quy trình. Ngoài ra học sinh còn có khả năng nhìn nhận ra nhu cầu và phản ứng của xã hội trong những vấn đề liên quan đến kỹ thuật. (4) **Kỹ năng toán học**: Là khả năng nhìn nhận và nắm bắt được vai trò của toán học trong mọi khía cạnh tồn tại trên thế giới. Học sinh có kỹ năng toán học sẽ có khả năng thể hiện các ý tưởng một cách chính xác, có khả năng áp dụng các khái niệm và kỹ năng toán học vào cuộc sống hằng ngày.

**Bảng 1: 5 quốc gia có tỷ lệ bằng tốt nghiệp ngành STEM cao nhất thế giới<sup>6</sup>**

	Tỷ lệ tốt nghiệp ngành STEM
Hàn Quốc	32%
Đức	31%
Thụy Điển	28%
Phần Lan	28%
Pháp	27%

*Nguồn: Báo cáo Khoa học, Kỹ thuật và Công nghiệp năm 2015 của OECD*

<sup>6</sup> Bảng xếp hạng dựa trên tỷ lệ phần trăm số bằng đại học thuộc các lĩnh vực khoa học, kỹ thuật, kỹ thuật hay toán học (STEM) được trao cấp trên đầu người để có kết quả so sánh công bằng giữa các quốc gia có dân số khác nhau.

Bản báo cáo của OECD lấy dữ liệu từ 40 quốc gia phát triển nhất toàn cầu, tính tỷ lệ phần trăm số lượng tốt nghiệp trong 4 lĩnh vực Khoa học, Công nghệ, Kỹ thuật và Toán học (nhóm ngành STEM) trên tổng số người có bằng cao đẳng, đại học và trên đại học của mỗi nước. Tuy nhiên, cũng theo báo cáo này, nước Mỹ vốn nổi tiếng với nền khoa học kỹ thuật hiện đại, lại xếp hạng gần cuối thứ 39/40 nước với chỉ 16% số người có bằng cấp trong nhóm STEM.

Các kỹ năng kỹ thuật số hiện nay cần thiết ở mọi cấp độ trong hầu hết các chức năng công việc. Với tốc độ nhanh chóng của tiến bộ công nghệ, tất cả việc làm hiện nay có một yếu tố kỹ thuật số, cho dù đó là trong bộ phận marketing, kế toán hay hậu cần. Những thay đổi kỹ thuật số đang ảnh hưởng tới tất cả các khía cạnh của doanh nghiệp và các ứng viên ngày nay cần phải đáp ứng được các kỹ năng về kỹ thuật số, luôn cập nhật với những tiến bộ công nghệ mới nhất liên quan đến chức năng công việc và ngành nghề của họ, và có khả năng dựa vào những thay đổi của thế giới kỹ thuật số.

Thời gian qua, "hiểu biết kỹ thuật số" (digital literacy) đã được công nhận là có tầm quan trọng tương đương với khả năng biết đọc biết viết (literacy skills). Năm 2015, trường đại học Anh đã chính thức đưa bộ môn kỹ thuật số vào giảng dạy học bộ môn chính thứ ba, và ghi nhận tầm quan trọng của các kỹ năng này tương đương với khả năng biết đọc biết và biết làm toán<sup>7</sup> của học sinh. Theo định nghĩa của trường đại học Cornell, Anh, trình độ kỹ thuật số là khả năng tìm kiếm, đánh giá, sử dụng, chia sẻ và xây dựng nội dung dựa trên việc ứng dụng công nghệ thông tin và mạng Internet<sup>8</sup>. Theo định nghĩa này, kỹ năng kỹ thuật số là tất cả kỹ năng khiến người dùng đạt được trình độ hiểu biết về kỹ thuật số.

### **Một số khuyến nghị**

Nghiên cứu mới đây của Ngân hàng Thế giới về việc làm tại Việt Nam cho thấy, công việc hiện tại ở Việt Nam chủ yếu yêu cầu kỹ năng thấp. Cụ thể có 51 triệu công việc, trong đó 6,8 triệu trong các công ty tư nhân; 46% là hộ gia đình nông nghiệp, 20% là chủ doanh nghiệp hộ gia đình. Hầu hết là công việc bán kỹ năng, chỉ có 11% là chuyên môn. Trình độ kỹ năng ngày nay không đáp ứng được công việc (70% lực lượng lao động mới chỉ hoàn thành bậc THCS hoặc thấp hơn). Vì vậy, đối với các nhà tuyển dụng, trình độ học vấn là 1 trong 3 trở ngại hàng đầu đối với doanh nghiệp<sup>9</sup>. Không chỉ vậy, tỷ lệ thiếu việc làm lại đang ở mức cao, tỷ lệ là 5,2%. Cả nước có 1,3 triệu lao động thất nghiệp, trong số này người thất nghiệp tuổi từ 15-29 chiếm tới 64,9%. Các con số này phần nào cho thấy có vấn đề ở đầu ra của hệ thống

---

<sup>7</sup> Nguồn: Ủy ban về Kỹ năng kỹ thuật số, Trường đại học Anh, 2015, "Thực hiện hoặc phá vỡ: Tương lai kỹ thuật số của Vương quốc Anh"

<sup>8</sup> Nguồn: <https://digitalliteracy.cornell.edu/>

<sup>9</sup> Ngân hàng Thế giới (2018), Báo cáo Nhu cầu việc làm 5 năm tới

giáo dục, rằng quá trình giáo dục và đào tạo chọn trang bị được cho các em nguồn kiến thức, đặc biệt là các kỹ năng cần thiết, để bước vào thị trường lao động đúng như kỳ vọng của các em. Thực tế là ngày càng nhiều lao động thành thị rơi vào tình trạng phải làm những công việc không phù hợp hoặc không làm việc đủ thời gian cần thiết để có thu nhập đủ sống. Và, ngày càng có nhiều lao động thanh niên trong độ tuổi 15-24 phải làm các công việc thuộc lựa chọn thứ hai của họ vì thiếu cơ hội việc làm phù hợp với trình độ học vấn hoặc thiếu kinh nghiệm làm việc so với lao động trưởng thành. Theo điều tra của Viện Nghiên cứu thanh niên, 70% sinh viên Việt Nam cho biết lo lắng hàng đầu hiện nay là việc làm. Điều tra của Bộ GD-ĐT, cả nước có tới 63% sinh viên tốt nghiệp ĐH-CD ra trường không có việc làm, 37% có việc làm nhưng nhiều SV phải làm trái nghề hoặc phải qua đào tạo lại.

Chương trình giáo dục đào tạo hiện nay của Việt Nam về cơ bản vẫn còn yếu về thực hành, và nặng về nội dung, trong khi bối cảnh thế giới đã thay đổi, khi mà máy tính và các thiết bị thông minh có thể hỗ trợ người lao động tối đa trong việc cung cấp các nguồn thông tin, kiến thức. Kỹ năng cần thiết của người lao động trí óc trong tương lai, sẽ là làm sao để xử lý được khối dữ liệu thông tin khổng lồ, phân loại và sử dụng nguồn thông tin này một cách hiệu quả. Hệ thống giáo dục đào tạo ra thế hệ trẻ để bước vào thị trường lao động, nhưng không xét đến nhu cầu thực tế của doanh nghiệp cũng như môi trường làm việc đang thay đổi từng ngày. Sự gắn kết giữa giáo dục và doanh nghiệp là yếu tố hàng đầu để có thể đảm bảo cho chiến lược phát triển kinh tế bền vững của Việt Nam.

Trong bối cảnh phát triển và hội nhập kinh tế, thời gian để các xu hướng công nghệ thâm nhập vào thị trường Việt Nam đã giảm đáng kể, chính vì vậy, áp lực lên người lao động sẽ tiếp tục tăng cao trong thời gian tới. Trước mắt, đối với người lao động, cần có các khóa học thực hành ngắn hạn dành cho người lao động trưởng thành; chương trình đào tạo nhanh nhạy, linh hoạt, sẵn sàng đáp ứng nhu cầu thị trường trong nước; các khóa đào tạo trên cơ sở hợp tác với doanh nghiệp, tại nơi làm việc, đào tạo online; thông tin về nghề nghiệp, tài chính cho phép phát triển nghề nghiệp, kỹ năng; tập trung đào tạo kỹ năng của con người, kỹ năng nhận thức trình độ bậc cao, học hỏi, trình độ kỹ thuật số. Các trường ĐH và cơ sở đào tạo nghề tại Việt Nam cần nhanh chóng thực hiện các nhiệm vụ: Tái thiết kế các hồ sơ nghề và chương trình đào tạo. Thiết kế mô phạm, học tập khám phá, định hướng quy trình làm việc, học tập mạng ảo và liên quan đến dự án. Thiết kế môi trường học tập, nghiên cứu đào tạo nghề...



## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

ILO (2018), Tác động của công nghệ đến chất lượng và số lượng việc làm (The impact of technology on the quality and quantity of jobs), báo cáo chuẩn bị cho Hội nghị lần 2 về Tương lai của Việc làm, truy cập tại

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618168.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618168.pdf)

McKinsey Global Institute (2017), Tương lai số của việc làm: Sẽ cần có kỹ năng gì? ( The digital future of work: What skills will be needed?), truy cập tại <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-digital-future-of-work-what-skills-will-be-needed>

Ngân hàng Thế giới (2016), Báo cáo Phát triển toàn cầu năm 2016: “Lợi ích số”

## **ĐỊNH HƯỚNG ƯU TIÊN PHÁT TRIỂN CON NGƯỜI TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030**

***PGS.TSKH. Lương Đình Hải***

***Viện Nghiên cứu Con người***

Trước tiên, cần nhấn mạnh rằng, phát triển con người toàn diện là mục tiêu, nhiệm vụ, là trọng tâm cả về trước mắt lẫn lâu dài, vừa là định hướng kế hoạch ngắn hạn lẫn trong chiến lược dài hạn, là mục tiêu xuyên suốt của sự phát triển kinh tế và các phương diện khác của đời sống xã hội<sup>10</sup>. Tuy nhiên trong thực tế và cả trong lý luận về phát triển con người, tại những thời kỳ xác định, tùy thuộc vào điều kiện cụ thể, việc nhấn mạnh vào khía cạnh này hay khía cạnh khác của sự phát triển con người để ưu tiên phát triển cũng là hợp lý. Nhưng không thể vì thế mà bỏ quên mục tiêu bao trùm là phát triển con người toàn diện. Dưới đây chúng tôi xin nêu một vài nội dung có tính định hướng trong phát triển con người giai đoạn 2021-2030 mà chúng tôi xem là quan trọng nhất hiện nay.

Trong khoảng vài ba thập kỷ gần đây, trên thế giới cũng như ở Việt Nam, có hai cách tiếp cận phát triển con người. Các tiếp cận định tính là cách phổ biến hơn cả và đã tồn tại từ lâu trong lịch sử, hay còn được gọi là cách tiếp cận xây dựng con người. Nó dựa trên các tiêu chí định tính về con người, nhằm chủ yếu vào các phẩm chất của con người và được cụ thể hóa cho từng thời đại, từng thời kỳ phát triển của xã hội. Nó bao quát các phương diện khác nhau của con người, cả thể lực, trí lực, tâm lực và kỹ lực<sup>11</sup>. Tuy nhiên trong thực tế, các tiêu chí này thường thiên về các phẩm chất cần thiết mà xã hội yêu cầu con người phải có. Dựa trên cơ sở đó mỗi người và cả xã hội phấn đấu để đạt tới các tiêu chí đó càng nhiều, càng tốt. Chẳng hạn, Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ III, năm 1960, đặt ra tiêu chí xây dựng con người mới<sup>12</sup>; Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII (năm 1998) đã nêu tiêu chí xây dựng con người Việt Nam trong điều kiện đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa<sup>13</sup>. Nghị quyết Trung ương 9 khóa XI năm 2014 xác định những nội dung xây dựng con người Việt Nam hiện nay, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững đất nước<sup>14</sup>.

---

<sup>10</sup> Trong bài viết chúng tôi sử dụng một số kết quả nghiên cứu của đề tài cấp quốc gia KX 01.11/16-20 : Ảnh hưởng của cách mạng khoa học - công nghệ (CMKHCN) đến con người Việt Nam, do Viện Nghiên cứu Con người chủ trì.

<sup>11</sup> Thuật ngữ được chúng tôi sử dụng để chỉ kỹ năng và kỹ xảo của con người trong quá trình lao động và trong cuộc sống hàng ngày của mỗi con người.

<sup>12</sup> Xem <http://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-iv/>

<sup>13</sup> Xem <http://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-viii/nghi-quyet-so-03-nqtw-ngay-1671998-hoi-nghi-lan-thu-nam-bchtw-dang-khoa-viii-ve-xay-dung-va-phat-trien-nen-van-hoa-viet-681>

<sup>14</sup> Trọng tâm là: yêu nước, tự hào dân tộc, tôn trọng pháp luật, hướng tới Chân - Thiện - Mỹ, gắn xây dựng đạo đức và thực hiện quyền con người, quyền công dân, nâng cao trí lực, xây dựng hệ giá trị chuẩn con người Việt Nam, v.v...

Cách tiếp cận thứ 2 mới xuất hiện vào cuối những năm 1980 - đầu những năm 1990, là cách tiếp cận định lượng, hay còn được gọi là cách tiếp cận phát triển con người theo nghĩa hẹp của thuật ngữ. Đó là xem xét sự phát triển con người dưới góc nhìn các chỉ số phát triển khác nhau, từ chỉ số HDI<sup>15</sup> đến các chỉ số khác như MPI, GDI, HDI... Chắc chắn số lượng các chỉ số đang tiếp tục tăng lên. Nhưng, dù tăng thêm, thì chúng cũng không thể phản ánh hết, không thể đo đầy đủ được các chiều cạnh của sự phát triển con người, bởi sự phát triển con người trong thực tế, có nhiều nội dung, nhiều chiều cạnh phong phú, đa dạng. Bắt đầu từ 1990 UNDP và ngày càng có nhiều nước dùng chỉ số HDI để đo lường sự phát triển con người ở các quốc gia trên thế giới và số liệu đo lường được công bố trong Báo cáo phát triển con người hàng năm. Sang năm UNDP sẽ kỷ niệm 30 năm ngày ra Báo cáo phát triển con người đầu tiên. HDI không phải là thước đo hoàn hảo, chỉ thể hiện một vài khía cạnh của sự phát triển con người, nhưng cũng không thể hiện được đầy đủ, đúng ý nghĩa chính các khía cạnh đó. Nó là thước đo méo mó, dù rằng mức độ méo mó đang được khắc phục dần. Tuy vậy, cách tiếp cận định lượng này có giá trị bổ sung vào cách tiếp cận định tính, giúp cho xã hội có được bức tranh đầy đủ hơn, chi tiết hơn và cụ thể hơn về sự phát triển con người ở từng năm một.

Chúng tôi sử dụng cả hai cách tiếp cận này để phân tích một số nét sơ bộ về con người Việt Nam trong thực tế hiện nay, để từ đó có thể rút ra một vài kết luận. Trên cơ sở đó có thể định hình trong thời gian tới dù phải phát triển con người Việt Nam toàn diện, nhưng cần định hướng ưu tiên vào những chỗ nào trước.

Hạn chế về nhân lực, về con người, là điểm nghẽn có tính chất quyết định trong ba điểm nghẽn đã được nói nhiều là thể chế, nguồn nhân lực và hạ tầng kinh tế. Có thể thấy, trong thực tế của đời sống xã hội, thể chế và hạ tầng kinh tế trong gần hai thập kỷ qua, đã có những chuyển biến nổi bật, quan trọng. Nhưng những chuyển biến về nhân lực, về con người vẫn còn rất mờ nhạt, không đồng đều. Thậm chí, ở một số khu vực, ngành, nghề, chất lượng nhân lực có chiều hướng đi xuống, gây những hệ lụy không hề nhỏ đối với xã hội, và cả đối với tương lai. Nhiều hiện tượng xã hội diễn ra trong thời gian gần đây, nhìn từ góc độ con người và chất lượng nhân lực, thể hiện rõ điều đó. Chất lượng nhân lực, con người không những không đáp ứng được yêu cầu phát triển đất nước trong giai đoạn hiện nay, mà ở một mức độ nhất định, nó còn kìm hãm sự phát triển đó.

Để có nhân lực lao động tốt, điều kiện cần và đủ trước tiên là con người phải có sức khỏe tốt. Sức khỏe theo nghĩa đầy đủ bao hàm sức khỏe thể lực, sức khỏe tinh thần

---

<sup>15</sup> Chỉ số phát triển con người (HDI) do các chuyên gia UNDP xây dựng, dựa trên nền tảng lý thuyết phát triển con người của Amartya Sen và Mahbub ul Haq. Chỉ số này là sự định lượng hóa tỷ lệ giữa thu nhập, tỷ lệ biết chữ, tuổi thọ và một số nhân tố khác của các quốc gia trên thế giới theo từng giai đoạn, thường là hàng năm. Chỉ số này giúp so sánh mức độ phát triển con người giữa các quốc gia, giữa các năm của mỗi quốc gia, có thể rút ra nguyên nhân, các nhân tố ảnh hưởng chính đến tốc độ phát triển con người.

và sức khỏe xã hội<sup>16</sup>. Sức khỏe thể lực không chỉ nói lên trạng thái thể lực của một cá thể hay cộng đồng, hoặc của một thể hệ, mà nó còn quy định cả những phẩm chất, tính cách, đặc tính, tâm lý của họ. Khi một con người hoàn toàn khỏe mạnh, anh ta có thể vui vẻ, hòa nhã, lạc quan. Ngược lại khi liên tục bị ốm đau, sức khỏe yếu thì anh ta sẽ bi quan, chán nản, cáu gắt, ý thức tổ chức kỷ luật sẽ giảm sút, cường độ và năng suất lao động sẽ bị hạn chế. Có nhiều chỉ số

khác nhau để đánh giá sức khỏe thể lực. Ở đây tạm nói đến một trong những chỉ số như vậy là tầm vóc của con người.

Theo số liệu của tổ chức Average Height (Chiều cao trung bình) công bố trên báo Telegraph của Anh vào tháng 6 năm 2016 thì chiều cao trung bình của Việt Nam là 1,621m. Số liệu chiều cao trung bình của người Việt Nam theo công bố của Bộ Y tế vào ngày 31/01/2018 đối với nam là xấp xỉ 1,64m và nữ là 1,53m. Chiều cao này là rất thấp so với chuẩn tăng trưởng của tổ chức Y tế thế giới và thấp hơn chiều cao trung bình cùng nhóm tuổi của đa số các nước trong khu vực Châu Á, và càng thấp hơn nhiều so với các nước Châu Âu. Theo một số liệu khác, chiều cao trung bình của nam giới Việt Nam chỉ đạt 1,637m, thấp hơn 13cm so với chuẩn của tổ chức Y tế thế giới. Chiều cao trung bình ở nữ, thanh niên Việt Nam là 1,53m, thấp hơn 10,7cm so với chuẩn của WHO. Trong khi đó, cũng theo báo Telegraph nói trên thì chiều cao trung bình của 10 quốc gia có chiều cao trung bình cao nhất thế giới là:

1. Netherlands: 1,838 m
2. Montenegro: 1,832 m
3. Denmark: 1,826 m
4. Norway: 1,824 m
5. Serbia: 1,82 m
6. Germany: 1,81 m
7. Croatia: 1,805 m
8. Czech Republic: 1,8031 m
9. Slovenia: 1,803 m
10. Luxembourg: 1,799 m

10 quốc gia có chiều cao trung bình thấp nhất thế giới:

1. Indonesia: 1,58 m
2. Bolivia: 1,6 m
3. Philippines: 1,619 m

---

<sup>16</sup> Tổ chức Y tế thế giới (WHO) định nghĩa: Sức khỏe là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần, xã hội chứ không chỉ là không có bệnh hay thương tật (WHO, 1974; 1978)

4. Việt Nam: 1,621 m
5. Campuchia: 1,625 m
6. Nepal: 1,63 m
7. Ecuador: 1,635 m
8. Sri Lanka: 1,636 m
9. Nigeria: 1,638 m
10. Peru: 1,64 m

Theo Bộ Y tế, tính trung bình trong 30 năm qua, người Việt Nam chỉ cao thêm được 3 cm, nghĩa là mỗi thập kỉ cao lên được 1 cm. Vậy, để cao trung bình được như người Hà Lan hiện nay, (183,8 cm) thì người Việt Nam chúng ta (162,1 cm) phải mất hơn 217 năm nữa (hiện họ cao hơn ta là 21,7 cm). Hoặc để có được chiều cao như của người Đức hiện nay (181 cm) thì chúng ta cần đến 189 năm nữa. Đó là với điều kiện chúng ta phải nỗ lực không ngừng về kinh tế, y tế, giáo dục, môi trường... như trong 30 năm qua. Tăng cường thể lực, nâng cao tầm vóc người Việt quả là bài toán không hề đơn giản và không thể là nhiệm vụ của một cá nhân nào, dù nỗ lực cá nhân và của từng thế hệ cũng có thể có đóng góp quan trọng. Từ lâu, Đảng và Nhà nước đã chú ý nâng tầm vóc người Việt theo điều kiện và khả năng. Toàn bộ các chương trình từ sức khỏe hôn nhân, sức khỏe sinh sản, sức khỏe bà mẹ và trẻ sơ sinh, sức khỏe trẻ em, đến sức khỏe trẻ em vị thành niên, sức khỏe người lao động, người cao tuổi; các chương trình, chiến lược thể dục, thể thao, chương trình sữa học đường, chương trình dinh dưỡng quốc gia, chương trình nước sạch, vệ sinh môi trường... đã được phát động và duy trì. Có những chương trình đã được khởi xướng từ cách đây nhiều thập kỉ và vẫn đang tiếp tục<sup>17</sup>. Tuy vậy, tầm vóc, thể lực con người Việt Nam vẫn là một thách đố lớn với các thế hệ người Việt. Nếu khắc phục được hạn chế về tầm vóc và thể lực sẽ có nhiều đặc tính, thói xấu của người Việt sẽ được loại bỏ dễ dàng hơn. Thể lực yếu, độ bền và sức tải trong lao động kém, người lao động Việt thường chỉ làm việc với thời gian tập trung ngắn, chất lượng không cao, ngày lao động không đảm bảo giờ giấc, chất lượng lao động thấp, giải lao nhiều, hay nghỉ bất ngờ không lý do, hay đi muộn, về sớm, tùy tiện, thiếu ý thức trong nhiều việc. Nâng cao tầm vóc, phát triển thể lực là một trong những nhiệm vụ rất quan trọng và cần thiết cả trong ngắn hạn lẫn dài hạn.

Trong bối cảnh kinh tế thị trường đang bước sang giai đoạn phát triển mới, cách mạng KHCN, CMCN 4.0 đang phát triển như vũ bão, gây ảnh hưởng ngày càng lớn đến Việt Nam, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang kết nối Việt Nam vào thế giới ngày càng sâu rộng, vai trò của con người, của các tầng lớp lao động đối với nền sản xuất và đời sống xã hội có những thay đổi rất căn bản, vai trò của các nội dung cấu thành nhân tố con người và nhân lực đang thay đổi nhanh chóng. Quan điểm phát triển

---

<sup>17</sup> Về nội dung và các số liệu trên đây xin xem thêm: *Cách mạng khoa học công nghệ và sự phát triển con người ở Việt Nam nhìn từ góc độ sức khỏe*. - Tạp chí Nghiên cứu Con người, số 5(98) - 2018

con người, nhân lực cũng mang nhiều nội dung và định hướng khác biệt trước đây.

Con người Việt Nam đang nhọc nhằn đang bị khủng hoảng trên nhiều phương diện khác nhau, khủng hoảng về niềm tin, về giá trị, về văn hóa, về giáo dục, y tế, cả về việc làm, sinh kế, cả về sức khỏe. Chạy bao giờ trong hơn 70 năm qua đời sống tâm linh và dịch vụ tâm linh cực đoan lại phát triển nhô hiện nay; số lượng và mức độ man rợn của những vụ án giết người máu lạnh lại làm xã hội lo ngại nhô bây giờ; an ninh con người (từ thực phẩm đến giao thông, từ môi trường tự nhiên đến môi trường xã hội...) lại bị đe dọa nghiêm trọng nhô thời gian vừa qua; giáo dục và đào tạo chạy bao giờ có số lượng đông đảo nhô hiện nay, chi phí cho giáo dục - đào tạo của cả Nhà nước và nhân dân bỏ ra (cả cho đào tạo trong nước và ra nước ngoài) cũng chạy bao giờ lớn nhô những năm qua, nhô so với thời kỳ trước đổi mới, chất lượng giáo dục - đào tạo đang kém dần, đào tạo ra không dùng được và không dùng hết, gây lãng phí lớn; Những biểu hiện xuống cấp về đạo đức trong đời sống xã hội đang có xu hướng gia tăng (sự giả dối, bằng cấp giả, đạo đức giả, thiếu trách nhiệm xã hội...), v.v... Tất cả những cái đó đã và đang tích tụ dần, có thể tạo nên những “bùng nổ” xã hội với những hệ lụy nguy hiểm khó lường. Những cái đó cũng cho thấy rằng, từ góc độ thực tế, định hướng phát triển con người trong giai đoạn hiện nay cũng cần được thay đổi nhằm khắc phục những bất cập, hạn chế, và tiêu cực đang tồn tại mới có thể đáp ứng được những đòi hỏi của sự phát triển đất nước.

Một trong những nội dung cơ bản và định hướng chủ đạo của phát triển con người Việt Nam trong giai đoạn hiện nay là phát triển nguồn nhân lực. Cả từ phương diện lý luận lẫn thực tiễn phát triển nhân lực chất lượng cao là một hướng cần được ưu tiên. Rất nhiều ý kiến cho rằng, Việt Nam hiện nay đang thiếu nhân lực chất lượng cao, đặc biệt trong bối cảnh cách mạng KHCN và CMCN 4.0 đang có ảnh hưởng ngày một sâu rộng hơn. Điều này không sai bởi phát triển nhân lực chất lượng cao đang là một trong những thách thức lớn đối với Việt Nam trong nhiều ngành công nghiệp, nhất là các ngành có công nghệ hiện đại, mới và vòng đời công nghệ rút ngắn, tốc độ thay đổi công nghệ nhanh. Theo kết quả điều tra của đề tài cấp quốc gia, mã số KX 01.11/16-20, về ảnh hưởng của CMKHCN đến con người Việt Nam, đang được triển khai thì số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao cho các ngành này ở nước ta hiện nay không quá nhiều. Việc đào tạo cho sát, đúng, trúng vào những ngành nghề này lại chạy thực hiện được trong hệ thống đào tạo hiện có của nước ta. Trong khi đó, hàng năm số sinh viên tốt nghiệp cử nhân từ hệ thống đào tạo trong nước chạy có việc làm đang ngày càng tăng lên<sup>18</sup>. Điều này đặt ra vấn đề là cần sớm cải cách hệ thống đào tạo để có thể tạo ra các sản phẩm nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của sự phát triển công nghiệp và kinh tế - xã hội nói chung ở một số ngành, lĩnh vực của quốc gia.

---

<sup>18</sup> Theo thông kê chính thức, quý IV năm 2018 nước ta đang có khoảng 135,8 ngàn người có trình độ đại học trở lên, 81,4 ngàn người có trình độ cao đẳng trở lên, đang thất nghiệp. Xem <http://www.molisa.gov.vn/Images/FileAnPham/fileanpham2019441433956.pdf> ngày 28 tháng 4 năm 2019. Ở đây số lượng thống kê chắc chắn chạy đầy đủ.

Mặt khác, qua khảo sát ở 9 tỉnh, thành phố trong năm 2018 nhóm đề tài KX 01.11/16-20 cũng cho thấy rằng. Song song với đòi hỏi một số lượng nhất định nguồn nhân lực chất lượng cao vừa nói ở trên, thì đòi hỏi số lượng về nguồn nhân lực kỹ thuật, công nghệ ở mức trung bình là một nhu cầu thực tế ở các địa phương. Số lượng nhân lực dạng này còn được yêu cầu lớn hơn cả số lượng nguồn nhân lực chất lượng cao nói trên. Hệ thống dạy nghề của nước ta đào tạo khá nhiều, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu này và hiện đang có xu hướng giảm sút số lượng nhanh chóng.

Nền sản xuất đang có nhu cầu lớn số lượng nhân lực này do các lý do sau đây: Thứ nhất, ở nước ta trình độ công nghệ và công nghiệp không đồng đều. Ở các tỉnh hiện đều có các loại công nghệ đặc trưng cho các nền công nghiệp từ 1.0 đến 4.0. Công nghiệp 4.0 với đặc trưng là trí tuệ nhân tạo (AI) có rất ít; Công nghiệp 3.0 với đặc trưng là các công nghệ điện tử, có khá nhiều ở nước ta, nhưng chỉ tập trung trong một số ngành, thành phố và một số khu công nghiệp ở các địa phương. Các công nghệ của công nghiệp 3.0 trong những năm tới tiếp tục vào nước ta nhiều hơn, do nền công nghiệp 3.0 chưa đạt tới đỉnh điểm phát triển ở nhiều nước. Trong khi ở các nước phát triển cao, công nghệ 4.0 đang thay thế các công nghệ 3.0 bằng các công nghệ 4.0, thì làn sóng các công nghệ 3.0 sẽ dịch chuyển ồ ạt từ các nước phát triển sang các nước đang phát triển nhanh hơn, nhiều hơn. Chắc chắn Việt Nam sẽ là một trong những điểm tiếp nhận nhiều các công nghệ của công nghiệp 3.0.

Mặt khác, cũng theo khảo sát của đề tài KX 01.11/16-20, trình độ công nghệ trung bình của nền kinh tế Việt Nam hiện nay mới chỉ đạt ở mức công nghiệp 2.5. Trong thực tế ở một số vùng, khu vực, các công nghệ 1.0 và 2.0 vẫn còn được sử dụng như là những công nghệ chủ yếu của sản xuất, do nhiều nguyên nhân khác nhau mà chưa thể thay thế được bằng công nghệ 3.0, hoặc 4.0. Trong khoảng năm, mọi năm tới khả năng thay thế bằng công nghệ 3.0 vẫn còn gặp nhiều khó khăn. Do vậy, nhu cầu về lao động có tay nghề trung bình, tương đồng với trình độ công nghệ 2.5 vẫn tiếp tục tồn tại. Điều này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của đề tài cấp Nhà nước, được Viện Nghiên cứu Con người tiến hành trong những năm 2012-2015 về phát triển bền vững con người Việt Nam. Kết quả của đề tài đó khẳng định rằng nhu cầu về nhân lực có trình độ tay nghề ở mức trung bình cao hơn nhiều so với nhu cầu về nhân lực chất lượng cao<sup>19</sup>.

Như vậy, về phương diện phát triển nguồn nhân lực trong định hướng về phát triển con người 2021-2030, một mặt, phải phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu của CMCN 4.0 và CMCN 3.0. Mặt khác, phải phát triển cả nguồn nhân lực có tay nghề ở mức trung bình nhiều hơn so với nguồn nhân lực chất lượng cao, để đáp ứng đòi hỏi của nền sản xuất đang ở trình độ công nghiệp 2.5. Vì vậy, hệ thống các trường dạy nghề cần phải được củng cố, đổi mới để đáp ứng cung cấp đủ

---

<sup>19</sup> Xem Báo cáo tổng hợp của đề tài Nhà nước KX 03.08/11-15: Phát triển bền vững con người Việt Nam đáp ứng yêu cầu thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, do Viện Nghiên cứu Con người chủ trì

cho xã hội nhân lực có tay nghề ở mức trung bình nói trên.

Nhân lực của Việt Nam hiện nay đông nhưng lại không đáp ứng được yêu cầu, vẫn là điểm nghẽn chẹn được giải quyết đối với sự phát triển của đất nước. Để giải quyết điểm nghẽn này, cần phải có những cải cách căn bản trong hệ thống đào tạo nhân lực. Nhiều thập kỉ đã qua Đảng, Nhà nước và xã hội đã tập trung và chú trọng nhiều vào cải cách giáo dục. Nhưng giai đoạn 2021-2030 cần chú trọng và tập trung nhiều hơn cho cải cách đào tạo. Bởi đào tạo, trực tiếp cung cấp nhân lực cho nền kinh tế và xã hội. Trong khi đó, hệ thống đào tạo, kể cả đào tạo nghề lẫn đào tạo đại học và sau đại học, đã bộc lộ nhiều yếu kém và gây hệ lụy xã hội lớn. Cải cách hệ thống đào tạo phải đi trước một bước và định hướng cho cải cách giáo dục, chứ không phải là cải cách giáo dục đi trước hơn hiện nay. Hệ thống đào tạo như thế nào thì con người đi vào sản xuất và xã hội như thế đó. Hệ thống đó trực tiếp chi phối và quyết định chất lượng nhân lực làm việc trong nền kinh tế, trong toàn bộ đời sống xã hội. Do vậy, chất lượng của hệ thống đào tạo có ảnh hưởng quyết định đến chất lượng của nền sản xuất. Theo nghĩa đó, cần phải khẩn trương cải cách hệ thống đào tạo theo kịp sự phát triển của CMKHCN và CMCN 4.0 trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, đáp ứng yêu cầu của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa theo mô hình mới<sup>20</sup>.

Nhiều thập kỉ qua đời sống kinh tế, xã hội ở Việt Nam và trên thế giới nói chung có rất nhiều biến đổi nhanh chóng và đang tiếp tục xu hướng đó. Con người, một mặt, bị va đập rất nhiều và rất mạnh với những biến đổi ấy. Mặt khác, lại ở trong thế bị động với những biến đổi đó. Cải cách giáo dục, đào tạo và phát triển con người là nhằm làm cho con người có thể chủ động tạo ra và ứng phó kịp thời, có hiệu quả với những biến đổi ấy. Tuy nhiên, trong thực tế, hơn trên đã nói sự phát triển con người chỉ đáp ứng được ở một chừng mực nhất định đòi hỏi đó. Con người đang bị “khủng hoảng”, bị đe dọa về phạm vi diện an ninh, tha hóa về đạo đức, v.v... Các phẩm chất xã hội của con người đang có xu hướng bị mai một, không đáp ứng được yêu cầu phát triển của xã hội. Do vậy, nội dung phát triển các phẩm chất xã hội, củng cố và xác lập vững chắc hệ giá trị con người là một trong những định hướng đặc biệt quan trọng trong phát triển con người ở giai đoạn 2021-2030<sup>21</sup>.

Trong giáo dục và đào tạo, dù đã có những cải cách và thay đổi trong nhìn nhận về quan hệ giữa truyền bá kiến thức, kỹ năng lao động và các phẩm chất xã hội của con người. Nhưng, trong thực tế việc coi trọng truyền bá kiến thức mà xem nhẹ giáo dục kỹ năng sống và các phẩm chất xã hội, cũng với những ảnh hưởng tiêu cực từ môi trường

---

<sup>20</sup> Do sự phát triển của CMKHCN, CMCN, của toàn cầu hóa và kinh tế thị trường đã bước sang giai đoạn mới, nên mô hình công nghiệp hóa, hiện đại hóa của những năm 1990 và 2000 đã không còn thích hợp. Mô hình công nghiệp hóa và hiện đại hóa cho giai đoạn từ nay cho đến khoảng 20 năm tới đã bắt đầu xuất hiện và đang được hoàn thiện.

<sup>21</sup> Hệ thống các phẩm chất xã hội, giá trị con người và văn hóa có nhiều yếu tố khác nhau. Trong điều kiện hiện nay tính chuyên nghiệp là yếu tố nổi trội, đặc biệt quan trọng. Xem thêm: Những tiêu chí cơ bản của con người Việt Nam thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay. Tạp chí Thông tin Khoa học xã hội; số 10 - 2009 và số 11 - 2009.



xã hội, đã làm cho việc xây dựng và phát triển con người, trong một chừng mực nhất định đã bị méo mó, và hệ lụy của nó còn bị ảnh hưởng lâu dài. Hệ thống giáo dục và đào tạo hiện nay đã không biến đổi kịp theo sự phát triển của đời sống xã hội, của cách mạng khoa học - công nghệ, toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Trước đây, việc giáo dục hệ giá trị con người và các phẩm chất xã hội được bắt đầu từ gia đình thông qua ông bà, bố mẹ, anh chị em và những người lớn tuổi trong gia đình, sau đó được tiếp tục trong các trường phổ thông và ở các bậc cao hơn. Nhưng, ngày nay, trẻ em không còn phải sống và giáo dục trong môi trường đó. Từ sáng đến tối trẻ em từ tuổi nhà trẻ đã đến lớp, nếu ở nhà thì cũng ít ở với ông, bà, bố, mẹ hay anh, chị vì gia đình hạt nhân là mô hình gia đình của xã hội hiện nay. Chức năng giáo dục hệ giá trị và các phẩm chất xã hội của con người trong gia đình, do điều kiện khách quan đã bị tước bỏ một phần, nhưng hệ thống giáo dục và đào tạo của xã hội lại chưa được chuẩn bị. Đây chính là một trong những lỗ hổng của việc giáo dục các phẩm chất xã hội để xây dựng và phát triển con người, khiến cho những hệ lụy do chất lượng về nguồn lực con người yếu kém hiện nay đang đè nặng lên bánh xe chuyển động của đất nước. Ngay từ khi còn bé con người đã bị thiếu hụt các phẩm chất xã hội cần thiết, lớn lên không được khóa lấp, khi đi vào xã hội những con người què quặt đó lại được xếp đặt vào các vị trí trọng yếu của nền kinh tế - xã hội thì hệ lụy khôn lường, thậm chí đe dọa cả an ninh đất nước.

Điều đáng lo ngại nhất là hiện nay, trong thực tế nhiều năm qua, những yếu kém, tha hóa về các phẩm chất xã hội của con người Việt Nam được biểu hiện qua sự tha hóa về đạo đức, lối sống, sự vô cảm, vô trách nhiệm, vị kỷ cực đoan, v.v.... đã gây nên những hệ lụy xã hội khủng khiếp. Các vụ đại án được phát hiện, các dự án thua lỗ triền miên, không thuần túy chỉ do cơ chế hay yếu kém về năng lực của các cá nhân giữ trọng trách trong đó, mà nguyên nhân căn bản, gốc rễ sâu xa là do thiếu hụt các phẩm chất xã hội của chính các cá nhân có trách nhiệm trong hệ thống quản lý trực tiếp của các cơ quan, dự án được nói đến. Rõ ràng là hệ lụy của các vụ án, các dự án đó<sup>22</sup> đang cản trở khủng khiếp sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Nếu không sớm thay đổi, không sớm khắc phục sự thiếu hụt, sự khủng hoảng các phẩm chất xã hội trong con người thì hệ lụy của nó sẽ được tích tụ, cộng hưởng và sẽ bùng nổ nguy hiểm khôn lường.

Sự thiếu hụt các phẩm chất xã hội trong những con người giữ các trọng trách xã hội càng cao thì càng gây hệ lụy tiêu cực ghê gớm. Bởi vậy, việc xác lập, phát triển, và củng cố các phẩm chất xã hội của con người với tính cách là một trong những định hướng phát triển con người giai đoạn 2021-2030 trong đội ngũ cán bộ, công chức rất có ý nghĩa cả về lý luận lẫn thực tiễn. Đội ngũ cán bộ, công chức, nhọ thực tế hiện nay cho thấy, có một bộ phận không nhỏ đã bị suy thoái và gây hệ quả tai hại. Họ là lực lượng nắm giữ các điểm then chốt, rường cột của xã hội. Bất cứ mắt xích nào trong hệ

---

<sup>22</sup> Chắc chắn không chỉ có các vụ án và các dự án đã được các phương tiện thông tin đại chúng nêu vừa qua, mà còn những vụ án khác, các dự án khác chưa được phát hiện và công bố.

thống điều hành, quản lý nền sản xuất xã hội kém chất lượng, phẩm chất thì đều gây ảnh hưởng xấu đến các bộ phận khác của hệ thống, cản trở sự phát triển của xã hội.

Nội dung rất căn bản, định hướng rất quan trọng trong phát triển con người giai đoạn 2021-2030 chính là xác lập, phát triển đầy đủ các phẩm chất xã hội cần thiết ở tầng lớp cán bộ, công chức công. Việc này cần được tiến hành song song và đi trước một bước so với việc tạo lập sự liên hoàn thống nhất trong phát triển các phẩm chất xã hội cần thiết cho con người từ khi còn trẻ nhỏ cho đến khi đi vào xã hội, như đã nói ở phần trên.

Có nhiều nội dung và định hướng cần thiết khác trong phát triển con người Việt Nam hiện nay, bởi nguồn lực con người VN hiện nay, một mặt, chưa được phát huy và sử dụng hết tiềm năng. Nhưng, mặt khác, lại rất yếu kém, khiếm khuyết, không đáp ứng được đầy đủ các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Các nội dung có tính định hướng được nêu trên đây cho chiến lược phát triển con người giai đoạn 2021-2030 là những nội dung tối cần thiết. Nội dung định hướng thứ nhất là phát triển thể lực, tầm vóc; Thứ hai là phát triển hợp lý tỷ lệ giữa nhân lực chất lượng cao và nhân lực tay nghề trung bình; Thứ ba là xác lập và phát triển các phẩm chất xã hội cần thiết trong đội ngũ cán bộ, công chức công để khắc phục tình trạng tha hóa, biến chất con người đang gây hệ quả tồi tệ cho đất nước trong những năm gần đây. Nếu tạo được những đột phá về các nội dung này trong giai đoạn đầu của chiến lược 2021 -2030 thì mới có tiền đề và điều kiện để phát triển nhân lực, phát triển con người và phát triển kinh tế - xã hội một cách ngoạn mục. Nhưng nguy hại hơn là nếu không có được những chuyển biến lớn, nhất là ở nội dung thứ 3 thì tình hình sẽ tồi tệ hơn, có thể các xung đột xã hội sẽ xuất hiện và hệ lụy sẽ rất khôn lường cả về trước mắt lẫn lâu dài. Thực hiện các nội dung định hướng trong phát triển con người của giai đoạn 2021-2030 không giản đơn là ở việc ghi vào các Nghị quyết mà quan trọng và quyết định là ở chỉ đạo, điều hành thực tiễn. Đây cũng là yêu cầu căn bản để thực hiện phát triển con người thực sự./.

## **BÀN GIẢI PHÁP NÂNG CAO VAI TRÒ QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC ĐỐI VỚI THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG**

*TS. Đoàn Ngọc Xuân*

*Vụ trưởng Vụ Xã hội, Ban Kinh tế Trung ương*

Hoàn thiện đồng bộ các loại thị trường, trong đó thị trường lao động là một trong những nội dung quan trọng về hoàn thiện thể chế được nêu trong Nghị quyết Đại hội XII của Đảng Cộng sản Việt Nam. Việc nghiên cứu, kiến nghị hoàn thiện toàn diện, có tính hệ thống khung khổ pháp luật đối với thị trường lao động đặt trong mối quan hệ cung - cầu lao động, đào tạo, hội nhập quốc tế thị trường lao động cũng như vai trò của Nhà nước, việc thực hiện cam kết về lao động, tiêu chuẩn lao động; coi lao động là nguồn lực phát triển kinh tế; lao động, việc làm gắn với vấn đề di cư, phát triển kinh tế du lịch, đầu tư...

Phát triển thị trường lao động đồng bộ với các thị trường khác trở thành nhiệm vụ quan trọng, cấp bách trong hoàn thiện thể chế kinh tế của Việt Nam. Thị trường lao động, việc làm khi được tổ chức, quản trị và vận hành tốt có tác dụng to lớn trong việc huy động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, phân phối và điều tiết hài hoà thu nhập, góp phần vào tăng năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng, nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế. Để quản trị, tổ chức và vận hành có hiệu quả thị trường lao động thì cần quy hoạch phát triển nhân lực dựa trên nhu cầu nhân lực của các ngành, các địa phương; đào tạo nhân lực gắn với nhu cầu xã hội, nhu cầu của thị trường lao động; cần có sự đầu tư và chính sách khuyến khích của Nhà nước, cần sử dụng rộng rãi, hiệu quả các cơ chế và công cụ của kinh tế thị trường để mở rộng quy mô, điều chỉnh cơ cấu ngành nghề đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực và huy động các nguồn vốn cho phát triển đào tạo nhân lực.

Khẳng định tầm quan trọng của việc quản trị, tổ chức và vận hành có hiệu quả thị trường lao động, Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 15/01/2019 của Bộ Chính trị về nâng cao hiệu quả quản lý, khai thác, sử dụng và phát huy các nguồn lực của nền kinh tế đánh giá **mặt được** “*Nguồn nhân lực dồi dào; con người Việt Nam có tinh thần yêu nước, cần cù, sáng tạo; trình độ dân trí và chất lượng nguồn nhân lực từng bước được nâng lên đã đáp ứng cơ bản nhu cầu của thị trường lao động. Lực lượng lao động có sự chuyển dịch nhanh từ khu vực nông nghiệp sang các ngành công nghiệp và dịch vụ*” và **chưa được** “*Chất lượng nguồn nhân lực nhìn chung còn thấp, cơ cấu lao động theo trình độ đào tạo còn bất hợp lý, thiếu hụt nhân lực là kỹ sư thực hành, công nhân kỹ thuật bậc cao, trình độ ngoại ngữ hạn chế, thiếu các kỹ năng mềm. Kết nối cung - cầu trên thị trường lao động còn nhiều bất cập. Tình trạng thất nghiệp ở nhóm lao động trẻ hoặc không phù hợp giữa công việc và trình độ đào tạo còn khá phổ biến.*”

*Chất lượng việc làm thấp, việc làm phi chính thức chiếm tỉ trọng cao. Năng suất lao động thấp so với các nước trong khu vực”.*

Phạm vi bài viết này chúng tôi trao đổi xung quanh chủ đề bàn giải pháp nâng cao vai trò của nhà nước đối với thị trường lao động của Việt Nam trong điều kiện phát triển mới của nền kinh tế.

### ***Thực trạng lao động, việc làm và công tác quản lý nhà nước đối với thị trường lao động***

Khi đề cập đến lao động, việc làm trong nền kinh tế thị trường được hiểu là quan hệ cung - cầu trên thị trường, gồm cả thị trường chính thức và phi chính thức. Thị trường lao động chính thức là các quan hệ lao động dựa trên các quan hệ quy định pháp luật do Nhà nước ban hành; thị trường lao động phi chính thức là lao động, việc làm chưa được điều chỉnh toàn diện bởi hệ thống pháp luật của Nhà nước. Đánh giá về thực trạng của thị trường lao động Việt Nam hiện nay theo các yếu tố cấu thành của thị trường lao động bao gồm: cung lao động, cầu lao động, kết nối cung – cầu lao động, hệ thống thông tin thị trường lao động và giá cả thị trường lao động dưới góc độ đánh giá hiệu quả công tác quản trị, tổ chức và vận hành của nhà nước nhằm từng bước tạo lập đồng bộ các yếu tố của thị trường lao động; tăng cường vai trò quản trị của nhà nước trong việc giám sát, điều tiết cung – cầu lao động nhằm tổ chức và vận hành có hiệu quả thị trường lao động để từ đó có giải pháp tăng cường vai trò của Nhà nước trong việc quản trị thị trường lao động, kết nối và điều tiết quan hệ cung – cầu; từng bước tạo lập đồng bộ các yếu tố của thị trường lao động nhằm mục tiêu phát triển thị trường lao động phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam.

#### ***- Về thị trường lao động trong nước***

Cùng với sự phát triển của nền kinh tế, thị trường lao động Việt Nam thời gian qua tiếp tục được phát triển theo hướng hiện đại hóa và định hướng thị trường; khuôn khổ luật pháp, thể chế, chính sách thị trường lao động từng bước được hoàn thiện, việc chuyển dịch theo hướng tốt hơn, số người làm công ăn lương, có quan hệ lao động tăng dần. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên năm 2018 là 55,4 triệu người, tăng 566,2 nghìn người so với năm 2017; lực lượng lao động trong độ tuổi lao động là 48,7 triệu người, tăng 549,8 nghìn người; tỷ lệ thất nghiệp chung năm 2018 ước tính là 2,0%, trong đó khu vực thành thị là 2,95%; khu vực nông thôn là 1,55%. Nhìn chung, về cơ bản Việt Nam vẫn là một thị trường dơi thừa lao động trong nông nghiệp, nông thôn (khu vực lao động phi chính thức) với chất lượng cung lao động thấp, phân bổ chưa hợp lý; vẫn còn một tỷ lệ lớn lao động làm việc trong các nghề giản đơn, không đòi hỏi chuyên môn kỹ thuật; khu vực làm công ăn lương phát triển chậm; nguồn lao động dồi dào, giá rẻ sẽ không còn là yếu tố tạo nên lợi thế cạnh tranh và thu hút đầu tư nước ngoài; sức ép giải quyết việc làm gia

tăng... được xác định là những thách thức mà Việt Nam cần phải sớm có sự chuẩn bị đối phó khi cùng thế giới bước vào thời kỳ Cách mạng công nghiệp lần thứ 4....

#### ***- Về lao động làm việc ở nước ngoài***

Lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài cũng là nguồn lao động trên thị trường lao động, việc làm. Tính đến cuối năm 2018, Việt Nam có khoảng 580.000 lao động làm việc ở nước ngoài, chỉ tính riêng năm 2018, lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài đạt hơn 142.800 người vượt 30% so với kế hoạch, tăng 6% so với năm trước. Xuất khẩu lao động góp phần giải phóng năng lực sản xuất, giải quyết việc làm và cải thiện đời sống cho nhiều người dân, tăng nguồn ngoại tệ cho đất nước và nhiều lợi ích kinh tế khác, Một lợi ích khác là xuất khẩu lao động giúp một bộ phận lao động tiếp cận với máy móc và công nghệ tiên tiến, cơ chế quản lý hiện đại, tác phong công nghiệp, nâng cao trình độ và tay nghề. Do đó, xuất khẩu lao động được coi là ngành kinh tế đối ngoại mang lại nhiều lợi ích kinh tế và xã hội. Tuy nhiên, bên cạnh đó diễn ra song song những vấn đề bất cập về cơ chế, chính sách, quản lý từ cả hai phía trong và ngoài nước, những hạn chế về trình độ và ý thức người lao động, tình trạng lợu trú bất hợp pháp. Ngoài ra, người lao động còn có thể đối mặt với việc bị lừa đảo, bóc lột và ngược đãi; tình trạng lao động Việt Nam bỏ trốn và cợ trú bất hợp pháp ở một số nước như Hàn Quốc, Đài Loan, Nhật Bản...vẫn còn tồn tại phổ biến. Đó là chọn tính số lao động Việt nam qua biên giới hợp pháp và bất hợp pháp (năm 2017, Trung Quốc khoảng 250.000 người, Lào khoảng 30.000 người...)

#### ***- Về lao động nước ngoài làm việc tại Việt nam***

Cùng với quá trình hội nhập kinh tế, mở cửa thị trường lao động và sự gia tăng đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, Theo quy định hiện hành thì doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chọn đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Số lượng lao động nước ngoài có xu hướng tăng, nhất là trong những năm gần đây, đến cuối năm 2018 có gần 89.000 người lao động nước ngoài, trong đó đa số đã được cấp giấy phép lao động (chiếm trên 90% tổng số lao động nước ngoài thuộc diện cấp giấy phép lao động); số còn lại không thuộc diện cấp giấy phép lao động hoặc đang làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động. Nhìn chung, kết quả đạt được về thực hiện quy định của pháp luật về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, chính sách quản lý lao động nước ngoài thể hiện quan điểm của Đảng và Nhà nước là những vị trí công việc mà lao động Việt Nam không đáp ứng được thì được sử dụng lao động nước ngoài. Những vướng mắc phát sinh trong quá trình thực hiện được nghiên cứu, trao đổi, đối thoại và cộng đồng doanh nghiệp, tổ chức đặc biệt là các nhà

đầu tị nước ngoài đánh giá cao, cụ thể hơn. Các văn bản pháp luật quy định việc quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam được ban hành rộng rãi đầy đủ và đồng bộ; Một số văn bản hướng dẫn thực hiện quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam từng bước được bổ sung, hoàn chỉnh theo hướng chủ động và tăng cường quản lý. Các bộ, ngành đã tích cực xây dựng các văn bản chỉ đạo, đơn đốc thực hiện các văn bản pháp luật về quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; Trình tự, thủ tục, hồ sơ trong việc chấp thuận nhu cầu sử dụng lao động nước ngoài; cấp, cấp lại giấy phép lao động; xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động đã giảm bớt thủ tục hành chính, phù hợp với thông lệ quốc tế; Ứng dụng công nghệ thông tin trong cấp giấy phép cho lao động nước ngoài qua mạng điện tử; Các doanh nghiệp, tổ chức sử dụng người lao động nước ngoài thực hiện đúng quy định của pháp luật về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Lực lượng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam chủ yếu là chuyên gia, nhà quản lý, giám đốc điều hành và lao động kỹ thuật, đã bổ sung đáng kể nguồn nhân lực có chuyên môn kỹ thuật, kinh nghiệm quản lý điều hành, kỹ năng làm việc chuyên nghiệp theo tiêu chuẩn quốc tế mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được.

Tuy nhiên vẫn còn tồn tại, hạn chế: Quy định pháp luật về đầu tư du lịch, xuất nhập cảnh chưa đồng bộ, hơn visa doanh nghiệp để phân biệt visa lao động hơn chưa có chế độ cung cấp thông tin cho cơ quan quản lý lao động; điều kiện trở thành thành viên góp vốn không quy định mức góp vốn được miễn visa...; công tác phối hợp, trao đổi thông tin trong quản lý lao động nước ngoài giữa các cơ quan chuyên môn ở địa phương chưa chặt chẽ, kịp thời và đồng bộ giữa ngành LĐ-TB&XH kế hoạch và đầu tư công an... trong việc chia sẻ thông tin, giải quyết các vi phạm phát sinh; Công tác tuyên truyền phổ biến chính sách pháp luật đối với việc quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam ở địa phương mặc dù đã được quan tâm hơn chưa thực sự thường xuyên, liên tục, dẫn đến cách hiểu và thực hiện chưa đồng nhất, gây khó khăn cho doanh nghiệp, tổ chức; Việc phối hợp thực hiện trong việc quản lý còn hạn chế, công tác thanh tra, kiểm tra các doanh nghiệp, tổ chức trong việc thực hiện các quy định của pháp luật về lao động nước ngoài chưa được quan tâm đúng mức; Ý thức tự giác chấp hành pháp luật của một số nhà thầu và người lao động nước ngoài trong việc tuyển, sử dụng và thực hiện cấp giấy phép lao động; lợi dụng bất cập trong thủ tục xuất nhập cảnh và cư trú đã có nhiều lao động bất hợp pháp vào làm việc tại Việt Nam thông qua con đường du lịch, nhiều người lao động nước ngoài vào Việt Nam mới thực hiện việc cấp giấy phép lao động trở nên khá phổ biến hơn chưa có biện pháp phối hợp xử lý<sup>23</sup>. Ngoài ra, tình trạng *không tuân thủ các quy định pháp luật* Việt Nam về visa, cấp phép, gia hạn cấp phép gây ra nhiều bất cập trong quản lý; *tạo ra sức ép về việc làm, thu nhập* cho lao động địa phương do dòng lao động phổ thông lách luật tràn vào; khác biệt về văn hóa tới mức dẫn đến va chạm đã,

---

<sup>23</sup> Các nước Hàn Quốc, Nhật Bản, Thái Lan... đã có nhiều biện pháp xử lý đối với các trường hợp lao động bất hợp pháp thông qua kênh ngoại giao, xử phạt, cưỡng chế buộc xuất cảnh...

đang và sẽ còn tạo ra sức ép chính trị tới việc quyết định và thực thi chính sách quản lý lao động nước ngoài.

### ***- Thị trường lao động phi chính thức<sup>24</sup>***

Thời gian qua, Chính phủ đã thực hiện nhiều giải pháp để thúc đẩy quá trình chính thức hóa nền kinh tế nhờ chuyển hộ sản xuất, kinh doanh sang thành lập, đăng ký và hoạt động theo các hình thức doanh nghiệp quy định tại Luật Doanh nghiệp, tạo thuận lợi cho việc thành lập mới doanh nghiệp, khuyến khích khởi sự doanh nghiệp, mở rộng đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội sửa đổi năm 2014. Quy mô lao động phi chính thức ở Việt Nam tiếp tục tăng lên trong cùng thời gian. Năm 2016, tổng số lao động phi chính thức ở Việt Nam là hơn 18,01 triệu người, tăng 2,8% so với năm 2015; trong đó, nữ chiếm hơn 7,8 triệu người, tổng cộng 43,56%. Năm 2018, trong số 19 triệu lao động có việc làm phi chính thức, lao động có trình độ trung học cơ sở chiếm tỷ trọng cao nhất (33,6%), tiếp đến là lao động có trình độ tiểu học (24,3%) và trung học phổ thông (18,2%). Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ sơ cấp nghề trở lên chỉ chiếm tỷ trọng 13,1% tổng số lao động có việc làm phi chính thức. Khu vực phi chính thức có những đặc điểm dễ nhận thấy như lao động trong khu vực này có việc làm bấp bênh, thiếu ổn định, không có hợp đồng lao động hoặc hợp đồng thỏa thuận miệng, thu nhập thấp, thời gian làm việc dài, không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, không chi trả các chế độ phụ cấp và các khoản phúc lợi xã hội khác cho người lao động... Trong số 21 ngành kinh tế, có 4 ngành có tỷ lệ lao động phi chính thức cao nhất là: Làm thuê trong các hộ gia đình (gần 99%), xây dựng (hơn 90%), dịch vụ lưu trú và ăn uống (hơn 80%), hoạt động dịch vụ khác (trên 83%).

### ***Một số giải pháp nâng cao vai trò quản lý của Nhà nước đối với thị trường lao động***

*Một là, cần thống nhất tư duy, nhận thức về thị trường lao động; thúc đẩy quá trình chuyển dịch lao động, việc làm phi chính thức sang chính thức*

Tuyên truyền sâu rộng, nâng cao nhận thức, thực hiện tốt chủ trương coi phát triển thị trường lao động, việc làm là nền tảng trụ cột của nền kinh tế. Nền kinh tế càng minh bạch thì càng mang lại nhiều lợi ích xã hội và có thể đạt được điều này bằng cách loại bỏ những gánh nặng quy định pháp luật chồng chéo, làm cho luật pháp trở nên hợp lý hơn, có tính thực thi cao hơn và tạo sân chơi bình đẳng. Nếu môi trường kinh doanh tăng trưởng tốt thì sẽ khuyến khích người dân khởi sự doanh nghiệp, hoạt động mạnh mẽ trong kinh tế chính thức, từ đó thị trường lao động phát triển; coi nguồn nhân lực là cốt lõi trong giá trị gia tăng của hàng hóa, dịch vụ. Vì vậy, cần phải chú

---

<sup>24</sup> Theo ILO, châu Phi, 85,8% lực lượng lao động là phi chính thức. Tỷ lệ này là 68,2% tại châu Á - Thái Bình Dương, 68,6% tại các nước Arab, 40% tại châu Mỹ và chỉ có hơn 25% tại châu Âu và Trung Á. Tổng cộng, 93% lao động không chính thức của thế giới tập trung ở các quốc gia mới nổi và đang phát triển. Hơn 61% số dân có việc làm của thế giới, tổng cộng 2 tỷ người, kiếm sống tại khu vực kinh tế phi chính thức.

trọng cả nguồn cầu, nguồn cung, chất lượng nhân lực và vai trò của Nhà nước trong việc đảm bảo quan hệ lao động hài hòa, tiến bộ và ổn định.

*Hai là, hoàn thiện thể chế phát triển thị trường lao động:*

Nhà nước cần hoàn thiện khung khổ pháp luật cho thị trường lao động phát triển. Xây dựng và hoàn thiện thể chế về quan hệ cung cầu thị trường lao động; hoàn thiện theo hướng đảm bảo thống nhất hệ thống pháp luật có liên quan trong quản lý lao động, việc làm nhằm phát triển, quản lý, khai thác, sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Cần xây dựng, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành mới các luật, như Bộ Luật lao động, Luật Việc làm, Luật Tiền lương tối thiểu, Luật Quan hệ lao động, Luật An toàn, vệ sinh lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Thất nghiệp, Luật Dạy nghề... theo hướng phù hợp với quy luật của thị trường, bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động tham gia vào thị trường lao động, nâng cao trình độ, đáp ứng nhu cầu của thị trường. Bên cạnh đó, Nhà nước cần xem xét và phê chuẩn các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế liên quan đến thị trường lao động. Trong kết nối với thị trường lao động quốc tế, trước mắt cần quan tâm: (1) thiết lập hệ thống thúc đẩy sự lưu chuyển của lao động có kỹ năng, trước hết là trong ASEAN, (2) tính toán, phân tích, giám sát, và tuyên truyền hiệu quả về tuyển dụng, tiền lương, điều kiện lao động, kỹ năng, đòi hỏi và các tác động khác của tự do hóa thương mại và thách thức kinh tế toàn cầu, (3) thúc đẩy thực tiễn lao động tiến bộ liên quan đến việc phát triển lực lượng lao động, đào tạo kỹ năng, tiêu chuẩn, hiệu quả lao động và luật lao động nhằm bảo đảm tính cạnh tranh của các doanh nghiệp và lực lượng lao động của các nước ASEAN và khu vực nói chung, (4) tạo lập thông tin về thị trường lao động, thường xuyên cập nhật và phổ biến hiệu quả. Đồng thời, rà soát, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật khác có liên quan đến lao động, việc làm đảm bảo chặt chẽ, thống nhất tạo điều kiện cho thị trường phát triển và phát huy vai trò của Nhà nước đối với thị trường lao động.

*Ba là, đảm bảo sự tập trung, thống nhất, có sự phân công, phân cấp trong quản lý nhà nước về lao động, việc làm*

Trên cơ sở chức năng, nhiệm vụ của mỗi cơ quan trong hệ thống các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, với vai trò cơ quan chủ trì là Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội cần rà soát, đánh giá và hoàn thiện các quy định pháp luật về quản lý lao động, các quy định khác cũng như hệ thống các chỉ tiêu báo cáo và chế độ báo cáo liên quan đến quản lý lao động, việc làm nhằm phát huy vai trò chủ trì và sự phối hợp của các cơ quan bộ, ngành, địa phương, doanh nghiệp trong việc cung cấp, trao đổi, chia sẻ thông tin, hỗ trợ người sử dụng lao động, cấp giấy phép lao động, quản lý lao động, phát hiện và xử lý kịp thời những vi phạm. Trong đó, tập trung tăng cường sự phối hợp giữa các ngành Lao động – Thương binh và Xã hội, Tư pháp, Công an, Kế hoạch và Đầu tư, Ngoại giao, Văn hóa, thể thao và du lịch trong việc quản lý người



nước ngoài làm việc tại Việt Nam, lao động Việt Nam làm việc tại nước ngoài, quản lý lao động bất hợp pháp.v.v...

*Bốn là, đổi mới công tác quản lý, sử dụng, đánh giá và đào tạo nguồn nhân lực*

- Đổi mới công tác đào tạo, sử dụng cán bộ, công chức, viên chức và chế độ tiền lương đối với các đơn vị hành chính công dựa trên nguyên tắc thị trường, bảo đảm cán bộ, công chức đủ sống bằng lương và từng bước có tích lũy. Đẩy mạnh quá trình trao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm cho các đơn vị, tổ chức sự nghiệp công lập trong quản lý, sử dụng nhân lực.

- Đổi mới căn bản và toàn diện chính sách về đánh giá, sử dụng nhân lực trong khu vực nhà nước. Cải thiện điều kiện, môi trường lao động để tạo động lực, khuyến khích lao động hiệu quả, sáng tạo. Khẩn trương xây dựng hệ thống chỉ tiêu đánh giá cán bộ, công chức, viên chức, thực hiện trả lương theo vị trí việc làm, gắn với kết quả hoạt động công vụ và hiệu suất làm việc.

- Xây dựng tiêu chuẩn, quy trình đánh giá nhân lực dựa trên năng lực đóng góp, kết quả, năng suất lao động thực tế, thực hiện chế độ đãi ngộ tương xứng với trình độ, năng lực và kết quả công việc. Thực hiện giám sát xã hội, bảo đảm vai trò giám sát của cộng đồng, phát huy vai trò của các đoàn thể, tổ chức xã hội trong việc giám sát chất lượng đào tạo nhân lực. Tổ chức lại hệ thống cấp bậc đào tạo theo chuẩn mực quốc tế.

- Quy hoạch lại mạng lưới các trường đại học, cao đẳng, trường, cơ sở dạy nghề bảo đảm phù hợp yêu cầu phát triển và điều kiện từng vùng, miền trên cả nước. Hình thành các trường dạy nghề chất lượng cao đạt đẳng cấp quốc tế và khu vực. Phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề theo hướng xã hội hoá. Gắn đào tạo nghề với phát triển các ngành, lĩnh vực, đẩy mạnh đào tạo theo nhu cầu, mục tiêu của doanh nghiệp.

- Phát hiện, bồi dưỡng, trọng dụng và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực. Nhà nước tiếp tục đầu tư hiện đại hoá, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động của các cơ sở giáo dục năng khiếu trong giáo dục phổ thông. Khuyến khích các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư, đóng góp về tài chính, nhân lực, vật lực xây dựng và phát triển hệ thống giáo dục năng khiếu.

*Năm là, hoàn thiện hệ thống chỉ tiêu thông tin báo cáo và công khai về lao động, việc làm*

Chỉ tiêu về lao động, việc làm là chỉ tiêu rất quan trọng đối với các quốc gia, thể hiện thành tựu của các chính sách kinh tế - xã hội đối với tạo công ăn việc làm cho người dân. Vấn đề quan trọng là khái niệm phải chuẩn xác, đo đếm và kiểm chứng được. Chỉ tiêu báo cáo cốt lõi gồm số lượng việc làm mới được tạo ra, việc làm bị mất đi, sự chuyển dịch khu vực lao động, việc làm phi chính thức và chính thức... Đây chính là thước đo thành tựu tạo việc làm của nền kinh tế; và được tính toán khoa học, nhờ khảo sát doanh nghiệp, xây dựng mô hình/ công thức để ước tính và suy rộng. Vì vậy, cần hoàn thiện khái niệm, định nghĩa rõ ràng, thống nhất tiêu chí, chỉ tiêu, cách

tính và thu thập thông tin nhằm đảm bảo bao quát đầy đủ, toàn diện, chính xác nhằm đề đo lường thành tựu việc làm trong việc đóng góp quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Hoàn thiện và hiện đại hóa hệ thống thông tin thị trường lao động đảm bảo tính cập nhật dựa trên nền tảng công nghệ số

*Sáu là, nâng cao năng lực dự báo, thông tin thị trường lao động.*

Cần làm tốt công tác dự báo cung - cầu lao động trong khối giáo dục nghề nghiệp, thực hiện đồng bộ các giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp; xây dựng các chính sách hỗ trợ thanh niên, sinh viên khởi nghiệp, khởi sự kinh doanh; thúc đẩy, khuyến khích sự sáng tạo ngày càng được đẩy mạnh, gắn với đó là việc tạo ra nghề mới, việc làm mới và cách thức hỗ trợ doanh nghiệp làm sao để chi phí chuyển đổi là nhỏ nhất. Nhà nước cần thành lập, tổ chức lại hệ thống các cơ sở dự báo nhu cầu đào tạo và tổ chức kiểm định chất lượng đào tạo nghề, các tổ chức này cần phải đảm bảo độc lập, có đủ năng lực để dự báo, đánh giá năng lực và sản phẩm đào tạo của các trường đại học và các cơ sở đào tạo nghề đảm bảo đạt chuẩn đầu ra về chất lượng gắn với thị trường lao động, thích ứng với nhu cầu phát triển thị trường lao động làm cơ sở cung cấp thông tin cần thiết, tin cậy cho các cơ sở đào tạo xác định chỉ tiêu tuyển sinh đầu vào theo tín hiệu của thị trường lao động; chú trọng đầu tư cho công tác dự báo thị trường lao động trong ngắn, trung và dài hạn.

*Bảy là, đổi mới cơ bản đào tạo, phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển thị trường lao động*

- *Về giáo dục:* Xây dựng nền giáo dục theo hướng “chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa”. Thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục, đào tạo ở tất cả các bậc học. Cải cách mục tiêu, nội dung, hình thức kiểm tra, thi và đánh giá kết quả giáo dục và đào tạo, đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, đồng thời nâng cao chất lượng nghiên cứu và ứng dụng khoa học và công nghệ vào giáo dục và đào tạo. Đổi mới các chương trình đào tạo từ bậc phổ thông cho đến dạy nghề và đào tạo trong các trường đại học trên tinh thần tổng thích với một khung trình độ, trước hết là của ASEAN, sau đó là khung trình độ quốc tế. Trong đó cần quan tâm xây dựng môi trường số hóa, thu thập, tổng hợp các kiến thức của Việt Nam và của các nước để biên tập lại dưới dạng hỏi đáp đơn giản cho mọi ngành nghề, lứa tuổi; cố gắng tạo kho dữ liệu và khuyến khích các startup trẻ tận dụng kho dữ liệu để tạo ra nhiều ứng dụng thông minh cho mọi người, vừa để phát triển việc khởi nghiệp vừa tạo ra ứng dụng hỗ trợ thuận lợi hơn cho người dân trong việc học tập và cuộc sống nói chung.

- *Về đào tạo nghề:* Đào tạo, chuyển hướng cho một bộ phận bị mất việc do áp dụng công nghệ mới; phát triển mạnh và nâng cao chất lượng các trường dạy nghề và đào tạo chuyên nghiệp. Quy hoạch và thực hiện quy hoạch mạng lưới trường đại học, cao đẳng và dạy nghề trong cả nước. Ngoài kỹ năng nghề nghiệp cần được trang bị nhiều hơn những kỹ năng và trình độ noi ứng dụng công nghệ thông tin, giao tiếp hiệu

quả, lắng nghe tích cực và toại duy phê phán, khả năng nhận thức có tính sáng tạo và lập luận toán, giải quyết vấn đề.

*Tám là, nâng cao năng lực công tác kiểm tra, thanh tra*

Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý nghiêm các trường hợp cố tình vi phạm pháp luật Việt Nam liên quan đến tuân thủ pháp luật về lao động. Trong đó, chú trọng thanh tra, kiểm tra đối với việc thực hiện chức năng quản lý nhà nước của các bộ, ngành, địa phương trong quản lý lao động, việc làm theo phạm vi được phân công, trong đó chú trọng công tác kiểm tra, thanh tra thực hiện các quy định của pháp luật nhất là các đối tượng được xã hội quan tâm như lao động nước ngoài vào Việt Nam để hành nghề y, dược toại nhân; trực tiếp khám, chữa bệnh tại Việt Nam; làm việc trong lĩnh vực giáo dục, du lịch, văn hóa.v.v...

## **GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ GẮN KẾT ĐÀO TẠO VỚI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030**

**Ông Dương Trọng Bình**

**Công ty cổ phần công nghệ công nghiệp bưu chính viễn thông  
(VNPT Technology)**

**Kính thưa:** Các đ/c lãnh đạo, các đại biểu, khách quý và toàn thể các đ/c tham dự Hội nghị.

Được sự phân công của Ban tổ chức, tôi xin phép thay mặt Công ty Cổ Phần Công Nghệ Công Nghiệp Bưu Chính Viễn Thông (VNPT Technology) trình bày tham luận về nội dung “Giải pháp đột phá gắn kết đào tạo với sử dụng lao động nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong giai đoạn 2021-2030”.

### ***Kính thưa Hội nghị!***

Trước hết tôi xin phép được giới thiệu một số thông tin chính của Công ty VNPT Technology.

VNPT Technology được thành lập ngày 6/1/2011, với sứ mệnh đã được Tập đoàn Bưu Chính Viễn Thông Việt Nam VNPT giao phó là trở thành một doanh nghiệp chủ lực của VNPT trong lĩnh vực công nghệ công nghiệp, bưu chính viễn thông và công nghệ thông tin (Văn bản số 225/VNPT ngày 04/10/2010 của Tập đoàn VNPT). Tập đoàn VNPT xác định mục tiêu của VNPT Technology là “*sử dụng hiệu quả các nguồn lực, phát triển công nghiệp bưu chính viễn thông của Tập đoàn VNPT theo hướng hiện đại; tạo nhiều sản phẩm công nghiệp, dịch vụ chất lượng cao do Việt Nam sản xuất, thay thế dần các sản phẩm, dịch vụ phải nhập khẩu*”.

Ngay sau khi thành lập, VNPT Technology mua lại phần vốn góp của Alcatel Lucent tại công ty Liên doanh ANSV và phần vốn góp của Siemens tại công ty Liên doanh TELEQ, chuyển đổi 2 công ty này trở thành công ty thành viên của VNPT Technology. Kế thừa nguồn lực và kinh nghiệm hoạt động công nghệ công nghiệp từ 18 năm liên doanh với tập đoàn công nghệ Alcatel Lucent và Nokia Siemens là một yếu tố vô cùng quan trọng để Công ty có thể tự tin trong các hoạt động phát triển công nghệ công nghiệp của mình. Chiến lược sản phẩm của Công ty tập trung vào 2 lĩnh vực cốt lõi, một là: Nghiên cứu, thiết kế và sản xuất thiết bị đầu cuối viễn thông, hai là toạ vắn và triển khai giải pháp công nghệ thông tin, viễn thông, cho đến nay Công ty đã nghiên cứu, phát triển và sản xuất, đưa ra thị trường hơn 8 triệu sản phẩm công nghệ mạng thương hiệu Việt Nam được trong nước và khu vực biết đến như GPON ONT, thiết bị đầu cuối quang cho các nhà mạng; Thiết bị thu phát sóng Wifi (wifi AP) (nằm trong Chương trình quốc gia phát triển công nghệ cao đến năm 2020); Đầu thu kỹ

thuật số DVB-T2, thiết bị dùng cho Đề án số hóa truyền hình của Chính phủ; VNPT Smart Box, thiết bị giải trí gia đình đa năng; VIVAS LOTUS, điện thoại thông minh; Giải pháp IoT tổng thể bao gồm từ các thiết bị hay cảm biến IoT đến IoT Gateway và nền tảng kết nối mở SCP trên cloud đáp ứng mọi ứng dụng ngành dọc. Tháng 7/2016, Công ty đã được Bộ Khoa học và Công nghệ công nhận là Doanh nghiệp công nghệ cao (Quyết định công nhận số 2168/QĐ- BKHCN ngày 29/7/2016).

Kế thừa nguồn lực từ liên doanh với tập đoàn công nghệ Alcatel Lucent và Nokia Siemens, Công ty VNPT Technology sở hữu và tiếp tục phát triển đội ngũ chuyên gia trưởng thành từ những ngày đầu của thời kỳ số hóa mạng viễn thông, cùng với hạ tầng kỹ thuật được tích lũy và tiếp tục phát triển từ các liên doanh; VNPT Technology ngày càng khẳng định vị thế và vai trò của một đơn vị tiên phong trong nghiên cứu phát triển và sản xuất các thiết bị điện tử, viễn thông và công nghệ thông tin. Tính đến cuối tháng 4/2019, Công ty có tổng thể 1,328 nhân viên, trong đó 490 công nhân chiếm tỷ lệ 36,9%, hơn 700 cử nhân, kỹ sư trên kỹ sư chiếm 52,7%. Chiến lược nguồn nhân lực của Công ty VNPT Technology luôn coi con người là tài sản quý giá nhất của doanh nghiệp, luôn luôn khuyến khích người lao động học tập nâng cao trình độ, thực hiện học tập suốt đời. Nguồn nhân lực chất lượng cao của VNPT Technology hiện nay có sự đóng góp gần 40% đội ngũ nhân lực nguyên bản của liên doanh với tập đoàn công nghệ Alcatel Lucent và Nokia Siemens, hơn 60% đội ngũ nhân sự chất lượng cao hiện nay của Công ty được xây dựng, đào tạo, phát triển do tuyển dụng mới.

### **Thực tế công tác tuyển dụng, đào tạo và phát triển tại Công ty VNPT Technology cho thấy:**

Khi so sánh đội ngũ nhân lực tuyển dụng mới so với đội ngũ nhân lực cũ (đội ngũ nhân lực có được từ liên doanh với tập đoàn công nghệ Alcatel Lucent và Nokia Siemens), có nhiều sinh viên mới ra trường thiếu kiến thức thực tế, đặc biệt kiến thức thực tế gắn liền với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, khả năng ngoại ngữ còn hạn chế trong khi đây là nền tảng cơ bản, cốt lõi nhất để tạo điều kiện xây dựng nguồn nhân lực có chất lượng cao, khẳng định đẳng cấp khu vực, quốc tế trong thời đại hội nhập quốc tế, sinh viên còn thiếu kỹ năng ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, quản lý công việc..., Công ty VNPT Technology phải mất thời gian 2 tháng đến 1 năm đào tạo lại, tùy theo yêu cầu của từng vị trí công việc. Các hạn chế này xuất phát từ các nguyên nhân chủ yếu sau:

+ Từ phía Nhà trường: Chương trình đào tạo tuy đã có nhiều cải tiến, nhưng so với đòi hỏi thực tế đặt ra ngày càng cao, cho thấy chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, học sinh, sinh viên có ít thời gian và chạm thực tế, chất lượng nguồn nhân lực sau khi ra trường vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu khắt khe từ phía doanh nghiệp, Việc triển khai hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn lỏng lẻo, vẫn thiếu chủ động trong liên kết với Doanh nghiệp trong quá trình đào tạo nghề cho học sinh, sinh viên.

Các cơ sở đào tạo không đủ thông tin về cung, cầu lao động nên việc xây dựng ngành, nghề, chỉ tiêu và trình độ đào tạo hằng năm không sát thực tế.

+ Từ phía Doanh Nghiệp: Doanh nghiệp chọn mấy mặn mà liên kết với nhà trường từ khâu tuyển sinh, xây dựng chương trình, xây dựng chuẩn đầu ra, tổ chức đào tạo, thực hành, thực tập, đánh giá kết quả và tuyển dụng. Doanh nghiệp chọn thực hiện theo nguyên tắc đúng người, đúng việc, đúng chuyên môn, việc đãi ngộ lao động, nhất là lao động trình độ cao hiện nay cũng chọn tương xứng với tiềm năng và sức sáng tạo của họ.

+ Từ phía bản thân người lao động: Một bộ phận người lao động còn hạn chế trong việc học tập, rèn luyện nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, kỹ năng cho bản thân, chọn đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, đó là những kỹ năng mới, kỹ năng sáng tạo cho nền kinh tế 4.0.

**Để thúc đẩy gắn kết đào tạo với sử dụng lao động nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, Tôi xin chia sẻ một số công tác được thực hiện tại Công ty VNPT Technology:**

+ Đối với lao động đã làm việc tại Công ty:

\* Công ty thường xuyên tổ chức các khóa đào tạo cập nhật kiến thức, đặc biệt là kiến thức về khoa học, công nghệ, đặc biệt công nghệ thông tin do Công nghệ ngày nay thay đổi rất nhanh chóng, vòng đời sản phẩm viễn thông, công nghệ thông tin trước đây có thể kéo dài 3-5 năm, song ngày nay chỉ cỡ 1 năm, thậm chí 6 tháng.

\* Công ty đào tạo người lao động theo mục tiêu sử dụng lao động (đào tạo ngắn hạn, đào tạo dài hạn) bằng những hình thức chọn đào tạo tại chỗ, đào tạo nội bộ dùng cán bộ, chuyên gia có trình độ cao đào tạo lại nhân viên cấp dưới, học tập và đào tạo thông qua văn hóa làm việc nhóm teamworking, hợp tác với các trường mời giáo viên đến công ty để giảng dạy, cử cán bộ nhân viên đi học các khóa đào tạo kỹ năng, thạc sĩ kỹ thuật, kinh tế, tiến sĩ...

\* Công ty VNPT Technology hợp tác chiến lược với các hãng sản xuất chip CPU trên thế giới chọn Broadcom, Texas instrument, Intel... để thúc đẩy tiến độ nghiên cứu, phát triển, thiết kế và sản xuất sản phẩm, đồng thời xúc tiến cử kỹ sư R&D của Công ty tham gia các khóa học ở nước ngoài, tham gia các dự án cùng chuyên gia các hãng vừa nâng cao năng lực đội ngũ kỹ sư, vừa thúc đẩy tiến độ, hiệu quả dự án của Công ty, các dự án hợp tác với các hãng.

+ Đối với Sinh viên:

\* Công ty VNPT Technology duy trì chính sách có trách nhiệm nhận sinh viên thực tập và Công ty trả lương, có chế độ đãi ngộ chọn tại căng tin, tham gia liên hoan, giao lưu, hoạt động teamworking..

\* Nhằm thúc đẩy hợp tác nghiên cứu khoa học, thu hút, tuyển dụng kỹ sư mới ra trường, Công ty VNPT Technology hợp tác chiến lược với các trường Đại học kỹ thuật, công nghệ hàng đầu trong nước như Trường Đại học Bách khoa Hà Nội, Trường Đại học Công Nghệ, Học viện Công Nghệ Bưu chính viễn thông...

\* Ngoài ra VNPT Technology cũng thường xuyên liên kết với các trường, trung tâm đào tạo nghề của Bộ LĐTBXH như Trường Cao đẳng nghề kỹ thuật công nghệ, Trường Trung cấp Thái Nguyên, Cao đẳng giao thông vận tải trung ương, Cao đẳng nghề bách khoa ... để thúc đẩy hợp tác, tuyển dụng, thu hút công nhân lao động có tay nghề sau tốt nghiệp đáp ứng nhu cầu mở rộng sản xuất của Công ty.

\* Công ty VNPT Technology thỏa thuận với các đối tác nước ngoài tổ chức các hội thảo công nghệ, theo đó sinh viên thực tập cũng như người lao động của Công ty có điều kiện cập nhật kiến thức mới nhất, xu hướng công nghệ, đặc biệt công nghệ thông tin ICT kịp thời nhất.

**Nhằm thúc đẩy gắn kết đào tạo với sử dụng lao động nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực, Tôi xin đưa ra một số đề xuất như sau:**

### **1. Đối với các Bộ Ngành.**

Các bộ ngành cần chủ trì, phối hợp với Bộ Giáo dục, Đào tạo, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt nam VCCI là cầu nối để các Doanh nghiệp, Tập đoàn và các Trường Đại học, các cơ sở giáo dục dạy nghề hội thảo việc gắn kết đào tạo với sử dụng lao động nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

Phát triển và áp dụng các công cụ CNTT giám sát, đánh giá sự gắn kết của cả nhà trường và doanh nghiệp, giám sát chỉ tiêu đánh giá tỉ lệ sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành sau tốt nghiệp và đánh giá mức độ hài lòng của người sử dụng lao động đối với kiến thức chuyên môn, kỹ năng của sinh viên sau tốt nghiệp. Có chế tài đối với những trường để học viên, sinh viên thất nghiệp tỷ lệ cao. Giám sát, đánh giá mức độ hợp tác liên kết của doanh nghiệp với cơ sở đào tạo, khen ngợi, động viên kịp thời nếu doanh nghiệp có các hoạt động tích cực gắn kết với nhà trường về đào tạo, tuyển dụng học sinh, sinh viên và phát huy hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực.

### **2. Đối với Nhà trường.**

Tăng cường hợp tác với các Doanh nghiệp, Nhà trường cần thiết lập bộ phận chuyên trách có trách nhiệm xây dựng, phát triển mối gắn kết bền vững với doanh nghiệp. Xem xét cơ cấu mời các CEO tài năng, các chuyên gia của các doanh nghiệp tham gia giảng dạy, tham gia vào hội đồng trường, hội đồng toạ vấn... để đóng góp các ý kiến về hoạt động của trường với góc nhìn từ doanh nghiệp như tham gia xây dựng, phân biệt chương trình đào tạo, thẩm định chương trình đào tạo, xây dựng chuẩn đầu ra cho người học, biên soạn và cải tiến giáo trình giảng dạy phù hợp... để chương trình, giáo trình đào tạo được cập nhật, ngày càng hoàn thiện hơn trên cơ sở các vấn đề, các kỹ năng, các yêu cầu về trình độ ngoại ngữ, đặc biệt tiếng Anh bao gồm cả

tiếng Anh giao tiếp và tiếng Anh chuyên ngành mà Doanh nghiệp đang cần, cũng như các nhu cầu thực tiễn đặt ra, để đáp ứng tốt nhu cầu về nhân lực có chất lượng cao, tạo ra các thế hệ học sinh, sinh viên đạt chuẩn chuyên ngành, sẵn sàng thích nghi môi trường lao động trong bối cảnh hội nhập toàn cầu.

Tăng thời gian thực tập, kiến tập công việc, xem xét đọa sinh viên bắt đầu từ năm thứ nhất đi thực tập, tìm hiểu thực tế tại các doanh nghiệp, xem xét đọa giáo viên đến Doanh nghiệp tìm hiểu và thực tập tiếp cận công nghệ mới trong sản xuất, kinh doanh bên cạnh việc đọa học sinh, sinh viên đến Doanh Nghiệp thực hành hoặc thực tập nghề nghiệp.

### **3. Đối với Doanh Nghiệp**

Doanh nghiệp cần kết hợp với Nhà trường trong việc Giảng dạy, mời cử chuyên gia kỹ thuật tham gia đào tạo, thuyết trình cập nhật kiến thức thực tế về công nghệ, kỹ thuật.. Có cơ chế cho phép Giáo viên nhà trường, học sinh, sinh viên được tiếp cận ở mức độ cơ bản các tài liệu kỹ thuật, công nghệ, cũng như cung cấp các tài khoản truy nhập online vào thư viện tài liệu kỹ thuật, công nghệ, sản phẩm của Doanh Nghiệp.

Doanh nghiệp cũng cần có chính sách hỗ trợ tài chính, cũng như cơ sở vật chất bằng các hình thức như Hỗ trợ học bổng cho học sinh, sinh viên, ký kết các hợp đồng trợ vấn, nghiên cứu khoa học với Nhà trường, hỗ trợ tài chính cho nhà trường bằng việc thành lập khu thực hành công nghệ, phòng thí nghiệm, trang thiết bị phục vụ giảng dạy và học tập..

Doanh nghiệp phải có chiến lược, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực một cách bài bản làm cơ sở cho việc gắn kết gắn kết đào tạo với sử dụng lao động, hàng năm, doanh nghiệp cần làm nghiêm túc việc thống kê nhu cầu sử dụng lao động mới, cũng như nhu cầu đào tạo lại để các cơ quan quản lý nhà nước có trách nhiệm tổng hợp, thông tin cho các trường tổ chức tuyển sinh, xây dựng chương trình và kế hoạch đào tạo...

#### ***Kính thưa Hội nghị!***

Trên đây tôi vừa trình bày tham luận “ Giải pháp đột phá gắn kết đào tạo với sử dụng lao động nhằm nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn nhân lực trong giai đoạn 2021-2030”.

Cuối cùng, xin kính chúc các đồng chí lãnh đạo, cùng toàn thể quý vị đại biểu sức khỏe, hạnh phúc và thành công.

Chúc Hội nghị thành công tốt đẹp.

Trân trọng cảm ơn./.



## **THU HÚT VÀ TỐI ƯU NHÂN TÀI VIỆT NAM TRONG KỶ NGUYÊN SỐ**

*Bà Lê Thị Kim*

*Giám đốc dịch vụ Khoán việc và Cho thuê  
lại lao động miền Bắc, Manpower Group*

### **1. Tác động của tự động hóa đến thị trường lao động Việt Nam**

Tự động hóa đang diễn ra trên toàn cầu nhờ một kết quả tất yếu của cuộc CMCN 4.0. Nghiên cứu Cuộc Cách Mạng Kỹ Năng 4.0 (Skills Revolution) của ManpowerGroup, dựa trên khảo sát 19.000 nhà tuyển dụng tại 44 quốc gia, cho biết 41% doanh nghiệp toàn cầu sẽ tăng cường tự động hóa nhiều công đoạn trong 2 năm tới.

Tại Việt Nam, ngày càng nhiều doanh nghiệp ứng dụng tự động hóa tại các nhà máy, nhà kho... Bà Trọng Bích Đào, Giám đốc nhân sự Nestle Việt Nam cho biết, từ khi doanh nghiệp sử dụng robot trong kho hàng, năng suất tăng lên đáng kể, tiết kiệm 50% nhân lực, hàng hóa an toàn và dễ dàng quản lý.

Bên cạnh Nestle, Vinamilk, TPBank, các cơ sở sản xuất ô tô, dệt may... cũng đang ứng dụng robot, công nghệ vào trong hoạt động kinh doanh. Nhà máy của Vinamilk đã triển khai tự động hóa các khâu sản xuất từ chiết rót, tiệt trùng cho đến đóng gói, đóng thùng và chất hàng.

Tốc độ phát triển của công nghệ ngày càng nhanh, do đó sự thay đổi về kỹ năng và loại công việc cũng rất nhanh. Cụ thể, theo nghiên cứu Cuộc Cách Mạng Kỹ Năng 4.0, có đến 65% công việc mà thế hệ Z (sinh sau năm 1996) sẽ làm trong tương lai vẫn chưa xuất hiện.

### **2. Lực lượng lao động Việt Nam**

Với lực lượng lao động khoảng 57,5 triệu người, Việt Nam vẫn đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân tài trầm trọng. Theo Tổng Chỉ Số Lao Động Việt Nam năm 2018, lực lượng lao động có kỹ năng cao trong nước chỉ chiếm 11% trên tổng số lao động, trong khi lao động không có kỹ năng chiếm đến 40% và có kỹ năng trung bình chiếm 49%. Khả năng giao tiếp tốt bằng tiếng Anh cũng là một vấn đề đáng lo ngại khi chỉ có 5% lực lượng lao động Việt Nam có kỹ năng này.

Mặc dù nguồn lao động rất dồi dào, chất lượng của nhân lực Việt Nam vẫn là một vấn đề đáng quan tâm. Năng suất lao động trong nước đạt mức 4.019 USD, chỉ bằng 1/3 so với mức 11.633 USD của Thái Lan, theo Tổng Cục Tiêu Chuẩn Đo Lường

Chất Lượng. Trong khi đó chất lượng nhân lực của Việt Nam chỉ đạt 3,79/10 điểm, xếp thứ 11/12 quốc gia Châu Á, theo Ngân Hàng Thế Giới.

Cơ hội nhận được việc làm ngày nay không còn phụ thuộc vào những gì người lao động biết, mà phụ thuộc những gì họ sẵn sàng học hỏi. Nếu người lao động có khả năng học hỏi, họ sẽ sẵn sàng đáp ứng được nhu cầu phát triển trong thời đại số.

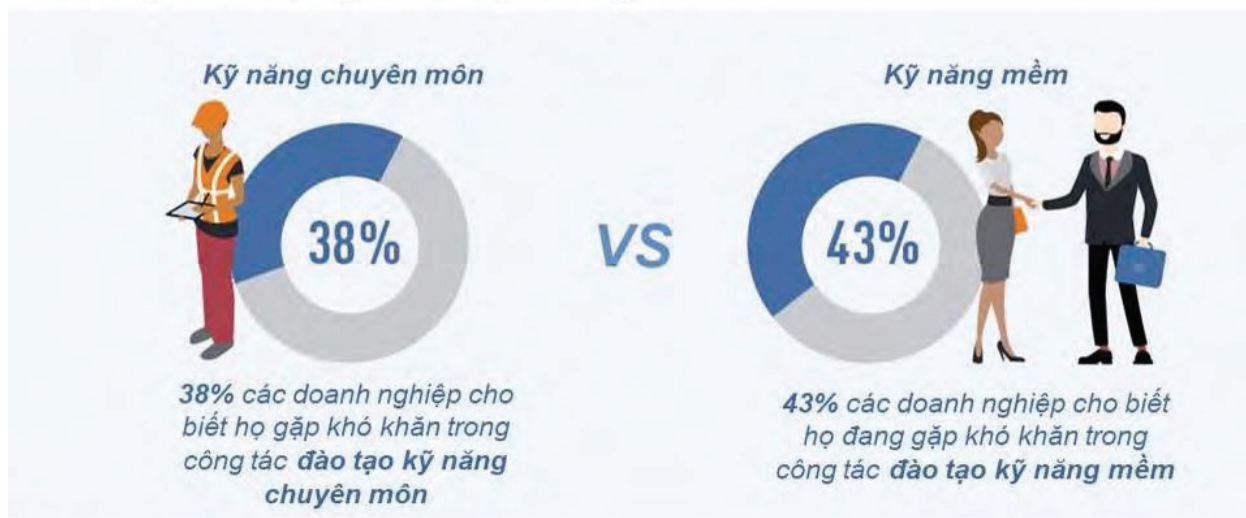
Để tận dụng được cơ hội lớn từ các hiệp định thương mại như CPTPP và EVFTA, các doanh nghiệp Việt Nam nên đầu tư vào chiến lược đào tạo nhân lực dài hạn, qua đó trang bị cho người lao động những kỹ năng cần thiết để tăng năng suất và khả năng cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập toàn cầu. Đặc biệt, các hiệp định CPTPP và EVFTA được thông qua kéo theo hàng triệu việc làm mới sẽ được tạo ra, người lao động Việt Nam cần tận dụng các cơ hội này để tìm được việc làm phù hợp. Dự báo, hiệp định tự do thương mại sẽ đem đến những tác động tích cực đối với nguồn nhân lực Việt Nam.

### **3. Số Hóa Doanh Nghiệp và Đào Tạo Kỹ Năng**

Theo báo cáo “Số hóa đội ngũ lãnh đạo” (From C-Suite to Digital-Suite) của ManpowerGroup, các doanh nghiệp nào liên tục số hóa tổ chức của mình sẽ có lợi nhuận cao hơn đối thủ 26% và có giá trị thị trường cao hơn 12%. Bên cạnh đó, họ còn có nhiều cơ hội thu hút được các ứng viên thuộc thế hệ Z (sinh sau 1996 – thế hệ lao động trẻ tuổi nhất hiện nay) và Y do việc sử dụng công nghệ là không thể thiếu đối với thế hệ trẻ ngày nay, đặc biệt là trong vấn đề tìm việc làm.

Nghiên cứu Cuộc Cách Mạng Kỹ Năng 4.0 còn chỉ ra rằng các nhà tuyển dụng ngày càng đánh giá cao kỹ năng mềm của con người, khi tự động hóa và máy móc làm tốt hơn các công việc lặp đi lặp lại sẽ lấy bớt các công việc của người lao động. Các kỹ năng mềm như giao tiếp, giải quyết vấn đề phức tạp và làm việc nhóm đang trở nên rất quan trọng trong thời đại số vì doanh nghiệp rất khó tìm được nhân tài có những kỹ năng này. Khảo sát cho thấy 38% tổ chức cho biết việc đào tạo kỹ năng chuyên môn không hề đơn giản, hơn nữa có đến 43% doanh nghiệp cho rằng đào tạo các kỹ năng mềm cần thiết thậm chí còn khó hơn.

## Tầm quan trọng của kỹ năng mềm



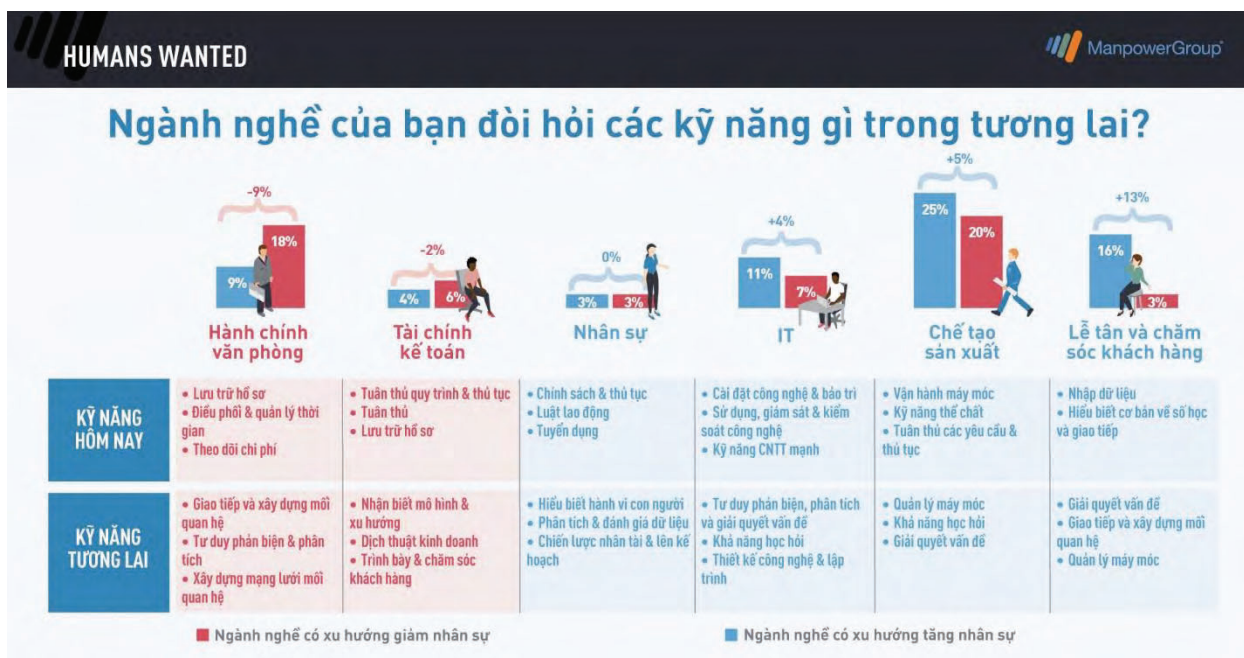
World of Work Vision 2020

22

Cũng theo nghiên cứu Cuộc Cách Mạng Kỹ Năng 4.0, vào năm 2022, khoảng 54% nhân viên tại các doanh nghiệp sẽ cần được đào tạo lại và nâng cấp kỹ năng. Trong số đó, khoảng 35% sẽ được tham gia các khóa đào tạo dài 6 tháng, 9% sẽ tham gia khóa đào tạo 1 năm và 10% sẽ cần được đào tạo thêm kỹ năng kéo dài hơn 1 năm.

Ông Simon Matthews, Tổng Giám Đốc ManpowerGroup Việt Nam, Thái Lan và Trung Đông chia sẻ: “Nghiên cứu Cuộc Cách Mạng Kỹ Năng 4.0 của ManpowerGroup cũng cho thấy con người sẽ có nhiều cách để thực hiện công việc hơn trong CMCN 4.0 và cần không ngừng nâng cao kỹ năng để làm bạn cùng máy móc. Vì vậy, người lao động cần phải không ngừng học hỏi, tiếp thu kiến thức và kỹ năng mới”.

Một ví dụ điển hình là phòng Kế toán trực đây thường làm việc theo một nhóm kỹ năng cũ đó là: “Tuân thủ quy trình và chi tiết; Tuân thủ; Loay trở hồ sơ”. Kỹ năng của nhóm Tài chính kế toán cần có trong bối cảnh mới là “Nhận biết xu hướng, Có toạ duy kinh doanh; Kỹ năng thuyết trình và Dịch vụ khách hàng”. Hoặc tự, đối với ngành Sản xuất, nếu trước đây, người làm ngành này chỉ cần có kỹ năng “Vận hành máy móc; Kỹ năng thực tế; “Tuân thủ quy trình” thì khi doanh nghiệp ứng dụng công nghệ, máy móc hiện đại, robot thì người lao động cần phải thay đổi để thích nghi. Ngày nay người lao động cần phải có những kỹ năng mới phù hợp như “Quản lý máy móc; Khả năng học hỏi cao; Kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp” thì mới có thể đáp ứng được yêu cầu công việc, để bản thân mình không bị đào thải.



#### 4. Giải Pháp Cho Tình Trạng Thiếu Hụt Nhân Tài

Theo Khảo sát Thiếu hụt Nhân tài 2018 do ManpowerGroup thực hiện trên 39.195 nhà tuyển dụng tại 43 quốc gia, tình trạng thiếu hụt nhân tài đạt mức cao nhất trong 12 năm qua cùng lúc với các kỹ năng mới liên tục xuất hiện, và những kỹ năng cũ cũng dần biến mất nhanh chóng. Có đến 45% công ty tham gia khảo sát nhận thấy rằng họ gặp khó khăn trong việc tuyển được người phù hợp. Trước tình hình này, 84% các tổ chức dự định sẽ nâng cấp kỹ năng cho nhân viên vào năm 2020 (\*).

Trong kỷ nguyên số, bộ phận nhân sự cần cần xây dựng được một chiến lược nhân tài hiệu quả để tuyển được đúng người tài. Một chiến lược hiệu quả nên gồm 4 yếu tố sau:

**Xây dựng (Build):** Các doanh nghiệp cần thúc đẩy văn hóa học hỏi, hướng dẫn phát triển sự nghiệp và nâng cấp kỹ năng cho nhân viên. Người lao động cần chuẩn bị cho những công việc có tiềm năng phát triển trong tương lai trong khi nhà tuyển dụng cần cung cấp các cơ hội đào tạo và phát triển cho nhân viên. Lợi ích thu được từ khoản đầu tư nâng cấp kỹ năng rất dễ thấy. Một ví dụ cụ thể là: tại Bắc Mỹ chi phí cho nhân viên thôi việc và bố trí lại nhân sự mới có thể cao hơn 30% quỹ lương nhân viên, trong khi chi phí đào tạo chỉ dừng ở mức dưới 10% quỹ lương nhân viên.

**Săn nhân tài (Buy):** Các tổ chức đã quen với việc dễ dàng tìm người có kỹ năng thích hợp bất cứ khi nào mình muốn. Tuy nhiên, ngày nay không còn đơn giản như vậy. Trong thị trường khan hiếm nhân lực hiện tại, các kỹ năng cần thiết đang thay đổi với tốc độ chóng mặt, do đó nhân tài nào có được bộ kỹ năng thích hợp sẽ được các nhà tuyển dụng săn đón. Ngược lại, mức lương của các lao động có tay nghề thấp sẽ khó tăng lên hoặc tăng rất ít, đó là vì các công ty sẵn sàng trả lương cao cho


người có bộ kỹ năng thích hợp. Có đến 75% doanh nghiệp sẵn sàng trả lương cao hơn thị trường hoặc nâng lương để thu hút và giữ chân nhân viên hiện tại. Tuy nhiên, họ cũng sẽ gặp khó khăn khi không tìm được những kỹ năng cần thiết từ thị trường lao động.

***Tìm nguồn lực hỗ trợ (Borrow):*** Số hóa đã tạo ra những phương thức làm việc mới, đồng thời thể hệ lao động mới cũng ngày càng thích làm những công việc bán thời gian, hợp đồng hoặc dự án... Tuy nhiên, vấn đề là: 87% người lao động cho biết họ sẵn sàng cho những công việc mới mang tính tự do nhưng chỉ có 32% nhà tuyển dụng muốn tuyển dụng nguồn lao động này. Các công ty cần có chiến lược phù hợp để có thể thu hút lao động thế hệ mới nhưng vẫn có thể giữ chân và tạo động lực cho nhân viên hiện tại.

***Kết nối (Bridge):*** 56% nhà tuyển dụng đang giúp người lao động có cơ hội chuyển công tác và thăng tiến nội bộ hay chuyển việc. Trong đó, 47% doanh nghiệp áp dụng việc chuyển nhân viên đến các vị trí khác nhau trong tổ chức. Tuy nhiên, để áp dụng giải pháp này, nhà tuyển dụng phải dùng đến nhiều công cụ, bao gồm đánh giá, quản lý dữ liệu lớn và dự đoán hiệu quả làm việc nhằm xác định bộ kỹ năng tổng đồng, thế mạnh của nhân viên và giúp người lao động tạo ra một lộ trình sự nghiệp rõ ràng.

Một doanh nghiệp không nhất thiết phải áp dụng toàn bộ 4 yếu tố trên, thay vì vậy họ có thể chọn lọc phương pháp nào phù hợp nhất với văn hóa công ty hoặc tùy thuộc vào giai đoạn phát triển của doanh nghiệp.

*(\*) Theo khảo sát Cuộc Cách Mạng Kỹ Năng 4.0 của ManpowerGroup*



# THU HÚT VÀ TỐI ƯU NHÂN TÀI VIỆT NAM TRONG KỶ NGUYÊN SỐ

Lê Thị Kim  
Head of Staffing and Outsourcing Services,  
North Vietnam



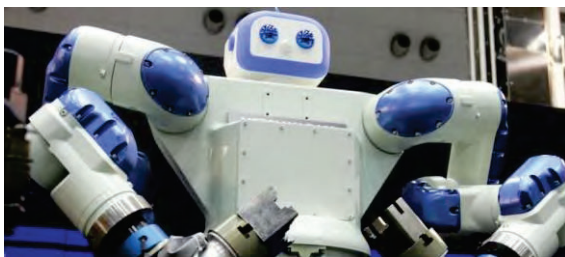
## Content

- ❑ Tương Lai Việc Làm/  
Cuộc Cách Mạng Kỹ Năng
- ❑ Lực Lượng Lao Động Việt Nam
- ❑ Quá Trình Số Hóa Doanh Nghiệp
- ❑ Kỹ Năng Hiện Tại và Tương Lai
- ❑ Giải Pháp Cho Thiếu Hụt Nhân tài



## TƯƠNG LAI VIỆC LÀM

Robot/AI sẽ thay thế con người?



**Thật ra là ngược lại!**



- Con người đang và sẽ có nhiều lựa chọn việc làm hơn
- Nhiều cách thức làm việc mới

## Cách Mạng Kỹ Năng 4.0 – Robot Cần Bạn

### MANPOWERGROUP

Khảo sát **19.000 Nhà Tuyển Dụng**  
tại **44 Quốc Gia**

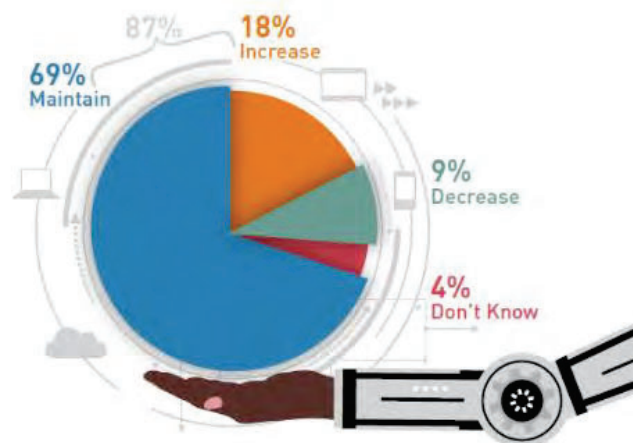
**41% công ty** sẽ tự động hóa trong vòng  
**2 năm tới**



5

## Tự động hóa đang tạo ra công việc

**87%** nhà tuyển dụng lên kế hoạch **tăng**  
hoặc **duy trì nhân lực** do **tự động hóa**.



6



## Nhu cầu kỹ năng trong thời đại số



**Công ty lên kế hoạch tăng số nhân viên IT cho biết giao tiếp là kỹ năng mềm quan trọng nhất.**

**Người có kỹ năng thích hợp để thích nghi với môi trường làm việc mới sẽ luôn có lợi thế.**

7

## Khả năng học hỏi sẽ là yếu tố quyết định



**LQ**

**Learnability  
Quotient™**

**What does your LQ say  
about you?**

<https://www.learnabilityquotient.com/>

8

# LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG VIỆT NAM

## Tổng quan lực lượng lao động Việt Nam



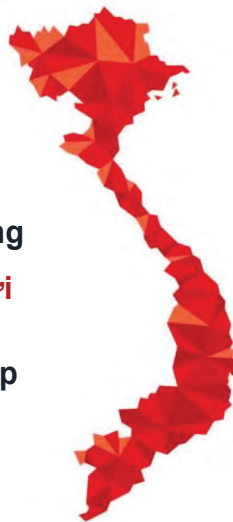
**VIETNAM**

**Tổng số lao động**

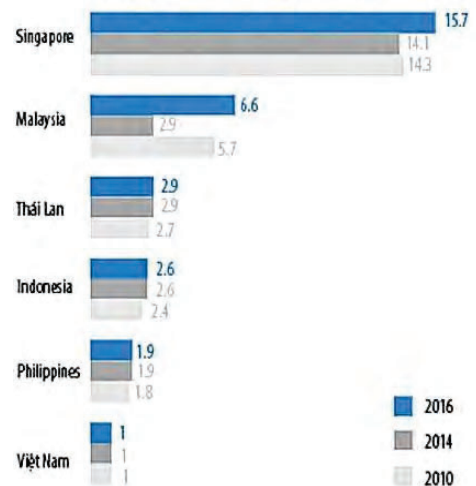
**57,5 triệu người**

**Tỷ lệ thất nghiệp**

**2,2%**



### NSLĐ VIỆT NAM SO VỚI MỘT SỐ NƯỚC



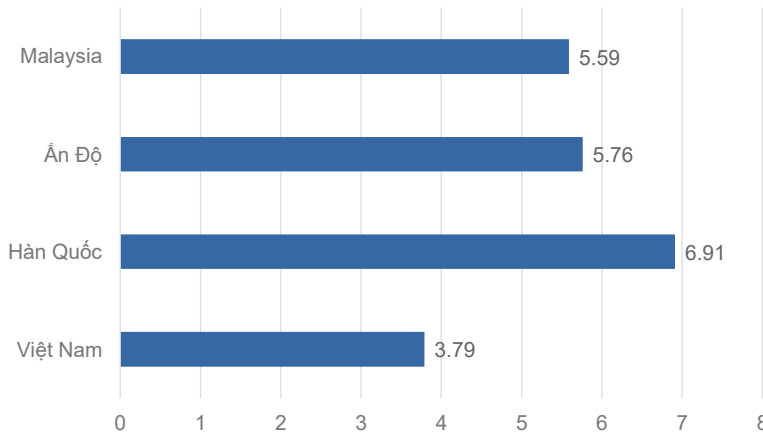
Báo cáo Thị trường Q1, 2019 - ManpowerGroup

Nguồn: Viện Nghiên cứu NSLĐVN

10

## Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam

### Điểm Chất Lượng Nguồn Nhân Lực



Chất lượng Nhân lực VN đạt **3,79/10** điểm, xếp hạng 11/12 quốc gia châu Á theo đánh giá của World Bank

11

## Tổng quan lực lượng lao động Việt Nam

Nhân lực VN đặc biệt yếu về kỹ năng mềm, tác phong công nghiệp và ngoại ngữ.

**Giao tiếp**

**Giải quyết vấn đề phức tạp**

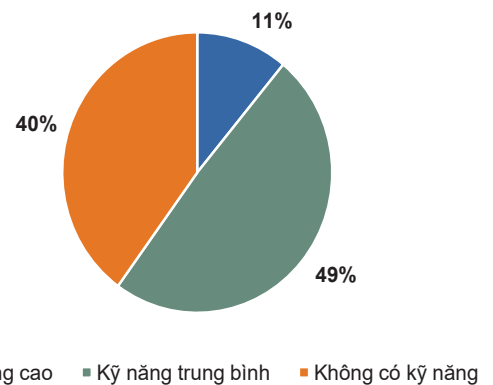
**Kỹ năng làm việc nhóm**

**Khả năng thích nghi**

**Kỹ năng lãnh đạo**

**Công nghệ Thông tin**

**5%**  
Thành thạo tiếng Anh



12

## Nhu cầu nhân tài IT tại VN



**Đến 2020**, Việt Nam sẽ cần nhiều hơn **một triệu** nhân lực IT.

Nhu cầu kỹ năng IT tăng **47%** mỗi năm

13

## QUÁ TRÌNH SỐ HÓA DOANH NGHIỆP

## Lãnh đạo đã sẵn sàng trong kỹ nguyên số?



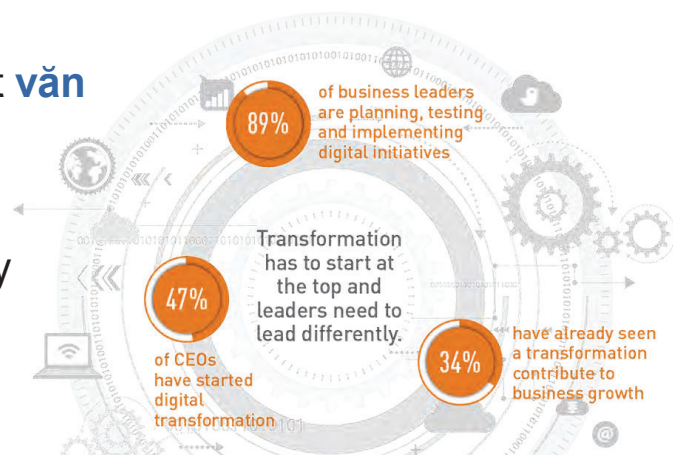
The graphic features the DigiQuotient logo at the top left and the ManpowerGroup logo at the top right. Below the logos is a circular icon containing various human avatars. To the right of the icon, the text reads: "What does your Digital Innovation Quotient say about you? New technology and innovation is changing the Future of Work – your DigiQuotient reflects your desire and ability to grow and lead within this ever changing digital landscape." At the bottom, there is a blue button with the text "Find my DigiQuotient >>" and a URL "https://digiquoteint.io/". The website address "digiquoteint.io" is also printed in small text below the button.

15

## Văn hóa đổi mới, sáng tạo

Các tổ chức phải tạo ra một **văn hóa đổi mới**

Cần cởi mở hơn với sự thay đổi, sẵn sàng đón nhận những rủi ro đã dự tính trước và chấp nhận thất bại



From C-Suite to Digital Suite

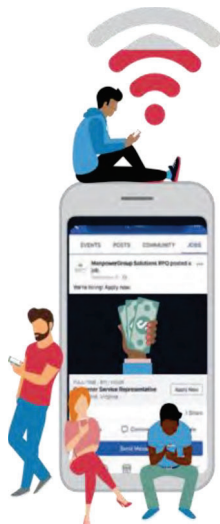
16

## Lãnh Đạo Trong Giai Đoạn Số Hóa

Các doanh nghiệp liên tục số hóa...



## Số ứng viên sử dụng mobile apps tăng vọt



**64%** người tìm việc thế hệ Y (từ 22 – 34 tuổi) quan tâm đến việc nộp đơn ứng tuyển qua ứng dụng di động

*Siri Find Me A New Job*

## Ứng viên tiên phong sử dụng công nghệ

### Early HR Tech Adopters:

Ứng viên tiên phong sử dụng công nghệ trong tìm việc

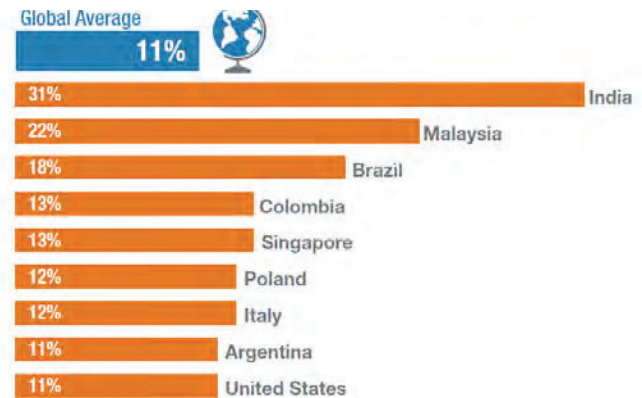
29% là Thế hệ Z (sinh sau 1996)

35% là Thế hệ Y

86% sẵn sàng đi đến nơi khác để làm việc

Siri Find Me A New Job

Ứng viên tiên phong sử dụng công nghệ trong tìm việc trên toàn cầu



19

## Quảng cáo tuyển dụng trên MXH: xu hướng gia tăng

31% ứng viên toàn cầu nhấp chuột xem quảng cáo tuyển dụng trên mạng xã hội

**73%** người tiên phong sử dụng công nghệ trong tìm việc có thói quen nhấp chuột để xem quảng cáo tuyển dụng trực tuyến

Tỷ lệ sử dụng công nghệ để ứng tuyển ngày càng gia tăng



Siri Find Me A New Job

20

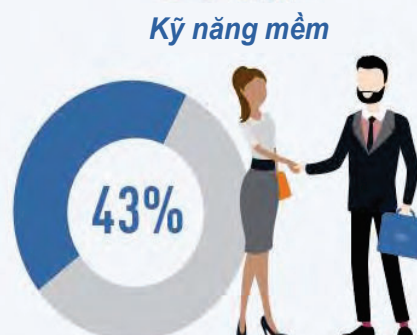
## KỸ NĂNG HIỆN TẠI VÀ TƯƠNG LAI

### Tầm quan trọng của kỹ năng mềm



**38%** các doanh nghiệp cho biết họ gặp khó khăn trong công tác **đào tạo kỹ năng chuyên môn**

VS



**43%** các doanh nghiệp cho biết họ đang gặp khó khăn trong công tác **đào tạo kỹ năng mềm**



## Kỹ Năng Hiện Tại và Kỹ Năng Trong Tương Lai

**Nhân viên tuyển trên**  
(lễ tân và CSKH)

KỸ NĂNG HIỆN TẠI	KỸ NĂNG TƯƠNG LAI
Nhập dữ liệu	Giải quyết vấn đề
Kỹ năng đọc hiểu, tính toán & giao tiếp cơ bản	Giao tiếp & xây dựng mối quan hệ
	Quản lý máy móc

**Tài chính kế toán**

KỸ NĂNG HIỆN TẠI	KỸ NĂNG TƯƠNG LAI
Tuân thủ quy trình và chi tiết	Nhận biết xu hướng
Tuân thủ	Có tư duy kinh doanh
Lưu trữ hồ sơ	Kỹ năng thuyết trình & dịch vụ khách hàng

©2019 ManpowerGroup Skills Revolution 4.0 - ManpowerGroup

## Kỹ Năng Hiện Tại và Kỹ Năng Trong Tương Lai

**Sản xuất**

KỸ NĂNG HIỆN TẠI	KỸ NĂNG TƯƠNG LAI
Vận hành máy móc	Quản lý máy móc
Kỹ năng thực tế	Khả năng học hỏi cao
Tuân thủ quy trình	Kỹ năng giải quyết vấn đề phức tạp

**IT**

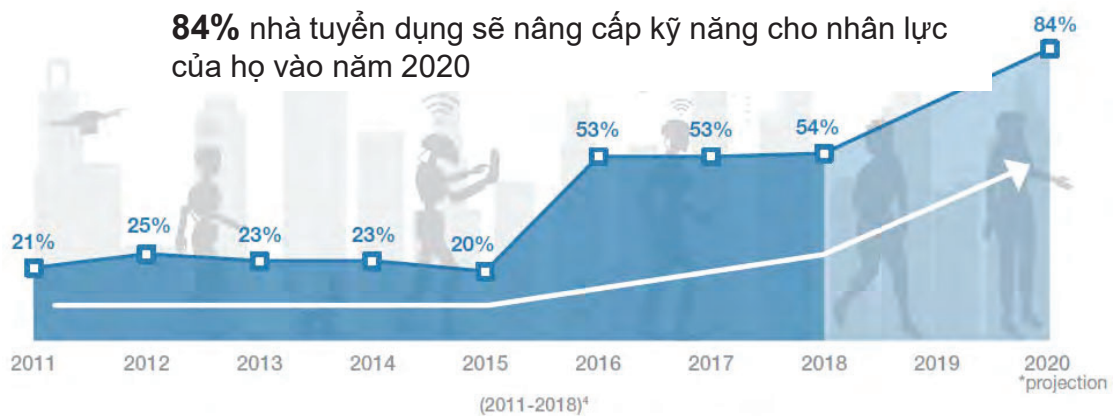
KỸ NĂNG HIỆN TẠI	KỸ NĂNG TƯƠNG LAI
Lắp đặt & bảo trì máy	Tư duy phân biện, phân tích & giải quyết vấn đề
Sử dụng, giám sát & kiểm sát	Khả năng học hỏi cao
Kỹ năng CNTT cao cấp	Thiết kế công nghệ & lập trình

©2019 ManpowerGroup Skills Revolution 4.0 - ManpowerGroup

## Giải Pháp Cho Tình Trạng Thiếu Hụt Nhân Tài

### Các công ty đang trở thành nơi xây dựng nhân tài

**84%** nhà tuyển dụng sẽ nâng cấp kỹ năng cho nhân lực của họ vào năm 2020



## Chiến lược nhân tài 4.0



Đầu tư vào đào tạo và phát triển



Tìm nhân tài từ các cộng đồng bên ngoài doanh nghiệp

Thu hút nhân tài bên ngoài khi không thể tự xây dựng



Giúp người lao động làm công việc mới hoặc thăng tiến bên trong, bên ngoài doanh nghiệp



Skills Revolution 4.0 - ManpowerGroup

27



Invest in learning and development

# BUILD



**84%** nhà tuyển dụng sẽ nâng cấp kỹ năng cho lực lượng lao động vào năm 2020 so với chỉ 21% vào năm 2011

28




**BUY**

Go to market to attract the talent that cannot be built in-house

# BUY

79% nhà tuyển dụng lên kế hoạch săn tìm các kỹ năng họ đang cần, bằng cách trả lương cao hơn thị trường hoặc cải thiện chế độ lương thưởng cho nhân viên

29



**BORROW**

Cultivate communities of talent beyond the organization

# BORROW

Chỉ có 32% doanh nghiệp có kế hoạch sử dụng lao động hợp đồng và các mô hình làm việc khác, trong khi đó 87% người lao động rất sẵn sàng cho loại việc làm mang tính tự do (NextGen)

30



**BRIDGE**

Help people move on or move up to new roles inside or outside the organization

**56%** nhà tuyển dụng sẽ vạch ra lộ trình phát triển để người lao động có thể chuyển công tác nội bộ hoặc chuyển việc vào năm 2020

31

## MANPOWERGROUP TRÊN THẾ GIỚI



- Doanh thu năm 2018 **22 tỷ USD**
- 87% doanh thu đến từ các quốc gia bên ngoài Hoa Kỳ
- 12 triệu người được phỏng vấn
- 11 triệu người được đào tạo
- 80 quốc gia và lãnh thổ
- 29.000 nhân viên
- 2.700 văn phòng

**Chuyên Gia Nhân Sự Toàn Cầu, cung cấp những giải pháp nhân sự sáng tạo trong hơn 70 năm**

Nhà cung cấp dịch vụ MSP lớn nhất thế giới

Đơn vị cung cấp dịch vụ Thuê ngoài quy trình tuyển dụng RPO hàng đầu thế giới

Doanh nghiệp cung cấp dịch vụ chuyển đổi nghề nghiệp hàng đầu thế giới

Doanh nghiệp cung cấp số lượng IT lớn nhất thế giới

- Cung cấp việc làm ý nghĩa cho hơn **600.000** người mỗi ngày
- Tìm kiếm nhân tài cho **400.000** khách hàng trong khối SMBs cho tới các công ty thuộc nhóm Doanh nghiệp Global Fortune 100
- Kết nối công việc cho **3.4 triệu** người trên thế giới mỗi năm

ManpowerGroup | 2019

**Thank You!**

## **ĐÁNH GIÁ VIỆC THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC VỀ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TRONG GIAI ĐOẠN 2011-2020, VẤN ĐỀ ĐẶT RA TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030**

*Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp, Bộ LĐ-TB&XH*

Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011-2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 597/QĐ-TTg ngày 19/4/2011 (sau đây gọi chung là Chiến lược); Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 (sau đây gọi chung là Quy hoạch). Năm năm qua, với sự cố gắng, chủ động, tích cực của toàn ngành và sự phối hợp thực hiện của các Bộ, ngành, địa phương, Chiến lược, Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011- 2020 đã nâng cao chất lượng, tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực Việt Nam, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa, hội nhập với các nước ASEAN và quốc tế.

### **I. Quan điểm chỉ đạo của Đảng thực hiện chiến lược về phát triển nhân lực trong giai đoạn 2011-2020**

#### **1.1. Tổng quan chiến lược về phát triển nhân lực trong giai đoạn 2011-2020**

Giai đoạn 2011–2018, ngành GDNN luôn được sự lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng, sự quan tâm của Chính phủ và Quốc hội, Bộ Lao động Thương binh Xã hội. Nhiều chỉ thị, nghị quyết của Đảng; nhiều cơ chế, chính sách, pháp luật nhằm phát triển GDNN được ban hành; nhiều nguồn lực đầu tư cho dạy nghề tiếp tục được thực hiện.

Ngay sau khi Chiến lược, Quy hoạch được phê duyệt, lãnh đạo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, đã có chỉ đạo, hướng dẫn các địa phương xây dựng kế hoạch và thực hiện Chiến lược, Quy hoạch. Nhờ vậy, một số địa phương đã ban hành Chương trình hành động thực hiện Chiến lược, Quy hoạch. Đồng thời việc triển khai thực hiện Chiến lược, Quy hoạch đã được lồng ghép trong nhiều chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội chung của các Bộ, ngành, địa phương.

Nhằm thực hiện tốt Chiến lược, Quy hoạch, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã xây dựng Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011-2020 và được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29/5/2012.

Để bảo đảm sự lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Chiến lược một cách đồng bộ, thống nhất, ngày 17/01/2014, Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã có Quyết định số 79/QĐ-LĐTBXH phê duyệt kế hoạch triển khai chương trình hành động thực hiện Chiến lược giai đoạn 2011-2020. Theo đó Tổng cục Dạy nghề là cơ quan quản lý chủ trì, phối hợp với các cơ quan liên quan thực hiện kế hoạch bảo đảm mục tiêu, tiến độ và định kỳ báo cáo kết quả thực hiện. Kế hoạch triển khai chương trình hành

động thực hiện Chiến lược xác định 2 nhóm nội dung hoạt chính là: (i) Xây dựng luật và các văn bản pháp luật và (ii) Xây dựng và thực hiện các đề án, dự án, chương trình, trong đó xác định cụ thể 11 đề án, dự án và chương trình thực hiện trong toàn giai đoạn.

## **1.2. Thể chế hóa các chính sách về phát triển nhân lực trong giai đoạn 2011-2020**

Thực hiện Chiến lược, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội đã tham mưu và trình Ban Bí thư, Quốc hội và Chính phủ ban hành các văn bản quy phạm pháp luật, các chỉ thị, các chương trình, dự án, đề án.v.v... tạo ra hàng lang pháp lý, và các điều kiện bảo đảm nhằm thực hiện thành công mục tiêu và giải pháp của Chiến lược. Tính đến nay, đã có gần 200 văn bản quy phạm pháp luật về dạy nghề, GDNN được các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành để hướng dẫn triển khai thực hiện Luật Dạy nghề, luật GDNN hướng đến phát triển nhân lực theo chiến lược đã được phê duyệt

## **II. Đánh giá tình hình phát triển nhân lực trong giai đoạn 2011-2020**

### **2.1. Đột phá về đào tạo nguồn nhân lực**

#### **2.1.1. Quản lý nhà nước về GDNN giai đoạn 2011-2020**

Thực hiện các nhiệm vụ do Chính phủ quy định, trong các năm từ 2011 đến nay, Đã hình thành bộ máy quản lý nhà nước từ trung ương tới địa phương của ngành Lao động – Thương binh và Xã hội để thực hiện chức năng quản lý nhà nước về GDNN. Từng bước tăng cường cán bộ làm công tác quản lý nhà nước từ trung ương tới địa phương và cán bộ quản lý tại các cơ sở GDNN.

#### **2.1.2. Mạng lưới cơ sở GDNN giai đoạn 2011-2020**

Mạng lưới cơ sở GDNN phát triển rộng khắp cả nước, đa dạng về loại hình, trình độ đào tạo và mô hình hoạt động. Hiện có 1.974 cơ sở; tất cả các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương đã có trường TC, trường CĐ; đã quy hoạch mạng lưới trường nghề chất lượng cao<sup>(25)</sup> và các nghề trọng điểm quốc gia, khu vực, quốc tế theo từng cơ sở GDNN, từng vùng, địa phương và trình độ đào tạo<sup>(26)</sup>; hình thành và phát triển được một số trường nghề đặc thù để đào tạo cho người khuyết tật, người dân tộc thiểu số<sup>(27)</sup> và trường đào tạo các ngành năng khiếu (văn hóa, nghệ thuật, thể dục thể thao)<sup>(28)</sup>, trường chính trị.

---

<sup>25</sup>Quyết định số 761/QĐ-TTg, ngày 23/5/2014 của Thủ tướng chính phủ phê duyệt Đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020.

<sup>26</sup>Quy định tại Quyết định số 854/QĐ-LĐTBXH ngày 6/6/2013 của Bộ trưởng Bộ LĐTBXH phê duyệt nghề trọng điểm và trường được lựa chọn nghề trọng điểm giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020; Quyết định số 1477/QĐ-LĐTBXH, ngày 22/10/2012 và quyết định 960/QĐ-LĐTBXH ngày 26/06/2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội về việc phê duyệt nghề trọng điểm và trường ngoài công lập, trường thuộc doanh nghiệp nhà nước được lựa chọn nghề trọng điểm giai đoạn 2012-2015, định hướng đến năm 2020.

<sup>27</sup>Gồm 03 trường TCN với nhiệm vụ chủ yếu là dạy nghề cho người khuyết tật tại Thái Bình, Thanh Hóa; 01 trường CDN thanh niên dân tộc Tây Nguyên; 12 trường TCN với nhiệm vụ chủ yếu là dạy nghề cho người dân tộc thiểu số tại 12 tỉnh, 03 trường CDN có khoa dạy nghề cho người dân tộc thiểu số.

<sup>28</sup>Trường văn hóa nghệ thuật gồm 12 trường CĐ, 27 trường TC, trường đào tạo thể thao gồm 1 trường CĐ, 3 trường TC.



### 2.1.3. Kết quả tuyển sinh và tốt nghiệp giai đoạn 2011-2018

Kết quả tuyển sinh học nghề trong giai đoạn 2011-2015 được: 9.171.371 người, trong đó: Cao đẳng nghề (CĐN), trung cấp nghề (TCN) là 1.121.415 người; sơ cấp nghề (SCN) và dạy nghề dưới 3 tháng là 8.049.956 người.

Đặt hàng dạy nghề trình độ cao đẳng, trung cấp cho 10.534 người thuộc diện hộ nghèo, người dân tộc thiểu số, lao động nông thôn bị thu hồi đất canh tác có khó khăn về kinh tế.

Theo Luật GDNN, hệ thống GDNN được thống nhất bao gồm 3 cấp trình độ (không còn phân biệt cao đẳng với cao đẳng nghề, trung cấp chuyên nghiệp với trung cấp nghề); bắt đầu từ năm 2017, theo phân công của Chính phủ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội thống nhất quản lý về GDNN và nhận bàn giao quản lý hệ thống các trường cao đẳng, trường trung cấp từ Bộ Giáo dục và Đào tạo. Theo báo cáo kết quả tuyển sinh hàng năm, trung bình mỗi năm có khoảng trên 2 triệu người theo học các trình độ trong GDNN.

Kết quả tuyển sinh năm 2017 và năm 2018: Trình độ CĐ khoảng 450.200 người; Trình độ TC khoảng 635.000 người; Trình độ sơ cấp và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác khoảng 3.329.000 người; hỗ trợ đào tạo nghề cho khoảng 1.200.000 lao động nông thôn theo chính sách của Quyết định số 1956/QĐ-TTg

### 2.1.4. Nguồn kinh phí đầu tư cho GDNN giai đoạn 2011-2018

Các nguồn lực đầu tư cho GDNN đã có bước chuyển tích cực, trong đó nguồn lực đầu tư cho GDNN đã bước đầu phát triển theo xu hướng xã hội hoá<sup>(29)</sup>; đã hình thành được mạng lưới cơ sở GDNN ngoài công lập phong phú về hình thức tổ chức và đa dạng về phương thức đào tạo.

### 2.1.5. Điều kiện đảm bảo chất lượng GDNN

- Đội ngũ nhà giáo đã phát triển nhanh cả về số lượng và chất lượng, từng bước khắc phục được tình trạng bất hợp lý về cơ cấu ngành nghề của nhà giáo; trình độ chuyên môn, nghiệp vụ rộng phạm và kỹ năng nghề, trình độ tin học, ngoại ngữ của nhà giáo được cải thiện và từng bước được chuẩn; đã tổ chức thí điểm bồi dưỡng nghiệp vụ rộng phạm quốc tế; hình thành được 45 khoa rộng phạm dạy nghề tại các trường đại học và các trường CĐ. Đội ngũ cán bộ quản lý của các cơ sở GDNN tăng nhanh và từng bước đạt chuẩn; gần 45% số cán bộ quản lý các cơ sở GDNN đã qua đào tạo, bồi dưỡng về quản lý về GDNN cả trong nước và nước ngoài.

- Trước khi có luật GDNN, Chương trình đào tạo được phát triển dựa trên các tiêu chuẩn kỹ năng nghề theo phương pháp phát triển chương trình DACUM bằng sự phân tích nghề, phân tích công việc theo vị trí việc làm tương ứng với các nhiệm vụ và

---

<sup>29</sup>Đóng góp của người dân thông qua học phí, thu từ dịch vụ sự nghiệp của các cơ sở GDNN, đầu tư tài trợ của tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước khoảng 37%.

công việc của ngành, nghề, với sự tham gia của doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động để lựa chọn những kiến thức, kỹ năng, thái độ cơ bản, cần thiết đưa vào chương trình cho phù hợp. Sau khi Luật GDNN có hiệu lực, các cơ sở hoạt động GDNN được chủ động xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo để áp dụng cho cơ sở mình dựa trên quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp. Trong 2 năm 2017 và 2018, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp đã phối hợp với các Bộ, ngành, các trường tổ chức xây dựng, thẩm định Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp (Chuẩn đầu ra) trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng cho 160 ngành/ngành đào tạo ở trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

- Cơ sở vật chất, thiết bị của các cơ sở GDNN đã được đầu tư đáp ứng yêu cầu đào tạo. Giai đoạn 2011-2015 đã ban hành 212 bộ danh mục thiết bị dạy nghề tối thiểu trình độ CĐ, TC; 400 cán bộ quản lý tại các cơ sở GDNN được đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ quản lý và sử dụng hiệu quả cơ sở vật chất, thiết bị.

- Giai đoạn 2011-2015, Đã tổ chức kiểm định, công nhận kết quả kiểm định chất lượng dạy nghề và công bố công khai kết quả 51% trường CDN, 20% trường TCN, 3 % trung tâm dạy nghề; số lượng cơ sở GDNN thực hiện tự kiểm định tăng hàng năm. Đã triển khai thí điểm kiểm định chất lượng chương trình đào tạo để đưa vào quy định trong Luật Giáo dục nghề nghiệp và xây dựng các văn bản hướng dẫn thực hiện kiểm định chương trình đào tạo GDNN. Từ năm 2016, theo quy định Luật GDNN, việc thực hiện kiểm định chất lượng GDNN do tổ chức kiểm định thực hiện.

#### 2.1.6. Chất lượng và hiệu quả đào tạo

Chất lượng và hiệu quả đào tạo GDNN có bước chuyển biến tích cực. Đào tạo từng bước chuyển từ hướng “cung” sang hướng “cầu”, gắn với nhu cầu nguồn nhân lực, nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động và cầu việc làm của thị trường lao động, đặc biệt là khối các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động có vốn đầu tư nước ngoài, các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động đòi hỏi lao động trực tiếp tay nghề cao ở các lĩnh vực công nghệ tiên tiến, do vậy đã góp phần thu hút vốn đầu tư nước ngoài (30); số lượng cơ sở GDNN được cấp giấy chứng nhận đạt chuẩn kiểm định chất lượng tăng lên qua các năm (31); lao động Việt Nam đã giành nhiều huy chương, chứng chỉ xuất sắc tại các cuộc thi tay nghề khu vực ASEAN và thế giới.

---

<sup>30</sup>Theo số liệu của Tổng cục Dạy nghề: trung bình trên 70% học sinh, sinh viên tốt nghiệp các cơ sở dạy nghề tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, có nhiều nghề ở trình độ CĐN tỷ lệ này lên tới 90%.

Kết quả đào tạo theo Đề án 1956: sau khi học nghề xong số người có việc làm là 78,7%, trong đó, số người được doanh nghiệp tuyển dụng chiếm 22,8%...

<sup>31</sup>52,4% các trường CDN tham gia kiểm định được cấp giấy chứng nhận đạt chuẩn kiểm định và 91% các trường đầu tư tập trung thành trường chất lượng cao được cấp giấy chứng nhận đạt chuẩn kiểm định.

### 2.1.7. Tiêu chuẩn nghề quốc gia

- Đến nay, đã xây dựng và ban hành được 191 bộ tiêu chuẩn KNNQG. Năm 2018, đã tổ chức sửa đổi, bổ sung nội dung và điều chỉnh định dạng cấu trúc cho 11 bộ tiêu chuẩn KNNQG theo Thông tư số 56/TT-BLĐTBXH. Biên soạn được ngân hàng đề thi cho 84 nghề; Cấp Giấy chứng nhận hoạt động cho 42 tổ chức đánh giá KNN phân bố tại các vùng miền trọng điểm trên toàn quốc; đã tổ chức đánh giá KNN cho 48.679 người ở cấp trình độ 1,2 và 3, trong đó có 42.055 người đạt yêu cầu được cấp CCKNNQG (tỷ lệ đạt 86%). Đã triển khai đào tạo nghiệp vụ đánh giá KNNQG cho 2.423 người, trong đó có 1.020 người được cấp thẻ đánh giá viên (chiếm 35,8%).

- Trong thời gian qua, Tổng cục cũng đã triển khai chương trình hợp tác với Nhật Bản và Hàn Quốc hỗ trợ xây dựng, nâng cao năng lực hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG của Việt Nam; Tổ chức tập huấn phương pháp đánh giá KNN và sát hạch, công nhận đánh giá viên theo tiêu chuẩn của Nhật Bản; Tổ chức đánh giá thí điểm bậc 2, 3 theo tiêu chuẩn Nhật Bản của các nghề Tiện, Phay, Lắp ráp mạng thông tin, Đo kiểm cơ khí và Điều khiển tuần tự.

- Tham gia các chương trình hội nghị Hội đồng khung tham chiếu trình độ ASEAN.

- Đang phối với Đại sứ quán Úc tại Việt Nam để triển khai dự án thí điểm thành lập Hội đồng kỹ năng ngành lĩnh vực Du lịch – Khách sạn do Úc tài trợ.

## **2.2. Đột phá gắn đào tạo với sử dụng nhân lực**

### 2.2.1. Định hướng tự chủ cơ sở GDNN

Thực hiện các quy định về cơ chế tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tài chính đối với đơn vị sự nghiệp công lập tại Nghị định số 43/2006/NĐ-CP ngày 25/4/2006, các cơ sở GDNN đã có những chuyển biến tích cực, các đơn vị sự nghiệp công trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp đã chủ động hơn trong việc thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, quản lý và sử dụng kinh phí. Công tác quản lý trong nội bộ được tăng cường, các nguồn lực được sử dụng hiệu quả hơn, thúc đẩy phát triển hoạt động sự nghiệp, khai thác nguồn thu, tăng thu, tiết kiệm chi, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của các trường dạy nghề.

Một số trường thực hiện tốt Nghị định 43/2006/NĐ-CP đã tạo được niềm tin, tiền đề và nền móng để trường triển khai Nghị định 16/2015/NĐ-CP và xây dựng Đề án thí điểm đổi mới cơ chế hoạt động của trường. Hiện có 3 trường được Chính phủ cho phép thí điểm đề án đổi mới cơ chế hoạt động.

### 2.2.2. Đầu tư nước ngoài GDNN

Các dự án ODA về dạy nghề thời gian qua đã hỗ trợ các cấp quản lý Trung ương và địa phương, tăng cường CSVC, hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng GV và CBQLY, xây dựng chương trình, giáo trình dạy nghề. Các dự án của ADB, Hàn Quốc, Đức, Pháp tập trung

vào nâng cao năng lực quản lý chất lượng, tăng cường hệ thống đánh giá và cấp chứng chỉ, đầu tư vào các nghề trọng điểm, trường chất lượng cao. Với sự hỗ trợ về tài chính và kỹ thuật, các dự án ODA qua đã góp phần không nhỏ trong việc nâng cao chất lượng đào tạo tại các CSDN cũng như tăng cường năng lực quản lý dạy nghề ở các cấp độ CSDN, địa phương và nhà nước.

### 2.2.3. Hợp tác cơ sở GDNN với doanh nghiệp

Gắn kết giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp trong đào tạo nghề ngày càng hiệu. Một số cơ sở GDNN đã thực hiện đào tạo nghề cho doanh nghiệp thông qua việc ký kết hợp đồng dạy nghề với doanh nghiệp và thống nhất từ khâu tuyển sinh, nội dung, mục tiêu, chương trình đào tạo đến bố trí mô hình dạy nghề...

Các hoạt động gắn kết giữa thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo nghề, bao gồm điều tra khảo sát nhu cầu đào tạo, xây dựng chương trình, xây dựng và đánh giá tiêu chuẩn nghề, đánh giá trong quá trình học và thi tốt nghiệp, tiếp nhận học sinh, sinh viên thực tập và tuyển dụng sau tốt nghiệp,...

Bên cạnh hợp tác trong nước, trong 5 năm qua đã có một số các hoạt động hợp tác với các tổ chức nước ngoài tại Việt Nam và hiệp hội doanh nghiệp nước ngoài (Đức, Nhật Bản, Hàn Quốc) tại Việt Nam nhằm mục đích tăng cường gắn kết giữa dạy nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp trong đào tạo nghề.

## 2.3. Hạn chế và nguyên nhân

### 2.3.1. Hạn chế

- Giai đoạn 2011-2018, một số chỉ tiêu, nhiệm vụ không hoàn thành kế hoạch đã đề ra. Quy mô tuyển sinh không đạt mục tiêu Chiến lược và quy hoạch nhân lực. Cơ cấu tuyển sinh GDNN còn bất cập, chủ yếu vẫn là trình độ SC và dưới 3 tháng (chiếm hơn 80%), trình độ TC, CĐ chỉ chiếm khoảng gần 20%. Tuyển sinh GDNN khó khăn, đặc biệt ở những ngành, nghề nặng nhọc độc hại, ngành nghề năng khiếu. Triển khai đào tạo nghề chất lượng cao (phát triển nghề trọng điểm, trường nghề chất lượng cao và thí điểm đào tạo nghề cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN theo chương trình chuyển giao từ nước ngoài...) còn chậm.

- Tình trạng mất cân đối trong cơ cấu ngành nghề đào tạo, giữa các vùng miền chậm được khắc phục, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực của xã hội.

- Chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở GDNN mặc dù đã được cải thiện, tuy nhiên vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa gắn bó hữu cơ với nhu cầu nhân lực của từng ngành, từng địa phương; mối quan hệ giữa cơ sở GDNN và các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động còn lỏng lẻo; học sinh, sinh viên tốt nghiệp yếu về ngoại ngữ và các kỹ năng mềm như tác phong công nghiệp, khả năng làm việc theo tổ, nhóm..., kỹ năng khởi nghiệp; tỷ lệ thất nghiệp của học sinh ở trình độ TC, CĐ còn cao; đào tạo nghề cho lao động nông thôn có nơi còn chưa thực sự hiệu quả; số học sinh, sinh viên tốt nghiệp chưa có việc làm vẫn còn khá lớn (khoảng 30%) và có xu hướng gia tăng.

### 2.3.2. Nguyên nhân

- Nhận thức của nhiều cấp uỷ, chính quyền, cơ sở GDNN, doanh nghiệp và cộng đồng về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của GDNN, đào tạo nhân lực có tay nghề cao chưa đầy đủ, thiếu thống nhất; toạ tượng coi trọng bằng cấp còn phổ biến trong xã hội. Công tác tuyên truyền, toạ vấn và hợp tác nghiệp còn nhiều hạn chế.

- Chưa dự báo nguồn nhân lực sát với thị trường lao động có tính đến xu hướng phát triển nền kinh tế, các cuộc cách mạng trong công nghiệp và hội nhập quốc tế, chưa thực hiện dự báo nhu cầu đào tạo về cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo GDNN.

- Luật GDNN đã xác định cơ cấu hệ thống gồm 3 cấp trình độ đào tạo, tuy nhiên so với yêu cầu của thị trường lao động và khung cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân và khung trình độ quốc gia thì đã bộc lộ những bất cập. Cơ chế vận hành hệ thống GDNN chậm đổi mới, triển khai tự chủ đối với cơ sở GDNN còn chậm; một số cơ chế, chính sách đào tạo và sử dụng lao động qua đào tạo chưa đồng bộ, đủ mạnh hoặc thiếu tính khả thi do đó chưa thực sự tạo động lực để phát triển GDNN cả về số lượng và chất lượng. Phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông vào trường TC, CĐ chưa được thực hiện quyết liệt và đồng bộ nên kết quả không cao.

- Hiệu quả và hiệu lực của công tác quản lý nhà nước trong lĩnh vực GDNN chưa cao. Năng lực của cơ quan quản lý các cấp về công tác quản lý GDNN còn nhiều hạn chế, đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về GDNN thiếu về số lượng, chưa chuyên nghiệp và một bộ phận chưa đạt chuẩn, đặc biệt là cấp địa phương; ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và đào tạo trong lĩnh vực GDNN chưa đáp ứng được yêu cầu. Hoạt động nghiên cứu khoa học trong GDNN chưa được chú trọng đầu toạ tượng xứng với yêu cầu; ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và đào tạo trong lĩnh vực GDNN.

- Mạng lưới cơ sở GDNN còn nhiều bất cập về phân bố giữa các vùng miền, ngành nghề, trình độ đào tạo; quy mô đào tạo của nhiều cơ sở GDNN còn nhỏ; chưa hình thành được những cơ sở GDNN chất lượng cao, tiếp cận trình độ quốc tế.

- Các điều kiện đảm bảo chất lượng chưa đáp ứng được yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo, cụ thể: chương trình đào tạo chưa phù hợp với thực tế trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; đội ngũ nhà giáo thiếu về số lượng và yếu về tay nghề, nghiệp vụ sơ phạm; các trường đại học sơ phạm kỹ thuật mới chỉ đào tạo nhà giáo GDNN cho một số ngành, nghề, năng lực các khoa sơ phạm nghề tại các trường CĐ chưa đáp ứng được yêu cầu về bồi dưỡng nghiệp vụ sơ phạm và nâng cao tay nghề cho giáo viên; cơ sở vật chất thiết bị chưa đáp ứng được yêu cầu của chương trình đào tạo và thường lạc hậu hơn so với công nghệ đang áp dụng trong sản xuất kinh doanh, dịch vụ...

- Công tác quản lý và kiểm soát chất lượng GDNN còn nhiều bất cập, chưa thành lập được trung tâm kiểm định chất lượng GDNN độc lập; phần lớn các cơ sở GDNN chưa hình thành hệ thống quản lý và đảm bảo chất lượng trong.

- Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia chậm được ban hành; nhiều nghề trọng điểm chưa có tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia. Việc tổ chức đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề vẫn mang tính chất thí điểm, chưa triển khai được rộng rãi.

- Chưa hợp tác sâu, rộng đối với đối tác chiến lược trong lĩnh vực GDNN đặc biệt là những nước có nền GDNN phát triển như Nhật Bản, Vương quốc Anh...; việc công nhận văn bằng chứng chỉ với các nước trong khu vực ASEAN và quốc tế vẫn đang trong tiến trình thỏa thuận và thử nghiệm; một số quy định về liên kết đào tạo với nước ngoài còn chưa hợp lý.

- Việc huy động các nguồn lực đầu tư cho GDNN chưa đáp ứng yêu cầu phát triển. Xã hội hóa trong lĩnh vực GDNN còn chậm. Ngân sách nhà nước đầu tư cho GDNN những năm gần đây tuy có tăng nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu, chưa tương xứng với mục tiêu nhiệm vụ đề ra (32); nhiều địa phương chưa ưu tiên nguồn lực đầu tư cho phát triển GDNN.

### **III. Những vấn đề đặt ra đối với phát triển nhân lực trong giai đoạn 2021-2030**

#### **3.1. Bối cảnh**

- Có sự chuyển biến tích cực về nhận thức của các cấp, ngành và toàn xã hội về vai trò và tầm quan trọng của GDNN trong việc hình thành đội ngũ nhân lực trong sản xuất kinh doanh dịch vụ. Bên cạnh đó, giáo dục đào tạo nói chung và GDNN nói riêng luôn được Đảng và Nhà nước quan tâm trong thời gian qua, đầu tư của nhà nước và xã hội cho GDNN không ngừng tăng, các điều kiện đảm bảo chất lượng của các cơ sở GDNN được củng cố và phát triển, năng lực đào tạo của hệ thống GDNN tăng đáng kể.

- Luật GDNN quy định rất nhiều nội dung mới, tiếp thu được những điểm mạnh của hệ thống GDNN của các nước tiên tiến trên thế giới, là cơ sở để đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN. Đã khắc phục được tình trạng chùng chေo trong quản lý nhà nước về GDNN.

- Quá trình hội nhập quốc tế sâu rộng về giáo dục đang diễn ra ở quy mô toàn cầu tạo cơ hội thuận lợi để tiếp cận với các xu thế mới, tri thức mới, các chuẩn quốc tế, những mô hình giáo dục và quản lý giáo dục hiện đại, tranh thủ các nguồn lực bên ngoài.

- Cách mạng khoa học và công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông tạo điều kiện thuận lợi để đổi mới nội dung, phương pháp đào tạo và quản lý GDNN.

---

<sup>32</sup>Các dự án dạy nghề thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia Việc làm và DN trong giai đoạn 2011-2015 ngân sách nhà nước mới chỉ bố trí được khoảng 60% so với kế hoạch, chưa có Chương trình mục tiêu cho trọng CD và TCCN.

### **3.2. Những vấn đề lớn**

- Mô hình phát triển kinh tế trong giai đoạn có nhiều thay đổi, chuyển từ tăng trưởng kinh tế theo chiều rộng sang chiều sâu và việc hội nhập sâu rộng thông qua việc ký kết các hiệp định FTA thế hệ mới kéo theo cơ cấu và chất lượng nhân lực của nền kinh tế quốc dân cũng thay đổi.

- Sự thay đổi về công nghệ trong sản xuất kinh doanh dịch vụ diễn ra nhanh chóng, đặc biệt là cuộc cách mạng công nghệ 4.0, yêu cầu xây dựng nền nông nghiệp công nghệ cao sẽ tác động rất mạnh mẽ tới cấu trúc việc làm và làm cho công tác dự báo về nhu cầu nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội đất nước và hội nhập quốc tế khó khăn hơn bao giờ hết. Trên thực tế, công nghệ đang áp dụng tại nền kinh tế Việt Nam tồn tại cả công nghệ của cuộc cách mạng 2.0 và 3.0. Chính những đặc điểm trên đòi hỏi hệ thống GDNN phải được thiết kế hết sức linh hoạt, mở không những đáp ứng được yêu cầu hiện tại của nền kinh tế mà còn chuẩn bị nguồn nhân lực phù hợp với công cách mạng 4.0 sẽ áp dụng rất nhanh chóng tại Việt Nam, trong khi đó khả năng chuyển đổi, thích ứng của các cơ sở GDNN còn hạn chế.

- Sức cạnh tranh và tiềm lực của doanh nghiệp và người sử dụng lao động yếu, doanh nghiệp chủ yếu là doanh nghiệp vừa và nhỏ, bên cạnh đó làn sóng vốn FDI chảy ngược về nước xuất sứ do nền công nghiệp 4.0 và giá nhân công Việt Nam không còn hấp dẫn sẽ làm ảnh hưởng việc tạo việc làm cho lao động sau đào tạo GDNN cũng như hạn chế sự tham gia chủ động của doanh nghiệp, người sử dụng lao động trong GDNN trong khi sự tham gia tích cực, hiệu quả của doanh nghiệp, người sử dụng lao động trong GDNN là một trong yếu tố quan trọng nhất đảm bảo GDNN phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

- Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo GDNN của nước ta còn quá thấp so với mục tiêu đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, đặt ra thách thức lớn đối với hệ thống GDNN phải tăng nhanh quy mô đào tạo trong thời gian ngắn nhưng vẫn phải đảm bảo chất lượng đào tạo.

- Yêu cầu tăng cường giao quyền tự chủ gắn với tăng cường trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDNN trong khi công nghệ quản lý của các cơ sở GDNN còn rất hạn chế, đồng thời cơ chế, chính sách có liên quan tới GDNN chậm đổi mới và chưa đồng bộ.

- Tăng trưởng kinh tế chậm kèm theo suy giảm kinh tế toàn cầu làm giảm đầu tư công trong lĩnh vực GDNN trong giai đoạn tới.

## **IV. Kế hoạch 5 năm 2021- 2025**

### **4.1. Các định hướng**

- Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt; bảo đảm thống nhất với đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục, đào tạo; đồng bộ về cấu trúc hệ thống giáo dục nghề nghiệp; tăng cường năng lực quản lý nhà nước, nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo và quản trị nhà trường.

- Tạo cơ hội tiếp cận giáo dục nghề nghiệp với mọi người dân; gắn kết chặt chẽ đào tạo với thị trường lao động, việc làm bền vững và an sinh xã hội.

- Chuẩn hóa các điều kiện đảm bảo chất lượng giáo dục nghề nghiệp, chuyển mạnh đào tạo theo năng lực thực hiện, chú trọng phát triển năng lực sáng tạo và kỹ năng khởi nghiệp để có thể tiếp thu, làm chủ những tiến bộ công nghệ của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư

- Bảo đảm trao quyền tự chủ cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp gắn với trách nhiệm giải trình, cơ chế đánh giá độc lập, sự kiểm soát của nhà nước và giám sát của xã hội.

- Ưu tiên ngân sách nhà nước cho giáo dục nghề nghiệp trong tổng chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo; đẩy mạnh xã hội hóa, thu hút các nguồn lực trong và ngoài nước để đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

### **4.2. Các nhiệm vụ chiến lược**

- Tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo công tác thông tin, tuyên truyền nâng cao nhận thức của xã hội về giáo dục nghề nghiệp.

- Quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Tăng cường gắn kết giáo dục nghề nghiệp với thị trường lao động và việc làm bền vững.

- Đẩy mạnh tự chủ của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp gắn với trách nhiệm giải trình, cơ chế đánh giá độc lập, sự kiểm soát của nhà nước, giám sát của xã hội.

- Chuẩn hóa các điều kiện bảo đảm chất lượng trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp; phát triển hệ thống đảm bảo chất lượng, đánh giá và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

- Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật, nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp; thúc đẩy xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp.

### **4.3. Các giải pháp**

#### **4.3.1. Giải pháp hoàn thiện chính sách**

a) Hoàn thiện đồng bộ hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về GDNN và các văn bản quy phạm pháp luật khác có liên quan; tiếp tục triển khai có hiệu quả



các chương trình, đề án, dự án đã được cấp có thẩm quyền phê duyệt; xây dựng chiến lược, chương trình, dự án phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030.

b) Phân cấp mạnh quản lý nhà nước về GDNN cho các Bộ, ngành, địa phương; từng bước giảm sự can thiệp hành chính của cơ quan chủ quản đối với hoạt động của cơ sở GDNN

c) Nâng cao năng lực của cơ quan quản lý nhà nước về GDNN các cấp.

d) Hoàn thiện chính sách đối với nhà giáo, học sinh, sinh viên, người lao động qua đào tạo và doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động

đ) Đổi mới cơ cấu, phương thức cấp kinh phí và đầu tư ngân sách nhà nước cho GDNN

e) Tiếp tục đổi mới, hoàn thiện và tháo gỡ các khó khăn, vướng mắc về đất đai, thuế, tín dụng nhằm đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích, huy động doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động và các thành phần kinh tế trong và ngoài nước tham gia và phát triển GDNN. Đối với các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ gắn với đào tạo nghề nghiệp do doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động thực hiện hoặc góp vốn liên doanh, liên kết với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp thực hiện được hưởng các chính sách ưu đãi tín dụng đầu tư và chính sách khuyến khích xã hội hóa theo quy định của Chính phủ.

4.3.2. Giải pháp tổ chức thực hiện những vấn đề mới.

a) Trao quyền tự chủ đầy đủ cho các cơ sở GDNN gắn với trách nhiệm giải trình, cơ chế đánh giá độc lập, sự kiểm soát của nhà nước, giám sát của xã hội; nâng cao năng lực quản trị của các cơ sở GDNN

b) Hoàn thiện quy hoạch mạng lưới cơ sở GDNN. Rà soát, sắp xếp cơ sở GDNN theo hướng chuẩn hóa, giảm đầu mối, tăng quy mô tuyển sinh và nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động. Đồng thời, phát triển các trọng trọng điểm, ngành, nghề trọng điểm và các cơ sở GDNN cho một số ngành, nghề, đối tượng đặc thù (đào tạo trong lĩnh vực y tế, văn hóa nghệ thuật, phục vụ người tàn tật...)

c) Chuẩn hóa các điều kiện bảo đảm chất lượng

- Xây dựng và ban hành đầy đủ chuẩn các điều kiện đảm bảo chất lượng và các chuẩn có liên quan trong hệ thống GDNN phù hợp với đặc thù Việt Nam và tiếp cận các chuẩn khu vực ASEAN-4 và các nước phát triển trong nhóm G20

- Chuẩn hóa các yếu tố bảo đảm chất lượng: Đổi mới chương trình, tổ chức đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo; Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý của cơ sở GDNN; Chuẩn hóa, tăng cường cơ sở vật chất thiết bị.

Đổi mới, hoàn thiện các quy định, cơ chế, chính sách về bảo đảm chất lượng và kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

- Tăng cường nâng cao nhận thức cho các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, lãnh đạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cán bộ quản lý, nhà giáo về bảo đảm chất lượng và kiểm định chất lượng

- Đẩy nhanh việc xây dựng hệ thống bảo đảm chất lượng trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp, công tác tự đánh giá chất lượng giáo dục nghề nghiệp tiến tới xây dựng văn hóa chất lượng trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Phát triển các tổ chức kiểm định, đẩy mạnh kiểm định và công nhận kết quả kiểm định; phát triển đội ngũ kiểm định viên chất lượng GDNN đảm bảo đạt chuẩn trình độ, kỹ năng theo quy định.

- Đẩy mạnh công tác Hợp tác quốc tế về bảo đảm chất lượng, kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

d) Tăng cường quản lý chất lượng GDNN. Phát triển tổ chức kiểm định chất lượng GDNN; Phát triển đội ngũ kiểm định viên chất lượng GDNN bao gồm nhà giáo, cán bộ quản lý GDNN, chuyên gia nghiên cứu trong lĩnh vực GDNN và các chuyên gia, ngoạii có kinh nghiệm trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ;

đ) Gắn kết GDNN với thị trường lao động, việc làm bền vững và an sinh xã hội.

Nâng cao chất lượng hoạt động dự báo ngắn hạn, trung hạn và dài hạn về nhu cầu nguồn nhân lực, nhu cầu việc làm và nhu cầu đào tạo theo lĩnh vực, ngành nghề, cấp trình độ đào tạo.

Tăng cường công tác hợp tác nghiệp, toạ vấn về GDNN tại trường trung học cơ sở, trung học phổ thông và ngoạii lao động,

Nghiên cứu và triển khai các mô hình khởi nghiệp cho ngoạii học GDNN.

- Hình thành mối quan hệ chặt chẽ giữa cơ sở GDNN và các trung tâm giới thiệu việc làm, sàn giao dịch việc làm, hội chợ việc làm nhằm hỗ trợ ngoạii học tìm việc làm sau tốt nghiệp; chú trọng gắn kết đào tạo với xuất khẩu lao động.

- Triển khai đào tạo xanh đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế xanh;

- Lồng ghép vấn đề bình đẳng giới trong các hoạt động GDNN, đẩy mạnh các hoạt động xóa bỏ định kiến giới trong công tác hợp tác nghiệp, xây dựng các sản phẩm truyền thông về thúc đẩy bình đẳng giới trong cơ sở GDNN;

- Đẩy mạnh phong trào thi tay nghề trong các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động, khuyến khích các doanh nghiệp tham gia các cuộc thi tay nghề khu vực và thế giới thông qua việc bồi dưỡng tay nghề cho các cuộc thi.

- Phát huy vai trò của doanh nghiệp, ngoạii sử dụng lao động, hiệp hội nghề nghiệp trong: xây dựng chiến lược, kế hoạch, quy hoạch, chính sách phát triển GDNN; xây dựng tiêu chuẩn nghề, các chuẩn có liên quan trong GDNN, chợng

trình đào tạo, tham gia quá trình đào tạo, đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề cho nhà giáo và bồi dưỡng kỹ năng nghề cho người học tham gia các cuộc thi tay nghề quốc gia, ASEAN và thế giới; hình thành ban/bộ phận phối hợp với doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động, tổ chức công đoàn trong GDNN ở các cấp, hoạt động theo cơ chế kiêm nhiệm với sự tham gia của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, đại diện cơ quan QLNN, đại diện doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động, hiệp hội nghề nghiệp, tổ chức công đoàn và đại diện cơ sở GDNN, với chức năng toạ đàm, tham gia việc xây dựng chiến lược, kế hoạch, quy hoạch, chính sách phát triển GDNN; thí điểm thành lập các hội đồng kỹ năng ngành trong một số lĩnh vực ưu tiên; xây dựng mô hình hợp tác công toạ (PPP) trong lĩnh vực GDNN.

e) Phát triển hệ thống đánh giá và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động

- Xây dựng, cập nhật, bổ sung tiêu chuẩn nghề quốc gia bảo đảm tương thích với tiêu chuẩn nghề khu vực ASEAN-4, các nước phát triển trong nhóm G20.

- Phát triển, mở rộng hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia gắn với các cơ sở GDNN đào tạo các ngành, nghề trọng điểm, các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động lớn. Đến năm 2020, có 70 trung tâm đánh giá kỹ năng nghề quốc gia và đến năm 2030 có 120 trung tâm đánh giá kỹ năng nghề quốc gia.

- Doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động có trách nhiệm định kỳ tổ chức đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động và tổ chức cho người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề theo quy định.

- Đàm phán, công nhận kỹ năng nghề giữa Việt Nam và các nước trong khu vực ASEAN; liên kết, hội nhập khu vực ASEAN và quốc tế về tiêu chuẩn kỹ năng nghề, đặc biệt trong các khuôn khổ APEC, ASEAN, Tiểu vùng sông Mê Công...

f) Tăng cường công tác truyền thông, hợp tác quốc tế.

g) Phát triển công tác nghiên cứu khoa học theo hướng nghiên cứu ứng dụng. Phát triển Tạp chí Khoa học giáo dục nghề nghiệp thành tạp chí Khoa học của cán bộ quản lý GDNN, Nhà giáo GDNN, Học sinh, sinh viên học tập tại các cơ sở GDNN./.

## **NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA, ĐỊNH HƯỚNG VÀ NHỮNG NHIỆM VỤ CHIẾN LƯỢC ĐỐI VỚI PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2021–2030**

*TS. Nguyễn Hữu Dũng*

*Nguyên Viện trưởng Viện KHLĐ&XH*

### **1. Thống nhất nhận thức về tiếp cận xây dựng chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021–2030**

Nhân lực là yếu tố cách mạng nhất, quyết định đối với sự phát triển của mỗi quốc gia. Phát triển nhân lực (PTNL) là một trong những thước đo, chỉ báo đánh giá sự tiến bộ, công bằng và phát triển bền vững đất nước. Đặc biệt, giai đoạn 2021–2030, PTNL có vai trò then chốt, quyết định đối với chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, tăng trưởng sáng tạo, cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng hiện đại, phát triển kinh tế tri thức. Bởi vậy, việc xây dựng chiến lược PTNL phải bắt đầu từ đổi mới tư duy, nhận thức tiếp cận trên cơ sở những nguyên tắc cốt lõi có tính định hướng xuyên suốt đòi hỏi phải quán triệt, tuân theo để chiến lược PTNL có tính khoa học, đúng tầm và khả thi.

#### ***a) Tiếp cận bảo đảm quyền con người trong phát triển***

Phát triển con người là vấn đề cốt lõi nhất của mọi chiến lược phát triển, trong đó có PTNL. Chương trình Phát triển của Liên Hợp Quốc trong các Báo cáo Phát triển con người quan niệm rằng, *phát triển con người phát triển của con người, vì con người và do con người là quá trình tăng cường các năng lực lựa chọn của con người, mở rộng các cơ hội lựa chọn cho con người*. Các năng lực của con người bao gồm năng lực sinh thể, trước hết là sức khỏe (thể lực), các năng lực tinh thần, nhất là tri thức (trí lực) và nhân cách (tâm lực). Con người có năng lực (thể lực, trí lực, tâm lực) ngày càng tốt hơn thì sẽ có nhiều cơ hội lựa chọn hơn trong phát triển.

UNDP ngay từ năm 1990 đã đề xuất “*Chỉ số phát triển con người HDI*” với các tiêu chí thể hiện chất lượng cuộc sống phản ánh qua chỉ số kinh tế (GDP, GDP bình quân/người), năng lực sinh thể của con người (phản ánh qua chỉ số tuổi thọ), năng lực tinh thần của con người (phản ánh qua chỉ số giáo dục). Công lĩnh xây dựng đất nước trong thời kỳ quá độ lên chủ nghĩa xã hội năm 1991 của Đảng (bổ sung, phát triển năm 2011) xác định: “*Chăm lo xây dựng con người Việt Nam giàu lòng yêu nước, có ý thức làm chủ, trách nhiệm công dân; có tri thức, sức khỏe, lao động giỏi, sống có văn hóa, nghĩa tình; có tinh thần quốc tế chân chính*”. Đó là tiếp cận phát triển toàn diện con người với nguyên lý “*Sự phát triển tự do của mọi người là điều kiện cho sự phát triển tự do của tất cả mọi người*”. Về thực chất, cách tiếp cận này hướng tới bảo đảm quyền con người trong phát triển, hướng vào phát triển con người, lấy con người làm trung tâm. Phát triển con người phải trên cơ sở giải phóng con người, giải phóng

sức lao động. Như vậy, PTNL thực chất là phát triển năng lực và sử dụng năng lực (thể lực, trí lực và tâm lực) của con người một cách có năng suất cao và hiệu quả, nhất là con người trưởng thành, có năng lực hoạt động kinh tế, xã hội, chính trị, văn hoá... Do đó, PTNL là một trong những nhu cầu và *quyền cơ bản của con người mà không bị tước bỏ bởi bất cứ ai và bất cứ chính thể nào*. Đó là những nhu cầu tồn tại và phát triển, là những giá trị rất nhân bản và nhân văn mà mọi người có quyền tiếp cận và thụ hưởng *như là lẽ tự nhiên*. Và từ đó, chiến lược PTNL giai đoạn 2021–2030 phải bắt đầu từ cách tiếp cận theo hướng bảo đảm quyền con người trong phát triển.

***b) Tiếp cận tích hợp và đáp ứng nhu cầu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội đất nước giai đoạn 2021–2030***

Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021–2030 phải là bước chuyển đổi từ mô hình tăng trưởng theo chiều sâu kết hợp với chiều rộng hiện nay sang mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, tăng trưởng sáng tạo và phát triển bền vững, đưa nước ta trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Đồng thời chiến lược này phải bảo đảm sự hài hòa giữa tăng trưởng kinh tế với phát triển văn hóa, phát triển con người, thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, bảo đảm an sinh xã hội (ASXH), bảo vệ môi trường, phát triển xã hội bền vững. Ở đây, đặt ra yêu cầu rất mới về PTNL, nhất là PTNL chất lượng và trình độ cao. Đó là PTNL có khả năng ứng dụng khoa học, công nghệ mới, đặc biệt là công nghệ cao, đảm bảo đẩy mạnh phát triển và cơ cấu lại toàn bộ nền kinh tế, chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng sáng tạo *trên cơ sở phát huy tiềm năng nguồn nhân lực, nhất là nâng cao hàm lượng lao động trí tuệ, lao động “chất xám” trong sản phẩm* để tạo lợi thế cạnh tranh trên thị trường trong nước cũng như khu vực và trên thế giới cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững đất nước.

Do đó, tiếp cận tích hợp chiến lược PTNL với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021–2030 là một nguyên tắc định hướng phải tuân thủ để đồng bộ hoá và đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân lực của nền kinh tế về số lượng, cơ cấu, chất lượng trên phạm vi nước, vùng lãnh thổ với cơ cấu đa dạng, đa tầng của công nghệ và trình độ phát triển của các lĩnh vực, ngành nghề.

***c) Tiếp cận thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (công nghiệp 4.0), gắn với phát triển và ứng dụng khoa học và công nghệ cao***

Thế giới đang bước vào thời kỳ diễn ra nhanh chóng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhất là công nghiệp 4.0, với đặc trưng nổi bật là xu hướng phát triển dựa trên nền tảng tích hợp cao độ của hệ thống kết nối số hóa, sự phát triển của trí tuệ nhân tạo, công nghệ thông tin (in-tơ-nét), rô-bốt, công nghệ na-nô, công nghệ sinh học... đang làm thay đổi đột biến và nhanh chóng nền sản xuất của thế giới, tạo ra những cơ hội cùng với những thách thức rất lớn cho mỗi quốc gia.

Về tác động tích cực của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Chỉ thị 16/CT-TTg ngày 04 tháng 05 năm 2017 của Thủ tướng Chính phủ “*về việc tăng cường năng lực tiếp cận cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư*” đã nhận định rằng, cuộc

cách mạng công nghiệp lần thứ tư tác động mạnh tích cực đến hoạt động kinh tế, nhất là khi tạo ra những “nhà máy thông minh” và xã hội trong thế giới đương đại, thúc đẩy phát triển nền kinh tế tri thức, mang lại lợi ích to lớn về hiệu quả và năng suất vượt trội cho nền sản xuất và kinh doanh, cũng như cho con người. Việt Nam là quốc gia đang trong quá trình CNH, HĐH và hội nhập quốc tế, cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư mở ra nhiều cơ hội trong việc nâng cao trình độ công nghệ, nâng cao năng lực sản xuất và cạnh tranh trong chuỗi sản phẩm; tạo ra sự thay đổi lớn về hình thái kinh doanh dịch vụ; tạo ra nhiều cơ hội cho các doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo; giảm đáng kể chi phí giao dịch, vận chuyển; tạo cơ hội đầu tư hấp dẫn và đầy tiềm năng trong lĩnh vực công nghệ số và Internet đồng thời cũng là cơ hội lớn cho sản xuất công nghiệp với trình độ khoa học và công nghệ tiên tiến.

Tuy nhiên, Chỉ thị 16 – CT/TTg cũng cảnh báo rằng, cuộc cách mạng này cũng phát sinh những hệ lụy tiêu cực về xã hội. Chỉ thị nêu rõ, nếu không bắt kịp nhịp độ phát triển của thế giới và khu vực, Việt Nam sẽ phải đối mặt với những thách thức, tác động tiêu cực như Sự tụt hậu về công nghệ, suy giảm sản xuất, kinh doanh; *du thừa lao động có kỹ năng và trình độ thấp gây phá vỡ thị trường lao động truyền thống, ảnh hưởng tới tình hình kinh tế - xã hội đất nước*; mất an toàn, an ninh thông tin, xâm phạm bản quyền, thiếu hụt nguồn nhân lực trình độ cao. Mặt khác có khả năng xuất hiện làn sóng đẩy công nghệ lạc hậu từ các nước phát triển sang các nước đang phát triển và chậm phát triển. Do những thay đổi mang tính cách mạng về khoa học và công nghệ dẫn tới thay đổi mạnh mẽ về cơ cấu, mô hình kinh tế, hệ thống quản lý nhà nước, xã hội cũng như phơng thức hoạt động của các doanh nghiệp. Điều đó cũng đặt ra những thách thức đối với một số ngành, lĩnh vực cụ thể như Yêu cầu thích ứng và tận dụng những giá trị mà kỷ nguyên số, cách mạng công nghiệp lần thứ tư với các khái niệm như Internet vạn vật (IoT), trí tuệ nhân tạo (AI), robotics, xử lý dữ liệu lớn... Đặc biệt, yêu cầu đổi mới công nghệ trong lĩnh vực công nghệ thông tin; đẩy mạnh khoa học phân tích, quản lý và xử lý dữ liệu lớn tạo ra tri thức mới, hỗ trợ việc đưa ra quyết định và tạo lợi thế cạnh tranh. Yêu cầu về đổi mới mô hình quản lý, sản xuất, tối ưu hóa mô hình kinh doanh, thiết lập chuỗi cung ứng và hậu cần thông minh trong mạng lưới chuỗi giá trị toàn cầu và mô hình thuế quan mới. Yêu cầu về hệ thống quản lý sở hữu trí tuệ mới, tốt hơn trong thời đại số...

Trong Chỉ thị 16 –CT/TTg, một trong những giải pháp Thủ tướng Chính phủ yêu cầu các bộ, ngành, địa phương tập trung thực hiện là phải thay đổi mạnh mẽ các chính sách, nội dung, phơng pháp giáo dục dạy nghề nhằm tạo ra nhân lực có khả năng tiếp cận các xu thế công nghệ sản xuất mới, trong đó cần tập trung vào thúc đẩy đào tạo về khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học (STEM), ngoại ngữ, tin học trong chương trình giáo dục phổ thông; đẩy mạnh tự chủ đại học, dạy nghề; thí điểm quy định đào tạo nghề, đào tạo đại học đối với một số ngành đặc thù. Biến thách thức dân số cùng giá trị dân số vàng thành lợi thế trong hội nhập và phân công lao động quốc tế. Sự phát triển của khoa học công nghệ trong cuộc cách mạng công nghiệp lần

thứ tư (Công nghiệp 4.0), đặc biệt là CNTT, đặt ra rất nhiều yêu cầu mới hơn trên và cũng tạo ra nhiều điều kiện mới để PTNL, không chỉ nhân lực có trình độ cao mà còn liên quan tới tất cả mọi tầng lớp lao động, kể cả lao động giản đơn.

Với tác động hơn trên đặt ra yêu cầu mới có tính chiến lược về PTNL giai đoạn 2021-2030 với phương pháp tiến cận theo hướng gắn kết chặt chẽ, cập nhật, theo kịp, thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (công nghiệp 4.0), với phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ cao mới vào sản xuất và đời sống xã hội.

#### ***d) Tiếp cận chuẩn mực quốc tế trong quá trình hội nhập***

Chiến lược PTNL của một quốc gia trong kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế bao giờ cũng phải tiếp cận từ bài toán tổng thể về quan hệ cung – cầu lao động trên thị trường lao động (TTLĐ) trong nước và quốc tế, tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu và phân công lao động quốc tế. Trong đó, PTNL phải là một trong những ưu tiên hàng đầu của quốc gia trong thời đại hiện nay vì chất lượng nhân lực sẽ quyết định khả năng cạnh tranh của quốc gia trên TTLĐ trong nước và quốc tế. Nhân lực được trang bị đầy đủ kiến thức, kỹ năng và nhân cách theo các chuẩn mực quốc tế sẽ đóng góp cho sự phát triển của các cá nhân, tổ chức và quốc gia đó và có khả năng cạnh tranh cao do đó người lao động có cơ hội việc làm với chất lượng và thu nhập cao. Chiến lược PTNL của Việt Nam giai đoạn 2021-2030 phải được đặt trong tổng thể chiến lược phát triển TTLĐ trong nước và chủ động, tích cực tham gia TTLĐ khu vực và thế giới. Bởi vậy, khi Việt Nam chuyển từ mô hình tăng trưởng dựa trên đầu tư (yếu tố vốn) sang tăng trưởng sáng tạo trên một sân chơi toàn cầu thì việc xây dựng chiến lược PTNL phải tiếp cận xu hướng phát triển TTLĐ trong nước và quốc tế với chuẩn mực cao về chất lượng trong quá trình hội nhập nhằm gắn kết cung – cầu lao động để người lao động có cơ hội việc làm với chất lượng và thu nhập cao.

Theo hướng tiếp cận này, PTNL Việt Nam phải tiếp cận các chuẩn mực quốc tế dựa trên hệ tiêu chí đo lường thống nhất có thể so sánh quốc tế, bao gồm:

(i) Nhóm tiêu chí tổng hợp đánh giá trình độ PTNL của các quốc gia như

- Chỉ số phát triển con người - HDI (Human Development Index) với các thông số (tiêu chí):

+ Sức khỏe (LEI): Phản ánh tình trạng về một cuộc sống lâu dài và khỏe mạnh được đo bằng tuổi thọ trung bình;

+ Tri thức (EI): Được đo bằng số năm đi học bình quân (MYSI) và số năm đi học kỳ vọng (EYSI);

+ Thu nhập: Mức sống đo bằng GNI bình quân đầu người.

(Cách tính HDI được thực hiện theo công thức mà UNDP áp dụng từ năm 2010).

- Chỉ số năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực: Đó là chỉ số phản ánh năng lực nguồn nhân lực (thể lực, trí lực và nhân cách) của một quốc gia trong môi trường

quan so sánh với các nước khác trong khung cảnh toàn cầu và hội nhập quốc tế sâu rộng. Chỉ số này theo Diễn đàn kinh tế thế giới bao gồm:(+) Chỉ số về giáo dục đại học và đào tạo nhân lực; (+) Chỉ số về sức khỏe và giáo dục tiểu học và (+) Chỉ số về năng lực cạnh tranh kinh tế.

(ii) Nhóm tiêu chí cụ thể đánh giá nhân lực để định hướng mục tiêu phát triển trong mỗi topng quan so sánh quốc tế, gồm:

-*Tiêu chí về thể lực*: phản ánh tình trạng sức khỏe của nhân lực bao gồm nhiều yếu tố cả về thể chất lẫn tinh thần được hình thành, duy trì và phát triển bởi chế độ dinh dưỡng, chế độ chăm sóc sức khỏe được đo bằng một hệ thống các chỉ tiêu cơ bản như chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, các chỉ tiêu về tình hình bệnh tật tạo nên năng lực thể lực, các chỉ tiêu về cơ sở vật chất và các điều kiện bảo vệ và chăm sóc sức khỏe.

-*Tiêu chí về trí lực*: bao gồm (+) trình độ văn hóa (dân trí); (+) kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, kỹ năng mềm...; (+) tính năng động xã hội, năng lực sáng tạo của nhân lực.

-*Tiêu chí về tâm lực (nhân cách, phẩm chất tâm lý xã hội...)* : Biểu hiện qua phẩm chất đạo đức chuẩn mực, trong sáng, cần kiệm liêm chính, chí công vô tư ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm, lòng tâm nghề nghiệp, tác phong làm việc công nghiệp; kinh nghiệm sống, năng lực hiểu biết thực tiễn... nhằm tạo ra năng suất, chất lượng, hiệu quả cao.

## **2. Những vấn đề đặt ra đối với chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021–2030**

Chiến lược PTNL Việt Nam giai đoạn 2021–2030 là một chiến lược khung, trong đó cần phải giải bài toán tổng thể với nhiều vấn đề phức tạp cả về nhận thức, lý luận cũng như thực tiễn sinh động ở tầm vĩ mô và trong dài hạn, cụ thể là:

### ***a) Vấn đề phát triển nhân lực toàn diện về năng lực để nâng cao tiềm năng, sức mạnh của con người Việt Nam (vốn con người) trong phát triển***

Tiềm năng, sức mạnh của con người thể hiện khả năng vô tận của năng lực toàn diện về trí tuệ, sức lao động và ý chí vươn lên chiến thắng mọi trở lực trên con đường phát triển. Một đất nước có những con người, đội ngũ nhân lực đầy tiềm năng, sức mạnh thì quốc gia đó sẽ tiến nhanh lên văn minh, hiện đại. Muốn vậy, chiến lược PTNL phải giải quyết vấn đề trước tiên là PTNL toàn diện về năng lực để nâng cao tiềm năng, sức mạnh của con người trong phát triển.

Nhân lực, theo cách tiếp cận mới về năng lực toàn diện, được hiểu là tổng hoà các yếu tố cấu thành về thể lực, trí lực và tâm lực kết tinh trong con người trởng thành; nhất là có sức khỏe, trí thức, khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tính năng động xã hội và sức sáng tạo... Hay nói một cách khác, đó là tổng hoà các yếu tố về năng lực của mỗi con người. Năng lực đó là tiềm năng, sức mạnh vô tận, nếu được đầu tư và tự do phát triển, tự do tự do sáng tạo, được trả đúng giá trị công hiến thì



tiềm năng, sức mạnh vô tận đó sẽ được phát huy và trở thành “*vốn nhân lực*” - nguồn vốn to lớn và quý giá nhất của đất nước.

Khi nói đến năng lực toàn diện của nhân lực, các nhà khoa học thường xem xét dưới 2 góc độ: năng lực xã hội và tính năng động xã hội của nhân lực (năng lực con người). Năng lực xã hội của nhân lực được hình thành chủ yếu thông qua giáo dục, đào tạo và tích lũy kinh nghiệm trong cuộc sống, nhất là trong lao động. Còn tính năng động xã hội của nhân lực được hình thành và phát huy chủ yếu thông qua môi trường chính trị, kinh tế, xã hội, văn hoá và truyền thống dân tộc, ở đó, *tiềm năng, sức mạnh hay năng lực xã hội của nhân lực năng lực con người được giải phóng, lao động được tự do trong khuôn khổ của luật pháp quy định*. Tức là mở rộng cơ hội lựa chọn của con người (nhân lực) trong phát triển. Điều đó có nghĩa là, nếu chỉ dừng lại xem xét PTNL dưới dạng tiềm năng thì chưa đủ. Vấn đề quan trọng hơn là phải giải phóng tiềm năng, sức lao động để khai thác, phát huy và huy động có hiệu quả nhất tiềm năng đó vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Đó chính là quá trình chuyển hoá năng lực nhân lực dưới dạng tiềm năng, sức mạnh thành “*vốn nhân lực*”. Như vậy, xét về tiềm năng, sức mạnh của nhân lực để có thể trở thành vốn nhân lực hay không lại là có hạn. Đây chính là bài toán tổng thể, vấn đề bao trùm nhất đặt ra cho chiến lược PTNL giai đoạn 2021–2030 trong điều kiện mới và trong xã hội hiện đại hướng vào *giải phóng triệt để tiềm năng, sức mạnh nhân lực (cá nhân) nói riêng, nguồn nhân lực quốc gia nói chung, để chuyển hoá tối đa tiềm năng, sức mạnh đó thành vốn nhân lực*.

*Tuy nhiên, thực trạng nhân lực Việt Nam đang c n nhiều hạn chế, bất cập như sau:*

*Thứ nhất*, về thể lực có thể dễ thấy là thể chất của người Việt Nam nói chung, nhân lực Việt Nam nói riêng, tuy đã được cải thiện, nhưng còn thấp so với các nước trên thế giới và khu vực, thể hiện ở các tiêu chí sức khoẻ, chiều cao, cân nặng, tầm vóc cơ bắp, sức bền bỉ dẻo dai, khả năng chịu áp lực về thần kinh, cơ bắp... còn thấp so với chuẩn mực quốc tế.

*Thứ hai*, chất lượng nhân lực chưa cao, còn nhiều hạn chế, bất cập về kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, chuyên môn nghiệp vụ theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề nghiệp của khu vực và quốc tế, nhất là kỹ năng mềm (yếu kém về ngoại ngữ, khả năng làm việc theo nhóm, chuyên nghiệp, trong môi trường đa văn hoá...) và cơ cấu chuyển dịch theo hướng hiện đại còn chậm về ngành nghề, lĩnh vực, vùng, miền, địa phương nên chưa phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế và nhu cầu của xã hội.

*Thứ ba*, thiếu đội ngũ các chuyên gia giỏi, công nhân, kỹ thuật viên lành nghề đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội phát triển, trước hết đối với các ngành kinh tế mũi nhọn, các vùng kinh tế động lực, trọng điểm của Việt Nam.

*Thứ tư*, về cơ bản đội ngũ nhân lực Việt Nam tiếp thu nhanh lý thuyết, nhưng còn hạn chế, yếu kém về năng lực thực hành và ứng dụng công nghệ cao vào quá trình hoạt động lao động, làm việc ở những nơi đòi hỏi sự sáng tạo và cũng còn hạn chế

trong việc thích nghi môi trường có áp lực cạnh tranh cao trên TTLĐ trong nước, khu vực và toàn cầu.

*Thứ năm*, khả năng làm việc theo nhóm, trong môi trường đa văn hoá, sắc tộc, tôn giáo, tính sáng tạo, chuyên nghiệp trong quá trình lao động còn nhiều hạn chế; khả năng giao tiếp, hoà đồng, năng lực giải quyết những bất đồng, tranh chấp về quyền và lợi ích trong quá trình lao động theo đúng quy định của pháp luật còn bất cập.

*Thứ sáu*, văn hoá doanh nghiệp, văn hoá lao động của nền sản xuất công nghiệp hiện đại hình thành và phát triển chưa tương xứng với quá trình đẩy nhanh CNH, HĐH đất nước; tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật lao động của một bộ phận đáng kể người lao động chưa cao.

Từ đó, chiến lược PTNL Việt Nam giai đoạn 2021–2030 phải giải quyết vấn đề này theo hướng PTNL Việt Nam có thể lực tốt (sức khoẻ, tầm vóc cường tráng, tuổi thọ cao...); phát triển toàn diện về trí lực (có trí tuệ, tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao, có năng lực tự học, tự đào tạo...); có tâm lực trong sáng (ý chí, đạo đức, năng động, chủ động, tự lực, sáng tạo, có khả năng chủ động, dễ dàng thích ứng trong môi trường sống và làm việc không ngừng thay đổi) nhằm tăng cường tiềm năng, sức mạnh tổng hợp của con người, nhân lực Việt Nam (vốn nhân lực) đối với sự nghiệp CNH, HĐH đất nước mới là mục tiêu, là động lực của sự nghiệp CNH, HĐH, đi vào kinh tế tri thức... Từ đó, mục tiêu, nội dung và giải pháp của chiến lược PTNL giai đoạn 2021–2030 đều phải hướng vào chăm lo bồi dưỡng và phát huy nhân tố con người, hướng tới mục tiêu phát triển năng lực toàn diện con người Việt Nam để tăng tiềm năng, sức mạnh vô tận của nhân lực (vốn nhân lực) nhằm mở rộng cơ hội và tăng cường năng lực lựa chọn của nhân lực, con người Việt Nam trong phát triển.

#### ***b) Vấn đề phát triển nhân lực thích ứng với Cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 (Công nghiệp 4.0)***

Giai đoạn 2021–2030 Việt Nam chịu sự tác động mạnh (cả tích cực và tiêu cực) của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, nhất là Công nghiệp 4.0, do hình thành những công nghệ mới (tự động hoá, công nghệ thông tin, số hoá...) được ứng dụng rộng rãi và với tốc độ rất nhanh sẽ xóa nhòa ranh giới giữa các lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là tạo nên sự biến đổi của toàn bộ hệ thống sản xuất, quản lý và quản trị của một quốc gia. Dưới góc độ chiến lược PTNL, trong bối cảnh cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (Công nghiệp 4.0), TTLĐ sẽ bị thách thức nghiêm trọng giữa chất lượng cung và cầu lao động cũng như cơ cấu lao động trong các ngành, các vùng và các lĩnh vực. Đặc biệt khi tự động hóa thay thế con người trong nhiều lĩnh vực của nền kinh tế, người lao động nếu không thích ứng kịp với sự thay đổi của sản xuất chắc chắn sẽ bị đào thải (do tự động hoá, Robot thay thế con người...), bị loại khỏi TTLĐ, trở nên thất nghiệp. Hơn nữa, TTLĐ trong nước sẽ có sự phân hóa mạnh mẽ giữa nhóm lao động có kỹ năng thấp và nhóm lao động có kỹ năng cao. Lao động giá rẻ không còn là lợi thế cạnh tranh của các quốc gia đang phát triển như Việt Nam. Theo

dự báo của Liên hợp quốc, sẽ có khoảng 75% lao động trên thế giới có thể bị mất việc làm trong vài thập niên tới. Còn một nghiên cứu khác của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), khoảng 56% số lao động tại 5 quốc gia Đông Nam Á đứng trước nguy cơ mất việc vì robot. Báo cáo của ILO công bố tháng 7-2016 cảnh báo có đến 86% lao động trong các ngành dệt - may và giày dép tại Việt Nam có nguy cơ cao mất việc làm do tác động của những thay đổi đột phá về công nghệ do cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (công nghiệp 4.0) đem lại.

Chính vì vậy, chiến lược PTNL giai đoạn 2021–2030 phải giải quyết vấn đề đặt ra là chủ động thích ứng để tiếp cận với thành tựu của khoa học và công nghệ mới do cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (Công nghiệp 4.0) đem lại và hóa giải thách thức của nó theo hướng PTNL trình độ và chất lượng cao để nhanh chóng thay thế nhân lực trình độ và chất lượng thấp hiện nay. Từ đó, chiến lược PTNL đặt ra yêu cầu mới có tính cách mạng đối với hệ thống giáo dục và đào tạo, nhất là giáo dục nghề nghiệp Việt Nam. Đổi mới giáo dục nghề nghiệp để nhanh chóng tạo ra đội ngũ nhân lực trình độ và chất lượng cao có khả năng thích ứng với Cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (Công nghiệp 4.0) là vấn đề sống còn đối với PTNL Việt Nam giai đoạn 2021–2030 và xa hơn nữa; đồng thời phải có chính sách đột phá phát huy và sử dụng hiệu quả nhân lực này, nhất là nhân tài, thu hút được nhiều chuyên gia có trình độ cao vào hoạt động sản xuất, quản lý, quản trị quốc gia mới có thể tận dụng được cơ hội, vừa có nội lực để vượt qua những thách thức khó lường của cách mạng công nghiệp lần thứ tư (Công nghiệp 4.0).

***c) Vấn đề giải quyết hài hoà mối quan hệ giữa phát triển nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường lao động sử dụng công nghệ cao (tầng cao) và công nghệ sử dụng nhiều lao động (tầng thấp và trung bình)***

Giai đoạn 2021–2030, theo các nhà kinh tế, TTLĐ Việt Nam vẫn là thị trường dôi thừa lao động do tỷ lệ tăng lực lượng lao động hàng năm vẫn còn cao hơn tỷ lệ tăng trọng việc làm. Điều này phản ánh quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động của Việt Nam phụ thuộc vào chuyển dịch cơ cấu kinh tế đang diễn ra theo hướng hiện đại, nhất là từ nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ, từ lao động thủ công, sử dụng máy móc cơ khí sang tự động hoá nhưng cũng phải mất nhiều năm nữa.

Với thực tại này, buộc Việt Nam phải lựa chọn bước đi quá độ trong chiến lược PTNL. Một mặt, ưu tiên *phát triển nhân lực trình độ và chất lượng cao thích ứng với Cuộc cách mạng Công nghiệp lần thứ tư (Công nghiệp 4.0)*, đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu ngành nghề, cấp trình độ và có chất lượng để cung cấp cho các ngành, vùng kinh tế, đặc biệt là các ngành kinh tế mũi nhọn mà Việt Nam có ưu thế cạnh tranh, vùng kinh tế trọng điểm, phục vụ có hiệu quả cho công cuộc CNH, HĐH đất nước và hội nhập. Mặt khác, *phải chú ý đến PTNL trình độ bậc trung và phổ cập nghề cho người lao động, nhất là lao động nông thôn, khu vực phi chính thức nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực cho tầng áp dụng công nghệ sử dụng nhiều lao động, nhất là khi lao*

*động nông nghiệp vẫn chiếm tỷ trọng khoảng 25% - 30 % vào những năm 2025–2030 và hơn 80 % các DN Việt Nam có quy mô vừa và nhỏ, áp dụng công nghệ sản xuất sử dụng nhiều lao động (công nghệ thấp và trung bình) và nhu cầu việc làm cho lao động kỹ năng thấp hoặc thiếu kỹ năng. Ý nghĩa quan trọng của vấn đề cân đối giải quyết hài hoà mối quan hệ giữa PTNL thích ứng với sử dụng công nghệ cao và PTNL trong điều kiện vẫn còn áp dụng công nghệ sử dụng nhiều lao động là giải bài toán chất lượng việc làm và an ninh việc làm trên cơ sở đẩy nhanh chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động nông nghiệp theo hướng hiện đại, công nghiệp hóa nông nghiệp, nông thôn, tạo nhiều việc làm, tăng thu nhập, giảm nghèo bền vững, đảm bảo ASXH.*

Giải quyết vấn đề nay của chiến lược PTNL giai đoạn 2021–2030 đặt ra trách nhiệm rất lớn đối với đào tạo, giáo dục nghề nghiệp hướng trọng tâm, ưu tiên vào tăng nhanh đào tạo lao động trình độ và chất lượng cao theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, từng bước tiếp cận tiêu chuẩn kỹ năng nghề của khu vực và thế giới; đồng thời coi trọng đúng mức phổ cập nghề cho người lao động, nhất là lao động nông thôn, nông nghiệp, khu vực phi chính thức, vùng dân tộc thiểu số...

***d) Vấn đề kết hợp hài hoà giữa đảm bảo công bằng và lợi ích quốc gia với sử dụng cơ chế và công cụ của kinh tế thị trường trong phát triển và sử dụng nhân lực***

PTNL liên quan đến con người với lợi ích thiết thân là có cơ hội phát triển toàn diện, cơ hội việc làm và thu nhập để nuôi sống bản thân và gia đình. Tuy nhiên, PTNL lại gắn với lợi ích của quốc gia nên là yếu tố quyết định cho tăng trưởng và phát triển bền vững đất nước. Đối với cá nhân con người, PTNL phải hướng vào phát triển toàn diện về năng lực (thể lực, tri thức, kỹ năng và nhân cách nghề nghiệp...), thực hiện công bằng cho mọi người dân trong tiếp cận nguồn lực, cơ hội việc làm. Trong khi đó, lợi ích quốc gia là đảm bảo yếu tố nhân lực cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững, thúc đẩy hội nhập quốc tế. Bởi vậy kết hợp giữa lợi ích quốc gia và lợi ích của mỗi con người trong PTNL là vấn đề đặt ra cần giải quyết hài hoà giữa cái chung và riêng về lợi ích để các bên cùng thắng (Win – Win).

Trong kinh tế thị trường, để đảm bảo công bằng và lợi ích quốc gia, vai trò của Nhà nước đối với PTNL là chính nhưng cũng cần phải sử dụng cơ chế và công cụ của kinh tế thị trường trong phát triển và sử dụng nhân lực, nhất là thông qua đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, chính sách việc làm, tuyển dụng, trả lương đúng với giá trị lao động, phụ thuộc vào năng suất lao động, hiệu quả công việc. Ở đây cần đẩy mạnh xã hội hoá trong PTNL và sử dụng các cơ chế, biện pháp, công cụ thị trường để PTNL theo các quy luật khách quan, tránh chủ quan, duy ý trí và bao cấp tràn lan. Đặc biệt, phải thực hiện xã hội hoá, chuyển mạnh hệ thống đào tạo, giáo dục nghề nghiệp sang hoạt động theo cơ chế tự chủ, đào tạo theo nhu cầu của xã hội, của TTLĐ và nhu cầu việc làm của người lao động.

### ***e) Vấn đề phát triển nhân lực bền vững***

Giai đoạn mới đến 2030, các quốc gia trên thế giới cam kết thực hiện “Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững”, theo đó PTNL bền vững là vấn đề đặt ra rất cấp thiết trong điều kiện đất nước đã và đang hội nhập ngày càng sâu, rộng hơn. Về thực chất, PTNL bền vững là đảm bảo đáp ứng nhân lực về số, chất lượng và cơ cấu để phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia giai đoạn 2021–2030 mà vẫn có thể bảo đảm sự tiếp tục đáp ứng các nhu cầu nhân lực cho phát triển của quốc gia trong tương lai sau 2030. Muốn vậy, vấn đề đặt ra của chiến lược PTNL giai đoạn 2021–2030 phải giải quyết nhằm đáp ứng các yêu cầu sau:

*Thứ nhất*, PTNL quốc gia không mang tính tự phát mà phải thật sự chủ động, đi trước một bước đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân lực (về quy mô, cơ cấu và chất lượng) của nền kinh tế - xã hội, tăng cường ứng dụng khoa học và công nghệ nhằm thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động theo hướng hiện đại. Đồng thời, phải đặt trong tổng thể kế hoạch phát triển và sử dụng nhân lực chung của quốc gia theo nhu cầu của từng lĩnh vực, ngành, vùng lãnh thổ và tham gia vào phân công lao động quốc tế.

*Thứ hai*, trong chiến lược PTNL phải tính đến bước chuyển giai đoạn từ một nước đói thừa lao động sang thiếu hụt lao động trên TTLĐ trong tương lai do tốc độ tăng trưởng việc làm dần cao hơn tốc độ tăng lực lượng lao động hàng năm; từ nước có lợi thế cạnh tranh nhân công giá rẻ chuyển sang lợi thế cạnh tranh nhân lực trình độ và chất lượng cao để chủ động cân đối nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển.

*Thứ ba*, chiến lược PTNL hướng tới bảo đảm tăng nhanh nhân lực trình độ và chất lượng cao phù hợp với trình độ phát triển nền kinh tế - xã hội của quốc gia trong quá trình chuyển sang mô hình tăng trưởng sáng tạo (tăng trưởng theo chiều sâu) và phát triển nền kinh tế tri thức.

*Thứ tư*, việc sử dụng nhân lực phải đảm bảo tính hợp lý và hiệu quả, vừa phù hợp với yêu cầu phát triển đất nước trong từng giai đoạn, phát huy yếu tố quyết định của nhân lực đối tăng trưởng kinh tế cao và ổn định, tăng năng suất lao động, sức cạnh tranh của sản phẩm, của doanh nghiệp và quốc gia, vừa thực hiện công bằng xã hội trong quan hệ phân phối, bảo đảm an ninh việc làm, ASXH nhằm hạn chế phân tầng xã hội, phân hoá giàu nghèo.

### **3. Định hướng chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021 – 2030**

PTNL Việt Nam giai đoạn 2021–2030 phải là một cuộc đổi mới, bứt phá với định hướng chiến lược cơ bản sau đây:

a) Phát triển nhân lực phải trên cơ sở nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn, bảo đảm bảo tính khoa học và khả thi. Nâng cao nhận thức về phát triển và sử dụng nhân lực theo hướng lấy con người làm trung tâm và giải phóng con người, sức lao động trong kinh tế thị trường định hướng XHCN để phát huy yếu tố nền tảng, quyết

định nhất của con người đối với phát triển nhanh và bền vững đất nước. PTNL phải thật sự trở thành một trong những đột phá chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021–2030; là nhiệm vụ của toàn xã hội, là trách nhiệm của các cấp lãnh đạo của Đảng, quản lý nhà nước, của nhà trường, doanh nghiệp, gia đình và của chính bản thân mỗi người dân, lao động.

b) PTNL toàn diện về năng lực, phẩm chất (thể lực, trí lực và tâm lực) phù hợp và đáp ứng nhu cầu của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021–2030 về số lượng, cơ cấu và chất lượng; thúc đẩy nhanh quá trình CNH, HĐH đất nước, chuyển dịch cơ cấu kinh tế và lao động theo hướng hiện đại, chuyển đổi sang mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, tăng trưởng sáng tạo gắn với thực hiện công bằng và tiến bộ xã hội, bảo đảm ASXH.

c) PTNL phải chủ động, tích cực và đi trước một bước, tạo bước chuyển biến nhanh và đáp ứng kịp thời nhu cầu nhân lực của các lĩnh vực, ngành, vùng, địa phương trong quá trình trở thành nước công nghiệp, tiếp cận và ứng dụng rộng rãi khoa học và công nghệ hiện đại nhằm bảo đảm cân đối nhân lực cho phát triển kinh tế - xã theo quy hoạch PTNL quốc gia, ngành, lãnh thổ. Đặc biệt, ưu tiên tập trung PTNL chất lượng cao cho các ngành kinh tế mũi nhọn, ngành mà Việt Nam có ưu thế cạnh tranh, vùng kinh tế trọng điểm; phát triển mạnh nhân lực lãnh đạo, quản lý nhà nước, nghiên cứu khoa học và công nghệ, cung cấp dịch vụ công, quản trị doanh nghiệp, là điều kiện cần thiết để nâng cao sức cạnh tranh quốc gia ở khu vực và quốc tế trong hội nhập, khẳng định vị thế của tri thức và trí tuệ Việt Nam trên sân chơi toàn cầu.

d) Đổi mới căn bản, toàn diện, đồng bộ đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo nhu cầu của xã hội, định hướng cầu của TTLĐ; gắn đào tạo, giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, với nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ; phát triển hệ thống đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, hội nhập; đẩy mạnh xã hội hoá trong đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo hướng giao quyền tự chủ cho các trường, cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp công lập, khuyến khích khu vực tư nhân, đầu tư nước ngoài đầu tư vào đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trình độ và chất lượng cao có đẳng cấp quốc tế, mở rộng các doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề.

e) Tiếp tục đổi mới, hoàn thiện đồng bộ thể chế (cơ chế, chính sách, pháp luật) tạo khuôn khổ pháp lý, động lực mới cho phát triển và sử dụng nhân lực, bao gồm thể chế khoa học - công nghệ, đào tạo và giáo dục nghề nghiệp, phát triển TTLĐ và việc làm, thu nhập, bảo đảm ASXH...; tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao, nhân tài của đất nước; có chính sách khuyến khích phát triển thị trường nhân lực chất lượng cao, thị trường và sản phẩm khoa học - công nghệ mới nhằm góp phần phát triển mạnh kinh tế tri thức và hội nhập; đổi mới chính sách tuyển dụng, bố trí, sử dụng nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, tạo điều kiện và môi trường làm việc tốt cho họ phát huy tài năng và công hiến.

f) Tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế với tinh thần chủ động, tích cực và có trách nhiệm trong việc tham gia và thực hiện các cam kết quốc tế (các công ước quốc tế, các AFTA thế hệ mới, CPTPP...) liên quan đến PTNL trong quá trình hội nhập, đồng thời để có thêm nguồn lực, kinh nghiệm xây dựng và thực hiện các chính sách, chương trình PTNL tiếp cận các chuẩn mực quốc tế.

#### **4. Nhiệm vụ chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2021–2030**

Các định hướng chiến lược PTNL nêu trên là chủ trương, quan điểm chỉ đạo PTNL cho cả giai đoạn 2021–2030, cần phải được cụ thể hoá thành những nhiệm vụ chiến lược để hành động, tập trung vào các trọng tâm sau đây:

##### ***a) Phát triển nhân lực về thể lực, trình độ học vấn đáp ứng yêu cầu nhân lực tương lai ngay trước khi bước vào tuổi lao động và khi trưởng thành***

Định hướng nhiệm vụ này nhằm PTNL về thể lực (sức khoẻ, tầm vóc, tuổi thọ...), về tri thức phổ cập trên diện rộng làm cơ sở, nền tảng PTNL về trí lực (khả năng nhận thức và tiếp thu kiến thức, tính năng động xã hội, khả năng tự duy sáng tạo, kỹ năng tay nghề, bao gồm cả kỹ năng mềm...) và nhân cách của con người Việt Nam trước khi bước vào tuổi trưởng thành, phát huy yếu tố quyết định của nguồn lực con người có khả năng tiếp thu, làm chủ và thích ứng với kỹ thuật, công nghệ mới, công nghệ cao từ thành quả của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (công nghiệp 4.0) và quản lý nền kinh tế tri thức. Theo định hướng nhiệm vụ này cần tập trung vào:

- Tích hợp, gắn kết chiến lược PTNL Việt Nam giai đoạn 2021–2030 với chiến lược bảo vệ, chăm sóc và nâng cao sức khoẻ nhân dân hướng tập trung vào cải thiện các chỉ số sức khoẻ, nâng cao tầm vóc, tuổi thọ và chất lượng sống của người Việt Nam. Đặc biệt coi trọng bảo vệ, chăm sóc sức khoẻ bà mẹ khi mang thai và trẻ em dưới 6 tuổi, bảo vệ, chăm sóc, giáo dục trẻ em nói chung.

- Tích hợp, gắn kết với chiến lược giáo dục, chiến lược giáo dục nghề nghiệp để nâng cao dân trí, trình độ học vấn của người dân, nhất là phổ cập trung học cơ sở cho trẻ em, tuổi vị thành niên và phổ cập nghề cho người lao động.

- Tích hợp, gắn kết với chiến lược ASXH để bảo đảm ASXH cho người dân tiếp cận dựa trên quyền, theo hướng toàn dân và theo vòng đời nhằm phòng ngừa, hạn chế và khắc phục rủi ro trong cả cuộc đời của một con người.

##### ***b) Phát triển nhanh nhân lực chất lượng cao tạo bước đột phá cho tăng trưởng sáng tạo của mô hình tăng trưởng theo chiều sâu và thúc đẩy phát triển mạnh kinh tế tri thức***

Đây là định hướng nhiệm vụ chiến lược PTNL rất cơ bản vì nhân lực chất lượng cao là lực lượng tiên phong, đầu tàu đảm bảo cho Việt Nam chuyển đổi thành công sang mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, tăng trưởng sáng tạo; là điều kiện tiên quyết để đi vào kinh tế tri thức, rút ngắn khoảng cách tụt hậu, đuổi kịp các nước phát triển, tránh rơi vào “Bẫy thu nhập trung bình”; là yếu tố cốt lõi, then chốt nâng cao

năng lực cạnh tranh quốc gia trên một sân chơi toàn cầu; là tiên đề để Việt Nam chủ động và tích cực tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu, vào TTLĐ và phân công lao động quốc tế trong hội nhập. Thực hiện nhiệm vụ này cần ưu tiên vào các nội dung sau:

- Đổi mới tị duy, làm thay đổi và nâng cao nhận thức của toàn xã hội, của người dân coi nguồn nhân lực là nguồn tài nguyên quý giá nhất của Việt Nam đối với công cuộc phát triển đất nước, nhất là trong thời đại kỹ thuật số và phát triển kinh tế tri thức, từ đó nêu cao tinh thần trách nhiệm trong việc đào tạo và sử dụng hiệu quả nhân lực, phát huy tiềm năng, sức mạnh, lợi thế cạnh tranh của nguồn nhân lực dồi dào và ngày càng có chất lượng cao của Việt Nam trên TTLĐ khu vực và toàn cầu trong quá trình hội nhập.

- Tập trung PTNL chất lượng cao là bộ phận nòng cốt của lực lượng lao động đất nước, bao gồm những con người tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; có trình độ học vấn, chuyên môn cao; có sức khỏe tốt (theo độ tuổi); luôn đi đầu trong lao động, sáng tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

- Ưu tiên PTNL có khả năng nắm giữ vị trí then chốt, đầu tàu dẫn dắt quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, cán bộ khoa học công nghệ đầu đàn và lao động lành nghề, là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và phát huy triệt để lợi thế cạnh tranh về nhân lực.

- Phát triển mạnh nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của các ngành, những lĩnh vực Việt Nam có lợi thế cạnh tranh như công nghệ thông tin và viễn thông; nông nghiệp nhiệt đới và nuôi trồng, đánh bắt thủy, hải sản áp dụng công nghệ cao, sản xuất sản phẩm sạch; du lịch, nhất là du lịch xanh; tài chính và ngân hàng; logistics...

- Cùng với việc tập trung ưu tiên PTNL chất lượng cao phải gắn kết chặt chẽ với yêu cầu phát triển và ứng dụng khoa học - công nghệ mới từ thành tựu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (Công nghiệp 4.0) như là hai trụ cột đột phá chiến lược, tạo động lực mới tổng hợp cho sự phát triển đất nước nhanh và bền vững. Trong đó, nhấn mạnh tầm quan trọng đặc biệt của PTNL khoa học - công nghệ là nhân tố quyết định đối với sự nghiệp phát triển, ứng dụng khoa học - công nghệ và là nhân tố then chốt cho tăng trưởng sáng tạo, cơ cấu lại nền kinh tế theo hướng hiện đại, phát triển kinh tế tri thức.

- Đổi mới cơ chế, chính sách đối với PTNL chất lượng cao theo hướng (i) Phân tích, đánh giá đúng thực trạng phát triển đội ngũ nhân lực chất lượng cao trên tất cả các mặt kinh tế, chính trị, xã hội, quản lý, sử dụng... cũng như các chính sách về thu hút, đãi ngộ người lao động, nhân tài của đất nước, từ đó có nhận thức đúng đắn và đưa ra hệ thống các giải pháp đặc biệt cho sự PTNL này. (ii) Nâng cao hiệu quả công



tác quy hoạch, quản lý và sử dụng nhân lực chất lượng cao trên cơ sở dự báo chiến lược về nhu cầu nhân lực chất lượng cao, tiến hành quy hoạch cân đối động cung – cầu nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực, ngành, khu vực, vùng và trên TTLĐ để có sự đầu tư đúng mức. (iii) Đổi mới cơ chế quản lý, sử dụng hiệu quả đội ngũ nhân lực chất lượng cao (tuyển chọn, bố trí, đánh giá, đãi ngộ, thăng tiến, quản lý dân chủ, cải thiện môi trường làm việc...) để sử dụng đúng người, đúng việc, phát huy tính tích cực và hoạt động lao động sáng tạo; chăm lo mọi mặt đời sống cho họ (chế độ tiền lương cao và đãi ngộ khác, ASXH, phúc lợi xã hội...).

***c) Phát triển đúng mức nhân lực phù hợp với công nghệ sử dụng nhiều lao động nhằm tạo cơ hội cho người lao động có việc làm và thu nhập đảm bảo đời sống***

PTNL chất lượng cao phù hợp với kỹ thuật và công nghệ cao là định hướng chủ đạo của chiến lược này với tầm nhìn xa hơn hướng tới tạo việc làm có năng suất, chất lượng và thu nhập cao, việc làm xanh. Song giai đoạn 2021–2030 Việt Nam vẫn phải chấp nhận sự tồn tại của công nghệ sử dụng nhiều lao động để giải quyết bài toán toàn dụng lao động do TTLĐ vẫn trong giai đoạn dạt thừa lao động (cung lao động lớn hơn cầu lao động) để giải quyết việc làm cho người lao động. Vì vậy, PTNL có tay nghề phù hợp với công nghệ sử dụng nhiều lao động là định hướng có tính chất giá đỡ về mặt xã hội để bảo đảm an ninh việc làm trong hệ thống ASXH quốc gia. Đối với nhiệm vụ này cần chú trọng vào các nội dung:

- Phát triển nhân lực có kỹ năng nghề phù hợp với trình độ áp dụng công nghệ sử dụng nhiều lao động (tầng thấp và trung bình) thuộc khu vực nông nghiệp, nông thôn sản xuất sản phẩm đáp ứng nhu cầu tiêu dùng trong nước và cho xuất khẩu; đáp ứng nhân lực cho từng bước chuyển sản xuất nông nghiệp quy mô hộ gia đình sang kinh tế trang trại, doanh nghiệp nông nghiệp để tạo việc làm có thu nhập tốt hơn cho người lao động.

- Phát triển nhân lực khu vực phi chính thức có đủ năng lực sản xuất kinh doanh tạo điều kiện để chuyển hình thức kinh doanh hộ gia đình thành doanh nghiệp nhỏ và vừa (chính thức hoá khu vực phi chính thức).

- Phát triển nhân lực thanh niên mới bước vào tuổi lao động theo hướng phổ cập nghề đáp ứng nhu cầu của xã hội, của TTLĐ và nhu cầu việc làm của thanh niên.

***d) Đổi mới, chuyển mạnh sang đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo nhu cầu của xã hội, định hướng cầu của thị trường lao động, nhu cầu việc làm của người lao động***

Đây là nhiệm vụ đặc biệt quan trọng của chiến lược PTNL giai đoạn 2021–2030 cần phải được tập trung thực hiện những nội dung trọng tâm sau:

- Thay đổi căn bản PTNL theo hướng đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo nhu cầu của xã hội, của TTLĐ và nhu cầu việc làm của người lao động.

- Phát triển đào tạo, giáo dục nghề nghiệp trong hệ thống kết nối giữa định hướng nghề nghiệp ↔ đào tạo, dạy nghề ↔ thông tin, toạ vấn, giới thiệu việc làm ↔ doanh nghiệp, người sử dụng lao động để gắn kết cung – cầu lao động trên TTLĐ trong nước và quốc tế.

- Chuyển mạnh quá trình đào tạo, giáo dục nghề nghiệp chủ yếu từ trang bị kiến thức (lý thuyết) sang phát triển năng lực toàn diện, nhất là năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành theo tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia tiếp cận tiêu chuẩn kỹ năng nghề khu vực và thế giới, khả năng lập nghiệp...

- Thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực chất lượng cao đối với các ngành, lĩnh vực chủ yếu, mũi nhọn; đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế tri thức; chú trọng phát hiện, bồi dưỡng, phát huy nhân tài;

- Tập trung nâng cao chất lượng đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo hướng phát triển hệ thống đào tạo, giáo dục nghề nghiệp mở và linh hoạt nhằm phát triển kỹ năng, thúc đẩy và hỗ trợ PTNL có kỹ năng cao đáp ứng yêu cầu của TTLĐ; đào tạo, giáo dục nghề nghiệp đa ngành, nghiên cứu, bổ sung thêm các chuyên ngành đào tạo các nghề mới về ICT, blockchain, Trí tuệ nhân tạo (AI) để đáp ứng nhu cầu nhân lực trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (Công nghiệp 4.0); trang bị các kỹ năng mềm (trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc nhóm và trong môi trường đa văn hoá, kỹ năng công nghệ thông tin và khả năng sáng tạo...).

- Phát triển mạnh đào tạo, dạy nghề trong doanh nghiệp trên cơ sở tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp với các mô hình đa dạng, hiệu quả; hình thành các trung tâm đổi mới sáng tạo tại các trường đào tạo, cơ sở giáo dục nghề nghiệp gắn chặt với doanh nghiệp theo mô hình “đào tạo gắn với chuyển giao công nghệ”, từng bước tiến tới mô hình gắn kết đào tạo, giáo dục nghề nghiệp và “nghiên cứu, triển khai”.

- Áp dụng cơ chế thị trường trong đào tạo, dạy nghề trên cơ sở tính đúng, tính đủ chi phí đào tạo sát với thị trường để cơ sở đào tạo, dạy nghề có điều kiện phát triển, người học có trách nhiệm trong học tập; Nhà nước có chính sách học bổng, chính sách miễn giảm học phí cho đối tượng chính sách xã hội nhằm thực hiện tốt bình đẳng về cơ hội và các chính sách xã hội khác trong đào tạo, giáo dục nghề nghiệp.

**e) Phát triển thị trường lao động trở thành công cụ hữu hiệu phân bổ, cân đối, điều tiết khách quan cung – cầu nhân lực phù hợp, đáp ứng nhu cầu sử dụng về số lượng, cơ cấu, chất lượng theo từng ngành, vùng và lĩnh vực**

TTLĐ có chức năng kết nối cung – cầu lao động (phân bổ, cân đối, điều tiết) và là chỉ báo quan trọng đối với nhu cầu nhân lực của xã hội về số lượng, cơ cấu và chất lượng, do đó, chiến lược PTNL giai đoạn 2021–2030 cần phải đặt trong mối quan hệ và đồng bộ với phát triển TTLĐ theo đó phát triển TTLĐ cần tập trung vào:

- Tiếp tục giải phóng triệt để sức sản xuất và sức lao động nhằm phát huy cao nhất tiềm năng và nguồn vốn nhân lực cho tăng trưởng, phát triển kinh tế, thúc đẩy tạo việc làm bền vững, có thu nhập cao.

- Phát triển TTLĐ đồng bộ trên phạm vi cả nước để gắn kết cung – cầu lao động; xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; thực hiện công bằng trong quan hệ phân phối tiền lương và thu nhập; đảm bảo điều kiện lao động an toàn và vệ sinh; đẩy mạnh xây dựng văn hoá an toàn trong lao động, trong doanh nghiệp.

- Hình thành và phát triển nhanh TTLĐ trình độ cao (lao động chất xám) tạo môi trường cho lao động trí thức, lao động chất lượng cao tự do di chuyển giữa các ngành, vùng và lĩnh vực nhằm thúc đẩy chuyển dịch nhanh cơ cấu kinh tế và lao động theo hướng hiện đại, phát triển kinh tế tri thức, tham gia tích cực vào chuỗi giá trị toàn cầu và phân công lao động quốc tế.

- Thực hiện nguyên tắc giá cả lao động (tiền lương, tiền công) do thị trường quyết định và được phân phối theo kết quả lao động, hiệu quả kinh tế, theo tài năng cống hiến. Đặc biệt là thực hiện một hệ thống phân phối tiền lương gắn với năng suất lao động, hiệu quả làm việc; thực hiện công bằng trong phân phối và khuyến khích, tôn vinh lao động sáng tạo, thúc đẩy PTNL trình độ cao, trọng dụng nhân tài.

- Xây dựng đồng bộ cơ sở hạ tầng của TTLĐ (hợp tác nghiệp, dịch vụ việc làm, cơ sở dữ liệu thông tin, dự báo TTLĐ ...) và tổ chức cung cấp các dịch vụ công về việc làm có hiệu quả.

- Phát triển hệ thống ASXH đa tầng, linh hoạt, hỗ trợ lẫn nhau, có tính chia sẻ phù hợp với kinh tế thị trường, TTLĐ; hỗ trợ các nhóm yếu thế trong TTLĐ nhằm tăng cường khả năng phòng ngừa và khắc phục rủi ro về việc làm và thu nhập của người lao động.

#### ***f) Bảo đảm nguồn lực cho phát triển nhân lực***

- Tăng mức và tỷ trọng đầu tư cho PTNL trong tổng đầu tư toàn xã hội; cơ cấu lại nguồn NSNN đầu tư thực hiện các nhiệm vụ, chương trình, dự án đào tạo, giáo dục nghề nghiệp theo hướng đầu tư ưu tiên cho PTNL chất lượng cao và thực hiện công bằng xã hội (hỗ trợ đào tạo, phát triển nhân lực ở các vùng sâu, vùng xa, cho các đối tượng là người dân tộc thiểu số, đối tượng chính sách xã hội...).

- Thực hiện trao quyền mạnh cho các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp công lập theo hướng cung cấp dịch vụ công tự chủ, tự chịu trách nhiệm và tự trang trải. Nhà nước uỷ thác, đặt hàng gói đào tạo, giáo dục nghề nghiệp cho các doanh nghiệp, đối tác xã hội để đào tạo nhân lực chất lượng cao theo giá dịch vụ sát với thị trường do nhà nước quy định.

- Mở rộng xã hội hoá để tăng cường huy động các nguồn vốn cho PTNL chất lượng cao, nhất là vốn doanh nghiệp, vốn nước ngoài đầu tư (FDI) vào đào tạo, giáo dục nghề nghiệp đối với nhân lực chất lượng cao và các lĩnh vực, ngành nghề mà trong

nước có khả năng đào tạo; sử dụng hiệu quả các nguồn vốn ODA hỗ trợ PTNL; Nhà nước có cơ chế, chính sách để huy động các nguồn vốn của người dân đầu tư và đóng góp cho PTNL bằng các hình thức thích hợp và hiệu quả.

- Mở rộng các hình thức tín dụng ọu đãi từ ngân hàng Chính sách xã hội, ngân hàng phát triển... cho các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp và cho sinh viên, học viên, hỗ trợ người lao động học tập bồi dưỡng nâng cao trình độ.

***g) Thực hiện đổi mới mạnh mẽ quản lý nhà nước đối với phát triển nhân lực***

- Tiếp tục hoàn thiện pháp luật tạo hành lang pháp lý cho PTNL, nhất là PTNL chất lượng cao (về đào tạo, giáo dục nghề nghiệp, môi trường làm việc, chính sách việc làm, thu nhập, ASXH, phúc lợi xã hội và dịch vụ xã hội cơ bản). Đặc biệt, xây dựng các cơ chế, chính sách ọu đãi để thu hút, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao, nhân tài của đất nước.

- Đẩy mạnh dự báo và cung cấp thông tin về cung – cầu nhân lực trên TTLĐ; tăng cường và nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, lập kế hoạch động về PTNL ở tầm quốc gia, ngành, vùng và địa phương phù hợp với quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm, 5 năm.

- Tiếp tục hoàn thiện bộ máy quản lý PTNL thống nhất vào một đầu mối, theo hướng chuyên môn hoá, chuyên nghiệp và áp dụng công nghệ cao (số hoá, Chính phủ điện tử). Nâng cao vai trò và hiệu lực, hiệu quả hoạt động của Hội đồng Quốc gia Giáo dục và PTNL. Phát triển đội ngũ công chức, viên chức thực hiện chức năng quản lý nhà nước và sự nghiệp cung cấp dịch vụ PTNL đủ về số lượng, cơ cấu hợp lý và có chất lượng cao. Phát triển hệ thống cơ sở dữ liệu nhân lực Quốc gia, áp dụng công nghệ thông tin, số hoá và nối mạng. Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các ngành, các cấp, các chủ thể và đối tác xã hội tham gia PTNL.

***h) Tăng cường và mở rộng hợp tác quốc tế về phát triển nhân lực***

- Tích cực tham gia xây dựng các công ọc của LHQ, ILO, các hiệp định hợp tác đa phương và song phương thế hệ mới liên quan đến PTNL (AFTA, CPTPP...); chủ động tham gia xây dựng, tiếp cận chuẩn đào tạo, tiêu chuẩn kỹ năng nghề, cũng như các thoả thuận công nhận lẫn nhau về các tiêu chuẩn kỹ năng nghề khu vực (ASEAN) và toàn cầu.

- Tích cực và có trách nhiệm thực hiện các cam kết quốc tế về PTNL; chủ động tham gia với cộng đồng quốc tế giải quyết những vấn đề mang tính toàn cầu và khu vực về PTNL.

- Mở rộng hợp tác quốc tế về phát triển các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp đạt trình độ quốc tế và đào tạo đội ngũ chuyên gia đầu ngành, nhân lực trình độ cao cho các ngành mũi nhọn, vùng kinh tế trọng điểm.

- Tranh thủ sự hỗ trợ quốc tế về kỹ thuật, đào tạo cán bộ và tài chính... để tăng thêm nguồn lực đầu tư cho PTNL./.

## **GIẢI PHÁP ĐỘT PHÁ TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA QUÁ TRÌNH CNH - HĐH VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ TRONG GIAI ĐOẠN 2021-2030**

*PGS.TS. Mạc Văn Tiến*

*Trường Đại học Trung Vương*

### **Tóm tắt**

*Chất lượng nguồn nhân lực NNL và NNL chất lượng cao đã được xác định là một trong ba đột phá chiến lược trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội KTXH của Đảng, để đưa nước ta trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Điều này càng có ý nghĩa hơn khi nước ta đang hội nhập mạnh mẽ với thế giới bằng việc tham gia/ký hàng loạt hiệp định tự do thương mại thế hệ mới, bao gồm cả tham gia CPTPP. Trong bối cảnh mới này, NNL chất lượng cao sẽ là chìa khóa hữu hiệu để Việt nam cạnh tranh và hội nhập thành công. Tuy nhiên, chất lượng NNL của Việt nam hiện đang còn khá hạn chế mà một trong những nguyên nhân là NNL được gọi chất lượng cao của nước ta còn ít về quy mô và chưa đảm bảo là “chất lượng cao”. Cần có những giải pháp có tính căn cơ, đồng bộ, bao gồm cả vấn đề tuyển dụng, đào tạo và sử dụng. Bài viết sẽ tập trung làm rõ nội hàm NNL chất lượng cao và một số giải pháp có tính đột phá về đào tạo NNL chất lượng cao.*

### **1. Một số bàn luận về NNL chất lượng cao**

Hiện nay, trên các phương tiện truyền thông, trong các bài phát biểu của các chính khách, các nhà quản lý hay nói đến từ “NNL chất lượng cao”, gắn với các định hướng, các giải pháp phát triển KT-XH chung cũng như chiến lược phát triển của từng vùng, ngành, lĩnh vực. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020 tại của Đảng cũng đã xác định “*Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao...*” là một trong 3 đột phá chiến lược. Tuy nhiên, thế nào là NNL chất lượng cao, động ngữ đến nay chưa có một định danh rõ ràng, do những cách hiểu, cách tiếp cận khác nhau. Có tác giả cho rằng, NNL chất lượng cao là NNL được đào tạo trong hệ thống GDQD có trình độ từ cao đẳng trở lên (Tăng Văn Khiên - 2010; Nguyễn Bá Ngọc – 2015....). Tuy nhiên, theo chúng tôi, điều này chưa hẳn đã đúng, nhất là với thực trạng hiện nay của hệ thống GD - ĐT của Việt nam khi mà ngoại ngữ mang văn bằng cao đẳng/đại học, chưa chắc đã có được trình độ cao đẳng/đại học vì chúng ta chưa có thước đo về “chuẩn đầu ra”. Nói cách khác, tiêu chí “trình độ”, tiêu chí “văn bằng”.

Cũng có tác giả cho rằng, NNL chất lượng cao là những người có CMKT trong bảng phân loại của Tổng cục thống kê (không có CMKT; CMKT không bằng/chúng chỉ; trung cấp, cao đẳng...). Một số tiêu chí nhận biết thông dụng ở Việt Nam để chỉ chất lượng NNL, đó là “tỷ lệ lao động qua đào tạo” và cho rằng khi tỷ lệ lao động qua đào tạo càng cao trong tổng lực lượng lao động thì chất lượng NNL càng cao. Theo chúng tôi, cũng cần xem xét lại tiêu chí này, vì khá phiến diện, không lột tả được thực chất của chất lượng NNL

Trở lại với câu hỏi thế nào là NNL chất lượng cao? Thật khó có câu trả lời chính xác.

Từ cách tiếp cận của WB về NNL, có nhiều cách hiểu khác nhau về nguồn nhân lực chất lượng cao:

Theo Nguyễn Thị Tuyết Mai (2016), “Theo cách hiểu định lượng: nguồn nhân lực chất lượng cao là những người lao động đã qua đào tạo, có bằng cấp và trình độ chuyên môn kỹ thuật. Như vậy, những người không qua trường lớp đào tạo nào, nhưng có khả năng đặc biệt, đáp ứng được những yêu cầu phức tạp của công việc lại không được tính là lao động chất lượng cao (chẳng hạn thợ nghệ nhân). Trong khi đó, một số người đã qua đào tạo, nhưng không đáp ứng được yêu cầu của công việc tương ứng với trình độ đào tạo vẫn được xem là nhân lực có chất lượng cao. Theo cách hiểu định tính: nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của lực lượng lao động, có khả năng đáp ứng những yêu cầu phức tạp của công việc, tạo ra năng suất và hiệu quả cao, có những đóng góp đáng kể cho sự phát triển xã hội. Tiếp cận theo góc độ này sẽ gặp khó khăn trong việc thống kê, quản lý và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao”.

Theo Phạm Minh Hạc (2011), NNL chất lượng cao là “đội ngũ nhân lực có trình độ và năng lực cao, là lực lượng xung kích tiếp nhận chuyển giao công nghệ tiên tiến, thực hiện có kết quả việc ứng dụng vào điều kiện nước ta, là hạt nhân lãnh vực của mình vào CNH – HĐH”.

Theo Đàm Đức Vượng (2012) “Xây dựng nhân lực chất lượng cao có nghĩa là xây dựng đội ngũ nhân lực khoa học và công nghệ, nhất là các chuyên gia, tổng công trình sư, kỹ sư đầu ngành, công nhân có tay nghề cao, có trình độ chuyên môn - kỹ thuật tương đương với các nước tiên tiến trong khu vực, có đủ năng lực nghiên cứu, tiếp nhận, chuyển giao và đề xuất những giải pháp khoa học, công nghệ, kỹ thuật, giải quyết những vấn đề cơ bản của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”.

Theo Chu Hảo (2012) “Nhân lực chất lượng cao trước hết phải được thừa nhận trên thực tế, không phải ở dạng tiềm năng. Điều đó có nghĩa là nó không đồng nghĩa với học vị cao” .

Theo Nguyễn Phan Thu Hằng (2015), “NNL chất lượng cao là một bộ phận của NNL, kết tinh những gì tinh túy nhất, chất lượng nhất của NNL. Đây là bộ phận lao động có phẩm chất đạo đức tốt, có tinh thần yêu nước, tình cảm dân tộc, ý chí tự lực tự cường; có tác phong nghề nghiệp, có tính kỷ luật; có sức khỏe tốt; có trình độ học vấn và chuyên môn kỹ thuật cao; có kỹ năng lao động giỏi, có năng lực sáng tạo, đặc biệt là khả năng thích ứng nhanh, đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn; biết vận dụng những tri thức, kỹ năng đã được đào tạo vào trong quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất, chất lượng và hiệu quả cao”.

Trong Đề án “NNL chất lượng cao” có đề cập: “Nguồn nhân lực chất lượng cao trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa là đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý; nhân lực khoa học công nghệ – là những người có trình độ đại học, cao đẳng trở lên và nhóm công nhân kỹ thuật chất lượng cao” (*Dự thảo Đề án NNL chất lượng cao, Hải phòng 2008*).

Nguồn nhân lực chất lượng cao “bao gồm những nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng; nguồn nhân lực lãnh đạo quản lý và hoạch định chính sách, nguồn nhân lực khoa học công nghệ, đội ngũ giảng viên các trường đại học, cao đẳng” (*Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, (2008) Tạp chí công nghiệp Việt nam*)

Theo Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XI, “Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận ưu tú nhất của nguồn nhân lực đất nước, bao gồm những người tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống; có trình độ học vấn, chuyên môn cao; có sức khỏe tốt (theo độ tuổi); luôn đi đầu trong lao động, sáng tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Đó là những “cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, đội ngũ chuyên gia, quản trị doanh nghiệp giỏi, lao động lành nghề và cán bộ khoa học công nghệ đầu đàn”.

*Tựu chung lại*, có thể hiểu nguồn nhân lực chất lượng cao là khái niệm chỉ những người lao động cụ thể, có trình độ lành nghề (về chuyên môn, kỹ thuật) ứng với một ngành nghề cụ thể, theo tiêu thức phân loại lao động về chuyên môn, kỹ thuật nhất định (đại học, trên đại học, lao động kỹ thuật lành nghề); có kỹ năng lao động giỏi và khả năng thích ứng nhanh với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất kinh doanh; có sức khỏe và phẩm chất tốt; có khả năng vận dụng sáng tạo những tri

thức, những kỹ năng đã được đào tạo vào quá trình lao động sản xuất nhằm đem lại năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả cao.

Từ những khái niệm, quan điểm nêu trên cho thấy khái niệm NNL chất lượng cao khá trừu tượng. Tuy nhiên có thể nêu một số dẫn xuất sau đây:

- *Thứ nhất*, NNL chất lượng cao, trước hết phải là tập hợp những con người nằm trong NNL quốc gia. Nói cách khác, NNL chất lượng cao là một bộ phận tinh túy của NNL quốc gia.

- *Thứ hai*, để đạt được chất lượng cao, trước hết là phải có chất lượng. Vậy chất lượng được xác định như thế nào? Tuy nhiên, định nghĩa về chất lượng lại cũng được các chuyên gia chất lượng diễn đạt khác nhau:

+ Theo Giáo sư người Mỹ – Crosby: “*Chất lượng là sự phù hợp với các yêu cầu hay đặc tính nhất định*”.

+ Theo Giáo sư người Nhật – Ishikawa: “*Chất lượng là sự thoả mãn nhu cầu thị trường với chi phí thấp nhất*”.

+ Chất lượng không chỉ là sự hài lòng của khách hàng mà còn làm cho họ say mê sản phẩm, đưa ra những cái mới, sáng tạo.

+ Theo GS. Phan Văn Kha, “*Chất lượng là sự thoả mãn nhu cầu của khách hàng*”.

+ Theo PGS.TS. Trần Khánh Đức “*chất lượng là cái tạo nên bản chất sự vật, là giá trị của sự vật và tạo nên sự khác biệt (về chất) giữa sự vật này và sự vật khác*”.

+ Hiện nay, có một định nghĩa về chất lượng được thừa nhận ở phạm vi quốc tế đó là định nghĩa của Tổ chức Tiêu chuẩn hoá Quốc tế: chất lượng là: “***Mức độ của một tập hợp có đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu***”...

Có thể nói, chất lượng là khái niệm đặc trưng cho khả năng thoả mãn nhu cầu của khách hàng. Vì vậy, sản phẩm hay dịch vụ nào đó không đáp ứng được nhu cầu của khách hàng thì bị coi là kém chất lượng cho dù trình độ công nghệ sản xuất ra có hiện đại đến đâu đi nữa. Đánh giá chất lượng cao hay thấp phải đứng trên quan điểm người tiêu dùng, người sử dụng sản phẩm, dịch vụ. Cùng một mục đích sử dụng nhau, sản phẩm nào thoả mãn nhu cầu tiêu dùng cao hơn thì có chất lượng cao hơn.

Trong Giáo dục và đào tạo nói chung, khi bàn về chất lượng giáo dục và đào tạo, các nhà giáo dục học đã đưa ra rất nhiều định nghĩa và cách lý giải khác nhau. Theo Tổ chức Đảm bảo chất lượng giáo dục đại học quốc tế (INQAHE - International



Network of Quality Assurance in Higher Education) đã đưa ra 2 định nghĩa về chất lượng GDDH là: (i) Tuân theo các chuẩn quy định; (ii) Đạt được các mục tiêu đề ra.

Cách tiếp cận khái niệm chất lượng nhọ trên đợc đa số các nhà hoạch định chính sách và quản lý giáo dục sử dụng. Những ngời ủng hộ cách tiếp cận này cho rằng chất lượng không có ý nghĩa gì nếu không gắn với mục đích của sản phẩm hay dịch vụ đó. Nó là một khái niệm động, phát triển theo thời gian, tùy thuộc vào sự phát triển KT - XH của đất nước .

Chất lượng nhân lực là yếu tố tổng hợp của nhiều yếu tố bộ phận nhọ trí tuệ, trình độ, sự hiểu biết, đạo đức, thái độ, kỹ năng, sức khỏe, thẩm mỹ.v.v... của ngời lao động. Trong các yếu tố trên thì trí lực (trình độ, kỹ năng), thái độ và thể lực là các yếu tố quan trọng trong việc xem xét đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Nhọ vậy một nguồn nhân lực có chất lượng cao phải đồng thời đợc xem xét trên các mặt phẩm chất- thái độ, thể lực, tri thức và kỹ năng. Trong đó tiêu chí về phẩm chất - thái độ đợc xem là nền tảng, phải đợc xem xét trước khi xét đến các mặt còn lại của nguồn nhân lực.

Qua các dẫn xuất nêu trên, theo chúng tôi, từ giác độ trí lực và thái độ, có thể hiểu ***NNL có chất lượng là NNL đợc xác định theo các chuẩn nhất định, đáp ứng đợc nhu cầu của thị trường lao động (với những phân lớp khác nhau) trong từng giai đoạn phát triển KT-XH.***

Nhọ vậy, theo chúng tôi, ***NNL chất lượng cao là NNL đợc xác định theo các tiêu chuẩn cao trong thang đo tiêu chuẩn chất lượng, đáp ứng/thỏa mãn đợc nhu cầu của thị trường lao động ở những phân lớp cao (những ngành, nghề mũi nhọn, những ngành nghề đòi hỏi trình độ công nghệ cao...) trong từng giai đoạn phát triển KT - XH của đất nước.***

## **2. Giải pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao**

Chất lượng NNL và NNL chất lượng cao của nền kinh tế có đợc là do kết quả của giáo dục đào tạo và thực tiễn lao động sản xuất, nhọng đào tạo có vai trò quyết định tạo ra chất lượng NNL và tạo ra lực lượng nhân lực chất lượng cao. Để đào tạo NNL chất lượng cao, trước hết phải đổi mới, nâng cao chất lượng của hệ thống đào tạo. Nhọ vậy, cần có các giải pháp tổng thể đề đổi mới, nâng cao chất lượng hệ thống này, cụ thể là:

### **2.1. Đổi mới thể chế, cơ chế, chính sách về đào tạo**

Theo chúng tôi, đổi mới thể chế, cơ chế chính sách về đào tạo là một trong những giải pháp có tính đột phá trong đào tạo NNL chất lượng cao. Việc đổi mới thể chế, chính sách về Đào tạo, tạo hành lang pháp lý cho hệ thống Đào tạo vận hành có

hiệu quả, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế trong bối cảnh Hội nhập quốc tế. Một số giải pháp chủ yếu là:

*a) Xây dựng, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật*

- Rà soát hoàn thiện các văn bản Luật (Luật giáo dục, Luật GDĐH, Luật GDNN) nhằm tạo sự đồng bộ trong hệ thống GDQD, nòng cốt cấu hệ thống GDQD, tính liên thông giữa các trình độ đào tạo (khắc phục tình trạng chồng chéo kiến thức giữa các cấp học, bậc học), hệ thống kiểm soát chất lượng, hệ thống văn bằng, chứng chỉ...

- Đồng thời, phải rà soát, bổ sung các văn bản dưới luật, nội quy định về tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của các cơ sở đào tạo; quy định về đào tạo chất lượng cao; vấn đề đào tạo có yếu tố nước ngoài....

- Triển khai thực hiện quyết định 1982/QĐ-TTg, ngày 18 tháng 10 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ ban hành khung trình độ quốc gia đối với các ngành, nghề, phù hợp với Khung tham chiếu trình độ khu vực ASEAN. Xây dựng hệ thống các chuẩn đầu ra và quản trị hệ thống khung trình độ quốc gia.

- Rà soát, điều chỉnh các quy định về tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia phù hợp với khung trình độ quốc gia theo hướng xây dựng tiêu chuẩn năng lực.

*b) Ban hành các quy định về phân luồng sau THCS, THPT và liên thông giữa GDNN và GDĐH; phân tầng đại học*

- Tăng cường phân luồng học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông vào giáo dục nghề nghiệp thông qua các cơ chế, chính sách và các tiêu chí, tiêu chuẩn đào tạo và sử dụng.

- Hình thành hệ thống các trường nghề chất lượng cao, trường tiếp cận trình độ khu vực và thế giới (Chiến lược phát triển dạy nghề).

- Thực hiện phân tầng các trường đại học, trong đó có trường đạt đẳng cấp quốc tế (do các tổ chức có uy tín quốc tế về giáo dục xếp hạng).

**2.2. *Giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của các cơ sở đào tạo***

Tự chủ, tự chịu trách nhiệm và trách nhiệm giải trình của các cơ sở đào tạo, theo chúng tôi, được coi là một trong hai giải pháp có tính đột phá để nâng cao chất lượng đào tạo, tạo ra NNL chất lượng cao cho đất nước.

- Các cơ sở đào tạo, trong đó có cơ sở GDNN được tự chủ trong hoạt động đào tạo, từ tự chủ về học thuật, tự chủ xác định ngành, nghề đào tạo và tự chủ trong các hoạt động hợp tác quốc tế để nâng cao chất lượng đào tạo; tự chủ về cơ cấu, tổ chức bộ

máy, tự chủ về tài chính. Chỉ có trao quyền tự chủ thì các cơ sở đào tạo mới chủ động trong hoạt động đào tạo; đồng thời tạo ra sự „„cạnh tranh lành mạnh“ giữa các cơ sở đào tạo, qua đó các sản phẩm đào tạo - người được đào tạo mới đạt được chất lượng, thỏa mãn nhu cầu của các nhà sử dụng lao động và nền kinh tế.

- Cùng với tự chủ là trách nhiệm giải trình. Các cơ sở đào tạo phải có trách nhiệm giải trình với các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, giải trình với xã hội, trong đó có doanh nghiệp về chất lượng đào tạo của mình. Trách nhiệm giải trình cũng đồng thời gắn với trách nhiệm pháp lý, nếu người đào tạo không đạt chất lượng người tuyên bố của cơ sở đào tạo.

### ***2.3. Chuẩn hóa các điều kiện đảm bảo chất lượng và chuẩn hóa nhà trường***

Muốn đào tạo đạt chất lượng cao, đào tạo ra NNL có chất lượng đáp ứng nhu cầu đa dạng của các ngành kinh tế, cần phải chuẩn hóa các điều kiện đảm bảo chất lượng, đó là:

- Phải xây dựng các chuẩn đầu ra theo các trình độ của khung trình độ quốc gia, qua đó các cơ sở đào tạo làm căn cứ xây dựng chương trình đào tạo phù hợp.

- Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý nhà trường. Cần tiến hành xây dựng khung năng lực giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý nhà trường theo từng vị trí đảm nhận. Hướng tới xây dựng đội ngũ nhà giáo đạt chuẩn về trình độ, chuẩn về kỹ năng nghề nghiệp (đối với hệ thống GDNN) và chuẩn về sơ phạm. Áp dụng chuẩn của các nước phát triển để hình thành đội ngũ giáo viên hạt nhân đạt chuẩn quốc tế có đủ năng lực đào tạo để đào tạo chương trình chuyển giao từ nước ngoài và đào tạo nhân rộng cho các giáo viên khác trong hệ thống. Đội ngũ cán bộ quản lý nhà trường cũng phải được chuẩn hóa trên cơ sở khung năng lực để hướng tới có đội ngũ quản lý có tính chuyên nghiệp cao, có năng lực quản trị nhà trường trong điều kiện tự chủ.

- Chuẩn hóa các trang thiết bị đào tạo. Đối với hệ thống GDNN đó là các thiết bị thực hành nghề, các thiết bị này phải đáp ứng với chương trình đào tạo cho từng nghề, đảm bảo tính hiện đại về công nghệ.

- Xây dựng các tiêu chí, tiêu chuẩn, quy trình kiểm định chất lượng; áp dụng các bộ tiêu chí, tiêu chuẩn, quy trình kiểm định chất lượng của các tổ chức giáo dục có uy tín đối với các nghề khu vực, quốc tế cho một số ngành, nghề đào tạo, nhất là những ngành, nghề chất lượng cao phục vụ cho những lĩnh vực mũi nhọn của nền kinh tế.

## **2.4. Đổi mới các hoạt động đào tạo và tổ chức, quản lý đào tạo**

### *Đổi mới chương trình đào tạo*

- Chương trình đào tạo được thiết kế linh hoạt, mở phù hợp với chuẩn của Khung trình độ quốc gia đối với từng ngành, nghề đào tạo. Đối với các cơ sở GDNN, việc xây dựng chương trình đào tạo phải có sự tham gia của doanh nghiệp. Đổi mới chương trình, nội dung đào tạo theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực và phù hợp, “chuyển mạnh quá trình giáo dục chủ yếu từ trang bị kiến thức sang phát triển toàn diện năng lực và phẩm chất người học, học đi đôi với hành, lý luận gắn liền với thực tiễn”.

- Thực hiện chuyển giao chuyên gia đồng bộ các bộ chương trình cấp độ quốc tế để đào tạo bằng tiếng anh trong một số cơ sở đào tạo chất lượng cao.

### *Đổi mới tổ chức, quản lý và phương pháp đào tạo*

- Cơ sở đào tạo được chủ động về chỉ tiêu đào tạo, được quyền lựa chọn ngành nghề đào tạo, nhất là đối với những nghề chất lượng cao, phù hợp với điều kiện của nhà trường và đáp ứng được yêu cầu về đầu ra.

- Tổ chức đào tạo theo niên chế, phương thức tích lũy mô đun hoặc tín chỉ, hướng tới đào tạo theo tín chỉ, phù hợp với khung trình độ quốc gia; đảm bảo tính liên thông thuận lợi giữa các cấp trình độ đào tạo trong cùng ngành, nghề hoặc với các ngành, nghề khác hoặc liên thông lên trình độ cao hơn trong hệ thống giáo dục quốc dân.

- Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin vào các hoạt động quản lý, hoạt động dạy và học trong các cơ sở đào tạo.

### *Cần hướng đào tạo gắn với nhu cầu xã hội.*

Thực tế, hướng đào tạo này phải được xem xét trên cả hai phương diện: cơ sở đào tạo cần có sự nghiên cứu hợp tác với các doanh nghiệp, các tổ chức kinh tế - xã hội trong việc biên soạn chương trình đào tạo để tiến hành đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực theo yêu cầu xã hội. Đồng thời, cơ sở đào tạo cần lắng nghe, tiếp nhận sự đánh giá, góp ý từ các cơ sở sử dụng lao động cả về việc xây dựng mục tiêu, chương trình, nội dung đào tạo và chất lượng của nguồn nhân lực do cơ sở đào tạo cung cấp. Từ đó bổ sung, điều chỉnh kiến thức chuyên môn, rèn kỹ năng, nghiệp vụ cho sinh viên sau đào tạo nhằm đáp ứng tốt nhất công việc. Thông qua các hình thức liên kết đào tạo giữa nhà trường với các cơ sở, doanh nghiệp để chương trình đào tạo của nhà trường luôn được điều chỉnh, cập nhật cái mới, hiện đại hơn, thích ứng hơn với trình độ công nghệ mới.

### ***2.5. Xây dựng và vận hành hệ thống quản lý và đảm bảo chất lượng chất lượng nhằm nâng cao hiệu lực hiệu quả quản trị của trường***

- Xây dựng hệ thống quản lý chất lượng cho các trường CĐ, ĐH, nhất là các trường được lựa chọn đầu tư thành trường chất lượng cao tiếp cận theo mô hình quản trị/quản lý tiên tiến (CIPO, TQM...) và áp dụng công nghệ quản lý, quản trị nhà trường từ các nước phát triển, tổ chức nhân rộng trong hệ thống.

- Áp dụng công nghệ thông tin để xây dựng và vận hành hệ thống quản trị nhà trường theo hướng nhà trường thông minh.

### ***2.6. Tăng cường hợp tác quốc tế về đào tạo, thúc đẩy công nhận bằng cấp***

- Trao đổi kinh nghiệm quốc tế về học thuật, về công tác quản lý, quản trị nhà trường.

- Đào tạo, đào tạo bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý, nghiên cứu khoa học ở các nước tiên tiến. Ưu tiên lựa chọn giáo viên, cán bộ quản lý ở các trường chất lượng cao, trường đẳng cấp khu vực và quốc tế đi đào tạo ở nước ngoài.

- Tăng cường liên kết đào tạo với nước ngoài, thay đổi, điều chỉnh các quy định về hợp tác đào tạo với các cơ sở đào tạo của nước ngoài trong các thủ tục hành chính và cấp bằng, công nhận văn bằng chứng chỉ; thúc đẩy việc công nhận lẫn nhau văn bằng chứng chỉ giữa Việt Nam và các nước trên thế giới.

- Tạo môi trường và điều kiện thuận lợi để thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng và kinh nghiệm của nước ngoài, người Việt Nam ở nước ngoài tham gia quá trình đào tạo và nghiên cứu khoa học, công nghệ tại các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam; tiếp tục gửi sinh viên Việt Nam ra nước ngoài học tập, đào tạo, bồi dưỡng. Thực hiện kết hợp giữa chính sách hỗ trợ từ ngân sách nhà nước với huy động các nguồn lực xã hội; kêu gọi đầu tư nước ngoài, thu hút các trường đại học, dạy nghề có đẳng cấp quốc tế vào Việt Nam hoạt động.

### ***2.7. Đồng bộ hóa giữa đào tạo và sử dụng nhân lực chất lượng cao***

Đối với đơn vị sử dụng lao động, cần tập trung tạo động lực để thu hút nhân tài theo hướng quan tâm đúng mức tới lợi ích kinh tế và danh dự cá nhân gắn với tinh thần dân tộc; thay đổi tiêu chí, chế độ tuyển dụng, đãi ngộ, sử dụng trên cơ sở tăng cường quyền lực thực tế cho lãnh đạo các cấp; thực hiện dân chủ, công khai, minh bạch trong tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ nhân lực chất lượng cao, xóa bỏ các rào cản về tôn giáo, dân tộc trong việc chọn lựa người tài.

Chú trọng đào tạo lại thông qua tổ chức các chương trình đào tạo ngắn hạn; tạo điều kiện cho người lao động tham gia bồi dưỡng và tự học để nâng cao trình độ

chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp qua đó nâng cao chất lượng đội ngũ nhân lực chất lượng cao tại doanh nghiệp; có chính sách thích hợp nhằm tạo môi trường thực tế cho sinh viên; xây dựng một xã hội học tập, học tập suốt đời.

### **Tài liệu tham khảo**

1. PGS.TS. Nguyễn Đình Bắc (2018) Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta trước tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Tạp chí cộng sản.
2. Phạm Minh Hạc (2011), Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
3. Chu Hảo, Nhân lực chất lượng cao không đồng nghĩa học vị cao, <http://www.doanhtri.vn/article/chuyenmuc-chuyen-gia/nhan-luc-chat-luong-caokhong-dong-nghia-hoc-vi-cao.aspx>, truy cập ngày 03/02/2012 11:43 GMT+7.2].
4. Nguyễn Phan Thu Hằng (2015), Vai trò NNL chất lượng cao trong thúc đẩy sáng tạo và ứng dụng KN-CN, Tạp chí phát triển khoa học và công nghệ
5. Lê Hữu Lập (2016) Đào tạo NNL chất lượng cao, Báo Nhân dân.
6. Nguyễn Thị Tuyết Mai (2016), Một số vấn đề phát triển NNL chất lượng cao ở Việt nam, Tạp chí Tổ chức nhà nước
7. Nguyễn Hồng Minh, Mạc Văn Tiến (2017), Phát triển kỹ năng nghề nghiệp, nâng cao năng lực cạnh tranh NNL Việt nam trong bối cảnh hội nhập, NXB Thế giới.
8. Tạp chí công nghiệp Việt nam (2018), Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.
9. Đàm Đức Vọng (2012). Thực trạng và giải pháp phát triển nhân lực Việt nam, Viện khoa học nghiên cứu nhân tài nhân lực, Hà Nội.



International  
Labour  
Organization

## Tương lai việc làm ở Việt Nam

*Mục tiêu, lộ trình và câu hỏi cho quốc gia với  
nhiều lựa chọn*

Valentina Barucci  
Chuyên gia lao động  
Văn phòng ILO tại Việt Nam

Hà Nội, ngày 14 tháng 5 năm 2019




International  
Labour  
Organization

### Nội dung bài trình bày



- Mục tiêu
- Lộ trình
- Những câu hỏi
- Tiếp theo sẽ là gì?


Hanoi, 14 May 2019

 **Nội dung bài trình bày**

International Labour Organization

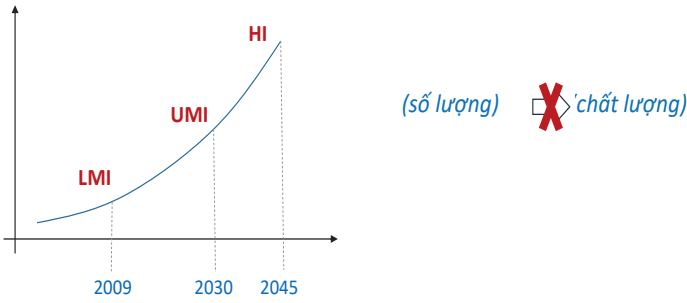
- Mục tiêu
- Lộ trình
- Những câu hỏi
- Tiếp theo sẽ là gì

Hanoi, 14 May 2019

 **Mục tiêu: Chỉ ra những điều hiển nhiên**

International Labour Organization

### Tăng trưởng bền vững

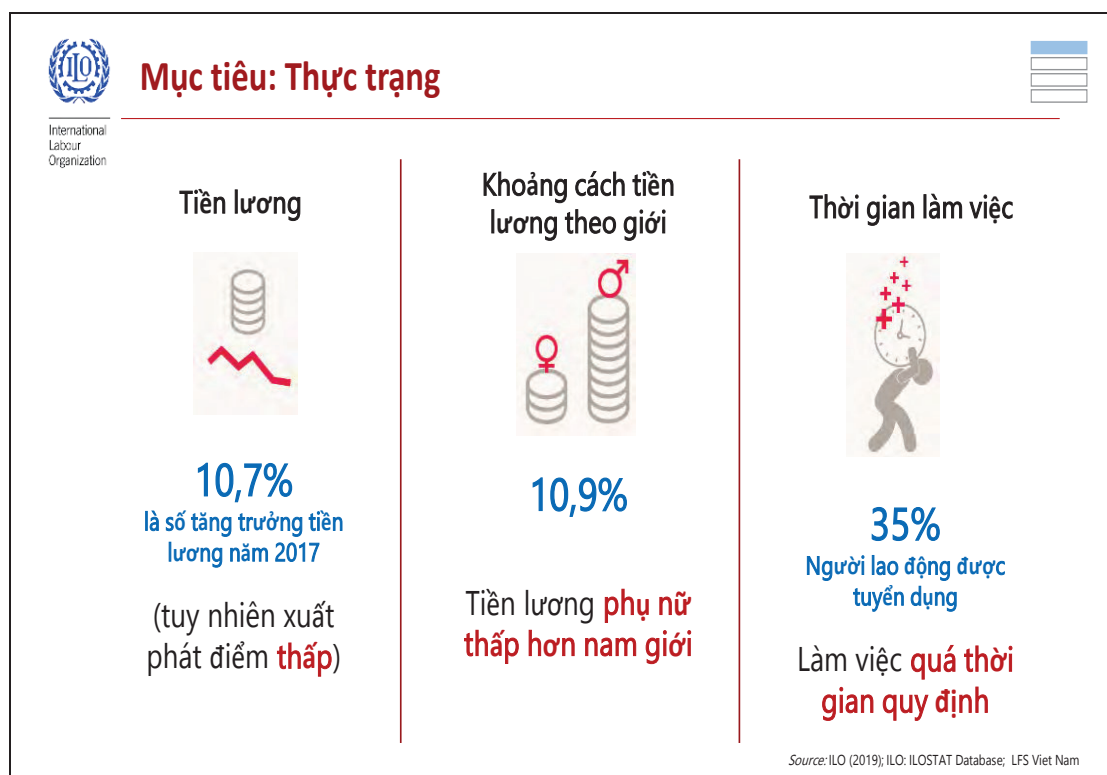
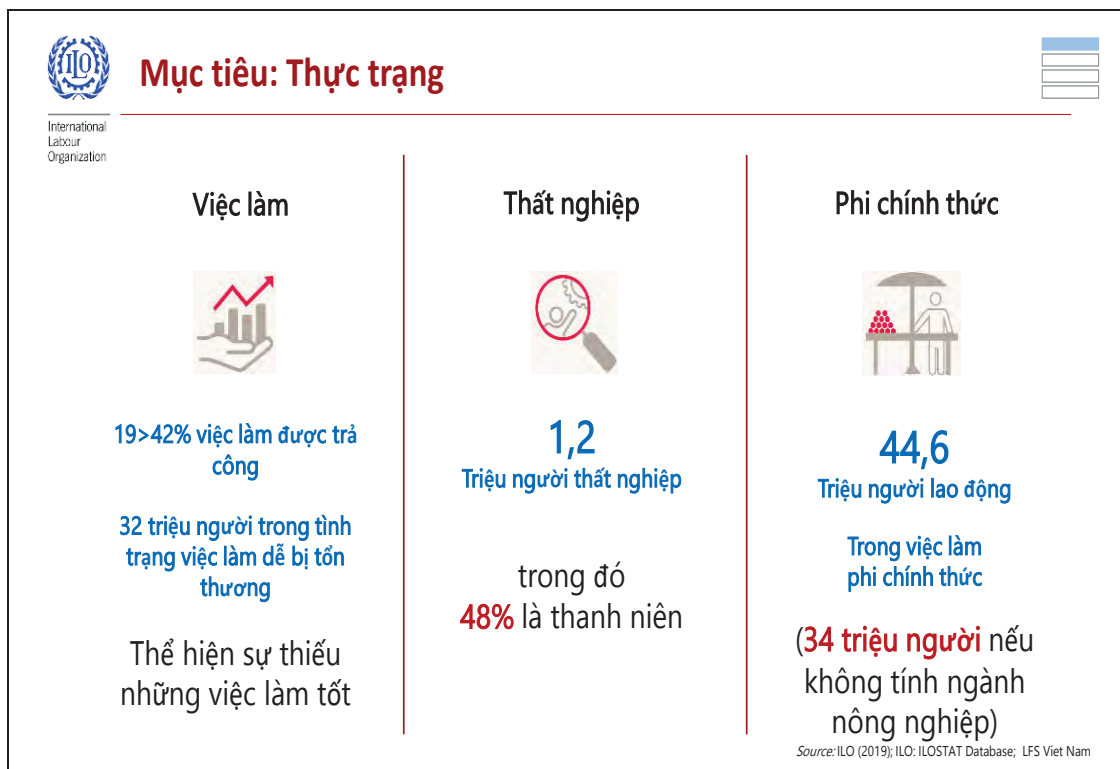



(số lượng) ~~X~~ chất lượng

Có phải Việt Nam muốn phát triển vì lợi ích, hay vì mục tiêu cuối cùng là phát triển xã hội **thịnh vượng hơn**, tạo nên **cuộc sống tốt hơn cho trẻ em**, bảo vệ cuộc sống và **môi trường**?


Hanoi, 14 May 2019








### Mục tiêu: Tác động của các biến toàn cầu cần phải được xem xét





**Công nghệ**

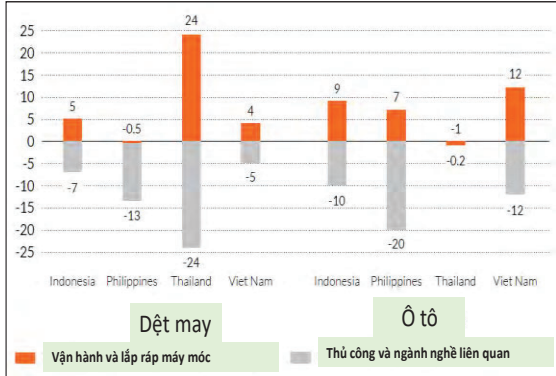
**Tự động hoá**

**Thay đổi nhu cầu kỹ năng**


**Điều kiện làm việc được cải thiện**

**Cải thiện giám sát kho dữ liệu (DW)**


**Thay đổi tỷ lệ lao động trong việc làm ở các ngành công nghiệp, 2010-15 (1.000 lao động)**




*ILO, Kỹ năng và Tương lai việc làm: Chiến lược tổng trưởng bao trùm ở Châu Á Thái Bình Dương, 2018*



### Mục tiêu: Tác động của các biến toàn cầu cần phải được xem xét



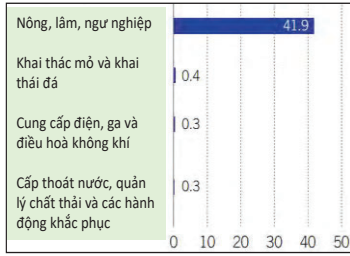


**Biến đổi khí hậu**

**131 trong 180 quốc gia trong chỉ số hiệu quả môi trường**

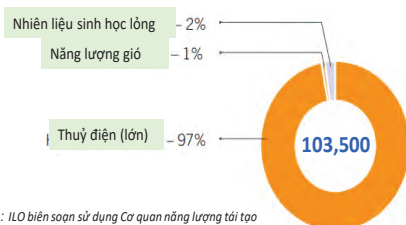
**Sự tăng lên đáng kể thảm họa và chi phí môi trường trong những năm từ 1950 đến 2010**

**Việc làm trong các ngành có tiềm năng lớn về việc làm xanh, 2016 (%)**




Nguồn: ILO biên soạn sử dụng ILOSTAT


**Việc làm năng lượng tái tạo, theo nguồn năng lượng, 2016**



Nguồn: ILO biên soạn sử dụng Cơ quan năng lượng tái tạo quốc tế: Bảng điều khiển (2017)

 **Mục tiêu: Tác động của các biến toàn cầu cần phải được xem xét**

International Labour Organization

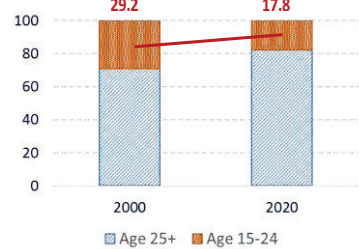


**Chuyển đổi nhân khẩu học**

6 người trưởng thành trong độ tuổi lao động có một người cao tuổi trong năm 2015


2 người trưởng thành trong độ tuổi lao động có một người cao tuổi trong năm 2055

**Nhóm tuổi 15-25 trong tổng dân số trong độ tuổi lao động**

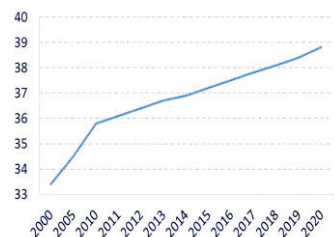


Year	Age 25+	Age 15-24
2000	~70.8	29.2
2020	~82.2	17.8

**Tổng tỷ suất sinh**




**Tuổi trung vị của lực lượng lao động**



Source: ILO compilation using LFS

Người n: ILO biên soạn sử dụng UNDATA

 • **Nội dung bài trình bày**

International Labour Organization

- Mục tiêu
- Lộ trình
- Những câu hỏi
- Tiếp theo sẽ là gì?

Hanoi, 14 May 2019

**Lộ trình**

International Labour Organization

## Báo cáo của Ủy ban toàn cầu về Tương lai của việc làm

Hanoi, 14 May 2019


**Lộ trình**

International Labour Organization


## Chương trình phát triển lấy con người làm trung tâm cho tương lai việc làm

1. Đầu tư vào năng lực con người
2. Đầu tư vào thể chế việc làm
3. Đầu tư và việc làm đầy đủ và việc làm bền vững

Hanoi, 14 May 2019



## Lộ trình



### 1. Đầu tư vào năng lực con người

**Học tập suốt đời**

Thay đổi liên tục trong thị trường lao động > Cần cập nhật liên tục kỹ năng của người lao động

Giải pháp chính sách: Cho phép có một số giờ dành cho đào tạo, bất kể công việc > Bảo hiểm việc làm

**Hỗ trợ thông qua việc chuyển đổi:**

Quá trình làm việc có sự chuyển đổi (lao động già hơn, công nghệ cao hơn) > Cần hỗ trợ

Giải pháp chính sách: PES, học tập suốt đời

**Bình đẳng giới:**

Tính cần thiết về mặt kinh tế và xã hội của bình đẳng giới > Thay đổi chậm


Giải pháp chính sách: Các chính sách chia sẻ trách nhiệm và theo dõi tiến độ và hạn mức

**An sinh xã hội**


An sinh xã hội là quyền con người > Phải được bao phủ toàn dân đặc biệt trong thời kỳ thay đổi

Giải pháp chính sách: ASXH toàn dân từ khi sinh ra đến lúc già

Hanoi, 14 May 2019



## Pathways



### 2. Đầu tư vào thể chế việc làm

**Bảo đảm lao động toàn cầu**

Thay đổi đơn vị làm việc > Chúng ta phải bảo đảm quyền lợi và sự bảo vệ

Giải pháp chính sách: *Đảm bảo lao động toàn cầu* = quyền cơ bản của người lao động + bộ điều kiện làm việc cơ bản

**Tái thiết đại diện tập thể**

Thay đổi nền kinh tế > Cần thiết cho khả năng thích ứng, nhạy bén và phục hồi của các công ty


Giải pháp chính sách: Thương lượng tập thể để ra quyết định; đối thoại ba bên

**Công nghệ cho việc làm đầy đủ:**

Tác động của công nghệ đi xa hơn là chỉ có sự gián đoạn công việc | Nó có thể giúp đỡ nhưng cũng có thể ảnh hưởng xấu đến người lao động


Giải pháp chính sách: giám sát tác động của công nghệ đến việc làm; đảm bảo tồn người lao động; xem xét việc thông qua những quy định mới

Hanoi, 14 May 2019



## Pathways

International Labour Organization




### 3. Đầu tư vào việc làm đầy đủ và bền vững

**Chuyển đổi các nền kinh tế để thúc đẩy việc làm đầy đủ và bền vững**  
Các nền kinh tế đang trong quá trình chuyển đổi > Tăng trưởng cần đi theo hướng việc làm đầy đủ  
Giải pháp Chính sách: Đầu tư vào kinh tế chăm sóc, kinh tế xanh


**Chuyển đổi động cơ hướng tới mô hình doanh nghiệp và kinh tế lấy con người làm trung tâm**  
Những động cơ của các doanh nghiệp và nền kinh tế thường là ngắn hạn > Tác động, tính bền vững và bao trùm không được tính đến  
Giải pháp chính sách: Các động cơ lấy con người làm trung tâm

Hanoi, 14 May 2019




## Nội dung bài trình bày

International Labour Organization



- Mục tiêu
- Lộ trình
- Những câu hỏi
- Tiếp theo sẽ là gì?


Hanoi, 14 May 2019



## Câu hỏi- Nhưng trước hết, là một khuyến nghị

- Duy trì sự tích cực hướng tới tương lai của việc làm: Đây là một **lựa chọn**

Hanoi, 14 May 2019



## Câu hỏi – Điều đang được nhắc đến, ...

*Vĩ mô và thị trường lao động*

- Điểm mạnh và các lựa chọn chính sách là gì để giúp Việt Nam chuyển đổi cấu trúc từ sau Đổi Mới? Có phải Việt Nam sẽ tiếp tục dựa vào đó để đạt được UMI và HI không?
- Cái gì không hề thay đổi, hoặc không đủ trong thị trường lao động Việt Nam, trong chuyển đổi cấu trúc nền kinh tế?
- Nền kinh tế mở cửa cho công nghệ và thị trường thế giới vừa tạo ra cơ hội lẫn thách thức đối với việc làm đầy đủ. Những cơ hội mới cho người lao động là gì? Những rủi ro mà Việt Nam sẽ không chấp nhận?


*Kỹ năng và nền kinh tế*

- Nhu cầu và ưu tiên của người sử dụng lao động thay đổi 20 năm qua trong những khía cạnh nào? Hệ thống kỹ năng có thay đổi tới mức độ có thể so sánh được không? Những cơ hội cho người lao động để duy trì khả năng cạnh tranh trong thị trường lao động thay đổi là gì?

*Bình đẳng giới*

- Phụ nữ chiếm tỷ lệ lớn trong thị trường lao động, nhưng họ không có vai trò tương xứng trong việc ra quyết định. Tại sao lại như vậy?

Hanoi, 14 May 2019



## Câu hỏi – Điều đang được nhắc đến, ...

International Labour Organization

*Việc làm phi chính thức*

- Điều gì duy trì tính phi chính thức ở Việt Nam hiện nay?

*An sinh xã hội*

- Kế hoạch của Việt Nam trong việc đảm bảo an sinh xã hội toàn dân cho cả vòng đời là gì? Nó có phù hợp với tốc độ già hoá dân số hay không?

*Thể chế thị trường lao động*


- Việt Nam xây dựng nền tảng cho quan hệ công nghiệp hiệu quả như thế nào để duy trì sự thu hút trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế?

*Môi trường bền vững*

- Việt Nam sẽ làm thế nào để thúc đẩy mạnh mẽ việc làm xanh trong điều kiện cấp bách của biến đổi khí hậu và nhu cầu của quốc gia về tạo việc làm?

*Cam kết vùng*

- Thông điệp chính mà Việt Nam sẽ gửi đến ASEAN để thể hiện vai trò đi đầu trong gắn kết xã hội, di cư bình đẳng và hội nhập cộng đồng thực sự trong năm 2020 là gì?



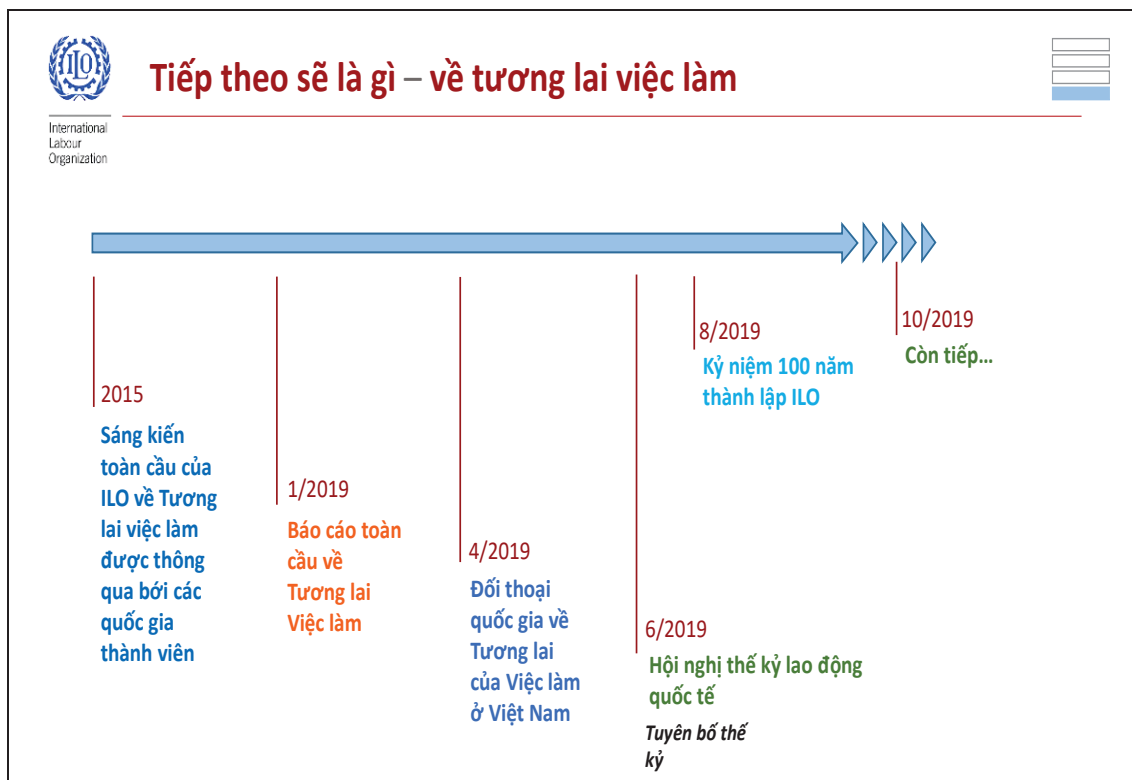
## Nội dung bài trình bày

International Labour Organization

- Mục tiêu
- Lộ trình
- Những câu hỏi
- Tiếp theo sẽ là gì?

Hanoi, 14 May 2019





International Labour Organization

**Trân trọng cảm ơn**

[barcucci@ilo.org](mailto:barcucci@ilo.org)

Hanoi, 14 May 2019

# PHÁT TRIỂN LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TRONG BỐI CẢNH VIỆT NAM ĐỔI MỚI



**WORLD BANK GROUP**  
Social Protection & Jobs

May 14, 2019

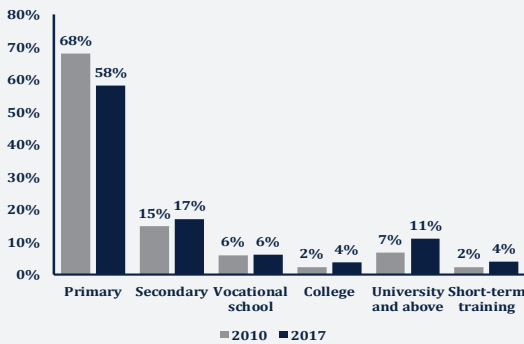
## Nội dung

1. **Kỹ năng của lực lượng lao động hiện tại**
2. **Xu hướng định hình lực lượng lao động ở Việt Nam trong tương lai**
3. **Ưu tiên chính sách và cải cách để xây dựng lực lượng lao động trong bối cảnh Việt Nam đổi mới**
4. **Kết luận**

## Lực lượng lao động của Việt Nam đa phần là kỹ năng thấp, chưa chuẩn bị cho việc làm ngày nay

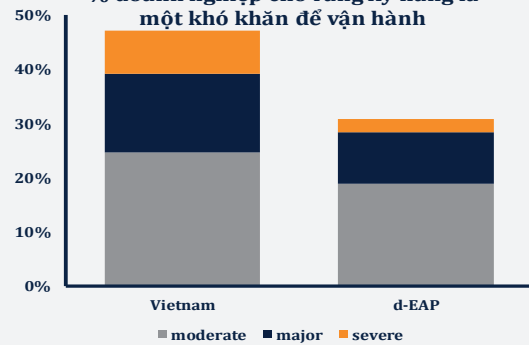
Gần 60% người lao động chưa tốt nghiệp tiểu học (năm 2017)

Trình độ học vấn của người lao động năm 2010 và 2017



...và gần một nửa doanh nghiệp cho rằng kỹ năng là một vấn đề mà doanh nghiệp đang gặp phải, so với khoảng 30% trong khu vực Đông Á

% doanh nghiệp cho rằng kỹ năng là một khó khăn để vận hành



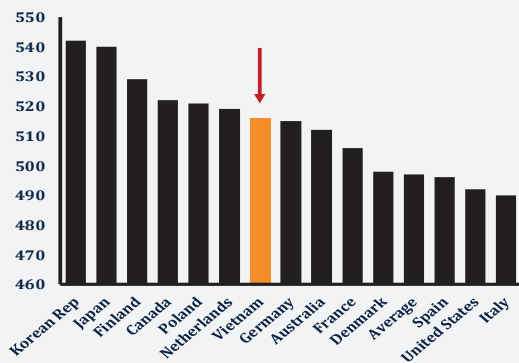
2

Nguồn: Điều tra lao động năm 2010 và 2017 2017; Cunningham and

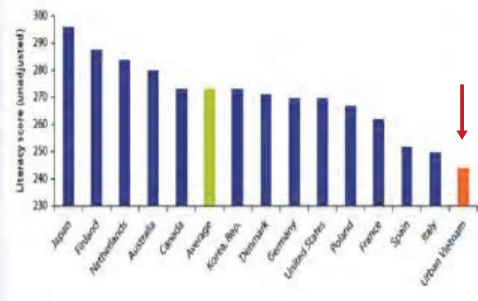
## Các trường học của Việt Nam đạt được những thành tựu trong đào tạo người trẻ hiện nay, nhưng không chuẩn bị tốt cho người lao động hiện nay

Điểm số biết đọc biết viết của Việt Nam ngang bằng với học sinh 15 tuổi quốc tế

Literacy Scores of 15-year olds



... nhưng điểm biết đọc, biết viết thành thạo là thấp nhất trong số những người lao động trưởng thành so với hầu hết các quốc gia



Source: Bodewig and Badiani, 2014. Note: the OECD figures are based on the PIAAC survey, summarized in OECD 2013; the Vietnam data are based on the STEP survey 2014.

3

Source: PISA 2012; Cunningham and Pimhidzai (2018).

## Bởi một Việt Nam sáng tạo, hệ thống phát triển lực lượng lao động cũng cần phải thay đổi



4

## Bởi một Việt Nam sáng tạo, hệ thống phát triển lực lượng lao động cũng cần phải thay đổi

Đổi mới sẽ đòi hỏi một hệ thống phát triển lực lượng lao động:

- Chuẩn bị cho công nhân những kỹ năng cần thiết trong nền kinh tế đổi mới
- Đào tạo nâng cao, đào tạo lại cho người lao động để có thể đáp ứng/tồn tại trong một môi trường việc làm thay đổi liên tục
- Giúp người lao động chuyển đổi công việc và quản lý nghề nghiệp khi đổi mới làm thay đổi con đường sự nghiệp truyền thống

5

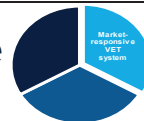
## Điều này đòi hỏi cần cải cách trong ba trụ cột quan trọng của hệ thống phát triển lực lượng lao động

Hệ thống phát triển lực lượng lao động sẽ cần phải nhanh nhẹn và linh hoạt để đáp ứng nhu cầu thay đổi nhanh chóng



6

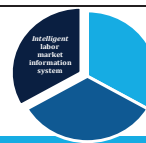
## Chính sách: Phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp thích ứng với thị trường



- Nâng cao **chất lượng** và **khả năng đáp ứng** của các dịch vụ đào tạo nghề
  - Chuyển sang hệ thống tài chính dựa trên kết quả để cấp vốn cho các trường nghề có sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm hoặc nâng cấp công việc, cùng với hệ thống thông tin tập trung theo dõi kết quả đầu ra
- Dạy **một loạt các kỹ năng**
  - Bổ sung các khóa đào tạo kỹ thuật với phát triển kiến thức số, kỹ năng cảm xúc xã hội và kỹ năng bậc cao
- Thúc đẩy **hợp tác với doanh nghiệp**
  - Đưa ra một chiến lược hợp tác với Doanh nghiệp một cách hệ thống với các chính sách thu hút hết sức sáng tạo
- Cải thiện dịch vụ cung cấp **dạy nghề**
  - Đưa vào các phương pháp đào tạo lấy người học làm trung tâm, mở rộng phạm vi đào tạo (các khóa học trực tuyến, thực tế ảo)

7

## Chính sách: Xây dựng hệ thống thông tin thị trường thông minh

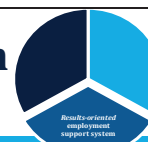


- Phát triển **hệ thống thông tin thị trường lao động** hợp nhất thông tin từ nhiều nguồn và cung cấp các tín hiệu cho các trường đào tạo nghề
  - *Phát triển các quy định và quy trình chia sẻ dữ liệu, tập trung dữ liệu và hợp nhất dữ liệu giữa các trung tâm giới thiệu việc làm*
- Tạo một **trạm quan sát thị trường lao động** dựa trên nền tảng web phục vụ như một trung tâm để hướng nghiệp và theo dõi nghề nghiệp
  - *Thu thập có hệ thống, đăng và tạo thông tin về các công việc và kỹ năng hiện có và mới xuất hiện và các cơ hội nâng cao kỹ năng*
  - *Dự báo sự thay đổi trong yêu cầu kỹ năng và việc làm bằng cách sử dụng các kỹ thuật dữ liệu lớn để phân tích dữ liệu từ nhiều nguồn thông tin thị trường lao động*
- Thiết lập **hợp tác với doanh nghiệp** một cách có hệ thống
  - *Hình thành kênh hợp tác chính thức với doanh nghiệp để chia sẻ thông tin thị trường lao động thực*

8



## Chính sách: Xây dựng hệ thống dịch vụ việc làm hướng vào chất lượng



- Thay đổi trung tâm dịch vụ việc làm từ tập trung vào quá trình sang **hiệu quả hoạt động**
  - *Áp dụng khung quản lý hoạt động quốc gia dựa vào kết quả, ví dụ như phân bổ ngân sách dựa vào số việc làm người được giới thiệu việc làm thành công*
- Cải thiện **giá trị gia tăng** của các dịch vụ hiện đang cung cấp bởi trung tâm dịch vụ việc làm để mở rộng khách hàng là người tìm việc
  - *Xây dựng cơ sở dữ liệu về việc làm trống từ nguồn trực tuyến và không trực tuyến*
  - *Tăng cường tiếp cận và dịch vụ phục vụ doanh nghiệp*
  - *Tăng cường quá trình tư vấn việc với các dịch khác (đào tạo nghề, di cư,...)*
  - *Cung cấp hỗ trợ tập trung và dài hạn cho những người tìm việc dễ tổn thương*
- Cải thiện **hiệu quả** của trung tâm dịch vụ việc làm
  - *Khai thác công nghệ, bao gồm cả mở rộng cổng tìm việc trực tuyến hiện tại với kết nối việc làm tự động*

9



## Kết luận

**Nền kinh tế trí thức ngày càng trở nên quan trọng, những thay đổi liên quan đến Công nghiệp 4.0 và sự thay đổi nhân khẩu học sẽ đòi hỏi một hệ thống phát triển lực lượng lao động**

- **Tập trung vào chất lượng để người tìm việc có được việc làm có chất lượng tốt hơn**
- **Hệ thống dịch vụ việc làm áp dụng các công nghệ thông minh để thích ứng với sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động**
- **Đáp ứng được nhu cầu của thị trường để đảm bảo các kỹ năng cần thì được đào tạo**

10



**THANK YOU!**



**WORLD BANK GROUP**  
Social Protection & Jobs

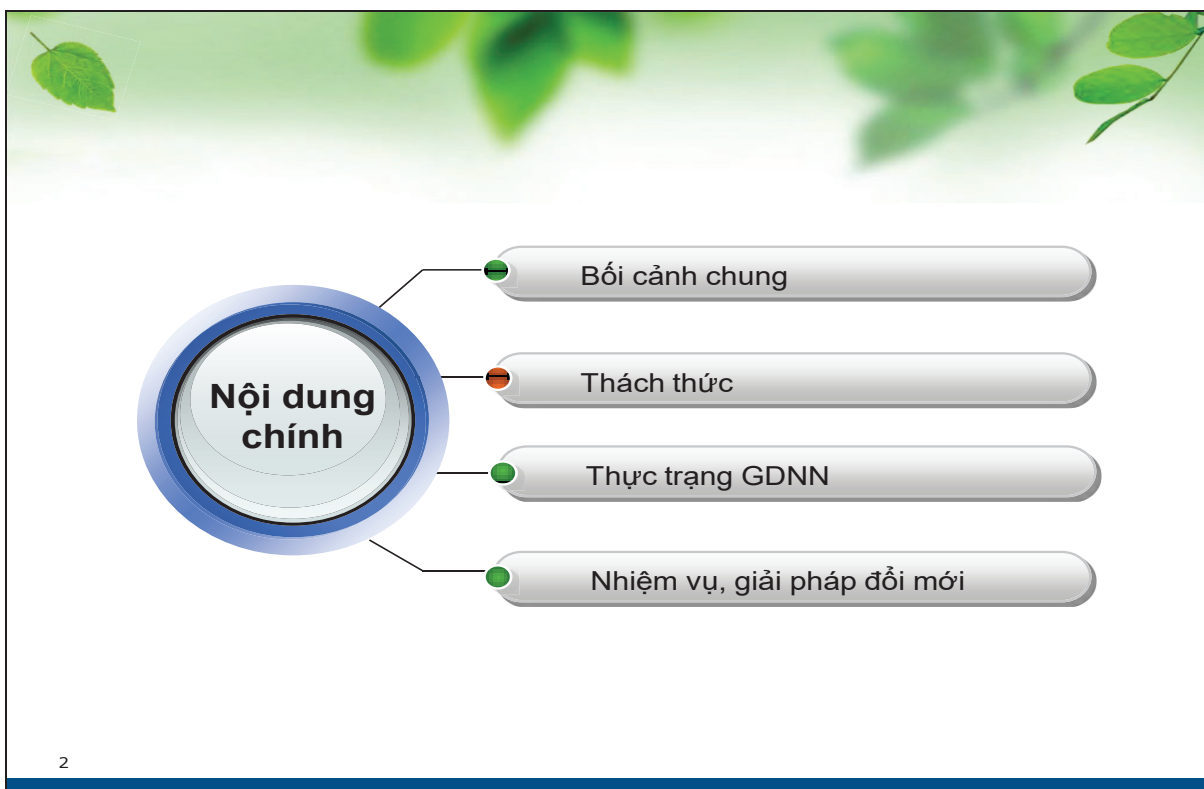


# THỰC TRẠNG VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐỔI MỚI, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP ĐẾN 2030



**NGUYỄN TS. Vũ Xuân Hùng**  
Vụ trưởng Vụ Đào tạo chính quy  
Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp

1





**I. Bối cảnh chung**

❖ **Cách mạng 4.0**



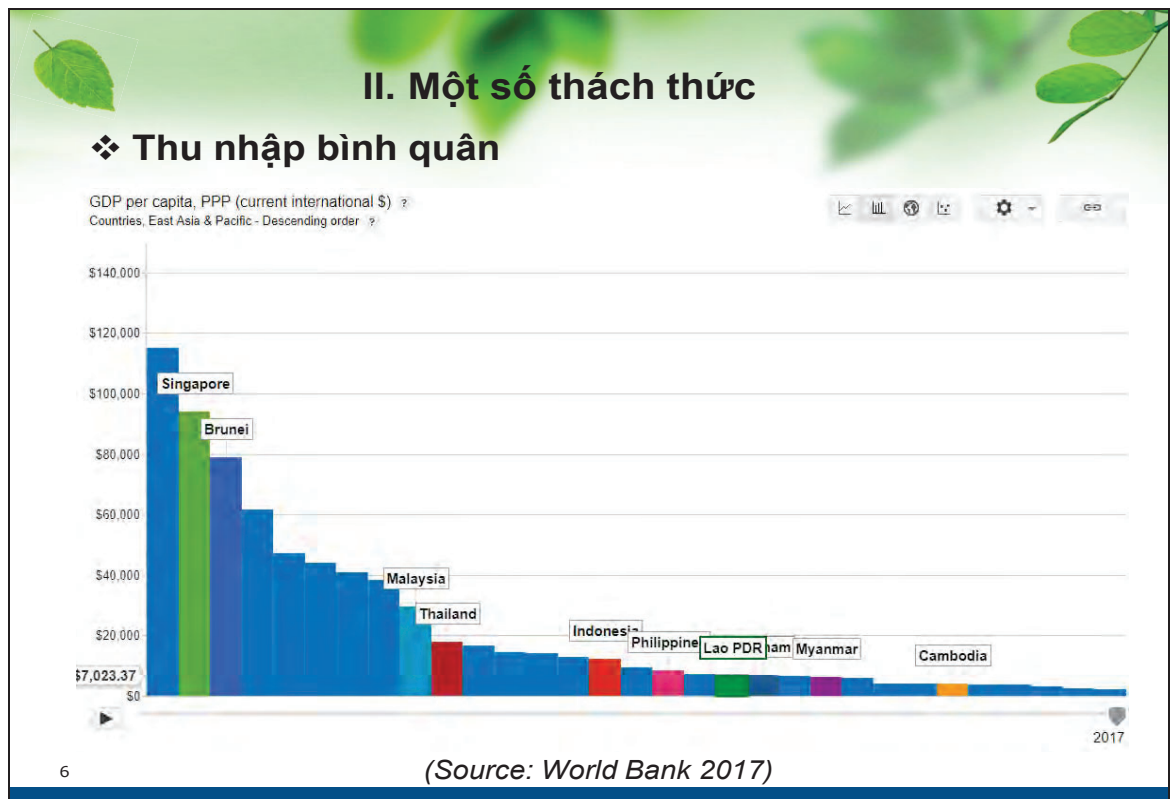
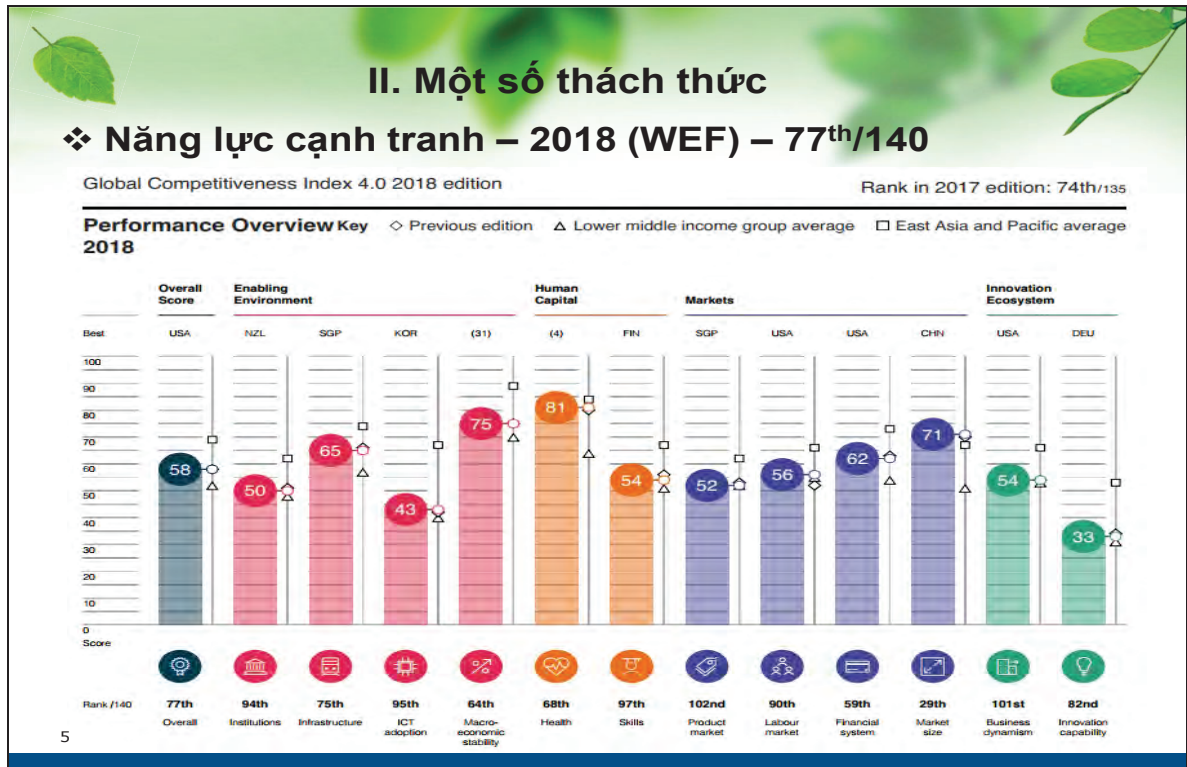
3

**I. Bối cảnh chung**

❖ **Xu thế hội nhập**

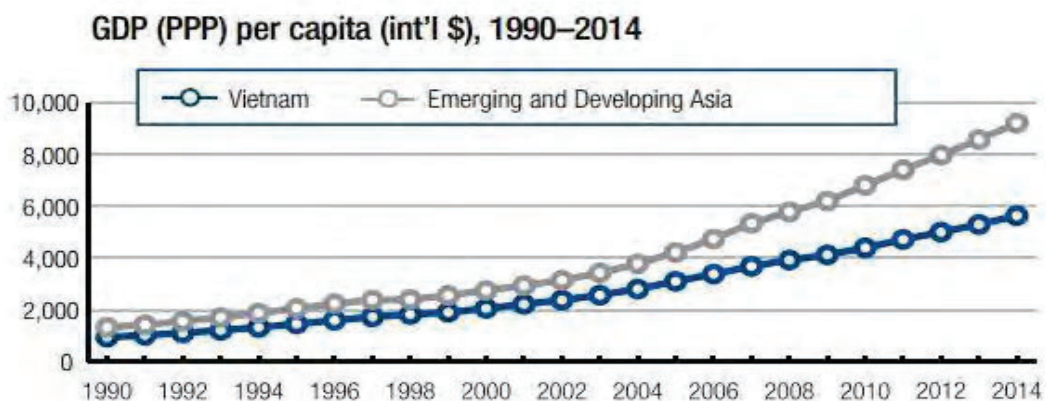


4



## II. Một số thách thức

### ❖ Thu nhập bình quân



(Source: The Global Competitiveness Report 2015–2016)

7

## II. Một số thách thức

### ❖ Số lượng: Tỷ lệ lao động qua đào tạo

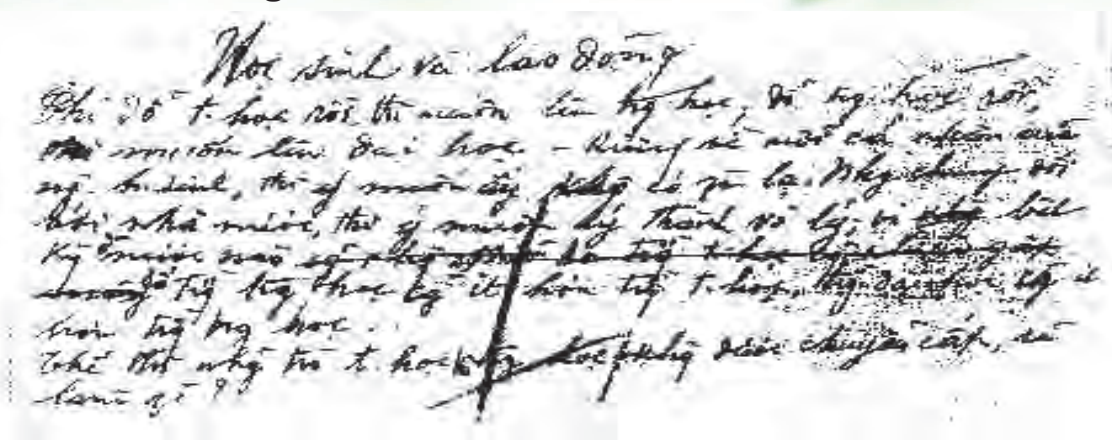
**Bảng 1. Một số chỉ tiêu kinh tế và thị trường lao động chủ yếu**

Chỉ tiêu	2017			2018	
	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
1. Tốc độ tăng tổng sản phẩm trong nước (GDP) (%)	6,3	7,5	7,7	7,4	6,8
2. Tăng trưởng kim ngạch xuất khẩu (% so với cùng kỳ năm trước)	18,9**	19,8***	21,1*	22,0	16,0**
3. Vốn đầu tư toàn xã hội trên GDP (%)	32,8**	33,9***	33,3*	32,2	32,9**
4. Chỉ số giá tiêu dùng (% so với cùng kỳ năm trước)	4,15**	3,79***	3,53*	2,82	3,29**
5. Lực lượng lao động (triệu người)	54,52	54,88	55,16	55,10	55,12
6. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động (%)	76,45	76,75	76,90	76,71	76,55
7. Tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ (%)	21,60	21,99	21,80	21,63	21,85
8. Số người có việc làm (triệu người)	53,40	53,77	54,05	53,99	54,02

8

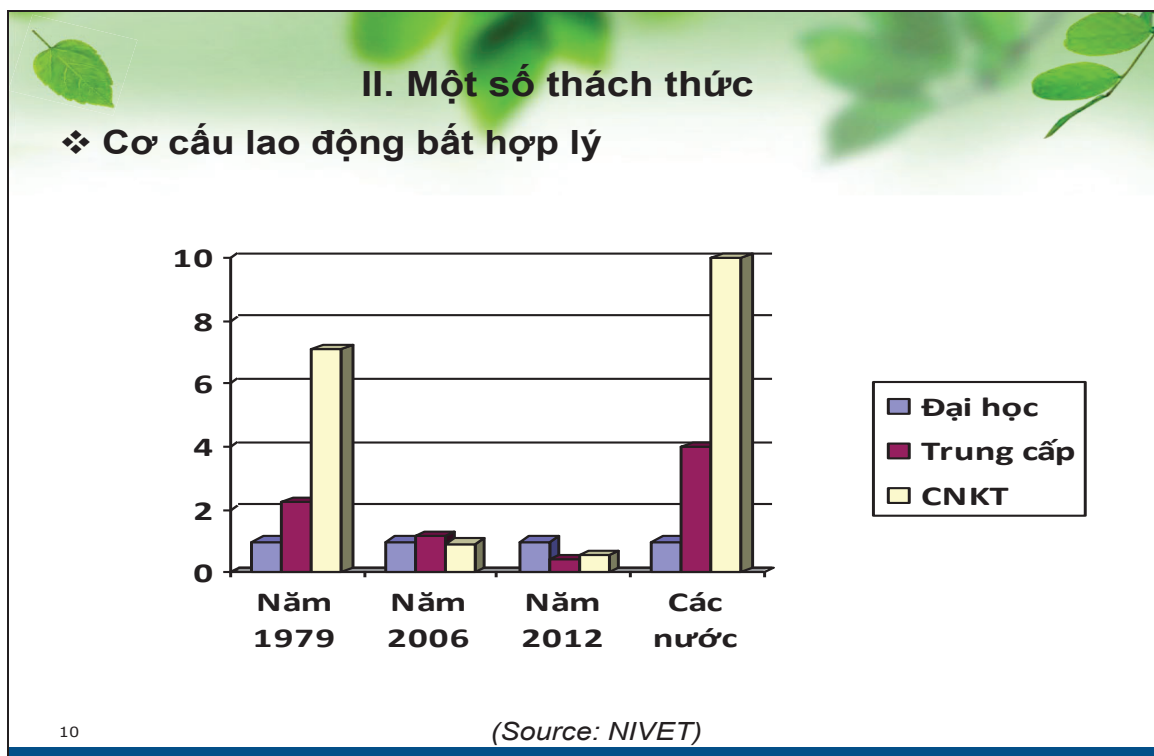
## II. Một số thách thức

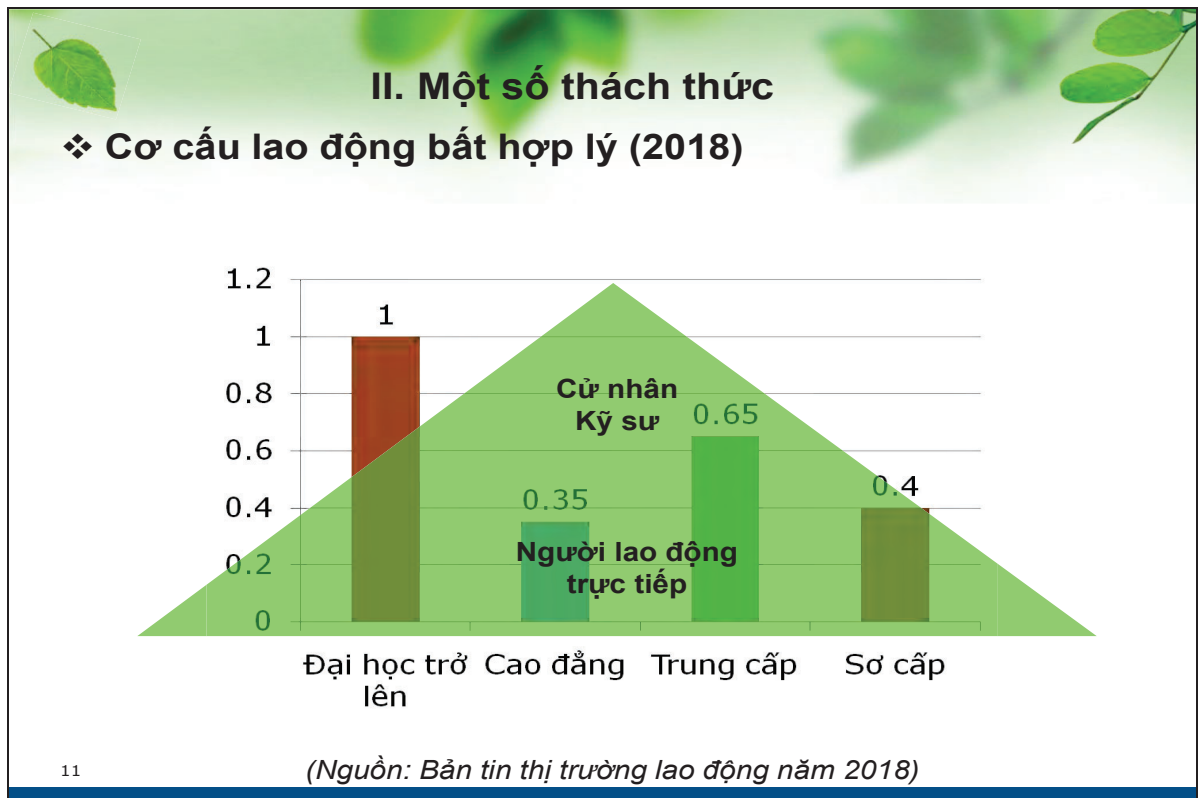
❖ **Phân luồng vào GDNN**



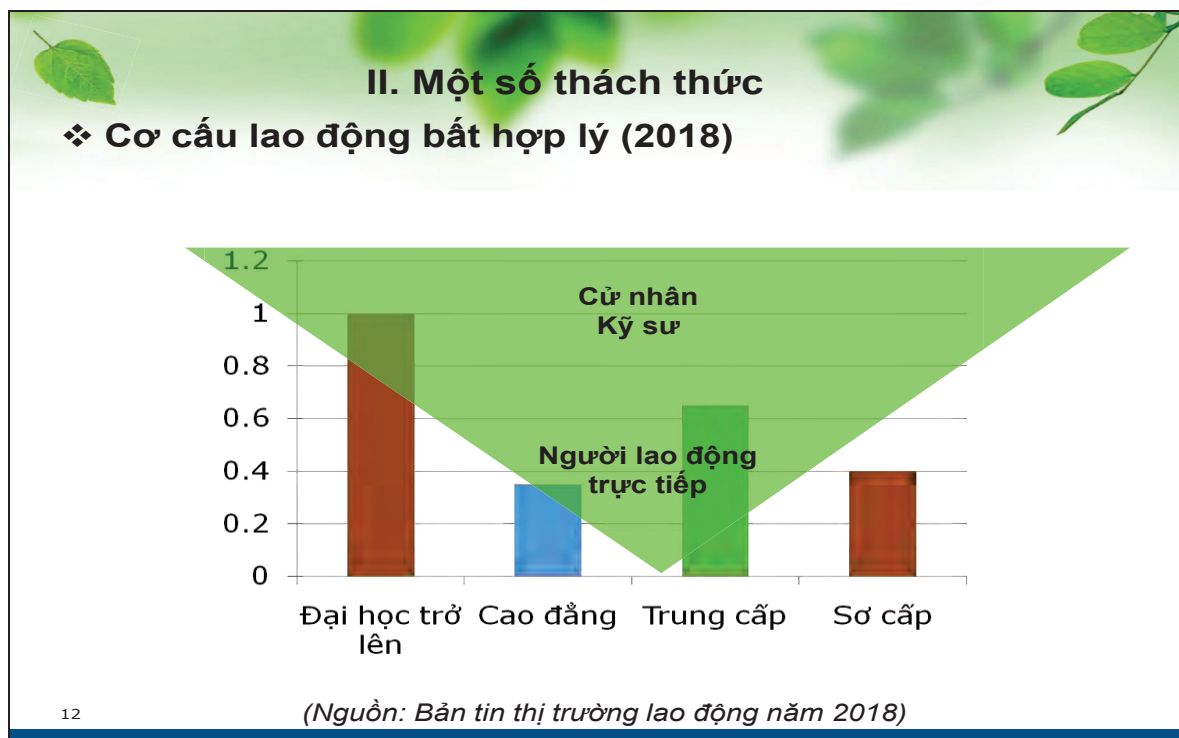
*Thời đi học rồi thì muốn lên trung học, đi trung học rồi thì muốn lên đại học. - Nhưng về một cá nhân của sự thành đạt, thì ý muốn ấy không có gì lạ. Nhưng chung với Nhà nước, thì ý muốn ấy trở thành vô lý." (Hồ Chí Minh - 1957)*

❖ “Thời đi học rồi thì muốn lên trung học, đi trung học rồi thì muốn lên đại học- Riêng với mỗi cá nhân của người học sinh, thì ý muốn ấy không có gì lạ. Nhưng chung với Nhà nước, thì ý muốn ấy trở thành vô lý.” (Hồ Chí Minh - 1957)





11



12

## II. Một số thách thức

### ❖ Thất nghiệp

- Quý I/2015 có 177,7 nghìn SV đại học trở lên;
- Quý I/2016 là 190,9 nghìn
- Quý IV/2017 là 215,3 nghìn.
- Quý III/2018: 151.8 nghìn



13

## III. Thực trạng về GDNN

### ❖ Xây dựng văn bản QPPL, cải cách TTHC (2018)

- Tổng cục GDNN xây dựng trình cấp có thẩm quyền ban hành tổng số 45 văn bản:
  - 05 Nghị định,
  - 07 Quyết định của Thủ tướng Chính phủ,
  - 01 Quyết định của Bộ trưởng;
  - 29 Thông tư;
  - 02 Đề án;
  - 01 Nghị quyết của BCS
- Đề xuất bãi bỏ, đơn giản hóa 71,6% thủ tục hành chính trong lĩnh vực GDNN

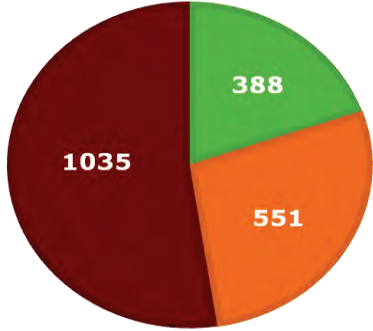
14

### III. Thực trạng về GDNN


#### ❖ Mạng lưới cơ sở GDNN

**TỔNG SỐ 1.974 CƠ SỞ GDNN**

■ Trường CĐ ■ Trường TC ■ Trung tâm GDNN



Loại hình	Số lượng
Trường CĐ	388
Trường TC	1035
Trung tâm GDNN	551



**Mạng lưới Cơ sở GDNN**

- Tra cứu dễ dàng
- Thông tin cập nhật
- Thông tin thiết thực

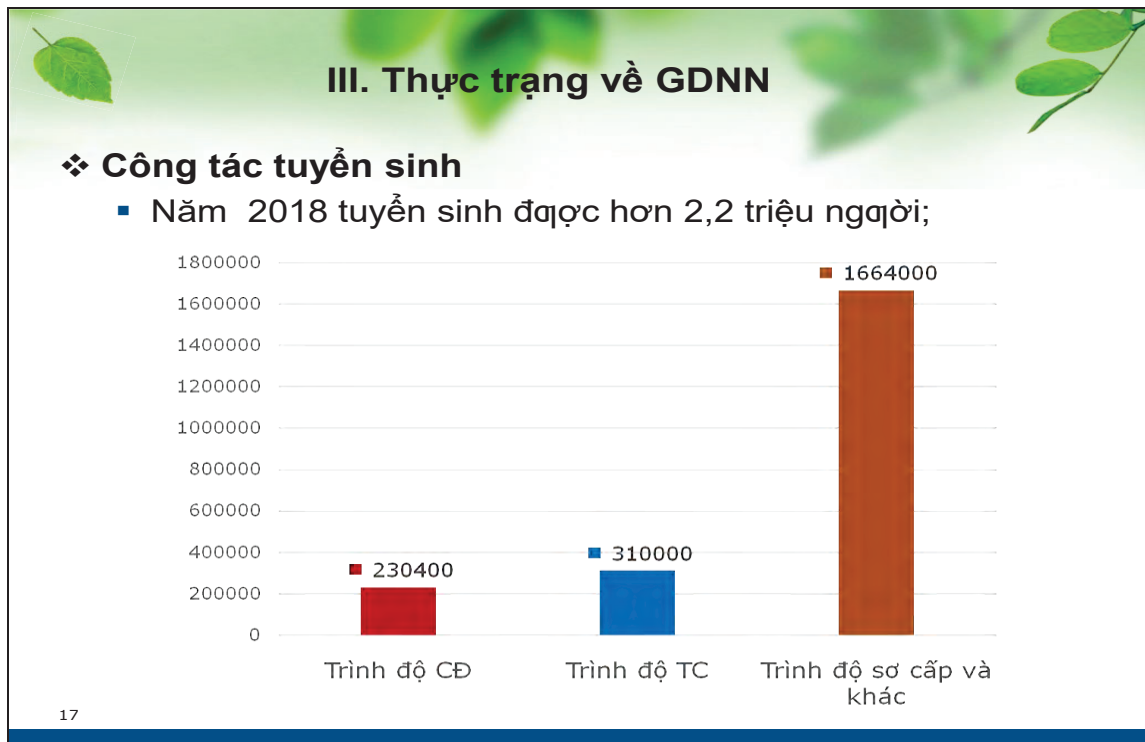
15

### III. Thực trạng về GDNN

#### ❖ Công tác tuyển sinh

- Tuyển sinh, đào tạo, tuyển dụng, việc làm;
- Nhiều trường có kết quả tuyển sinh cao:
  - CĐ Cao Thắng: 5.700
  - CĐ Lý Tự Trọng: 5.200
  - CĐ Công nghệ Thủ Đức: 3.800
  - CĐ Kinh tế đối ngoại: 3.300;
  - CĐ Kinh tế: 2.000
  - CĐ Du lịch Nha Trang: 2.000
  - .....
- Sinh viên có điểm xét tuyển cao nhất: 27,4 điểm;
- Trường có điểm xét tuyển cao nhất: 17,5 điểm
- App tuyển sinh: **“Chọn nghề, chọn trường”** trên ĐTDD

16



### III. Thực trạng về GDNN

#### ❖ Hoạt động gắn kết với DoN

- Công tác chỉ đạo, điều hành;
  - Văn bản của Bộ gửi các Bộ, ngành, địa phương
  - Văn bản gửi các cơ sở GDNN;
  - Văn bản của Tổng cục và VCCI gửi các DoN;
  - Xây dựng KH tổng thể gắn kết DoN;
  - Thành lập Tổ công tác gắn kết DoN
- Rà soát, nghiên cứu hoàn thiện cơ chế CS
- Ký kết hợp tác khu vực DoN

MƯỜNG THANH GROUP

BIM Group

HAWA

CTCVN

HIỆP HỘI DU LỊCH VIỆT NAM

VCCI

VINASME

HỘI DOANH NHÂN TRẺ VIỆT NAM

HIỆP HỘI CÁC NHÀ BÁN LẺ VIỆT NAM

VITA

VIETNAM TOURISM ASSOCIATION



### III. Thực trạng về GDNN

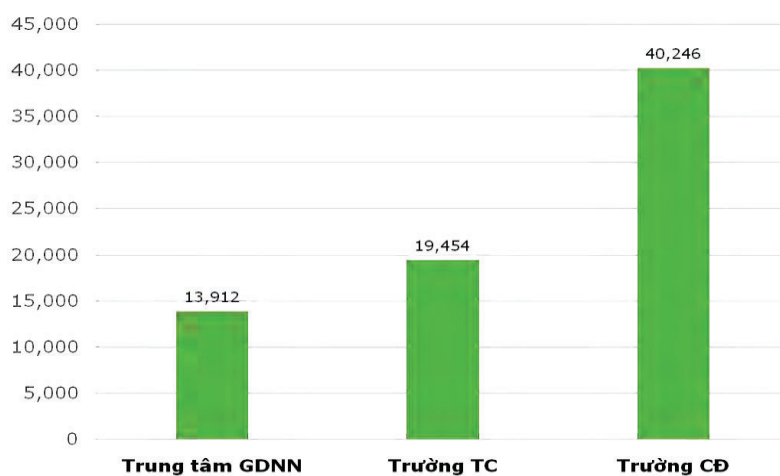
#### ❖ Đào tạo chất lượng cao

- Xây dựng, ban hành TT chương trình CLC;
- Đào tạo thí điểm 12 bộ CT chuyển giao từ Úc;
  - Trên 800 SV đạt trình độ B1 tiếng Anh đầu vào;
  - Được học tập trong môi trường quốc tế; công nghệ đào tạo quốc tế;
  - Được cấp 2 văn bằng;
- Chuẩn bị đào tạo thí điểm 22 bộ CT chuyển giao từ Đức
- Đào tạo thí điểm theo các bộ chương trình do Pháp chuyển giao tại 04 trường đối với 05 nghề;
- Đào tạo thí điểm các chương trình do Hàn Quốc chuyển giao tại 05 trường với 08 nghề

19

### III. Thực trạng về GDNN

#### ❖ Xây dựng, phát triển đội ngũ nhà giáo



20

### III. Thực trạng về GDNN

#### ❖ Các nội dung khác

- Tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo;
- Thực hiện công tác kiểm định chất lượng;
- Thực hiện đánh giá, cấp chứng chỉ KNN quốc gia
- Ứng dụng CNTT trong dạy học
- Hợp tác quốc tế về GDNN;
- Công tác truyền thông về GDNN

21

### III. Thực trạng về GDNN

#### ❖ Một số khó khăn, hạn chế

- Mạng lưới cơ sở GDNN còn bất cập; nhiều cơ sở GDNN năng lực hoạt động hạn chế;
- Quy mô tuyển sinh đào tạo còn thấp, cơ cấu ngành, nghề đào tạo còn bất hợp lý;
- Chất lượng, hiệu quả đào tạo của nhiều cơ sở GDNN vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu;
- Đội ngũ nhà giáo còn yếu KNN, ngoại ngữ;

22

## IV. Đổi mới, nâng cao chất lượng GDNN

### ❖ Mục tiêu chung

- Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ về **số lượng, chất lượng, hiệu quả** GDNN; phấn đấu đến năm 2025, hệ thống GDNN Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực.



23

www.poly.edu.vn

## IV. Đổi mới, nâng cao chất lượng GDNN

### ❖ Mục tiêu cụ thể

- *Giai đoạn đến năm 2021:*
  - Nâng quy mô tuyển sinh đạt 2,6 triệu người mỗi năm;
  - có 40 trường được kiểm định, đánh giá, công nhận đạt tiêu chí của trường chất lượng cao, trong đó khoảng từ 3 - 5 trường tiếp cận trình độ các nước phát triển trong nhóm G20; 40 trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4;
  - Giảm tối thiểu 10% số cơ sở GDNN công lập, trong đó số lượng trường TC giảm tối thiểu 15%; có ít nhất 10% cơ sở GDNN công lập tự chủ về tài chính.

24

## IV. Đổi mới, nâng cao chất lượng GDNN

### ❖ Mục tiêu cụ thể

- *Giai đoạn đến năm 2025:*
  - Nâng quy mô tuyển sinh đạt trên 4,6 triệu người mỗi năm;
  - Có 70 trường được kiểm định, đánh giá, công nhận đạt tiêu chí của trường chất lượng cao, trong đó có khoảng từ 5 - 7 trường tiếp cận trình độ các nước phát triển trong nhóm G20; 40 trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4;
  - Tiếp tục giảm tối thiểu 10% số cơ sở GDNN công lập so với 2021;
  - Có tối thiểu 20% cơ sở GDNN công lập tự chủ về tài chính.

25

## IV. Đổi mới, nâng cao chất lượng GDNN

### ❖ Mục tiêu cụ thể

- *Giai đoạn đến năm 2030:*
  - Nâng quy mô tuyển sinh đạt trên 6,3 triệu người/năm;
  - 100 trường được kiểm định, đánh giá, công nhận đạt tiêu chí của trường chất lượng cao, trong đó 15 trường tiếp cận trình độ các nước phát triển trong nhóm G20; 50 trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4.
  - GDNN Việt Nam đạt trình độ tiên tiến trong khu vực ASEAN

26

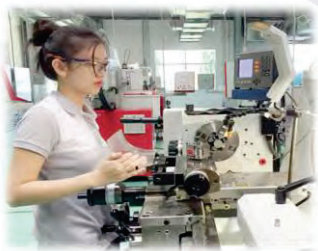
## IV. Đổi mới, nâng cao chất lượng GDNN

### ❖ Nhiệm vụ, giải pháp

- Tuyên truyền nâng cao nhận thức của xã hội về GDNN
- Quy hoạch, sắp xếp lại mạng lưới cơ sở GDNN đáp ứng yêu cầu tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả
- Tăng cường gắn kết GDNN với thị trường lao động, việc làm bền vững
- Đẩy mạnh tự chủ của các cơ sở GDNN
- Chuẩn hóa các điều kiện bảo đảm chất lượng; hệ thống ĐBCL, đánh giá cấp chứng chỉ KNN quốc gia
- Hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về GDNN.

27

Thank you for your attention !



**NGUYỄN T.S. Vũ Xuân Hùng**  
Vụ trưởng Vụ Đào tạo chính quy  
Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp

28

