



THIẾU HỤT KỸ NĂNG CỦA LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KHU VỰC: VẤN ĐỀ VÀ GIẢI PHÁP

PHẠM ĐỖ NHẬT TIẾN

Học viện Quản lý Giáo dục

Email: phamdntien@hotmail.com

Tóm tắt: Bài toán thiếu hụt kỹ năng của lao động ở Việt Nam trở thành vấn đề bức xúc trong việc nâng cao năng lực cạnh tranh của đất nước, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập sâu trong khu vực, với việc hình thành cộng đồng kinh tế ASEAN vào cuối năm 2015. Nguyên nhân trực tiếp của tình trạng này là do các cơ sở đào tạo của Việt Nam thiếu năng lực, thiếu động lực và thiếu thông tin trong việc tạo nên những gắn kết cần thiết với môi trường xung quanh. Nguyên nhân sâu xa là do những bất cập, yếu kém trong chính sách phát triển nhân lực của Việt Nam. Vì vậy, lời giải của bài toán về mặt chính sách là tái cơ cấu tài chính công, nâng cao trách nhiệm giải trình, đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực, tái cơ cấu giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học theo hướng cầu.

Từ khóa: Thiếu hụt kỹ năng; phát triển nhân lực; tái cơ cấu giáo dục; lao động Việt Nam.

(Nhận bài ngày 08/4/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 29/5/2016; Duyệt đăng ngày 27/9/2016).

1. Đặt vấn đề

Báo cáo phát triển Việt Nam 2014 nhận định rằng, lao động Việt Nam hiện nay không gặp khó khăn về thiếu cầu lao động. Khó khăn chính của họ là thiếu hụt kỹ năng, tức là không có kỹ năng phù hợp với yêu cầu công việc [1]. Một nghiên cứu mới đây của Nguyễn Hoàng Lan (2014) cho thấy sự thiếu hụt kỹ năng này đối với nhân lực trình độ đại học của các doanh nghiệp Việt Nam là đáng quan ngại trên cả ba nhóm kỹ năng, bao gồm nhóm kỹ năng xã hội và hành vi, nhóm kỹ năng nhận thức và nhóm kỹ năng kỹ thuật [2]. Trong đó, tỉ lệ thiếu hụt kỹ năng so với mong đợi của doanh nghiệp lên tới 37,04% trong ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào thực tế, 21,64% về trình độ ngoại ngữ, 20,53% về khả năng tư duy logic.

Điều này dẫn đến sự hạn chế về năng suất lao động (NSLĐ), năng lực cạnh tranh của các doanh nghiệp và của cả nền kinh tế. Hạn chế này đang trở thành rào cản và có nguy cơ trở thành điểm nghẽn trong phát triển khi Việt Nam ngày càng hội nhập sâu rộng với thế giới. Điều này đã trở thành cấp thiết kể từ cuối năm 2015, cùng với việc hình thành cộng đồng kinh tế ASEAN là sự ra đời của một thị trường lao động ASEAN.

2. Lao động Việt Nam trong bối cảnh hội nhập ASEAN

Trong bảng xếp hạng năng lực cạnh tranh toàn cầu 2014-2015 gồm 144 nước, Singapore xếp thứ 2 toàn cầu trong 4 năm liên tiếp nhờ các thành tựu vượt bậc và bền vững trên mọi chiều đo của chỉ số cạnh

tranh. ASEAN-4 và Việt Nam đều xếp ở nửa trên của bảng xếp hạng, trong đó Malaysia tăng 4 bậc lên vị trí 20, Thái Lan tăng 6 bậc lên vị trí 31, Indonesia tăng 4 bậc lên vị trí 34, Philippines tăng 7 bậc lên vị trí 52, Việt Nam tăng 2 bậc lên vị trí 68. Như vậy, nếu xét riêng trong khối ASEAN (không kể Brunây không có mặt trong bảng xếp hạng) thì Việt Nam đứng thứ 6 về năng lực cạnh tranh, trên Lào, Campuchia và Myanmar, và việc cải thiện về năng lực cạnh tranh là chậm chạp.

Để làm rõ hơn vấn đề này, chúng ta hãy nhìn vào bảng 1 dưới đây liệt kê ba yếu tố được coi là bức xúc nhất trong hoạt động kinh doanh sản xuất của từng nước ASEAN.

Rõ ràng là tham nhũng, bộ máy quan liêu, cùng những khó khăn trong tiếp cận tài chính là những vấn đề

Bảng 1: Top ba bức xúc trong hoạt động sản xuất kinh doanh của các nước ASEAN

Nước	Bức xúc thứ nhất	Bức xúc thứ hai	Bức xúc thứ ba
Singapore	Những quy định hạn chế lao động	Lạm phát	Năng lực cạnh tranh hạn chế
Malaysia	Tham nhũng	Tiếp cận tài chính	Tội phạm, trộm cắp
Thái Lan	Tham nhũng	Bất ổn chính trị	Bộ máy quan liêu
Indonesia	Tham nhũng	Tiếp cận tài chính	Lạm phát
Philippines	Tham nhũng	Cơ sở hạ tầng kém	Các quy định về thuế
Việt Nam	Tiếp cận tài chính	Tham nhũng	Lao động không được đào tạo phù hợp
Lào	Lao động không được đào tạo phù hợp	Tiếp cận tài chính	Cơ sở hạ tầng kém
Campuchia	Tham nhũng	Tiếp cận tài chính	Bộ máy quan liêu
Myanmar	Tiếp cận tài chính	Tham nhũng	Bộ máy quan liêu

(Nguồn: Báo cáo cạnh tranh toàn cầu 2014-2015)

nổi cộm của phần lớn các nước ASEAN. Lao động không được đào tạo phù hợp cũng là một vấn đề được nhiều nước ASEAN quan tâm.

Rào cản này thực ra đã được Báo cáo cạnh tranh toàn cầu nhắc đến liên tục từ nhiều năm nay [3]. Ngành Giáo dục cũng đã nhìn thấy, nhưng chuyển động trên thực

tế hầu như chưa có gì đáng kể. Điều đó dẫn đến những yếu kém dai dẳng về NSLĐ Việt Nam như: bằng khoảng 1/2 của Philippines, 1/3 của Thái Lan, 1/6 của Malaysia, 1/15 của Singapore [4].

Thực ra, ngay cả doanh nghiệp cũng chưa có nhận thức đầy đủ về những thách thức do thiếu hụt kỹ năng của người lao động trong bối cảnh hội nhập. Trên cơ sở lấy ý kiến của cả giới chủ và giới lao động ở từng quốc gia, Ngân hàng Thế giới [5] đưa ra bảng tổng hợp ý kiến (Bảng 2) về việc đánh giá mức độ thiếu hụt kỹ năng trong phạm vi từng nước, trong đó 0 là thiếu hụt không đáng kể, 1 là thiếu hụt vừa phải, 2 là thiếu hụt quan trọng, 3 là thiếu hụt đã bớt nghiêm trọng, 4 là thiếu hụt nghiêm trọng, còn - là không có thông tin.

Đánh giá của Việt Nam về thiếu hụt kỹ năng, trong đó không có ý kiến gì về sáng tạo, ICT, tinh thần lãnh đạo và giải quyết vấn đề, phản ánh cách nhìn của những người hoạt động trong một nền kinh tế đang ở giai đoạn 1 của tiến trình phát triển. Như Báo cáo cạnh tranh toàn cầu 2014 - 2015 nhận xét: "Các doanh nghiệp Việt Nam đặc biệt chậm chạp trong việc áp dụng các công nghệ tiên tiến, vì thế đánh mất các lợi ích đáng kể về năng suất lao động thông qua chuyển giao công nghệ. Mức độ tinh xảo của doanh nghiệp thấp, với các công ty chủ yếu hoạt động ở đáy của chuỗi giá trị"[3].

Đánh giá so sánh vấn đề thiếu hụt kỹ năng của Việt Nam trong bối cảnh hội nhập ASEAN, Aring (2015) cho biết theo khảo sát của Manpower Group thì Việt Nam có đồng đội lao động thực hiện các nhiệm vụ đơn giản như làm ruộng hoặc đứng dây chuyền sản xuất, nhưng thiếu lao động có kỹ năng trong rất nhiều lĩnh vực đòi hỏi được đào tạo nghề hoặc trình độ đại học, đặc biệt trong 4 loại nghề chính sau: nghề nông, quản lý, kỹ thuật và lao động chân tay trình độ cao [6]. Vấn đề thiếu hụt kỹ năng là bài toán dai dẳng của Việt Nam và đang trở thành thách thức lớn đối với Việt Nam trong hội nhập khu vực. Theo Aring (2015), điều này có liên quan đến chất lượng yếu kém của các cơ sở đào tạo Việt Nam so với các nước láng giềng ASEAN.

3. Tìm hiểu nguyên nhân từ phía các cơ sở đào tạo

Nghiên cứu tình trạng thiếu hụt kỹ năng ở các nước Đông Á-Thái Bình Dương, báo cáo của Ngân hàng Thế giới [5] cho biết lí do chính là ở chỗ các cơ sở đào tạo sau trung học ở các nước này có thói quen xử sự như các cơ sở tách biệt, thiếu sự gắn kết với các tổ chức có liên quan.

Bảng 2: Đánh giá về thiếu hụt kỹ năng ở một số nước ASEAN

	Sáng tạo	ICT	Tiếng Anh	Tinh thần lãnh đạo	Giao tiếp	Giải quyết vấn đề	Thái độ làm việc	Kỹ năng kỹ thuật	Đọc viết, tính toán
Campuchia	-	0	0	2	1	2	1	1	2
Việt Nam	-	-	2	-	2	-	4	2	2
Philippines	2	3	0	2	1	2	2	4	1
Indonesia	2	2	3	2	4	2	1	2	1
Thái Lan	2	4	4	2	1	1	1	0	1
Malaysia	2	2	1	1	1	1	1	4	1

Nguồn: World Bank, 2012

Đúng ra, xét về phương diện cung cấp kỹ năng cho nguồn nhân lực, đào tạo sau trung học cần phải nhìn như một hệ thống trong quan hệ tương tác giữa các cơ sở đào tạo với 5 loại cơ sở khác, bao gồm: các cơ quan tuyển dụng (nơi sử dụng kỹ năng), các doanh nghiệp (nơi sử dụng kết quả nghiên cứu khoa học (NCKH), các viện nghiên cứu (nơi phối hợp NCKH), các cơ sở đào tạo khác (nơi phối hợp cung ứng kỹ năng), các trường phổ thông (nơi đặt nền móng về kỹ năng). "Các kết quả đầu ra của giáo dục sau trung học là sản phẩm của những tương tác giữa các chủ thể đó. Chính việc không quan tâm đến các liên kết giữa các cơ sở đào tạo với thế giới rộng lớn xung quanh đã dẫn đến những kết quả đầu ra yếu kém và hiệu quả nghèo nàn" [5].

Dựa vào cách tiếp cận nói trên cùng các kết quả nghiên cứu tương ứng, có thể nói các cơ sở đào tạo Việt Nam đã bộc lộ năm vấn đề về sự thiếu gắn kết căn bản sau đây trong phá triển nhân lực (PTNL):

- Thiếu gắn kết giữa kết quả đầu ra của các cơ sở đào tạo với những nhu cầu về kỹ năng mà các nhà tuyển dụng cần đến.
- Mối liên hệ lỏng lẻo về khoa học và công nghệ giữa các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp. Mối liên hệ này ở Việt Nam được đánh giá thấp, chỉ trên Campuchia, ngang với Mông Cổ và thua xa Philippines, Indonesia, Thái Lan, Malaysia, Singapore.
- Sự thiếu gắn kết giữa giảng dạy và nghiên cứu, giữa các cơ sở giáo dục đại học (GDĐH) với các viện NCKH. Phần lớn giảng viên đại học ít quan tâm đến NCKH. Hệ thống GDĐH vẫn mắc kẹt trong sự phân công lịch sử từ thời kinh tế kế hoạch hóa tập trung trong đó có sự tách biệt giữa các trường đại học với các viện nghiên cứu.
- Sự thiếu gắn kết giữa các cơ sở đào tạo với nhau. Tình trạng phân mảnh này là nghiêm trọng, các trường rất ít cộng tác với nhau trong chia sẻ thông tin và nguồn lực, các trường cũng ít niềm tin với nhau trong đào tạo liên thông.
- Sự thiếu gắn kết giữa các cơ sở đào tạo với nhà trường phổ thông, đặc biệt các trường trung học. Đến nay, các trường phổ thông Việt Nam vẫn nặng về truyền thụ kiến thức, với chương trình quá tải, không có sự chuẩn bị cần thiết cho học sinh tốt nghiệp trung học về tâm thế, nhận thức, định hướng và kỹ năng để theo học sau trung học.



Theo Báo cáo nói trên của Ngân hàng Thế giới thì sự thiếu gắn kết trên có mặt ở tất cả các nước thu nhập trung bình Đông Á. Sự khác nhau chủ yếu là ở mức độ. Đối với các nước thu nhập trung bình thấp như Việt Nam thì *mức độ thiếu gắn kết là trầm trọng* và đòi hỏi tập trung biện pháp để khắc phục nếu muốn công tác đào tạo đóng góp xứng đáng và hiệu quả vào việc PTNL chất lượng cao, đưa đất nước thoát khỏi bẫy thu nhập trung bình thấp.

4. Tim nguyên nhân từ góc độ phát triển năng lực

Phân tích hiện trạng liên kết lồng lẻo nói trên, Báo cáo của Ngân hàng Thế giới cho rằng có 3 nguyên nhân trực tiếp. Trước hết là *sự thiếu năng lực* của các cơ sở đào tạo và các cơ sở có liên quan khác trong việc tạo dựng các liên kết có hiệu quả và bền vững. Tiếp nữa là *sự thiếu thông tin* cần thiết và tin cậy để cung và cầu đến với nhau. Cuối cùng là *sự thiếu động lực* cho các cơ sở trong việc xây dựng và thắt chặt các liên kết. Tựu trung là ở 3 không: không thể, không biết và không cần.

Tuy nhiên, để khắc phục hiện trạng 3 không đó, cần trả lời tiếp câu hỏi vì sao lại như vậy. Điều đó dẫn đến việc làm rõ những yếu kém, bất cập trong PTNL nước ta.

Theo Chiến lược và Quy hoạch PTNL Việt Nam giai đoạn 2011-2020, chúng ta hướng tới hai mục tiêu quan trọng là: 1/ Nâng năng lực cạnh tranh của nhân lực nước ta lên mức tương đương các nước tiên tiến trong khu vực; 2/ Xây dựng nhân lực Việt Nam có cơ cấu trình độ, ngành nghề, vùng miền hợp lý; tăng cường phát triển nhân lực các cấp trình độ đáp ứng yêu cầu phát triển của vùng, miền, địa phương.

Mục tiêu đặt ra là vậy, nhưng hiện trạng PTNL Việt Nam đang yếu kém trên cả hai phương diện: thiếu hụt những năng lực và kĩ năng cần thiết để người lao động thực thi công việc có hiệu quả và năng suất; cơ cấu nhân lực vẫn mất cân đối nghiêm trọng cả về trình độ, ngành nghề và vùng miền.

Thực ra, những yếu kém này là yếu kém chung ở nhiều nước đang phát triển. Đó là vì PTNL là một lĩnh vực phức tạp liên quan đến một hệ thống cơ chế, chính sách cùng việc tổ chức thực hiện. Do mối quan hệ tương tác giữa các bộ phận của hệ thống, chỉ cần một yếu kém bất cập ở khâu nào đó thì cả hệ thống sẽ trục trặc.

Để làm rõ vấn đề này, Ngân hàng Thế giới đã xây dựng một khung khổ lí thuyết và công cụ để đánh giá so sánh các hệ thống PTNL [7]. Khung khổ lí thuyết này đưa ra ba chiều đo chức năng trong PTNL: 1/ Khung chiến lược, là cái định hướng cho PTNL trong mối quan hệ với các mục tiêu quốc gia về phát triển kinh tế-xã hội và tăng năng suất; 2/ Giám sát hệ thống, tức là quản lí nhà nước cùng cơ chế, chính sách trong việc tổ chức thực hiện PTNL; 3/ Cung ứng dịch vụ, tức là tổ chức các hoạt động cùng phương thức giáo dục và đào tạo nhằm đạt được mục tiêu trong PTNL.

Mỗi chiều đo trên được mô tả thông qua các mục tiêu chính sách và tiêu chí

cụ thể để có thể thu thập dữ liệu phục vụ cho đánh giá trong quan hệ so sánh với các thông lệ tốt. Kết quả đánh giá là sự xếp hạng từng chiều đo trên một thang 4 bậc từ thấp đến cao với tên gọi như sau: 1/ Tiềm ẩn (latent), tức là vẫn còn nhiều hạn chế; 2/ Khởi đầu (emerging), tức là đã có một số thông lệ tốt; 3/ Định hình (established), tức là các thông lệ tốt đã mang tính hệ thống; 4/ Tiên tiến (advanced), tức là hệ thống thông lệ tốt đáp ứng tiêu chuẩn toàn cầu. Ở đây, thông lệ tốt được hiểu là thông lệ chính sách tốt, tức là chính sách có hiệu quả trong thực tế PTNL.

Áp dụng công cụ đánh giá trên và căn cứ vào báo cáo PTNL của Việt Nam, World Bank đưa ra kết quả đánh giá từng chiều đo trong PTNL Việt Nam như sau (Bảng 3) [7]:

Qua khung phân tích trên có thể thấy các yếu kém, bất cập cơ bản về chính sách tác động xấu tới quan hệ gắn kết giữa cơ sở đào tạo với cơ quan sử dụng lao động/ doanh nghiệp là:

- Cấp tài chính thiếu hiệu quả và công bằng;
- Thiếu cơ chế nâng cao trách nhiệm giải trình của cơ sở;
- Chính sách phát triển đặt trọng tâm vào cung hơn cầu;
- Các chương trình đào tạo thiếu sự phù hợp;
- Hệ thống đào tạo thiếu sự đa dạng cần thiết.

5. Lời giải cho bài toán thiếu hụt kĩ năng ở Việt Nam

Chính các bất cập, yếu kém trong chính sách PTNL nói trên là nguyên nhân sâu xa dẫn đến tình trạng thiếu động lực, thiếu năng lực và thiếu thông tin trong việc tạo nên sự gắn kết cần thiết giữa các cơ sở đào tạo với các cơ sở có liên quan khác, chủ yếu là các doanh nghiệp và cơ quan sử dụng lao động. Vì vậy, lời giải của bài toán là khắc phục các yếu kém, bất cập đó, theo các định hướng cụ thể sau đây:

Thứ nhất, phải *tái cơ cấu tài chính công theo hướng nâng cao hiệu quả và công bằng*. Việc cấp tài chính cho giáo dục nước ta cũng rơi vào tình trạng chung của đầu

Bảng 3: Đánh giá của Ngân hàng Thế giới về hệ thống PTNL Việt Nam

TT	Các mục tiêu chính sách theo từng chiều đo PTNL	Mức độ đạt được
Khung chiến lược		
1	Xác lập định hướng chiến lược trong PTNL	Định hình
2	Ưu tiên trong tiếp cận dựa theo cầu	Khởi đầu
3	Tăng cường quan hệ phối hợp	Định hình
Giám sát hệ thống		
4	Bảo đảm tính hiệu quả và công bằng trong cấp tài chính	Tiềm ẩn
5	Bảo đảm các tiêu chuẩn phù hợp và tin cậy	Khởi đầu
6	Đa dạng hóa các con đường đến với kĩ năng	Khởi đầu
Cung ứng dịch vụ		
7	Tạo điều kiện cho sự đa dạng và tính ưu tú trong đào tạo	Khởi đầu
8	Tăng cường tính phù hợp trong các chương trình đào tạo (tức là mối quan hệ giữa đào tạo với doanh nghiệp và nghiên cứu khoa học)	Khởi đầu
9	Thúc đẩy trách nhiệm giải trình trên cơ sở bằng chứng	Tiềm ẩn

tư công, nghĩa là dàn trải, lãng phí, kém hiệu quả, đặc biệt ở giáo dục nghề nghiệp và GDĐH. Tư tưởng chỉ đạo trong việc khắc phục tình trạng đó là “Đẩy mạnh đổi mới tổ chức, cơ chế hoạt động của các đơn vị dịch vụ công phù hợp với kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa”. Chính phủ đã ban hành Nghị quyết 40CP ngày 9/8/2012 nhằm thể chế hóa chủ trương trên. Tiếp đó, tháng 02/2015, Chính phủ ban hành Nghị định 16 quy định cơ chế tự chủ của các đơn vị sự nghiệp công lập với một lộ trình cụ thể về tính giá dịch vụ sự nghiệp công. Theo đó, đến năm 2016 tính đủ chi phí tiền lương và chi phí trực tiếp; đến năm 2018 tính đủ chi phí tiền lương, chi phí trực tiếp và chi phí quản lý; đến năm 2020 tính đủ chi phí tiền lương, chi phí trực tiếp, chi phí quản lý và chi phí khấu hao tài sản cố định. Tuy nhiên, đó mới chỉ là những bước đi đầu tiên, chung nhất. Vấn đề đặt ra cho ngành Giáo dục trong đổi mới cơ chế tài chính là sớm ban hành hệ thống định mức kinh tế-kỹ thuật và tiêu chí, tiêu chuẩn chất lượng đối với giáo dục nghề nghiệp và GDĐH; đổi mới cơ chế tính giá dịch vụ trong giáo dục nghề nghiệp và GDĐH; đổi mới công tác xã hội hóa theo hướng phát triển quan hệ đối tác công-tư (PPP) nhằm tạo điều kiện thực sự bình đẳng cho khu vực tư trong tham gia phát triển giáo dục. Có được như vậy mới tạo được động lực cần thiết để các cơ sở đào tạo khắc phục sự thiếu gắn kết hiện nay trong đào tạo.

Thứ hai, phải *xây dựng cơ chế giải trình của các cơ sở đào tạo nhằm tạo môi trường thông tin công khai, minh bạch và tin cậy về các kết quả đầu ra của cơ sở*. Theo Luật GDĐH cũng như Luật GDNN thì các cơ sở GDĐH và GDNN được tự chủ trong các hoạt động chủ yếu thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo, khoa học và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng giáo dục. Dĩ nhiên, việc giao quyền tự chủ đến đâu và như thế nào còn phụ thuộc vào một số điều kiện liên quan đến năng lực của cơ sở và kết quả kiểm định chất lượng. Tuy nhiên, với các quy định pháp lý hiện nay, khoảng cách từ quyền tự chủ trên văn bản đến quyền tự chủ trên thực tế đã được rút ngắn rất nhiều. Còn một khiếm khuyết dai dẳng trong quy định về quyền tự chủ, đó là sự không quan tâm đầy đủ đến một điều kiện chính yếu, đó là *trách nhiệm giải trình của cơ sở*. Cần xây dựng cơ chế giải trình, theo đó khi thực thi quyền tự chủ, nhà trường có trách nhiệm giải trình về kết quả đầu ra với ba nơi: nội bộ nhà trường, cơ quan quản lý, công chúng. Việc giải trình này phải được gắn kết với các kết quả kiểm định để đảm bảo độ tin cậy trong giải trình. Nó cũng phải được xây dựng trên cơ sở phát triển hệ thống thông tin quản lý giáo dục (EMIS) để đảm bảo tính công khai, minh bạch trong giải trình. Đó là các yêu cầu bắt buộc để không chỉ bảo đảm niềm tin của nhà nước và xã hội đối với nhà trường, mà còn để tạo dựng môi trường thông tin thuận lợi trong việc gắn kết cung với cầu trong đào tạo.

Thứ ba, cần *từng bước tái cơ cấu hệ thống GDNN và GDĐH theo hướng chuyển trọng tâm từ cung sang cầu*. Cho đến nay, các hệ thống này phát triển chủ yếu theo chiều rộng, tập trung vào cung. Quá trình này đáp ứng một yêu cầu chủ yếu là mở rộng quy mô. Mặt tích cực của nó

là đáp ứng nhu cầu gia tăng về việc học của thanh niên. Mặt tiêu cực của nó là dẫn đến hiện tượng được gọi là *leo thang về sứ mệnh* [8]. Biểu hiện của sự leo thang này là từng nhà trường tìm cách mở rộng chức năng, nhiệm vụ để leo lên vị trí cao hơn trong phân loại. Đó là hiện tượng chung của mọi hệ thống GDNN và GDĐH trên thế giới trong quá trình phát triển tự phát. Nó kéo theo nhiều hệ quả không mong muốn. Ở nước ta, cùng với việc đặt trọng tâm vào cung, các hệ quả này là sự không bảo đảm chất lượng, tình trạng cung cấp cho người học cái mà nhà trường có chứ không phải thị trường lao động cần, sự mất cân đối về trình độ và cơ cấu ngành nghề, mà hậu quả là những thiếu hụt về kĩ năng như đã nói ở trên. Vì vậy, nhất thiết phải tái cơ cấu các cơ sở đào tạo theo hướng cầu để các cơ sở có năng lực và động lực cần thiết trong việc gắn kết với môi trường xung quanh. Đây cũng là xu thế chung hiện nay trên thế giới khi các cơ sở đào tạo phải đối diện với một thế giới việc làm và thị trường lao động thay đổi nhanh chóng với yêu cầu ngày càng khắt khe. Xu thế chung này là xây dựng bộ máy gọn nhẹ với cơ chế quản trị linh hoạt và phản ứng nhanh; giảng dạy đáp ứng nhu cầu học tập suốt đời, tạo dựng kĩ năng dám nghĩ dám làm và phát huy sức mạnh của công nghệ thông tin; NCKH gắn kết với các ngành công nghiệp, thúc đẩy sự đổi mới và dám đi vào những lĩnh vực mới; mở rộng mọi liên kết khả dĩ như đại học-phổ thông, nhà trường - doanh nghiệp, công-tư, trong nước-ngoài nước, có lợi nhuận-phi lợi nhuận, hợp tác-cạnh tranh.

Thứ tư, cần *đổi mới chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực, gắn kết với việc đổi mới chương trình GDPT sau 2015*. Hiện nay, ngành Giáo dục đang tập trung xây dựng chương trình GDPT sau 2015. Quốc hội cũng đã ban hành Nghị quyết 88 về Đổi mới Chương trình, sách giáo khoa GDPT. Việc đổi mới chương trình GDNN, GDĐH, tuy đã được nói đến nhiều, nhưng về cơ bản thiếu một định hướng cụ thể để đảm bảo có sự gắn kết với chương trình GDPT sau 2015. Bên cạnh việc đảm bảo sự đồng bộ về chương trình, giáo viên, thiết bị trong đổi mới chương trình GDPT sau năm 2015, cần đảm bảo sự đồng bộ về chương trình giáo dục, trong toàn hệ thống. Nói một cách chung nhất thì việc đổi mới chương trình GDPT phải đặt trong toàn bộ tiến trình giáo dục trong đó giáo dục mầm non cần được chú trọng hơn nữa để đảm bảo cho mọi học sinh có bước khởi đầu tốt và công bằng, GDNN, GDĐH và giáo dục thường xuyên cần có sự đổi mới tương ứng để kế thừa và phát huy những năng lực mà học sinh đã có sau khi hoàn thành giáo dục cơ bản hoặc GDPT. Nói một cách cụ thể thì không chỉ riêng chương trình GDPT mà toàn bộ hệ thống chương trình giáo dục cần được đổi mới theo tiếp cận năng lực. Yếu tố quan trọng đảm bảo sự kết nối này là việc *xây dựng và tổ chức thực hiện Khung trình độ quốc gia*.

Thứ năm, cần *tái cơ cấu hệ thống GDNN và GDĐH theo hướng nâng cao tính đa dạng*. Tính đa dạng là yêu cầu nhất thiết phải có của bất kì hệ thống đào tạo nào để đảm bảo tính bền vững của hệ thống trong việc ứng phó với các nhu cầu đa dạng của thị trường lao động. Tuy nhiên, với tình trạng leo thang về sứ mệnh hiện đang diễn ra khá phổ biến ở nước ta, tính đa dạng này



đang bị đe dọa. Vì vậy, trước hết rất cần có những phân định cụ thể về sứ mệnh cho từng cơ sở đào tạo để cơ sở đó vươn lên về chất lượng và hiệu quả trong phạm vi sứ mệnh của mình. Điều đó đảm bảo tính đa dạng trong cơ cấu hệ thống. Bên cạnh đó rất cần khuyến khích và phát huy tính đa dạng trong cơ chế vận hành của hệ thống như cơ chế phân luồng, cơ chế liên thông, cơ chế gắn đào tạo với sử dụng. Đặc biệt quan trọng là nâng cao tính đa dạng trong tổ chức và hoạt động của nhà trường. Trong phạm vi quyền tự chủ của mình, các cơ sở đào tạo cần đa dạng hóa các chương trình đào tạo, các phương thức đào tạo, các quan hệ đối tác, tạo thuận lợi nhất cho người học trong tiếp cận giáo dục, trong tìm việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi tốt nghiệp. Theo hướng này, cần phát triển quan hệ đối tác công-tư (PPP) trong đó khu vực tư được coi là đối tác bình đẳng của khu vực công trong phát triển giáo dục; cần tạo cơ chế để doanh nghiệp không chỉ gắn kết với cơ sở đào tạo mà còn tham gia trực tiếp vào cung ứng đào tạo nhân lực; cần mở rộng và nâng cao chất lượng đào tạo từ xa, đặc biệt là việc áp dụng các khóa học trực tuyến mở đại chúng (MOOC) trong GDĐH.

6. Kết luận

Cuối năm 2015, trong trong Báo cáo “Năng suất lao động của Việt Nam: Thực trạng và giải pháp” do Bộ Kế hoạch và Đầu tư gửi tới các thành viên Chính phủ có gửi đi thông điệp là phải đến năm 2038, Việt Nam mới bắt kịp NSLĐ của Philippines, đến năm 2069 mới bắt kịp NSLĐ của Thái Lan, trong khi khoảng cách với Trung Quốc lại gia tăng đáng kể. Trong rất nhiều nguyên nhân của tình trạng này, có một nguyên nhân quan trọng là việc đào tạo không đến nơi đến chốn của Việt Nam.

Đó là do cho đến nay các cơ sở đào tạo, từ dạy nghề đến đại học vẫn thiếu sự gắn kết cần thiết với môi trường xung quanh, chủ yếu là các doanh nghiệp. Nguyên nhân trực tiếp của sự thiếu gắn kết này là do các cơ sở thiếu năng lực, thiếu động lực và thiếu thông tin. Nguyên nhân sâu xa là ở những yếu kém và bất cập trong chính sách PTNL của Việt Nam. Vì vậy, hệ thống giải pháp về chính sách để khắc phục liên quan đến tái cơ cấu tài chính công,

nâng cao trách nhiệm giải trình, tái cơ cấu hệ thống GDNN và GDĐH, tái cơ cấu chương trình đào tạo.

Thực ra, về cơ bản, các giải pháp này không mới. Chúng đã từng được đề cập nhiều lần, dưới dạng này hoặc dạng khác, trên các văn bản. Có một khoảng cách lớn, tồn tại dai dẳng giữa các văn bản chính sách với việc tổ chức thực hiện. Nó phản ánh một sự thiếu hụt kĩ năng nghiêm trọng hơn, đó là *thiếu hụt kĩ năng trong tổ chức thực hiện của các cấp có trách nhiệm*.

Vì vậy, lời giải của bài toán thiếu hụt kĩ năng của lao động Việt Nam sẽ còn nằm đó chừng nào bài toán thiếu hụt kĩ năng trong tổ chức thực hiện chưa tìm được lời giải hiệu nghiệm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. World Bank, (2013a), *Báo cáo phát triển Việt Nam*. Hà Nội: Trung tâm Thông tin Phát triển Việt Nam.
- [2]. Nguyễn Hoàng Lan, (2014), *Nghiên cứu đánh giá mức độ hài lòng của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực trình độ đại học ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội,
- [3]. Schwab, K. (ed), (2014), *The Global Competitiveness Report 2014-2015*, Geneva: The World Economic Forum.
- [4]. Viện Năng suất Việt Nam, (2014), *Báo cáo năng suất Việt Nam 2014*, Viện Năng suất Việt Nam, Hà Nội.
- [5]. World Bank, (2012), *Putting higher education to work. Skills and research for growth in East Asia*. Washington, D.C.: The World Bank.
- [6]. Aring, M, (2015), *Asean Economic Community 2015: Enhancing competitiveness and employability through skill development*. Bangkok: ILO.
- [7]. World Bank, (2013b), *What matters for workforce development: A framework and tool for analysis*. Worldbank.org/education/saber.
- [8]. Longanecker, A. D, (2008), *Mission differentiation vs mission creep: Higher education’s battle between creationism and evolution*. Western Interstate Commission for Higher Education.

SKILL DEFICIT OF VIETNAM LABOUR IN THE CONTEXT OF REGIONAL INTEGRATION: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Pham Do Nhat Tien
National Institute of Education Management
Email: phamntien@hotmail.com

Abstract: *The problem of skilled labor deficit in Vietnam has become pressing issue in improving the national competitiveness, particularly in the context of deeper integration in the region, with the formation of the ASEAN economic community by the end of 2015. The direct cause of this status was due to the incompetence training institutions with motivation and information absence so as to create necessary cohesion to the surrounding environment. The root cause was due to the inadequacies and shortcomings in human resource development policies in Vietnam. Therefore, solutions to this problem in terms of policy are to restructure public finance, improve accountability, course renewal towards competence and restructure vocational and higher education towards the needs.*

Keywords: *Skill deficit; development of human resource; educational restructure; Vietnamese labour.*