

## PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG ĐÀO TẠO NGHỀ Ở VIỆT NAM

**Phạm Ngọc Trâm**

*Trường Đại học Thủ Dầu Một*

*Email: [trampn@tdmu.edu.vn](mailto:trampn@tdmu.edu.vn)*

*Ngày nhận bài: 06/03/2023; Ngày nhận đăng: 01/06/2023*

### Tóm tắt

*Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó có đào tạo nghề là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhằm tạo ra nguồn nhân lực có khả năng thích ứng với những biến đổi nhanh chóng của thị trường lao động, đáp ứng các yêu cầu của hội nhập quốc tế, góp phần phát triển nhanh và bền vững đất nước. Trên cơ sở xác định vai trò, tầm quan trọng nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu này sẽ phản ánh tình hình phát triển đào tạo nghề ở Việt Nam và đề xuất một số giải pháp về đào tạo nghề góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam*

**Từ khóa:** *đào tạo nghề, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao*

### Developing high quality human resources in vocational training in Vietnam

**Pham Ngoc Tram**

*Thu Dau Mot University*

*Received: March 06, 2023; Accepted: June 01, 2023*

### Abstract

*Training high-quality human resources, including vocational training, is one of the important tasks in order to create human resources capable of adapting to the rapid changes of the labor market, meeting the requirements of the labor market, requirements of the international integration, contributing to the rapid and sustainable development of the country. Based on determining the role and importance of high-quality human resources, this study will reflect the situation of vocational training development in Vietnam and propose some solutions on vocational training contributing to improving the quality of human resources in Vietnam.*

**Keywords:** *vocational training, human resources, high quality human resources*

### 1. Đặt vấn đề

Nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao đóng vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của cả nước. Hiện nay, đào tạo nghề cho người lao động không chỉ đáp ứng tăng trưởng, tạo việc làm bền vững, mà còn góp phần đảm bảo an sinh xã hội cho người lao

động, đáp ứng yêu cầu xã hội và xu thế phát triển. Đào tạo nghề sẽ tạo ra sự gắn kết giữa ngành giáo dục, đào tạo nghề với các doanh nghiệp; xây dựng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn theo quy định; đầu tư trang thiết bị đào tạo phù hợp nhu cầu xã hội. “Hiện nay lực lượng lao động trong các ngành công nghiệp và dịch vụ của nước ta đã qua

đào tạo là rất ít, và một số đã qua đào tạo thì trình độ cũng còn rất hạn chế chưa đáp ứng được nhu cầu của quá trình công nghiệp hóa. Tỷ lệ lao động qua đào tạo theo các cấp trình độ đại học/trung cấp/công nhân kỹ thuật ở các nước phát triển trên thế giới là 1/4/10, trong khi tỷ lệ đó ở nước ta được cho là “mất cân đối” (Nguyễn Việt Hà, 2021)

Đào tạo nghề ở Việt Nam còn đối mặt với nhiều thách thức: tỷ lệ lao động có tay nghề, đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp vẫn còn thấp so với tổng số lao động. Số lượng lao động có chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề còn ít, thiếu lao động có chuyên môn kỹ thuật cao ... đang cản trở sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay. Theo thống kê của FALMI<sup>1</sup>, trong số 110.172 lượt người có nhu cầu tìm việc trong năm 2020 có đến 94,78% lao động qua đào tạo. Trong đó, đại học trở lên chiếm 66,57%, cao đẳng chiếm 15,82% và trung cấp chỉ chiếm 6,72%. Các tỷ lệ này tập trung chủ yếu ở các ngành: tài chính - ngân hàng, kế toán, CNTT, QTKD, quản lý điều hành và marketing – quan hệ công chúng. Nhu cầu tìm việc ở lao động chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ rất khiêm tốn. Cụ thể tỷ lệ là 5,22%, sơ cấp nghề - công nhân kỹ thuật với 5,67% (Kizuna, 2020).

## 2. Vai trò, vị thế nguồn nhân lực chất lượng cao

“Nguồn nhân lực là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hòa các

tiêu chí về trí lực, thể lực và những phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội” (Nguyễn Hải Hoàng, 2020).

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận cấu thành nguồn nhân lực, “là nguồn nhân lực có khả năng hay năng lực, trực tiếp (hoặc gián tiếp) tạo ra năng suất lao động cao và giá trị gia tăng cao” (Phạm Thị Khanh, 2021, tr.33). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao, về thực chất, là phát triển, hoàn thiện cho người lao động 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 trình độ chuyên môn, kỹ thuật nhất định; có kỹ năng chuyên môn giỏi và khả năng thích ứng với những thay đổi nhanh chóng của công nghệ sản xuất và 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 trong quá trình sản xuất nhằm đem lại năng suất lao động với chất lượng và hiệu quả cao. Đó là những người làm chủ tri thức khoa học và công nghệ hiện đại, có tư duy sáng tạo, có kỹ năng thực hành giỏi, có tác phong công nghiệp, có tính tổ chức và kỷ luật, có sức khỏe, đóng góp tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Vì vậy, đầu tư cho nguồn nhân lực là đầu tư cho sự phát triển: “Phát triển và nâng cao nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định đẩy mạnh sự phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, đảm bảo cho sự phát triển nhanh, hiệu quả bền vững” (The Communist Party of Vietnam, 2011, tr.130).

Trong quá trình đổi mới, hội nhập

<sup>1</sup> Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh (tên tiếng anh là: Center of Forecasting Manpower Needs and Labor Market Information HCMC – tên viết tắt là: FALMI) thuộc Sở Lao Động – Thương binh và Xã hội thành phố, là đơn vị sự nghiệp công lập, được thành lập theo quyết định số 1518/QĐ-UBND ngày 11 tháng 4 năm 2009 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh

quốc tế, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đã cho thấy, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đã góp phần tích cực trong việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tăng năng suất lao động, từng bước đảm bảo đời sống của người lao động. Nhà tương lai học người Mỹ, Alvin Toffler nhấn mạnh vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao, của lao động trí thức: “Tiền bạc tiêu mãi cũng hết, quyền lực rồi sẽ mất; chỉ có trí tuệ của con người thì khi sử dụng không những không mất đi mà còn lớn lên” (Alvin, 1992, tr.41). Giữa nguồn lực con người, vốn, tài nguyên thiên nhiên, cơ sở vật chất - kỹ thuật, khoa học - công nghệ... có mối quan hệ biện chứng với nhau, trong đó nguồn nhân lực được xem là năng lực nội sinh chi phối các nguồn lực khác và quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. So với các nguồn lực khác, nguồn nhân lực với yếu tố hàng đầu là trí tuệ, chất xám có ưu thế nổi bật là không bị cạn kiệt nếu biết bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý; còn các nguồn lực khác dù nhiều đến đâu cũng chỉ là yếu tố hữu hạn và chỉ phát huy được tác dụng khi kết hợp với nguồn nhân lực một cách có hiệu quả.

***Nguồn nhân lực chất lượng cao là “nguồn vốn” có vai trò quyết định***

Ngày nay, trong thế giới hiện đại, khi chuyển dần sang nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức và trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập kinh tế quốc tế, nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng thể hiện vai trò quyết định. Các lý thuyết tăng trưởng gần đây chỉ ra rằng, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh và ở mức cao đều phải dựa trên ít nhất ba trụ cột cơ bản: *áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*. Trong đó, động lực quan trọng nhất của sự tăng trưởng kinh tế bền vững chính là nguồn nhân lực, đặc

biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, tức là những người được đầu tư phát triển, có kỹ năng, kiến thức, tay nghề, kinh nghiệm, năng lực sáng tạo nhằm trở thành “nguồn vốn - vốn con người, vốn nhân lực”. Trong bối cảnh thế giới có nhiều biến động và cạnh tranh quyết liệt, phần thắng sẽ thuộc về những doanh nghiệp, địa phương, quốc gia có nguồn nhân lực chất lượng cao, có môi trường pháp lý thuận lợi cho đầu tư và một môi trường chính trị - xã hội ổn định. *“Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước”* (The Communist Party of Vietnam, 2011, tr.41).

***Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao là tạo dựng nền tảng cho phát triển bền vững***

Kinh nghiệm quốc tế cho thấy, việc chú trọng phát triển nguồn nhân lực, được xem là định hướng của xã hội nhằm nâng cao năng suất lao động cũng như tạo dựng nền tảng cho phát triển bền vững của mỗi quốc gia. Để phát triển nguồn nhân lực, một số quốc gia trên thế giới đã tiến hành phân luồng học sinh từ rất sớm và được hỗ trợ chọn nghề và lộ trình học nghề phù hợp. Hệ thống giáo dục Singapore rất linh hoạt và luôn hướng đến phát huy khả năng, sở thích người học; ứng dụng các tiến bộ của khoa học - công nghệ mới vào giảng dạy. “Singapore cũng tồn tại một hệ thống cơ sở đào tạo nghề kỹ thuật ... Sinh viên học tại các trường ITE (Institute of Technical Education) sẽ được trang bị các kỹ năng và kiến thức về kỹ thuật hẹp trong một số ngành công nghiệp. ITE xét tuyển dựa trên kết quả thi O-Level hoặc N-Level. Thời gian theo học trong các chương trình ITE là 2 năm. Sau khi tốt nghiệp sinh viên có thể tiếp tục học lên các trường cao đẳng” (Trần

Việt Dũng, nmk, 2018).

Đức là một quốc gia phát triển ở trình độ cao nhờ làm tốt chiến lược phát triển nguồn nhân lực. Tại Đức, hệ thống đào tạo nguồn nhân lực kép được xem là mô hình đào tạo hiệu quả hàng đầu thế giới. Hệ thống đào tạo nguồn nhân lực kép nhờ tập trung vào chất lượng đào tạo và chế độ đãi ngộ tốt nên thu hút được giáo viên nghề chất lượng cao. Đội ngũ giáo viên được chọn kỹ trên cơ sở đáp ứng các tiêu chuẩn khắt khe, như ít nhất phải có kinh nghiệm làm việc 5 năm, có đủ năng lực sư phạm và chuyên môn để tham gia giảng dạy và một số tiêu chuẩn khác về năng lực sư phạm và chuyên môn đối với giáo viên. “Trong hệ thống đào tạo này, người học được đào tạo khoảng 70% thời gian tại nơi làm việc và 30% còn lại ở các trường nghề. Chính vì người học được đào tạo 2 nơi nên hệ thống này được gọi là “kép”. Theo đó, chuẩn đào tạo trong mô hình đào tạo kép cũng gồm 2 phần chuẩn đào tạo tại doanh nghiệp và chương trình khung đào tạo các trường nghề. Hiện tại, đã có chuẩn đào tạo cho 328 ngành nghề đào tạo trong hệ thống đào tạo nghề kép ở Đức” (Phạm Thu Hương, 2022).

Nhật Bản là quốc gia có phương pháp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ưu việt, học viên được học với chuyên gia, được thực hành trong môi trường công việc thực sự ngay trong quá trình học tập. Kosen là hệ thống các trường đào tạo kỹ thuật quốc lập tại Nhật Bản được thành lập từ năm 1961. “Đến năm 2016, trên cả đất nước Nhật Bản có 63 trường Kosen, trong đó có 55 trường quốc lập, 5 trường công lập và 3 trường tư thực... Mô hình Kosen nhằm mục tiêu: đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật cao, có kỹ năng thực hành và khả năng sáng tạo để có thể tự giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình sản xuất;

gắn kết đào tạo nhân lực chất lượng cao với doanh nghiệp; đào tạo không chỉ lý thuyết mà hướng đến kỹ năng thực hành, khả năng sáng tạo của người học thông qua các hoạt động thực hành, nghiên cứu” (Phạm Thu Hương, 2022).

Từ những vấn đề lý luận và kinh nghiệm thế giới cho thấy “*Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước” (The Communist Party of Vietnam, 2011, tr.41).

#### ***Nhu cầu lao động có trình độ cao - thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay***

Nhu cầu lao động có trình độ cao và đào tạo theo đơn đặt hàng là một trong những chương trình đột phá, góp phần phá vỡ những “điểm nghẽn” đang cản trở sự phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam hiện nay.

Để nâng cao sự gắn kết giữa đào tạo nghề và nhu cầu của các doanh nghiệp các cơ sở đào tạo đã năng động, xây dựng đội ngũ giáo viên đạt chuẩn theo quy định, đầu tư trang thiết bị đào tạo phù hợp nhu cầu xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam đang ngày một nâng cao, đi sâu vào các lĩnh vực chuyên môn hóa, đa dạng hóa các chương trình đào tạo, phát triển cùng với xu thế nổi bật là đẩy mạnh hợp tác quốc tế vì sự phát triển nguồn nhân lực có chất lượng đáp ứng yêu cầu thời đại. “Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực, với những giải pháp đồng bộ, trong đó tập trung cho giải pháp đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực trong nhà trường cũng như trong quá trình sản xuất, kinh doanh, chú trọng nâng cao tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành” (The Communist Party of Vietnam, 2011, tr.116).

Trong phương hướng của Việt Nam đến năm 2030 tập trung phát triển ngành công nghệ cao, giá trị gia tăng cao, sử dụng ít lao động, thân thiện với môi trường; tập trung thu hút vào các khu công nghiệp, cụm công nghiệp được quy hoạch. Chú trọng thu hút đầu tư trong nước đối với ngành công nghiệp phụ trợ, cung cấp nguyên liệu cho các tập đoàn lớn, tham gia chuỗi giá trị toàn cầu của các tập đoàn đa quốc gia.

Trong những năm (2010 - 2022) việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đã thu được những thành tựu đáng kể, nhưng nhìn chung, nguồn nhân lực chất lượng cao để phục vụ quá trình phát triển và hội nhập kinh tế của Việt Nam còn thiếu; ngành nghề đào tạo tuy đa dạng về số lượng nhưng chưa đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, nhất là các nghề dịch vụ cho các khu công nghiệp, nhân lực về tài chính - tín dụng, bảo hiểm, logistics, quản lý doanh nghiệp... Bên cạnh đó, năng suất lao động của người lao động làm việc trong các thành phần kinh tế còn thấp, tính chuyên nghiệp chưa cao; hạn chế về ngoại ngữ; ý thức tổ chức, kỷ luật lao động chưa được tuân thủ đầy đủ. Nguyên nhân của những hạn chế này là chất lượng đào tạo của các cơ sở chưa cao, chưa gắn kết được với doanh nghiệp trong đào tạo nghề; đồng thời chưa xác định được ngành nghề cần đào tạo dẫn đến cơ cấu theo ngành nghề, lĩnh vực chưa đồng nhất, chưa thật sự phù hợp nhu cầu sử dụng của xã hội. Ngoài ra, nhận thức của xã hội đối với học nghề chưa đúng tầm; công tác phân luồng, định hướng nghề nghiệp cho học sinh chưa đạt hiệu quả; công tác tuyển sinh của các trường nghề còn khó khăn; thiếu chính sách phù hợp, hiệu quả để xã hội hóa công tác đào tạo nghề... Tính đến năm 2020, Việt Nam có tới 75% lực lượng lao động trong các doanh nghiệp nhỏ và vừa chưa qua đào tạo

chuyên môn kỹ thuật. Trong khi đó nhân lực được coi là yếu tố then chốt của sự phát triển bền vững doanh nghiệp. Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đạt mức 3,79 điểm (trong thang điểm 10) xếp hạng thứ 11 trong số 12 quốc gia được khảo sát tại châu Á. Trong khi Hàn Quốc đạt 6,91 điểm; Ấn Độ đạt 5,76 điểm; Malaysia đạt 5,59 điểm (Minh, 2020).

“Theo chia sẻ của một doanh nghiệp Mỹ sản xuất và phân phối sản phẩm thể thao, chất lượng lao động Việt Nam hiện chưa đáp ứng được các yêu cầu, tiêu chuẩn cao của doanh nghiệp FDI, cụ thể là lao động làm việc trong lĩnh vực tự động hoá, các thợ bậc cao và kỹ sư lành nghề được đào tạo bài bản không có nhiều. Ở cấp quản lý, việc chuyển giao công nghệ cho đội ngũ này rất ít, thậm chí không có trường hợp nào ở doanh nghiệp” (Hội đồng tư vấn cải cách thủ tục hành chính của Thủ tướng Chính phủ, 2021).

Để khắc phục một số hạn chế, vượt qua thách thức, thu hút lao động trình độ cao, trước mắt cần rà soát, xác định nhu cầu, đối tượng, ngành nghề, trình độ cần thu hút trong các cơ quan, đơn vị; xây dựng danh mục ngành nghề, số lượng cần thu hút hàng năm; ban hành chế độ, chính sách đối với sinh viên y khoa, sư phạm đào tạo theo đặt hàng (thay cho chính sách hỗ trợ sinh viên y, được đào tạo theo địa chỉ sử dụng); xây dựng cơ sở dữ liệu về học sinh, sinh viên xuất sắc để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ vào làm việc với ngành nghề đào tạo phù hợp với vị trí việc làm của cơ quan, đơn vị.

### 3. Tình hình đào tạo nghề ở Việt Nam

Phát triển giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhằm tạo ra nguồn nhân lực có khả năng thích ứng

với những biến đổi nhanh chóng của thị trường lao động, đáp ứng các yêu cầu của hội nhập quốc tế, góp phần phát triển nhanh và bền vững đất nước. “Giáo dục nghề nghiệp là một bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác cho người lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, được thực hiện theo hai hình thức là đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên” (Điều 3, Luật Giáo dục 2014). Cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm: Trung tâm giáo dục nghề nghiệp; Trường trung cấp; Trường cao đẳng (Điều 3, Luật Giáo dục 2014) (Quốc hội, 2014).

*Hoạt động giáo dục nghề nghiệp* của Việt Nam trong hơn một thập kỷ qua chịu tác động của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và xu thế hội nhập quốc tế, như nhu cầu và sự đòi hỏi tiêu chuẩn ngày càng cao của thị trường lao động; sự dịch chuyển tự do của lao động có tay nghề trong khu vực; sự xuất hiện của nhiều ngành, nghề mới chưa từng có; tự động hóa nhiều công đoạn sản xuất; áp lực việc làm đối với giới trẻ; năng suất lao động thấp so với nhiều nước trong khu vực,... Để vượt qua những thử thách ấy, Việt Nam từng bước nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề và cả nâng cao nhận thức của phụ huynh, học sinh về lộ trình học nghề và cơ hội việc làm đối với nhân lực nghề. Công tác dạy nghề gắn với nhu cầu lao động của doanh nghiệp ngày một tốt hơn, đảm bảo duy trì thường xuyên sản giao dịch việc làm và các phiên chợ việc làm.

Tính đến cuối năm 2020, bên cạnh hệ thống trường trung cấp, cao đẳng, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã góp phần quan trọng trong việc đào tạo nghề giải quyết về nguồn nhân lực trực tiếp cho hoạt động sản

xuất, kinh doanh, dịch vụ của thị trường lao động trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của kinh tế số, xã hội số, dưới tác động của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0; gắn kết công tác đào tạo với thị trường lao động, việc làm bền vững, an sinh xã hội.

Từ năm 2020 đến nay, các cơ sở giáo dục nghề trong cả nước đã chủ động, linh hoạt thực hiện hiệu quả "mục tiêu kép" vừa phòng, chống dịch Covid-19, vừa phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội trong trạng thái bình thường mới. Các địa phương đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với các chương trình: tái cơ cấu ngành nông nghiệp; giảm nghèo bền vững; xây dựng nông thôn mới; mỗi xã một sản phẩm (OCOP) và lao động là người dân tộc thiểu số, người khuyết tật, hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ bị thu hồi đất sản xuất nông nghiệp, phụ nữ nông thôn; hoặc lao động chuyển dịch từ thành thị về nông thôn có nhu cầu học nghề nông nghiệp để phát triển kinh tế nông thôn, lao động làm trong các doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại, cơ sở kinh doanh dịch vụ nông nghiệp... Hình thức đào tạo, đào tạo nghề nông nghiệp trình độ sơ cấp và đào tạo dưới 3 tháng cho lao động nông thôn, tập trung tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có chức năng đào tạo phù hợp (kể cả các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngoài công lập); ngoài ra còn thực hiện hình thức đào tạo lưu động tại các xã, phường, thị trấn, theo cụm dân cư.

Để đạt được những kết quả nêu trên trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp, các tỉnh đã đề ra nhiều chính sách hỗ trợ cho người học nghề như: hỗ trợ cho người nghèo, người dân tộc thiểu số 3 triệu đồng/người/khóa học (3 tháng); hỗ trợ cho người có thu nhập thấp 2,5 triệu đồng/người/khóa học<sup>2</sup>. Ngoài ra, các học

<sup>2</sup> Tỉnh Bình Dương hỗ trợ trong việc đào tạo nghề

viên còn được hỗ trợ vay vốn từ Ngân hàng Chính sách xã hội để học nghề, tự tạo nghề và chuyển đổi nghề. Các tỉnh, thành tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cho các đơn vị có chức năng dạy nghề, ưu tiên đầu tư cho các đơn vị đào tạo ngành nghề nông nghiệp và phi nông nghiệp, có xây dựng mô hình để giảng dạy và nhân rộng mô hình hiệu quả; ưu tiên thực hiện đặt hàng đào tạo nghề đối với các đơn vị dạy nghề có khả năng đào tạo ngành nghề phù hợp và giải quyết 100% việc làm cho lao động nông thôn theo nhu cầu tại địa phương; đổi mới nội dung, chương trình, hình thức và phương pháp đào tạo cho lao động nông thôn; xây dựng các chương trình dạy nghề tiên tiến, phù hợp điều kiện thực tế nông nghiệp, nông thôn của tỉnh. Các đơn vị chức năng đã tổ chức các lớp tập huấn, đào tạo, hội nghị, hội thảo cung cấp kiến thức và kỹ thuật tiên tiến cho người nông dân; tổ chức cho nông dân tham quan các trang trại ứng dụng công nghệ cao để tiếp cận, mạnh dạn đầu tư công nghệ cao vào sản xuất

nhằm xây dựng và hình thành một bộ phận những người làm việc trong lĩnh vực sản xuất nông nghiệp chất lượng cao được trang bị kiến thức, kỹ thuật hỗ trợ quá trình sản xuất.

Nhìn chung, hoạt động giáo dục nghề nghiệp đã có những chuyển biến tích cực. Trung ương ban hành nhiều cơ chế, chính sách để động viên, khuyến khích học tập, học nghề, thu hút lao động phục vụ cho các hoạt động phát triển kinh tế - xã hội. Các chế độ, chính sách về thu hút, đào tạo, bồi dưỡng, hỗ trợ cán bộ, công chức, viên chức và hỗ trợ người học nghề tiếp tục được duy trì và sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình trong từng thời điểm đã góp phần duy trì sự ổn định và tạo động lực cho cán bộ, công chức, viên chức công tác; giúp người lao động học nghề, có việc làm ổn định.

**Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo nhóm tuổi chia theo Nhóm tuổi và Năm**

**Bảng 1.** Tổng cục Thống kê (2022), Số liệu thống kê <https://pxweb.gso.gov.vn/>

Đơn vị tính: %

Độ tuổi	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020
15-19	1,80	1,30	1,15
20-24	26,00	25,00	23,53
25-29	38,30	37,00	37,91
30-34	33,30	34,80	36,31
35-39	27,60	30,70	32,41
40-44	19,70	21,70	24,57
45-49	15,50	15,60	18,02
50+	13,10	11,70	12,22

Tuy nhiên, từ thực tiễn giáo dục nghề nghiệp trong cả nước cho thấy, công tác hướng nghiệp ngày càng được chú trọng nhưng chất lượng và hiệu quả chưa đạt yêu cầu. Lao động trong độ tuổi 15 – 19, qua đào tạo chiếm tỉ lệ quá thấp – trong 3 năm

2018, 2019, 2020 là 1,8%, 1,3%, 1,15% (Tổng cục Thống kê, 2020). Điều đó cho thấy, số lượng học sinh theo học nghề còn thấp. Công tác đào tạo, giáo dục nghề nghiệp chưa thật sự dựa trên cơ sở nhu cầu xã hội, chưa thu hút được sự tham gia phát

triển nguồn nhân lực từ các đơn vị sử dụng lao động; đội ngũ giáo viên dạy nghề còn yếu về chuyên môn nghiệp vụ. Do đó, cần tiếp tục triển khai thực hiện tốt các đề án đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao về đảm bảo nguồn nhân lực y tế; nâng cao năng lực đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ làm công tác khoa học và công nghệ... trên phạm vi cả nước. Hoàn chỉnh các văn bản về các chế độ, chính sách phục vụ cho việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực (Chính sách đào tạo, thu hút và hỗ trợ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; Chế độ hỗ trợ cho sinh viên y, dược đào tạo theo địa chỉ sử dụng thay cho Quyết định hiện hành...).

Đối với Việt Nam, tỷ lệ người lao động qua đào tạo (có văn bằng hoặc chứng chỉ) còn khiêm tốn, nếu không nói là quá thấp, hơn 80% số người lao động từ 15 tuổi trở lên chưa được đào tạo nghề nghiệp và chuyên môn kỹ thuật. Tình hình ấy ảnh hưởng rất lớn đến sự thích nghi trong bối cảnh cuộc công nghiệp 4.0 đang tác động mạnh mẽ, làm cho người lao động khó khăn hơn trong công việc và khả năng ứng dụng, sáng tạo tri thức của người lao động còn thấp. Trình độ chuyên môn chưa đáp ứng yêu cầu thực tế, năng lực của người lao động còn hạn chế, chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Trong nhiều trường hợp chất lượng nguồn nhân lực đã qua đào tạo chưa đạt yêu cầu, gây ra những hệ lụy, như rất khó khăn trong việc tuyển dụng lao động ở các vị trí đòi hỏi kỹ năng cao như kế toán, quản lý và cán bộ kỹ thuật; chi phí đào tạo lao động cao và tình trạng lao động bỏ việc sau khi được đào tạo là mối lo ngại ngày càng lớn của doanh nghiệp.

#### 4. Giải pháp

Căn cứ vào chính sách phát triển nguồn nhân lực giáo dục – đào tạo nói chung, phát triển đào tạo nghề, nói riêng và

nhu cầu phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao nhằm đưa đất nước phát triển theo con đường dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng dân chủ văn minh, tác giả đề xuất các giải pháp phát triển đào tạo nghề

*Một là*, đào tạo bồi dưỡng, tuyển dụng, đãi ngộ đội ngũ nhà giáo hoạt động trên lĩnh vực dạy nghề nhằm thích ứng với bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và xu thế hội nhập quốc tế, như nhu cầu và sự đòi hỏi tiêu chuẩn ngày càng cao của thị trường lao động; sự dịch chuyển tự do của lao động có tay nghề trong khu vực; sự xuất hiện của nhiều ngành, nghề mới chưa từng có; tự động hóa nhiều công đoạn sản xuất; áp lực việc làm đối với giới trẻ...

*Hai là*, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề và cả nâng cao nhận thức của phụ huynh, học sinh về lộ trình học nghề và cơ hội việc làm đối với nhân lực nghề. Công tác dạy nghề cần phải gắn với nhu cầu lao động của doanh nghiệp; đảm bảo duy trì thường xuyên sản giao dịch việc làm, các phiên chợ việc làm; công tác đào tạo dạy nghề luôn gắn với thị trường lao động, việc làm bền vững và an sinh xã hội.

*Ba là*, đẩy mạnh hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với các chương trình: tái cơ cấu ngành nông nghiệp; giảm nghèo bền vững; xây dựng nông thôn mới; mỗi xã một sản phẩm (OCOP) và lao động là người dân tộc thiểu số, người khuyết tật, hộ nghèo, hộ cận nghèo, hộ bị thu hồi đất sản xuất nông nghiệp, phụ nữ nông thôn; hoặc lao động chuyển dịch từ thành thị về nông thôn có nhu cầu học nghề nông nghiệp để phát triển kinh tế nông thôn, lao động làm trong các doanh nghiệp, hợp tác xã, trang trại, cơ sở kinh doanh dịch vụ nông nghiệp...

*Bốn là*, đẩy mạnh việc xã hội đào tạo nghề, nhất là đào tạo nghề ở nông thôn,



với các nghề: kỹ thuật trồng và nhân giống nấm; trồng rau an toàn-rau hữu cơ; kỹ thuật trồng hoa lan; kỹ thuật trồng, chăm sóc cây cảnh; kỹ thuật trồng cây ăn trái có múi (trồng bưởi theo công nghệ VietGAP); trồng, chăm sóc và khai thác mùn cao su; trồng và chăm sóc tre lấy măng; kỹ thuật chăn nuôi thú y (chăn nuôi và chăm sóc bò sinh sản); nuôi cá cảnh...

Năm là, tiếp tục thực hiện chính sách hỗ trợ cho người học nghề như: hỗ trợ cho người nghèo, người dân tộc thiểu số 3 triệu đồng/người/khóa học (3 tháng); hỗ trợ cho người có thu nhập thấp 2,5 triệu đồng/người/khóa học. Các học viên còn được hỗ trợ vay vốn từ Ngân hàng Chính sách xã hội để học nghề, tự tạo nghề và chuyển đổi nghề. Ưu tiên thực hiện đặt hàng đào tạo nghề đối với các đơn vị dạy nghề có khả năng đào tạo ngành nghề phù hợp và giải quyết 100% việc làm cho lao động nông thôn theo nhu cầu tại địa phương; đổi mới nội dung, chương trình, hình thức và phương pháp đào tạo cho lao động nông thôn; xây dựng các chương trình dạy nghề tiên tiến, phù hợp điều kiện thực tế nông nghiệp, nông thôn của tỉnh.

### 5. Kết luận

Nguồn nhân lực chất lượng cao là bộ phận cấu thành nguồn nhân lực có vai trò quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước. Nhận thức rõ vai trò, vị trí nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định đẩy mạnh sự phát triển và ứng dụng khoa học, công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, đảm bảo cho sự phát triển nhanh, hiệu quả bền vững trong những năm qua cả nước đã tập trung phát triển đào tạo nghề, góp phần xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập.

Việc phát triển đào tạo nghề, không

những cho phép khai thác tối đa những tiềm năng, thế mạnh mà còn tạo ra sức bật, khả năng cạnh tranh nguồn nhân lực ở trong và ngoài nước. Đó là sự gia tăng của các nhà đầu tư tìm đến để phát triển nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng công việc mà ở nơi đó có nhiều nguồn nhân lực chất lượng cao đang sinh sống, công tác và làm việc; tạo ra lợi thế so sánh giữa các tỉnh thành trong cả nước, kể cả các nước trong khu vực về nguồn nhân lực chất lượng cao. Từ đó, đẩy mạnh hợp tác, phát triển các lĩnh vực, ngành nghề, nâng cao vị thế, uy tín của mình trên trường quốc tế theo định hướng đáp ứng yêu cầu nhân lực chất lượng cao và hội nhập quốc tế.

Từ năm 2011 đến nay, Chính phủ Việt Nam đã xây dựng chính sách khuyến khích, hỗ trợ đào tạo nguồn lực phát triển đào tạo nhân lực chất lượng cao; tạo môi trường, điều kiện thuận lợi và chính sách khuyến khích các tỉnh, thành phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp trong trường; thu hút các nhà giáo, nhà khoa học có tài năng, kinh nghiệm trong và ngoài nước tham gia đào tạo nhân lực và nghiên cứu khoa học, công nghệ; xây dựng các chương trình liên kết đào tạo sau đại học, kỹ sư thực hành giữa các trường đại học với các cơ sở đào tạo có uy tín trong và ngoài nước để đào tạo các ngành nghề có chất lượng cao phục vụ yêu cầu quản lý và phát triển công nghiệp, dịch vụ; nghiên cứu, ban hành cơ chế, chính sách khuyến khích doanh nghiệp tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp bao gồm đào tạo và nghiên cứu phát triển, gắn kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp với cơ sở giáo dục - đào tạo theo mô hình ba nhà□

Nghiên cứu này được tài trợ bởi Trường Đại học Thủ Dầu Một trong đề tài mã số NNC.21.2.010

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- Alvin Toffler (1992). *Thăng trầm quyền lực*. Hanoi: Thông tin Lý luận, Hà Nội.
- Trần Việt Dũng, Nguyễn Thị Kim Cúc, Nguyễn Xuân Mỹ Hiền (2018), “Phân luồng giáo dục tại Singapore và Hàn quốc – Một số kinh nghiệm”, *Tạp chí Khoa học Pháp lý số 02 (114)2018*
- Nguyễn Việt Hà (2021), “Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong bối cảnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa”, *Kinh tế châu Á – Thái Bình Dương (tháng 2/2021)*
- Nguyễn Hải Hoàng (2020). “Phát triển nguồn nhân lực số đáp ứng yêu cầu của kinh tế số”, *Tạp chí điện tử Tổ chức nhà nước*, <https://tcnn.vn/news/detail/48102/phat-trien-nguon-nhan-luc-so-dap-ung-yeu-cau-cua-kinh-te-so.html>, đăng ngày 04/08/2020.
- Phạm Thu Hương (2022), “Bài học cho Việt Nam trong ứng dụng mô hình đào tạo nghề”, *Tạp chí Công Thương, số 12 – tháng 5/2022*.
- Hội đồng tư vấn cải cách thủ tục hành chính của Thủ tướng Chính phủ (2021), *Báo cáo Năng lực cạnh tranh của Việt Nam từ đánh giá của nhà đầu tư nước ngoài và Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu 4.0 của Diễn đàn Kinh tế thế giới - <http://thutuchanhchinh.vn/noidung/hoidongtuvan/tin-tuc/Lists/TinHoiDongTuVan/Attachments/19/BaocaoGCI.pdf>*
- Phạm Thị Khanh (2021). “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0”, *Tạp chí Khoa học chính trị, số 02/2021*
- Kizuna. (2020). Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam năm 2020 và dự báo trong năm 2021, <https://www.kizuna.vn/vi/tin-tuc/thuc-trang-nguon-nhan-luc-viet-nam-va-du-bao-741>
- Minh, N. (2020). Chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam xếp hạng thứ 11/12 quốc gia tại châu Á. <https://vnmedia.vn/kinh-te/201912/chat-luong-nguon-nhan-luc-viet-nam-xep-hang-thu-1112-quoc-gia-tai-chau-a-ec35837/>
- Quốc hội (2014). *Luật giáo dục nghề nghiệp*, Luật số 74/2014/QH13
- The Communist Party of Vietnam. (2011). Document of the 11th National Delegation. Publisher. National politics, Hanoi.
- Tổng cục Thống kê (2020). *Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý IV và năm 2020*, <https://www.gso.gov.vn/du-lieu-va-so-lieu-thong-ke/2021/01/thong-cao-bao-chi-tinh-hinh-lao-dong-viec-lam-quy-iv-va-nam-2020/>
- Tổng cục Thống kê (2022). *Số liệu thống kê* <https://pxweb.gso.gov.vn/>