

ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH DỰ BÁO CẦU NHÂN LỰC ĐƯỢC ĐÀO TẠO Ở NƯỚC TA

• TS. PHẠM QUANG SÁNG,
TS. TRẦN THỊ THÁI HÀ, TS. NGUYỄN VĂN CHIẾN
*Trung tâm Phân tích và Dự báo
nhu cầu đào tạo nhân lực*

Đầu những năm 80 của thế kỉ XX ở nước ta đã tiến hành những nghiên cứu đầu tiên về dự báo nhu cầu nhân lực được đào tạo, bao gồm: dự báo nhu cầu cán bộ chuyên môn (đại học và trung học chuyên nghiệp) do Viện Nghiên cứu Giáo dục Đại học và Trung học chuyên nghiệp chủ trì và dự báo nhu cầu công nhân kĩ thuật do Viện Khoa học Dạy nghề chủ trì¹. Lẽ ra, khi nền kinh tế chuyển đổi từ mô hình kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường, công tác dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực càng cần được coi trọng nhằm tham mưu, khuyến nghị hay điều chỉnh các chính sách đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động. Tuy nhiên, trong mấy thập niên vừa qua vấn đề dự báo cung - cầu lao động đã không được chú trọng đúng mức.

Thực trạng mất cân đối về cung cầu nguồn nhân lực cho nền kinh tế trong những năm gần đây đã đặt ra yêu cầu điều chỉnh về mặt chính sách đào tạo. Vì lẽ đó, chủ trương đào tạo theo nhu cầu xã hội được ra đời và công tác dự báo thị trường lao động nói chung và dự báo cung - cầu nhân lực được đào tạo đang được khởi động trở lại. Trong công tác dự báo cung và cầu nhân lực được đào tạo, thì dự báo cầu nhân lực được đào tạo rất phức tạp, khó khăn đòi hỏi hội đủ các điều kiện về mặt phương pháp luận, nhân lực, kĩ thuật sử dụng, số liệu đầy đủ, chính xác... đồng thời cần sự phối hợp giữa nhiều cơ quan khác nhau. Do vậy, bài viết này sẽ nhấn mạnh hơn đến dự báo cầu nhân lực được đào tạo cũng như các khuyến nghị để thực hiện công việc có vai trò hết sức quan trọng này.

Nội dung bài viết được cấu trúc thành 3 phần: 1) Mô hình dự báo cầu nhân lực được đào tạo; 2) Một số điều kiện cơ bản để thực hiện mô hình dự báo cầu nhân lực được đào tạo; 3) Đề xuất tổ chức phối hợp thực hiện dự báo cầu nhân lực được đào tạo.

1. Mô hình dự báo cầu nhân lực được đào tạo

Dự báo là những nhận định về tương lai của các sự vật, hiện tượng (tự nhiên, kinh tế, xã hội.v.v). Những nhận định này có thể dựa trên cơ sở lập luận vững chắc hoặc không căn cứ vào bất kì luận cứ khoa học nào; chúng có thể chính xác hoặc không chính xác; chúng có thể chi tiết hoặc không chi tiết; chúng có thể dựa trên mô hình hoặc chỉ mang tính thông tin.

Như vậy, mức độ tin cậy của một dự báo nói chung phụ thuộc vào cơ sở xây dựng và quá trình vận hành mô hình dự báo. Những dự đoán đơn thuần sẽ thường không có độ tin cậy cao, ngược lại, những dự báo dựa trên các cách tiếp cận khoa học (hệ thống, lịch sử...) và được kiểm định thì những kết quả có được sẽ giúp cho việc hoạch định các chính sách hiệu quả hơn. Mặc dù vậy, ngay cả khi nó được dựa trên những cách tiếp cận đúng đắn thì dường như vẫn chưa đủ bởi thực tiễn luôn luôn vận động và các biến cố phần nhiều khó dự đoán được, và đây chính là những thách thức cho công tác dự báo.

Trong dự báo cung - cầu lao động, kinh nghiệm của các nước đã chỉ ra là sau khi dự báo được cầu việc làm theo ngành kinh tế và theo loại nghề nghiệp (dựa trên danh mục nghề nghiệp), thường tiến hành một lớp dự báo bổ sung: dự báo thị trường lao động theo trình độ và nhóm ngành đào tạo (labor market forecast by types of education&training), trong đó: (1) về phía cung là

1 Sau khi sáp nhập Bộ Giáo dục và Bộ Đại học và Trung học chuyên nghiệp thành Bộ Giáo dục và Đào tạo, các viện này cũng được sáp nhập và ngày nay là Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.

số người lao động (tổng số và phân theo trình độ, nhóm ngành đào tạo) sẵn sàng làm việc với mức tiền lương và điều kiện công việc nhất định; lượng lao động cung chính là số người đã tốt nghiệp ở các trình độ đào tạo khác nhau và sẵn sàng làm việc (tìm kiếm việc làm); (2) về phía cầu là nhu cầu về nhân viên và công nhân (có thể gọi chung là người lao động) ở một thị trường việc làm cụ thể (ví dụ như xây dựng hoặc ngân hàng) và cũng cần được phân theo loại nghề nghiệp, trình độ và ngành nghề đào tạo. Đây là một bước rất quan trọng nhằm có được các căn cứ khoa học trong hoạch định chính sách giáo dục và đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, tránh tình trạng cung - cầu bất hợp lý, lãng phí cả về chi phí bằng tiền và chi phí cơ hội của xã hội.

Thông thường, dự báo cung - cầu nhân lực được đào tạo cho nền kinh tế thường được dự báo dài hạn bởi quá trình hoạch định chính sách và đào tạo nhân lực cung ứng cho thị trường lao động khó được thực hiện chỉ trong một khoảng thời gian ngắn. Có nhiều mô hình dự báo dài hạn đang được sử dụng ở nhiều quốc gia về cầu nhân lực, dưới đây là một số mô hình tiêu biểu:

(1) Mô hình Lotus được xây dựng dựa trên mô hình kinh tế vĩ mô liên ngành do nhóm Inforum (của Mỹ) đang trợ giúp cho Việt Nam (Cục Việc làm, Bộ LĐTB&XH);

(2) Mô hình cơ sở BLS (US. Bureau of Labor Statistics) do Cục thống kê lao động của Mỹ thực hiện. Đây là mô hình dự báo mang tính vĩ mô đa ngành, được chia thành 6 bước thực hiện: Lực lượng lao động; Tăng trưởng kinh tế chung; Cầu nhân lực chung; Đầu ra-đầu vào; Nhân lực theo lĩnh vực; Nhân lực theo ngành;

(3). Mô hình IER (The Institute of Employment Rights - UK) do Viện Quyền của Người lao động của Anh thực hiện. Về phương pháp luận, mô hình này cơ bản giống mô hình BLS của Mỹ. Điểm khác của mô hình này là phân tích chi tiết hơn, chú ý hơn tới nhu cầu theo nghề, đào tạo theo vùng miền và giới tính (khi lao động nam hoặc nữ không thể thay thế cho nhau do yêu cầu nghề nghiệp);

(3) Mô hình IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit - IAB/ Institute for Employment Research, Nuremberg, Germany) do Viện Nghiên cứu Việc làm của Đức thực hiện. Mô hình này về cơ bản cũng tương tự các mô hình khác. Tuy nhiên, điểm khác biệt là trong dự báo lực lượng lao động, có

tính đến các đặc tính như người lao động đang làm việc, nhập mới, hoặc lao động di cư, nhập cư, dân số và tỉ lệ tham gia lực lượng lao động.

Tùy vào tính mục đích của việc sử dụng kết quả dự báo trong hoạch định chính sách và những đặc thù riêng về điều kiện kinh tế - xã hội, cách thức tổ chức và cấu trúc của nền kinh tế.v.v. mà các mô hình được xây dựng theo những nét khác nhau. Tuy nhiên, chúng ta có thể tìm thấy nhiều điểm tương đồng giữa các mô hình dự báo kể trên về cầu lao động nói chung và cầu lao động được đào tạo nói riêng. Các điểm chung có thể rút ra, gồm:

(1) Về bản chất các mô hình trên đều dựa vào và đưa ra dự báo cầu lao động theo ngành kinh tế và lĩnh vực nghề nghiệp. Ngành kinh tế là xuất phát điểm quan trọng để dự báo cầu lao động cho chính ngành đó và cơ sở để xem xét dự báo cầu của toàn bộ nền kinh tế;

(2) Sự phát triển kinh tế và cầu lao động chịu tác động của nhiều nhân tố. Các nước đều cho rằng không thể đưa tất cả các nhân tố vào một mô hình cụ thể được, giải quyết vấn đề này trong thực tế là đưa ra các giả thiết và việc xây dựng các giả thiết cần phải thận trọng. Việc xây dựng một mô hình nhân tố được xuất phát từ chính nền kinh tế của mỗi nước là tốt nhất; trong trường hợp "nhập khẩu" mô hình nhân tố của nền kinh tế khác cần phải điều chỉnh và làm cho nó thích hợp với nền kinh tế của nước áp dụng mô hình đó;

(3) Có nhiều cách tính hệ số việc làm, song cách phổ biến nhất mà các nước đã dùng để tính thông qua hàm sản xuất, đương nhiên mỗi nước sẽ lựa chọn dạng hàm để sử dụng;

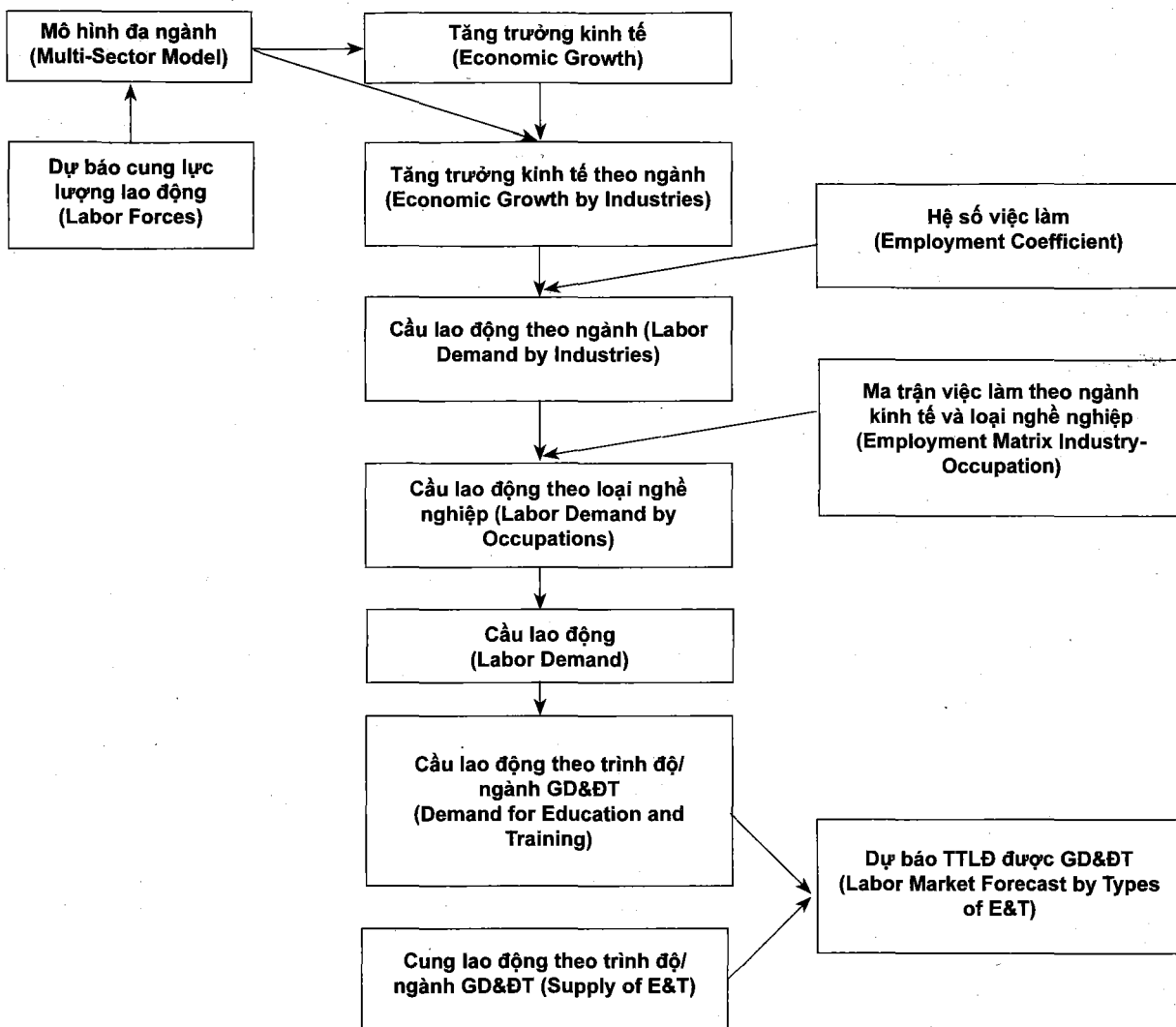
(4) Ma trận việc làm theo ngành kinh tế và loại nghề nghiệp phụ thuộc vào phân loại ngành kinh tế và phân loại nghề nghiệp, mức độ chi tiết hóa nghề nghiệp còn phụ thuộc vào số liệu thống kê có thể có được. Thông thường, các nước đều cân nhắc giữa chi phí tăng thêm cho việc thu thập và xử lý số liệu khi mở thêm cấp độ của ma trận.

Một điểm yếu của những mô hình vĩ mô là thường đưa ra các kết quả quá tổng hợp, trong nhiều trường hợp khó áp dụng mô hình này cho các ngành cụ thể. Để hạn chế điều này, có những cách giải quyết khác nhau tùy theo quốc gia. Chẳng hạn ở Mỹ, người ta mở rộng mô hình bằng phân ngành nhỏ hơn ngay trong mô hình vĩ mô.

Dựa trên các điểm tương đồng giữa các mô hình dự báo kể trên và điều kiện thực tiễn ở Việt

Nam, chúng tôi đề xuất một mô hình dự báo dài hạn về cầu lao động được đào tạo cho nền kinh tế ở nước ta được minh họa bằng sơ đồ tổng quát dưới đây:

Sơ đồ tổng quát về quy trình dự báo dài hạn về cầu lao động nói chung và cầu lao động được đào tạo



2. Một số điều kiện cơ bản để thực hiện mô hình dự báo cầu nhân lực được đào tạo

Để có được kết quả dự báo đáp ứng yêu cầu của công tác hoạch định chính sách, ngoài lựa chọn được một mô hình, các cách tiếp cận trong xây dựng mô hình dự báo phù hợp với các đặc điểm của mỗi quốc gia; vấn đề còn lại là phải hội đủ các điều kiện để vận hành mô hình và thực nghiệm các phương pháp dự báo trong mỗi bước của mô hình. Qua những thử nghiệm bước đầu về dự báo cung - cầu lao động ở Việt Nam, các

điều kiện cơ bản sau đây cần được tăng cường:

2.1. Hệ thống các danh mục ngành đào tạo, danh mục nghề nghiệp xã hội. Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam hiện nay được phân thành 5 cấp². Nếu đem so sánh với phân loại của các nước thì hệ thống phân loại ngành kinh tế của nước ta cơ bản có sự tương thích; đây là cơ sở tốt để tiến hành công tác thống kê, dự báo, lập kế hoạch và nghiên cứu.

2 Theo Quyết định số 10/2007/QĐ-TTg ngày 23/01/2007 về Hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam

Bảng danh mục giáo dục, đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân³ mới đây của nước ta gồm 5 cấp, trong đó 3 cấp đã được ban hành là: trình độ đào tạo, lĩnh vực đào tạo, nhóm ngành/ nghề đào tạo; hai cấp chi tiết hơn là cấp 4 (ngành/ nghề) và cấp 5 (chuyên ngành/ nghề) đang được các Bộ phối hợp xây dựng và ban hành trong thời gian tới.

Về phân loại nghề nghiệp đang đòi hỏi phải bổ sung và hoàn thiện phù hợp; đây là trở ngại lớn cho việc thu thập, xử lý số liệu thống kê một cách có hệ thống (theo chuỗi thời gian, mức độ tương thích...) để tiến hành các dự báo về cầu và cung nhân lực.

Cũng cần nhấn mạnh thêm, sau khi hoàn thiện danh mục ngành đào tạo, danh mục nghề nghiệp thì các thuật ngữ được sử dụng trong thực tế cũng cần tuân thủ một cách thống nhất, tránh tình trạng những thuật ngữ cũ nay không được dùng trong phân loại mới vẫn sử dụng.

2.2. Hệ thống số liệu thống kê về kinh tế, lao động, việc làm, tuyển sinh, đào tạo. Hiện tại đang thiếu nhiều loại số liệu để đại diện cho các nhân tố đưa vào mô hình dự báo; do vậy để chạy mô hình dự báo, chúng ta đã phải dùng số liệu giả định. Dùng quá nhiều số liệu giả định sẽ ảnh hưởng đến độ chính xác của dự báo. Ngoài ra, các số liệu phải đảm bảo độ tin cậy, tính nhất quán cao và mức độ chi tiết cần thiết. Những người sử dụng số liệu cho dự báo cần hiểu rõ về quy trình, cách thức thu thập và xử lý số liệu thống kê để lường trước và hạn chế tối đa các sai số có thể có.

Các cuộc điều tra thống kê ở nước ta không ngừng được bổ sung, hoàn thiện, song trong thực tế vẫn chưa thể đáp ứng được cho công tác dự báo. Đơn cử, để thực hiện lớp dự báo bổ sung về cầu nhân lực được đào tạo ở mô hình đã đề xuất ít nhất cần các thông tin, số liệu thống kê từ một hoặc cả 2 cuộc điều tra sau:

(a) *"Điều tra theo dấu vết"* (Tracer Study). Cuộc điều tra này sẽ cho biết thông tin về những người đã tốt nghiệp tham gia vào lực lượng lao động,

việc làm, thu nhập, những phản hồi về mức độ đáp ứng của chương trình đào tạo hay những kiến thức và kỹ năng của những người mới tốt nghiệp sau một thời gian nhất định (thường sau tốt nghiệp từ 6 tháng đến 2 năm) tham gia vào thị trường lao động. Ngoài việc cung cấp dữ liệu cho dự báo cầu lao động được đào tạo, cuộc điều tra theo này còn hướng tới thực hiện các mục tiêu: Đánh giá hiệu quả kinh tế của đào tạo, thông qua các chỉ số chính: tỉ lệ người tốt nghiệp tham gia lực lượng lao động, tỉ lệ có việc làm và thất nghiệp, tiền lương trung bình và phân bố người tốt nghiệp theo các mức thu nhập; Cung cấp thông tin hữu ích cho người học (lựa chọn ngành đào tạo, trường đào tạo), cho cơ sở đào tạo (đổi mới chương trình, mở rộng hay thu hẹp quy mô tuyển sinh theo ngành đào tạo) và điều tiết cơ cấu ngành đào tạo của cả hệ thống.

(b) *"Điều tra hồi cố"* (Recall Survey). Cuộc điều tra này sẽ hỏi những người đang làm việc về các thông tin có liên quan đến nghề nghiệp (vị trí nghề nghiệp), thu nhập, trình độ và ngành đã được đào tạo.

Cả hai cuộc điều tra này còn cho biết thông tin về những người tốt nghiệp một chương trình đào tạo nhất định có thể đảm nhiệm hay khả năng đáp ứng các vị trí làm việc khác nhau⁵ và ứng với một ngành đào tạo thì vị trí việc làm nào chiếm tỉ trọng cao nhất.

(c) *Kinh phí để tiến hành thu thập, xử lý số liệu, hợp tác và phối hợp với các đối tác, mời chuyên gia quốc tế trợ giúp kỹ thuật dự báo cầu lao động được đào tạo.* Phần trên đã đề cập đến việc sau khi dự báo được cầu việc làm theo nghề nghiệp sẽ tiến hành một lớp dự báo bổ sung: dự báo cung - cầu lao động được giáo dục và đào tạo. Chúng ta đang khởi động trở lại việc dự báo thị trường lao động, do đó, để đáp ứng kịp thời nhu cầu bức thiết trong công tác dự báo và hoạch định chính sách hiện nay thì việc kế thừa, vận dụng và phát triển mô hình dự báo các nước đã sử dụng - được kiểm chứng và thừa nhận về sự thành công trong thực tế là lựa chọn có hiệu quả. Song điều này cũng gặp những trở ngại nhất định, đặc biệt thiếu

3. Theo Quyết định số 38/2009/QĐ-TTg ngày 09/3/2009 về ban hành Bảng danh mục giáo dục, đào tạo của Hệ thống giáo dục quốc dân

4. Khoản 2 điều 3 của QĐ 38/2009/QĐ-TTg đã ghi: "Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Bộ Kế hoạch và Đầu tư ban hành và cập nhật Bảng danh mục giáo dục, đào tạo cấp chi tiết hơn (cấp IV hoặc cấp IV và cấp V) phù hợp với yêu cầu quản lý giáo dục".

5. Kinh nghiệm của Newzealand về ma trận việc làm sau khi tốt nghiệp để tính khả năng một ngành đào tạo có thể làm ở các vị trí khác nhau, từ đó dự báo nhu cầu cũng như đánh giá khả năng đáp ứng của hệ thống giáo dục đối với thị trường lao động như thế nào.

các nhà chuyên môn có đủ kiến thức, kĩ năng để sử dụng và phát triển các mô hình này cho phù hợp với đặc điểm của nước ta. Để vượt qua trở ngại này, cần ít nhất khoảng thời gian từ một đến hai năm dưới sự trợ giúp và chuyển giao kĩ thuật của các đối tác quốc tế với các chuyên gia có kinh nghiệm về dự báo cung - cầu nhân lực cho các cơ quan dự báo của Việt Nam thông qua hình thức làm việc theo nhóm giữa chuyên gia quốc tế với chuyên gia trong nước và các khóa tập huấn.

Nguồn kinh phí sử dụng cho các cuộc điều tra để thu thập số liệu theo chuyên đề hoặc xử lí, tổng hợp lại các dữ liệu đã có và mời chuyên gia quốc tế trợ giúp kĩ thuật đều không nhỏ so với khả năng ngân sách được cấp của các cơ quan, tổ chức thực hiện. Do vậy, có thể huy động nguồn kinh phí để tiến hành các hoạt động này thông qua các dự án được tài trợ bởi nguồn vốn ODA hoặc kết hợp giữa vốn ODA và ngân sách nhà nước.

3. Đề xuất tổ chức phối hợp thực hiện dự báo cầu nhân lực được đào tạo

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác dự báo trong hoạch định chính sách phát triển kinh tế - xã hội, thời gian qua, một số cơ quan dự báo được thành lập nhằm thực hiện các dự báo cho toàn bộ nền kinh tế hoặc cho từng lĩnh vực/ngành cụ thể. Hiện tại, Trung tâm Thông tin và Dự báo kinh tế xã hội quốc gia (Bộ Kế hoạch và Đầu tư), Trung tâm Quốc gia Dự báo và Thông tin thị trường lao động (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội), và Trung tâm Phân tích và Dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực (Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam - Bộ Giáo dục Đào tạo) bước đầu đang có sự phối hợp và chia sẻ kinh nghiệm để thực hiện dự báo thị trường lao động nói chung và thị trường lao động theo trình độ và ngành đào tạo nói riêng.

Để đẩy mạnh công tác dự báo thị trường lao động theo trình độ và ngành đào tạo đang cần sự phối hợp tốt hơn không chỉ của 3 cơ quan kể trên mà cần sự hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm của các đơn vị nghiên cứu dự báo kinh tế - xã hội của các trường đại học, các viện nghiên cứu và các cơ quan thống kê. Bởi vậy, chúng tôi *kiến nghị*:

Hàng năm, nên tổ chức các diễn đàn chuyên về dự báo và thống kê kinh tế - xã hội ở Việt Nam. Diễn đàn này sẽ là nơi trao đổi kinh nghiệm, học thuật, thông tin về dự báo và thống kê; đặc biệt thông qua diễn đàn, các lãnh đạo đơn vị này sẽ trực tiếp ngồi lại và bàn về cơ chế phối hợp, chia

sẽ dữ liệu,...v.v.. Hiện nay, mỗi đơn vị đều có các cơ sở dữ liệu về kinh tế - xã hội được xây dựng bởi các nguồn tài trợ/kinh phí khác nhau và trong thực tế chưa có sự "chia sẻ", "kế thừa" dẫn đến sự lãng phí nguồn lực xã hội.

Các cơ quan chủ trì và tham gia vào dự báo cung - cầu nhân lực được đào tạo ở Việt Nam còn thiếu kinh nghiệm và thực tế hoạt động trong những năm qua cho thấy đây là một lĩnh vực hiện gặp nhiều khó khăn cả về mặt nhân lực và vật lực, vì vậy chúng tôi kì vọng có sự quan tâm chia sẻ nhiều hơn của các cơ quan thống kê, dự báo kinh tế - xã hội, đặc biệt sự quan tâm chỉ đạo và tạo điều kiện của các nhà lãnh đạo và quản lí các cấp, các cơ quan quản lí nhà nước về kế hoạch, thống kê, lao động, giáo dục, tài chính và các ngành kinh tế.

Bài viết mới chỉ đề cập đến một số vấn đề chung và xét thấy cần đặt ra trong dự báo cầu nhân lực được đào tạo ở nước hiện nay. Hy vọng sẽ nhận sự tham gia của những người quan tâm cả về mặt phương pháp luận, cách thức tiếp cận cũng như các điều kiện cần thiết và cách thức tổ chức, phối hợp giữa các cơ quan trong công tác dự báo cầu nhân lực được đào tạo ở nước ta để hoạt động này thực sự đóng góp thiết thực hơn vào công tác hoạch định chính sách đào tạo và sử dụng nhân lực.

CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO CHÍNH

1. Choi, Kangsik, *Dự báo cung - cầu lao động*; Dự án Chia sẻ kinh nghiệm phát triển của Hàn Quốc cho Việt Nam; 7/2010.
2. *Dự báo sơ bộ về kinh tế vĩ mô và thị trường lao động sử dụng mô hình Lotus*; Dự án Thị trường lao động, Cục việc làm, Bộ Lao động, Thương binh và xã hội; 6/2010.
3. Đề tài cấp Bộ B2007-CTGD-04: *Cơ sở khoa học của việc xác định cơ cấu ngành đào tạo đại học trong tiến trình hội nhập quốc tế*; Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 2009.
4. Đề tài cấp Bộ B2007-37-01-TĐ: *Nghiên cứu xây dựng mô hình dự báo phát triển giáo dục đại học Việt Nam*; Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 2010.

SUMMARY

The author proposes the model for manpower forecast in Vietnam: 1/ Forecast model for trained manpower; 2/ basic conditions for implementing the new manpower model; 3/ recommendations concerning implementation of trained manpower forecast.