

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

-----***-----

TRẦN THỊ PHƯƠNG NAM

**CƠ SỞ KHOA HỌC CỦA DỰ BÁO
NHU CẦU NHÂN LỰC
TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG, ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 62.14.01.14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Hà Nội, 2014

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM**

-----***-----

TRẦN THỊ PHƯƠNG NAM

**CƠ SỞ KHOA HỌC CỦA DỰ BÁO
NHU CẦU NHÂN LỰC
TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG, ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 62.14.01.14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:

- 1. PGS. TS. NGUYỄN CÔNG GIÁP**
- 2. TS. PHẠM QUANG SÁNG**

Hà Nội, 2014

Luận án được hoàn thành tại
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

Người hướng dẫn khoa học:

- 1. PGS. TS. NGUYỄN CÔNG GIÁP**
- 2. TS. PHẠM QUANG SÁNG**

Phản biện 1: PGS. TS. Trần Khách Đức,

Đại học Bách khoa Hà Nội

Phản biện 2: TS. Nguyễn Công Mỹ, Viện Chiến lược Phát triển,

Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Phản biện 3: TS. Phan Tùng Mậu,

Liên hiệp các hội khoa học và kỹ thuật Việt Nam

Luận án được bảo vệ trước hội đồng chấm luận án cấp Viện họp tại

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, 101 Trần Hưng Đạo, Hà Nội

Vào hồi h , ngày tháng năm 2015

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện quốc gia
 - Thư viện Viện Khoa học giáo dục Việt Nam
-

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

NQ số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013, Hội nghị TW 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT có quan điểm chỉ đạo: “Phát triển GD&ĐT phải gắn với nhu cầu phát triển KT-XH và bảo vệ TQ; với tiến bộ KH-CN; phù hợp quy luật khách quan”. NQ số 14/2005/NQ-CP ngày 02/11/2005 của CP về đổi mới cơ bản và toàn diện GDDH VN giai đoạn 2006-2020 cũng có quan điểm chỉ đạo: “Gắn kết chặt chẽ đổi mới GDDH với chiến lược phát triển KT-XH,...”. Ưu tiên đào tạo NL phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển KT-XH là một trong những mục tiêu quan trọng nhất của chiến lược phát triển GD nước ta.

Nhu cầu học ở ĐH không ngừng gia tăng, thể hiện nhu cầu được hiểu biết, được tiếp cận những kiến thức, kỹ năng mang lại thu nhập tốt hơn trong thời đại nền kinh tế tri thức đang ngày càng chiếm lĩnh ưu thế. Quy mô NL có trình độ CĐ, ĐH có chiều hướng gia tăng nhưng cung và cầu vẫn còn chưa gặp nhau, các doanh nghiệp vẫn đi tìm người, trong khi đó số SV ra trường nhưng chưa có việc làm phù hợp với chuyên môn vẫn còn tương đối nhiều. Điều này đòi hỏi cần có những DB đảm bảo tính KH về NCNL trình độ CĐ, ĐH để các trường có căn cứ xác định cơ cấu đào tạo của mình.

Các đề tài nghiên cứu về DB nói chung, DB GD và DB NL cũng đã được thực hiện không ít. Tuy nhiên, những nghiên cứu riêng về DB nhu cầu NL trình độ cao đẳng, đại học (CĐ, ĐH) còn chưa được thể hiện rõ nét, gần đây mới chỉ tập trung vào thử nghiệm một số mô hình DB cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH. Những khó khăn về cơ sở dữ liệu (CSDL) khi áp dụng các mô hình DB trong điều kiện VN hiện nay đã được đề cập, song các phương án thay thế giữa các biến hoặc hoàn thiện CSDL cũng cần tiếp tục đề xuất có sức thuyết phục mạnh hơn. Trong các nghiên cứu đã thực hiện, CSKH để hình thành DB NCNL trình độ CĐ, ĐH chưa được giải quyết triệt để và những khó khăn khi áp dụng các mô hình DB trong điều kiện VN hiện nay chưa được xác định rõ ràng. Điều này đang đòi hỏi phải hệ thống hóa, bổ sung cả về lý luận và thực tiễn nhằm tăng sức thuyết phục, độ tin cậy của các mô hình DB nhu cầu NL có trình độ CĐ, ĐH.

Chính vì các lý do cơ bản trên, việc lựa chọn nghiên cứu “**Cơ sở khoa học của DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam**” là đúng đắn và đáp ứng yêu cầu cấp thiết của hoạt động QLGD hiện nay.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn, đề xuất quy trình, kỹ thuật và các giải pháp tăng cường các điều kiện để DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam đảm bảo được độ tin cậy và đáp ứng được các yêu cầu của thực tiễn.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

Khách thể nghiên cứu: Nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam.

Đối tượng nghiên cứu: DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam.

4. Giả thuyết khoa học

DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH là một nhiệm vụ thiết yếu của công tác QLGD hiện nay, là cơ sở cho việc XD, hoạch định các chính sách ĐTNL đáp ứng nhu cầu XH. Tuy nhiên, nhận thức và thực tế thực hiện còn nhiều hạn chế, yếu kém; nếu chỉ rõ được

các nhân tố tác động đến NCNL trình độ CĐ, ĐH và trên cơ sở đó định hình được các PP, quy trình DB và đề xuất các giải pháp tăng cường các điều kiện để thực hiện DB thì kết quả DB NCNL sẽ có độ tin cậy cao - làm cơ sở cho hoạch định chính sách ĐT và sử dụng NL có trình độ CĐ, ĐH.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu đã đề ra, luận án thực hiện những nhiệm vụ chính sau: i) Nghiên cứu xác lập CSLL của DB NCNL trình độ CĐ, ĐH; ii) Nghiên cứu kinh nghiệm DB NCNL của một số nước trên thế giới, rút ra bài học cho DB nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở VN; iii) Phân tích, đánh giá thực trạng DB và các điều kiện để thực hiện DB NCNL trình độ CĐ, ĐH ở VN; iv) Thử nghiệm DB NCNL trình độ CĐ, ĐH của nước ta đến 2020; v) Đề xuất quy trình, kỹ thuật và giải pháp tăng cường các điều kiện để DB NCNL trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam.

6. Giới hạn của đề tài

NCNL trình độ CĐ, ĐH thể hiện ở các mặt: số lượng, cơ cấu theo ngành đào tạo và chất lượng; do những khó khăn về CSDL nhân lực trình độ CĐ, ĐH theo cơ cấu ngành ĐT, chất lượng ĐT và trong khuôn khổ phạm vi nghiên cứu của mình, luận án tập trung nghiên cứu cơ sở khoa học của các phương pháp DB định lượng dự báo qui mô NCNL trình độ CĐ, ĐH của cả nước.

7. Phương pháp tiếp cận và các phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp tiếp cận

PP luận của DB nghiên cứu tương lai của đối tượng DB dưới các khía cạnh của bản thể luận, lôgic học và nhận thức luận. Phép duy vật biện chứng là cơ sở PP luận của mọi DB khoa học. Trong hệ thống các quy luật biện chứng, khi tiến hành lập DB, đặc biệt lưu tâm đến nguyên lý về mối liên hệ nhân quả, là CSKH của các tiên đoán, là nền tảng, chỗ dựa cho những hoạt động thực tiễn nhằm thực hiện các mục tiêu DB. Tính chất quyết định luận duy vật biện chứng khẳng định rằng tương lai được xác định không hoàn toàn bởi cái hiện hữu mà tồn tại một phần trong các sự kiện, đối tượng được DB.

Một số cách tiếp cận chính sau đây đã được sử dụng trong nghiên cứu luận án:

Cách tiếp cận lịch sử, lôgic: Với DB NCNL trình độ CĐ, ĐH, tiếp cận LS là PP tiếp cận quan trọng vì phải dựa trên dãy số liệu quá khứ, tương lai được DB theo xu thế của quá khứ và hiện tại, trên cơ sở đó dịch chuyển xu thế cho tương lai.

Cách tiếp cận phức hợp: với DB NCNL trình độ CĐ, ĐH, phải xem xét nhóm NL này trong mqh với KT gia đình, với KT vùng miền, với LLLĐ và sự phát triển của dân số.

Cách tiếp cận cấu trúc - hệ thống: Sự phát triển của hệ thống con “nhân lực trình độ CĐ, ĐH” cũng có những qui luật vận động độc lập, tương ứng với sự vận động phát triển chung của hệ thống GD và KT-XH.

Cách tiếp cận theo dấu hiệu thị trường: đánh giá thị trường LĐ là một việc làm đầy thách thức đối với các nhà nghiên cứu, các nhà XD chính sách về việc làm, các nhà phân tích về nhân lực và cả những người lập kế hoạch về GD-ĐT trong những thập kỷ tới, với mục đích làm giảm sự chênh lệch giữa cung và cầu NL, nhất là về kỹ năng nghề nghiệp.

7.2. Các phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu lý luận: Sử dụng các PP: phân tích, khái quát hoá, so sánh, đối chiếu, logic, lịch sử, hệ thống hoá lý thuyết, tổng hợp các nghiên cứu đã có,... để làm rõ các khái niệm, các cấp phạm trù, từ đó hình thành CSLL của DB nhu cầu NL trình độ CĐ, ĐH.

Nghiên cứu thực tiễn: Thu thập các số liệu thống kê, vận dụng vào mô hình/phương trình DB NCNL trình độ CĐ, ĐH của nước ta. Tổng kết kinh nghiệm và xin ý kiến chuyên gia nhằm thu thập những thông tin cần thiết phục vụ cho nghiên cứu luận án.

8. Luận điểm bảo vệ

- NCNL trình độ CĐ, ĐH có mqh mật thiết với các yếu tố KT-XH (tốc độ tăng trưởng GDP, thu nhập bình quân đầu người, LLLĐ,...); hoàn toàn có thể lượng hóa các mqh này bằng các hệ số tương quan, các phương trình DB xây dựng cần được kiểm định theo ý nghĩa thống kê. Kết quả, độ tin cậy của DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH phụ thuộc vào phương pháp DB, các yếu tố tác động được tính tới trong các phương trình DB và các điều kiện để thực hiện DB.
- Năng lực của đội ngũ NL làm công tác DB và các điều kiện để thực hiện DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở nước ta còn những hạn chế, yếu kém. Những hạn chế, yếu kém này được thể hiện thông qua kết quả đánh giá.
- Trên quan điểm, định hướng phát triển DBNCNL trình độ CĐ, ĐH, cần đề xuất quy trình, kỹ thuật và giải pháp tăng cường các điều kiện để DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn, đảm bảo tính khoa học và khả thi.

9. Đóng góp mới của luận án

- **Về lý luận:** Hệ thống hóa và xây dựng CSLL của DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH thông qua làm rõ các khái niệm, các nhân tố KT-XH tác động đến nhu cầu nhân lực, các phương pháp DB và hệ thống các kiểm định của một phương trình DB, các điều kiện để đảm bảo kết quả DB có độ tin cậy.
- **Về thực tiễn:** Đánh giá thực trạng các DB nhu cầu NL đã thực hiện, thực trạng các điều kiện để thực hiện DB nhu cầu NL trình độ CĐ, ĐH của nước ta. Thử nghiệm ứng dụng mqh giữa một số yếu tố KT-XH với nhân lực trình độ CĐ, ĐH vào các phương trình DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở VN. Đề xuất các giải pháp tăng cường các điều kiện để công tác DB NCNL có trình độ CĐ, ĐH ở nước ta có hiệu quả.

10. Cấu trúc của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục; luận án được kết cấu thành 3 chương chính:

Chương 1: CSLL và kinh nghiệm quốc tế về DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH

Chương 2: Thực trạng DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam

Chương 3: Đề xuất quy trình, kỹ thuật và giải pháp tăng cường các điều kiện để DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam

CHƯƠNG 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VỀ DB NHU CẦU NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CĐ, ĐH

1.1. Tổng quan lịch sử nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Những công trình nghiên cứu ở nước ngoài

Đề cập đến vấn đề phát triển NL nói chung và nhân lực trình độ CĐ, ĐH: có nhiều nghiên cứu KH đã được thực hiện với mong muốn đáp ứng những yêu cầu của XH, là những trình bày mang tính lý thuyết trong XD chiến lược quản lý nhân lực, chưa trình bày về các phương pháp DB NCNL đáp ứng yêu cầu của XH.

Nghiên cứu và trình bày về lý thuyết DB: có một số tài liệu như: “*Elements of Forecasting*” của Francis X. Diebold (University of Pennsylvania) hoặc cuốn sách: “*Introduction to Econometrics*” của hai tác giả James H. Stock (Harvard University) và Mark W. Watson (Princeton University).

Một số mô hình DB tiêu biểu đã thực hiện: 1) **Mô hình Lotus:** được XD dựa trên mô hình KT vĩ mô liên ngành do nhóm Inforum (nhóm nghiên cứu thuộc Đại học Maryland của Mỹ) thực hiện và hiện đang trợ giúp cho VN (Cục Việc làm, Bộ LĐTB&XH) từ năm 2009. 2) **Mô hình cơ sở BLS** do Cục Thống kê lao động của Mỹ (US. Bureau of Labor Statistics) thực hiện. 3) **Mô hình IER** (The Institute of Employment Rights - UK) do Viện về Quyền của Người lao động của Anh thực hiện. 4) **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.

1.1.2. Những công trình nghiên cứu trong nước

Đề cập đến vấn đề phát triển NL và NL có trình độ đào tạo: Nghiên cứu của Đỗ Văn Chấn đã xác định rằng: Nhu cầu cán bộ chuyên môn phụ thuộc vào quy mô, cơ cấu và trình độ phát triển nền KT nói chung và các ngành nói riêng. Đề tài “**Cơ sở khoa học của việc xác định cơ cấu ngành đào tạo ĐH trong tiến trình hội nhập quốc tế**” (Phan Văn Kha) trình bày những bất cập giữa cung và cầu nhân lực trình độ ĐH để từ đó rút ra những CSKH trong việc xác định cơ cấu ngành đào tạo ĐH.

Những nghiên cứu về lý thuyết DB và về nhân lực có trình độ đào tạo có thể kể đến như: Nguyễn Đông Hanh trong “Một số vấn đề lý luận và phương pháp DB quy mô phát triển GD-ĐT trong điều kiện nền KT thị trường ở VN”. Trần Hữu Nam với đề tài “Nghiên cứu ứng dụng các phương pháp DB trong GD-ĐT” trình bày về các phương pháp DB ứng dụng các hàm toán học như ngoại suy xu thế, hàm tuyến tính và sơ đồ luồng. Phạm Quang Sáng với ĐT trọng điểm cấp Bộ: “XD mô hình DB phát triển GDDH VN” đã trình bày quan niệm về phát triển GDDH, tổng quan xu thế phát triển GDDH trên thế giới những thập niên gần đây, xác định các nhân tố cơ bản tác động đến phát triển GDDH, từ đó XD và thực nghiệm một số mô hình DB về quy mô, cơ cấu trình độ của GDDH Việt Nam đến 2020. Đề tài “Nghiên cứu mô hình DB nhu cầu đào tạo trung cấp chuyên nghiệp” đã tập trung nghiên cứu CSLL của việc xác định nhu cầu đào tạo TCCN, làm rõ các nhân tố tác động đến việc xác định nhu cầu đào tạo TCCN, trên cơ sở đó nghiên cứu XD một số phương pháp và công cụ DB nhu cầu đào tạo TCCN ở nước ta và thực nghiệm DB cho quy mô đào tạo TCCN đến năm 2020 của VN. Đề tài “Nghiên cứu DB nhu cầu làm căn cứ cho việc lập quy hoạch phát triển đội ngũ GV” đã thực hiện DB nhu cầu GV phổ thông đến năm 2020.

Mô hình và các kết quả DB nhu cầu nhân lực:

i) QH phát triển nhân lực ngành GD giai đoạn 2011 – 2020 là nhiệm vụ KH cấp Bộ đã được Cục Nhà giáo và Cán bộ quản lý chủ trì thực hiện, hoàn thành vào năm

2010, trong đó có thực hiện nội dung DB nhu cầu nhân lực ngành GD. ii) **Mô hình thị trường lao động ILSSA-MS:** với sự hỗ trợ kỹ thuật của Cơ quan Phát triển quốc tế Australia (AusAID), Viện Khoa học LĐ và XH phối hợp với Trung tâm Nghiên cứu Chính sách, ĐH Tổng hợp Monash (Australia) XD mô hình DB thị trường LĐ Việt Nam và mô phỏng vĩ mô có tên là ILSSA-MS trên nền của mô hình cân bằng tổng thể (2010-2011). iii) **QH phát triển nhân lực VN giai đoạn 2011 – 2020** là QH phát triển nhân lực cấp quốc gia đầu tiên được XD và phê duyệt ở VN với mục tiêu tổng quát là “*Chỉ ra được nhu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ nhân lực, đảm bảo yêu cầu nhân lực thực hiện thành công đường lối CNH, HĐH đất nước, xây dựng và bảo vệ TQ, phát triển nhanh những ngành, lĩnh vực mà VN có lợi thế so sánh QT; đồng thời nêu ra các giải pháp phát triển NL, hình thành đội ngũ nhân lực CLC theo chuẩn khu vực và từng bước tiến tới chuẩn QT*”.

Tóm lại, đã có một số NC trong và ngoài nước về DB nhu cầu nhân lực, tuy nhiên NC để xây dựng CSKH của DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH vẫn cần tiếp tục, đặc biệt là xây dựng cơ sở lý luận cũng như CS thực tiễn cho việc vận dụng những quy luật tác động KT-XH vào DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH.

1.2. Một số khái niệm cơ bản liên quan

Dự báo: Các công trình nghiên cứu những năm gần đây đã xem xét và khẳng định tư tưởng: DB là sự tiên đoán khoa học và mang tính xác suất. Tư tưởng này đã phản ánh đúng dấu hiệu đặc trưng của DB.

Nhân lực: Khái niệm nhân lực được sử dụng trong luận án như sau: Nhân lực là LLLĐ được huy động và sử dụng có mục đích, đáp ứng được yêu cầu cho sự phát triển KT-XH ở cấp độ quốc gia, ngành, địa phương hoặc tại mỗi cơ sở SX, KD.

Nhân lực trình độ CĐ, ĐH: Theo khái niệm Nhân lực ở trên, có thể định nghĩa: Nhân lực trình độ CĐ, ĐH là LLLĐ đã qua đào tạo, được cấp bằng CĐ, ĐH, được huy động và sử dụng có mục đích, đáp ứng được yêu cầu cho sự phát triển KT-XH ở cấp độ quốc gia, ngành, địa phương hoặc tại mỗi cơ sở SX, KD.

Nhu cầu nhân lực: Nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH được hiểu là nhu cầu về LLLĐ có trình độ đào tạo CĐ, ĐH mà xã hội mong muốn có được.

Nhu cầu đào tạo: Trọng tâm của đề tài luận án đề cập đến nhu cầu đào tạo của địa phương hoặc ngành hoặc cả quốc gia, không đi sâu vào nhu cầu đào tạo nhân lực ở cấp độ cá nhân và doanh nghiệp.

DB nhu cầu nhân lực: DB nhu cầu nhân lực là xác định tương lai của nguồn nhân lực với một xác suất nào đó. DB nhu cầu nhân lực được hiểu là phải chỉ ra được thông tin về nhân lực theo số lượng, cơ cấu và trình độ.

1.3. Vai trò của DB nhu cầu nhân lực trong quản lý giáo dục và kinh tế - xã hội

DB nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH chính là bước đầu tiên để xác định nhu cầu đào tạo nhân lực, làm cơ sở cho việc XD chính sách đào tạo CĐ, ĐH. DB nhu cầu đào tạo nhân lực đóng vai trò quan trọng trong quản lý đào tạo nhân lực nói riêng và KT-XH nói chung, nhất là ở quá trình lập kế hoạch và cung cấp thông tin trong quản lý. DB nhu cầu nhân lực có trình độ đào tạo là bước khởi đầu của quá trình lập kế hoạch đào tạo: DB nhu cầu nhân lực có trình độ, từ đó xây dựng bức tranh tổng quát mô tả nhu

cầu về nhân lực được đào tạo để có căn cứ xác định nhu cầu nhân lực phải đào tạo, là cơ sở xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực.

Vai trò của DB nhu cầu nhân lực trong lập kế hoạch và xây dựng chính sách: Lập kế hoạch là quá trình thiết lập các mục tiêu, hệ thống các hoạt động và các điều kiện đảm bảo thực hiện các mục tiêu đó. **Lập kế hoạch là chức năng đầu tiên trong quá trình QL, là chức năng cơ bản nhất vì nó liên quan đến việc triển khai thực hiện tất cả các chức năng QL khác.**

Vai trò của DB nhu cầu nhân lực trong việc cung cấp thông tin: DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH cung cấp các thông tin được sử dụng cho doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo và XH để thông qua đó, những người tham gia thị trường LĐ (và cả gia đình họ) sẽ có điều kiện để đưa ra các quyết định hợp lý, nhờ vậy tránh được nhiều lãng phí không cần thiết của cá nhân cũng như của xã hội, nâng cao năng suất lao động, phát triển thị trường LĐ - việc làm,....

1.4. Các yếu tố tác động đến nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH

1.4.1. Các yếu tố về chính sách

Chính sách, chiến lược phát triển KT-XH: Chiến lược phát triển KT-XH cũng chính là kim chỉ nam cho các định hướng phát triển NL của một quốc gia.

Chính sách đầu tư của NN cho giáo dục: Đảng và Nhà nước ta luôn xem GD như là một trong những lĩnh vực ưu tiên hàng đầu trong các chính sách lớn. Việc đầu tư ngân sách đã góp phần vào việc XD cơ sở hạ tầng, trang thiết bị phục vụ học tập và nâng cao chất lượng đào tạo. Đây là cơ sở để tăng thêm sự tin tưởng và thu hút người học tham gia chương trình đào tạo.

Chính sách đối với đào tạo nhân lực CD, ĐH: Luật GD ĐH đã chỉ rõ: “Đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức; có kiến thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và phát triển ứng dụng KH-CN tương xứng với trình độ đào tạo; có sức khỏe; có khả năng sáng tạo và trách nhiệm nghề nghiệp, thích nghi với môi trường làm việc; có ý thức phục vụ nhân dân”.

Chính sách đối với lao động và việc làm: Mqh giữa đào tạo và sử dụng nhân lực là sự gắn bó chặt chẽ, tác động qua lại lẫn nhau. Nếu chính sách đào tạo, phân bố và sử dụng LĐ có trình độ CĐ, ĐH thiếu đồng bộ, không phù hợp với cơ chế thị trường dẫn tới mất cân đối cung cầu LĐ sẽ dẫn tới tình trạng gia tăng số người thất nghiệp có trình độ.

1.4.2. Các yếu tố kinh tế - xã hội

Dân số: Tác động của DS đến phát triển nhân lực có thể xem xét dưới góc độ tác động đến cung và cầu LĐ, là nguồn của tất cả các biến số có thể giúp các nhà lập kế hoạch hiểu được những gì xảy ra đối với việc làm và mức thu nhập. **Tổng lực lượng lao động:** được coi là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến DB quy mô LLLĐ có trình độ nói chung và có trình độ CĐ, ĐH nói riêng vì Tổng LLLĐ liên quan trực tiếp đến số lượng nhân lực được đào tạo ở các trình độ. Nhân tố này cũng ảnh hưởng đến qui mô nhân lực có trình độ CĐ, ĐH. Ngoài ra, trong DB nhân lực thì **tỷ trọng nhân lực có trình độ CĐ, ĐH** cũng là chỉ số thường được sử dụng, và kết quả DB được dựa vào chỉ số này có độ tin cậy cao. Trong 1 số trường hợp, chỉ tiêu về Tỷ trọng nhân lực này thường được quyết định bởi các cấp lãnh đạo trong các nghị quyết, chủ trương, chính sách về phát triển nhân lực. **GDP:** Với các mô hình DB NCNL trình độ CĐ, ĐH, thông thường tác

động của các yếu tố KT như tốc độ tăng trưởng GDP, thu nhập bình quân đầu người, tỷ lệ ngân sách Nhà nước (NSNN) chi cho GD, cơ cấu kinh tế, tốc độ tăng DS,... có vai trò quyết định đến nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH. Hệ số tương quan giữa GDP với LLLĐ trình độ CĐ, ĐH là $R^2 = 0,99$; điều đó chứng tỏ đây là mối tương quan thuận và rất chặt chẽ. Điều này cũng thể lý giải rằng GDP càng cao thì lượng nhân lực có trình độ CĐ, ĐH cũng tăng cao, tức là giữa “GDP” và “nhân lực có trình độ CĐ, ĐH” có mối quan hệ qua lại thuận 2 chiều. **Phát triển và chuyển dịch cơ cấu KT:** VN được đánh giá là một trong những quốc gia có tốc độ tăng trưởng KT khá ấn tượng trong thời gian qua. Chuyển dịch cơ cấu KT đã làm thay đổi cơ cấu LĐ nước ta theo xu hướng CNH, HĐH. Số LĐ trong các ngành CN, DV tăng lên, trong khi số LĐ ngành nông nghiệp giảm đi. KT phát triển kéo theo nhu cầu phát triển NNL có trình độ, đây là mqh tất yếu có gắn với sự phát triển của hệ thống GD&ĐT ở nước ta. Sự tham gia của GDĐH vào việc đào tạo NNL đòi hỏi khách quan theo quy luật chung. Do vậy, để DB được nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH cần thiết phải đặt trong bối cảnh phát triển KT và nhu cầu về LĐ do nền KT tạo ra. **Toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế:** là một quá trình tất yếu và đang tạo ra những cơ hội cho các nước có nền kinh tế đang phát triển hội nhập vào nền kinh tế thế giới để trên cơ sở đó, đẩy nhanh tốc độ tăng trưởng kinh tế và đổi mới công nghệ. Gia nhập toàn cầu hóa, ngoài những cơ hội rất lớn cho người lao động là những thách thức của quá trình cạnh tranh nhân lực giữa các quốc gia trên thế giới. Đây sẽ là cơ hội nhưng cũng là thách thức lớn cho sự phát triển nhân lực có trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam. **Giáo dục** GDĐH là một phần của hệ thống giáo dục quốc dân. GDĐH là hệ thống con trong hệ thống lớn, đầu ra của hệ thống GD phổ thông là nguồn cung cấp đầu vào (cả số lượng lẫn chất lượng, cả việc định hướng nghề nghiệp và phân hóa trong GD phổ thông) cho GDĐH. Vấn đề đặt ra ở đây là, nước ta đang từng bước phát triển cả về KT và trình độ KHKT đòi hỏi hệ thống GD&ĐT cần tăng cường hơn nữa khả năng cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng. **Thu nhập của người LĐ:** Một trong những nhân tố chính tác động đến cầu GD chính là sự khác biệt về mức lương hay thu nhập giữa những người đi học và người không đi học. Đối với mỗi cá nhân, các nghiên cứu chỉ ra rằng, trình độ và sự GD khác nhau tạo ra sự khác biệt về lợi ích trong thu nhập hay còn gọi là suất sinh lợi.

1.4.3. Các yếu tố khoa học - công nghệ

KHCN ngày càng khẳng định vai trò là một trong những LLSX trực tiếp, quan trọng nhất của nền KT. XD và phát triển nền kinh tế tri thức phải trở thành ưu tiên trong chính sách phát triển. Những thành tựu khoa học – công nghệ được áp dụng hiệu quả sẽ trang bị lại về kỹ thuật cho các lĩnh vực chủ yếu của nền kinh tế, từng bước thay thế các tư liệu sản xuất truyền thống bằng tư liệu sản xuất hiện đại.

1.5. Nội dung và các điều kiện cơ bản để thực hiện DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH

1.5.1. Các nội dung chủ yếu của DB nhu cầu nhân lực

Các ND được yêu cầu chủ yếu của DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH: i) DB cung nhân lực (LLLĐ); ii) DB cầu nhân lực (số lượng việc làm); iii) Cân đối cung và cầu nhân lực; iv) DB ngắn hạn về nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH; v) DB nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH cho những ngành KT đặc thù; vi) DB nhu cầu nhân lực hoạt động trong bộ máy QLNN, trong các đơn vị sự nghiệp công lập; vii) Cung cấp thông tin về thị trường LĐ và LĐ được đào tạo trình độ CĐ, ĐH...

1.5.2. Các nhiệm vụ cơ bản khi thực hiện DB nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH

Để thiết lập một DB nói chung và DB nhân lực có trình độ CĐ, ĐH nói riêng, về cơ bản, chúng ta phải tiến hành các công việc sau đây:

- Xác định vấn đề DB và mốc thời gian xa nhất của DB
- Hiểu vấn đề cần được DB, xây dựng hệ thống mô tả vấn đề cần được DB và nhận ra những biến số then chốt của hệ thống;
- Thu thập các số liệu cần thiết và đề xuất các giả thiết xuất phát của DB;
- Tiến hành DB và kiểm nghiệm tính đúng đắn của DB
- Ứng dụng kết quả DB

1.5.3. Yêu cầu về các điều kiện thực hiện DB nhu cầu nhân lực

Về nhận thức vai trò của DB nhu cầu nhân lực: DB cung và cầu nhân lực đã qua đào tạo nói chung và nhân lực có trình độ CĐ, ĐH nói riêng là một phần không thể thiếu trong việc hoạch định nhân lực đối với mọi quốc gia, mọi vùng lãnh thổ, mọi lĩnh vực hoạt động trong nền KT. Quan điểm chỉ đạo phát triển nhiệm vụ DB của lãnh đạo sẽ tác động trực tiếp đến kết quả DB. Kết quả của các DB này là một công cụ quan trọng đối với các nhà ra quyết định trong việc tuyển dụng, đào tạo và XD chính sách.

Yêu cầu về số liệu, dữ liệu: Dữ liệu phục vụ DB dùng để phản ánh thực tế đối tượng nghiên cứu, là các trị số đo lường, các quan sát về biến nghiên cứu. Các dữ liệu, số liệu này có thể kể đến như: tổng DS trong độ tuổi LĐ; chỉ số GDP của cả nước và của từng ngành; tổng số nhân lực có trình độ CĐ, ĐH; tỷ trọng nhân lực có trình độ CĐ, ĐH trong tổng số LĐ... Để có kết quả DB đáng tin cậy thì tầm xa của DB cần phải ngắn hơn “chuỗi lịch sử”, phạm vi DB càng rộng thì các dữ liệu càng cần cụ thể và đầy đủ.

Về năng lực của người làm DB: Người làm DB cần hiểu đối tượng, am hiểu sâu sắc vấn đề cần DB, có khả năng phân tích những điều kiện/yếu tố ảnh hưởng đến đối tượng DB, có kiến thức về thống kê ứng dụng, biết cách tìm ra quy luật của đối tượng trong quá khứ, có thể căn cứ vào dãy số liệu của quá khứ và các kết quả phân tích các nhân tố ảnh hưởng để xây dựng mô hình DB phù hợp.

Yêu cầu về mô hình dự báo phù hợp và khả thi: Một trong những nguyên nhân chưa có dự báo nhu cầu nhân lực nào có hệ thống, có luận cứ khoa học và khả thi là do không có mô hình dự báo thích hợp, vì mô hình của nước ngoài thì đòi hỏi bộ số liệu khổng lồ, còn mô hình trong nước thì chưa có người thiết kế, xây dựng. Tuy nhiên cần tham vấn chuyên gia về kết quả dự báo để nâng cao tính hữu dụng của mô hình dự báo.

1.6. Một số kinh nghiệm quốc tế về DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH

Rất nhiều nước trên thế giới đã thực hiện đánh giá thị trường lao động và DB nhu cầu nhân lực, cần tham khảo kinh nghiệm của một số nước để xây dựng mô hình DB nhu cầu nhân lực cho Việt Nam.

1.6.1. Kinh nghiệm DB nhân lực của Mỹ

Cục Thống kê Lao động (BLS) thuộc Bộ Lao động Hoa Kỳ đã có những mô hình DB việc làm từ trung đến dài hạn ở Hoa Kỳ từ năm 1957. Phương pháp tiếp cận của BLS được coi là một trong những mô hình DB toàn diện và nhất quán, kết quả của nó được nhiều cơ quan trong Chính phủ sử dụng. Mô hình dự báo việc làm và nghề nghiệp

BLS là dựa trên những cơ sở đúng đắn và hầu hết mô tả đúng những xu hướng phát triển nghề nghiệp nói chung. Mỗi thành phần được giải quyết một cách tuần tự, với kết quả của từng yếu tố đầu vào cho các thành phần kế tiếp và với một số kết quả cho phép quay trở lại bước trước đó. Một trong những thế mạnh của BLS là kết quả DB chi tiết cho các ngành và nghề nghiệp. Tuy nhiên, tính chưa chính xác của DB cũng được phản ánh ở một mặt nào đó. Lí do chủ yếu dẫn đến sai số trong DB là sự thay đổi trong sử dụng LĐ theo ngành hoặc các yếu tố về biên chế nhiều hơn là do cách thực hiện DB về việc làm.

1.6.2. Kinh nghiệm DB nhân lực của Anh

Mô hình IER do Viện nghiên cứu việc làm của Anh thực hiện. Về PP luận, mô hình này cơ bản giống mô hình BLS của Mỹ. Điểm khác là phân tích chi tiết hơn, chú ý hơn tới nhu cầu theo nghề, theo vùng miền, giới tính (khi LĐ nam hoặc nữ không thể thay thế cho nhau do yêu cầu nghề nghiệp), là mô hình KT vĩ mô đa ngành gồm 49 lĩnh vực, khoảng hơn 1400 phương trình. Mô hình DB việc làm theo nhóm ngành nghề gồm 25 nhóm; về nhu cầu GD&ĐT chi theo 20 trình độ từ cao đến thấp.

1.6.3. Kinh nghiệm DB nhân lực của Thụy Điển

Công tác DB nghề ngắn hạn ở Thụy Điển cơ bản dựa trên đánh giá của các văn phòng việc làm công (theo cách gọi của Thụy Điển). Khoảng 200 nghề được điều tra với tần suất hai lần/năm. Các văn phòng việc làm đánh giá biến động cầu đối với từng nghề theo cách phân chia: i) Tăng (tăng thấp hoặc cao), ii) Không thay đổi iii) Giảm (Giảm ít hay nhiều) trong năm tới. Đánh giá được thực hiện theo các mức sau: i) Thiếu hụt nhiều LĐ, ii) Thiếu hụt lao động ít, iii) Cân bằng, iv) Dư lao động ít và v) Dư lao động nhiều.

Nhóm nghiên cứu của Trung tâm Quốc gia DB và Thông tin Thị trường LĐ đã áp dụng thử nghiệm cho Hải Dương, đã tính toán và XD một phần đầu ra, tuy nhiên mới dừng lại ở XD và thu thập dữ liệu cho mô hình.

1.6.4. Kinh nghiệm DB nhân lực của một số nước khác

Một số mô hình như: Mô hình DB cung – cầu LĐ của **tỉnh Alberta (Canada)**; DB thị trường LĐ trên mô hình cân bằng tổng thể (CGE) của **Australia**; **Tại New Zealand**, dự báo về cầu và cung LĐ hay nhân lực dựa trên phân loại chuẩn nghề nghiệp, phân loại các ngành và chuyên ngành ĐT, phân loại kinh tế...; **Tại Singapore**, nhu cầu về nhân lực LĐ được DB dựa trên phân loại kinh tế năm 2005 và các trường ĐH không chịu sự phân chia chỉ tiêu đào tạo của Bộ Giáo dục Singapore mà tự xây dựng kế hoạch tuyển sinh dựa trên cơ sở năng lực đào tạo của trường và nhu cầu LĐ thực tế. **Các nước ASEAN** hiện vẫn chưa có nước nào có mô hình DB nhân lực cấp quốc gia hoàn chỉnh. Ở một số nước như Philipin, Indonesia, Malaysia... đã có mô hình DB, tuy nhiên chưa được sử dụng phổ biến rộng rãi như ở các nước đang phát triển.

1.6.5. Bài học cho DB nhân lực của Việt Nam

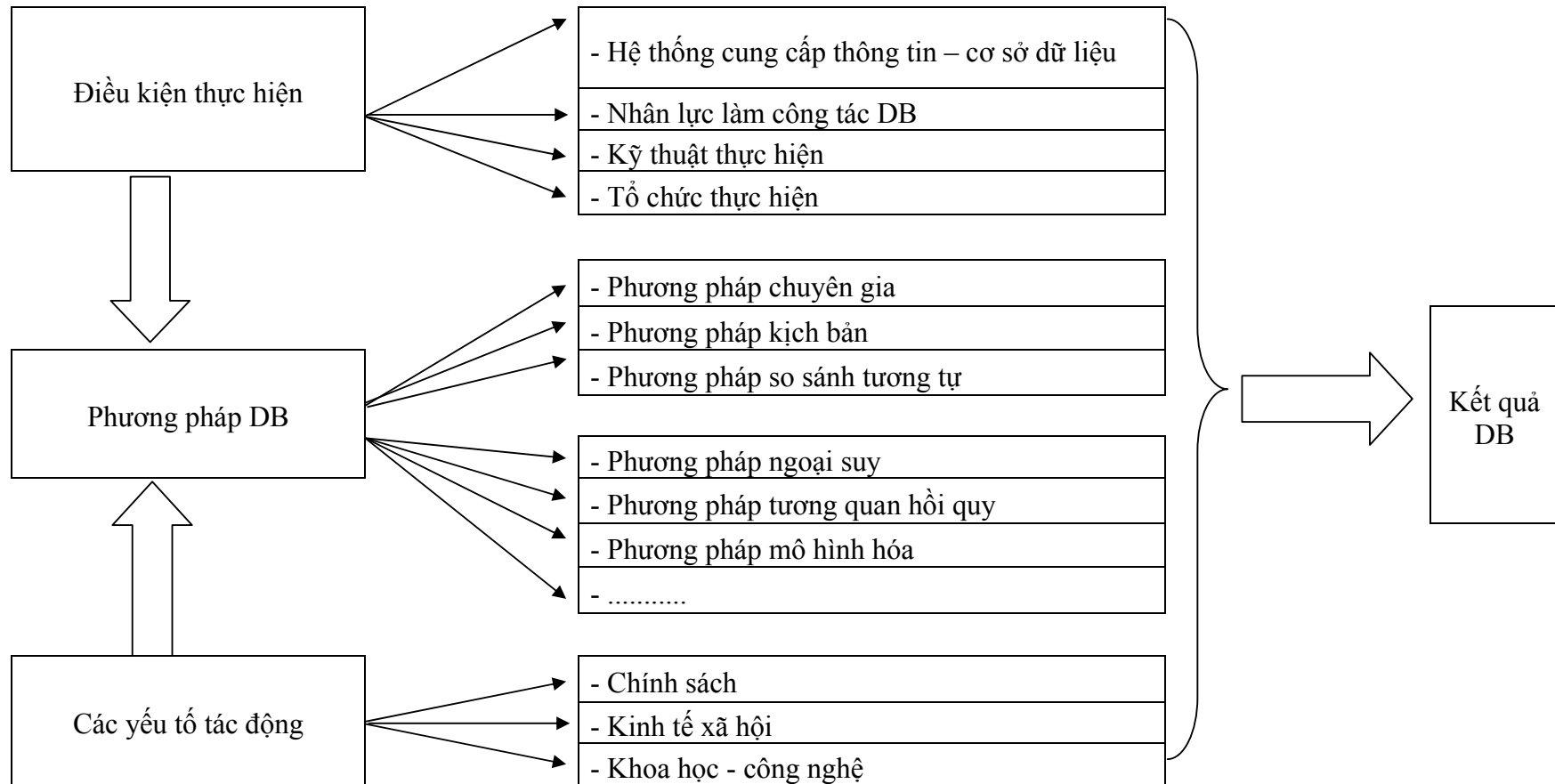
Chúng ta có thể tìm thấy nhiều điểm tương đồng giữa các mô hình DB kể trên về nhu cầu LĐ nói chung và nhu cầu lao động đã được đào tạo nói riêng, gồm:

(1) Bản chất các mô hình trên đều dựa vào và đưa ra DB cầu LĐ theo ngành kinh tế và lĩnh vực nghề nghiệp; (2) XD mô hình DB được xuất phát từ chính nền kinh tế của nước đó; (3) Cách tính hệ số việc làm phổ biến nhất là thông qua hàm sản xuất; (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 phụ thuộc vào số liệu thống kê có thể có được;

Với DB nhu cầu NL có trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam, có thể áp dụng theo các bước thực hiện của mô hình BLS. Tuy nhiên, do mô hình BLS chỉ mới dừng lại ở DB nhu cầu việc làm và việc làm theo ngành nên cần phải triển khai tiếp DB việc làm theo trình độ đào tạo để từ đó xác định nhu cầu đào tạo NL. Và như vậy, đề xuất các bước thực hiện DB nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam như sau: 1) Dự báo về Lực lượng lao động; 2) DB tổng hợp thông tin kinh tế; 3) DB việc làm theo ngành; 4) DB Nhu cầu việc làm theo trình độ; 5) Nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH.

Sau khi nghiên cứu, phân tích tổng quan các nghiên cứu đã thực hiện về DB nhu cầu nhân lực, Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH, tìm hiểu kinh nghiệm quốc tế, nhận thấy rằng các điều kiện thực hiện DB, cùng với các yếu tố tác động ảnh hưởng đến việc lựa chọn phương pháp nghiên cứu, và tổng hòa của những yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả DB nhân lực trình độ CĐ, ĐH. Mô hình dưới đây được xây dựng dựa trên những phân tích trên, sẽ là Khung lý thuyết cơ bản để làm cơ sở nghiên cứu, phân tích thực trạng và đề xuất các giải pháp thực hiện.



Hình 1. 1. Khung lý thuyết nghiên cứu cơ sở khoa học của DB nhu cầu nhân lực trình độ CD, ĐH

Kết chương 1:

Một số khái niệm công cụ: Nhân lực, NCNL và nhu cầu đào tạo, DB nhu cầu nhân lực đã được hệ thống hóa trong luận án. DB nhu cầu đào tạo NL có vai trò quan trọng đối với hoạt động QL đào tạo NL nói riêng và quản lý KT-XH nói chung, nhất là ở quá trình lập KH, cung cấp thông tin và hoạch định chính sách.

NCNL có trình độ CĐ, ĐH chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, trong đó cần nhấn mạnh đến 2 nhóm yếu tố chính: i) qui mô, cơ cấu và trình độ phát triển của nền KT và tổng LLLĐ; ii) tính chất và trình độ phát triển của KH-KT. Các yếu tố này tác động không ngừng đến nhu cầu, cơ cấu trình độ, cơ cấu nghề nghiệp của đội ngũ nhân lực có trình độ CĐ, ĐH. Việc xác định các mqh này có ý nghĩa quan trọng trong quá trình phân tích và DB NCNL hiện nay.

DB NCNL có trình độ CĐ, ĐH bao gồm các khâu cơ bản: Xác định vấn đề DB, phân tích các yếu tố ảnh hưởng và phát hiện các biến số then chốt, thu thập dữ liệu và đề xuất các giả thuyết cho DB, tiến hành DB, kiểm nghiệm kết quả DB, ứng dụng kết quả DB. Các điều kiện cơ bản để thực hiện tốt DB NCNL có trình độ CĐ, ĐH liên quan đến: việc nhận thức vai trò của DB NCNL của các nhà LĐ và QL; những yêu cầu về số liệu và dữ liệu; năng lực của đội ngũ nhân lực làm DB.

Kinh nghiệm DB nhân lực của Mỹ, Anh, Thụy Điển và một số nước khác đã được khái quát và tổng hợp; trên cơ sở nghiên cứu này đã rút ra một số bài học để có thể vận dụng cho DB nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam.

Khung lý thuyết của DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH, nhất là những yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu nhân lực, các khâu của quá trình DB và những điều kiện để thực hiện DB nhu cầu nhân lực làm cơ sở để phân tích thực trạng ở chương 2 và xây dựng các giải pháp cho vấn đề nghiên cứu ở chương 3.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG DB NHU CẦU NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CĐ, ĐH Ở VIỆT NAM

2.1. Khái quát về nhân lực có trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam hiện nay

Nhân lực có trình độ từ độ CĐ trở lên là những người nắm vững chuyên môn nghề nghiệp cả lý thuyết và thực hành, có khả năng làm việc độc lập, tổ chức triển khai những công trình quan trọng với phương pháp KH-CN tiên tiến. Vì vậy, mục tiêu GDĐH VN đã được xác định trong luật Giáo dục đại học (năm 2012):

- ✓ Đào tạo nhân lực, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài; nghiên cứu KH-CN tạo ra tri thức, sản phẩm mới, phục vụ yêu cầu phát triển KT-XH, bảo đảm quốc phòng, an ninh và hội nhập quốc tế;
- ✓ Đào tạo người học có phẩm chất chính trị, đạo đức; có kiến thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp, năng lực nghiên cứu và phát triển ứng dụng KH-CN tương xứng với trình độ đào tạo; có sức khỏe; có khả năng sáng tạo và trách nhiệm nghề nghiệp, thích nghi với môi trường làm việc; có ý thức phục vụ nhân dân.

2.1.1. Nguồn cung nhân lực trình độ CĐ, ĐH

Sự phát triển quy mô của GDĐH những năm qua đã đáp ứng tốt hơn nhu cầu học tập của nhân dân, tạo NNL cho phát triển KT-XH, nhưng cũng cần nhìn nhận một cách rõ ràng những bất cập về sự thiếu đồng bộ trong việc gia tăng số lượng với các điều kiện đảm bảo chất lượng. Điều này liên quan tới các chính sách ban hành và việc

quản lý chất lượng GDĐH của Nhà nước chưa được chặt chẽ trong thời gian qua, dẫn đến nguy cơ chất lượng GDĐH giảm sút.

2.1.2. Cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam giai đoạn 2007-2012

Từ 2007, VN được xác định bước vào thời kỳ “dân số vàng” nên lực lượng trong độ tuổi LĐ khá dồi dào. Đây là nguồn lực vô cùng quan trọng để đất nước ta thực hiện thành công Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2011-2020 đã được Đại hội Đảng XI thông qua ngày 16/2/2011. Tuy nhiên, chất lượng nguồn nhân lực của VN vẫn còn thấp và cần phải được cải thiện càng sớm càng tốt.

Thực trạng LĐ của VN hiện nay đang bộc lộ sự mất cân đối. Nếu như trước kia VN luôn ở trong tình trạng thiếu vốn trầm trọng thì nay đã xuất hiện thêm tình trạng thiếu nhân lực có kiến thức và kỹ năng phù hợp. Nhiều dự án đầu tư đang có nguy cơ phải dừng lại hoặc phải kéo dài thời hạn chuẩn bị vì thị trường LĐ của VN không đáp ứng được NCNL. Nước ta đang “sở hữu” LLLĐ hùng hậu (trên 50 triệu người trong độ tuổi LĐ), song lại thiếu LĐ có kỹ năng. Điều này đặt ra sự cấp thiết cần quy hoạch phát triển NL đáp ứng yêu cầu phát triển KT-XH trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng với kinh tế thế giới. Số lượng nhân lực qua đào tạo những năm qua tăng tương đối nhanh, tỷ lệ LLLĐ có trình độ CĐ, ĐH chiếm 8,4% (theo Báo cáo Điều tra LĐ Việc làm năm 2012 của Bộ KHĐT). Trong cơ cấu nhân lực qua đào tạo theo ngành nghề, thì nhân lực được đào tạo chuyên môn KT-CN còn ít và chiếm tỷ trọng thấp trong khi đó tỷ trọng các ngành xã hội, luật, kinh tế, ngoại ngữ... lại quá cao. Hiện đang thiếu nhiều kỹ sư và công nhân kỹ thuật lành nghề, trước hết là trong các ngành trọng điểm (cơ khí, điện tử - kỹ thuật điện, hóa chất...) và ở các khu công nghiệp lớn, các khu kinh tế mới thành lập. Cơ cấu nhân lực qua đào tạo theo vùng miền còn chưa hợp lý, chưa phù hợp với đặc điểm và nhu cầu phát triển KT-XH của vùng nên chưa thể khai thác và phát huy có hiệu quả những tiềm năng và thế mạnh của từng vùng, nhất là LĐ có trình độ CĐ, ĐH thường có tâm lý chung là tập trung bám trụ tại các thành phố lớn. Phân tích sâu hơn về các chỉ số thành phần, chúng ta thấy trong giáo dục đại học và đào tạo nhân lực, chúng ta yếu nhất về khả năng nghiên cứu và cung cấp các dịch vụ đào tạo nhân lực của các trường (xếp hạng 126), chất lượng thấp của các trường quản lý (xếp hạng 125) và chất lượng thấp của đội ngũ giáo viên (xếp hạng 116).

2.1.3. Cơ cấu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam giai đoạn 2007-2012

NL nước ta đang có sự chuyển dịch cơ cấu theo hướng CNH, HĐH. Theo số liệu về tình trạng NL có trình độ CĐ, ĐH phân theo ngành KT năm 2007 thì nhân lực có trình độ CĐ, ĐH tập trung cao nhất ở các ngành: GD, CN chế biến và các tổ chức Đảng, tổ chức hành chính XH, QLNN; bảo đảm XH bắt buộc. Các Dịch vụ làm thuê, hoạt động khai khoáng, cung cấp nước và xử lý nước thải có tỷ lệ nhân lực có trình độ CĐ, ĐH là thấp nhất. Số liệu hiện trạng về nhân lực có trình độ CĐ, ĐH của một số ngành trong Báo cáo tổng hợp QH phát triển NL VN giai đoạn 2011-2020 cho thấy: nhân lực có trình độ CĐ, ĐH của các ngành này đều tăng, tăng mạnh là ngân hàng và CNTT – những ngành đòi hỏi phải sử dụng chất xám cao. Riêng ngành tòa án, tỷ lệ nhân lực có trình độ ĐH chiếm đa số, lên tới 82%. NL có trình độ CĐ, ĐH trở lên đang chiếm khoảng 8,8% tổng việc làm, có tốc độ tăng bình quân đến 9,8%/ năm, nhưng chủ yếu tập trung vào khu vực dịch vụ (gần 80%). Nhóm ngành GD-ĐT chiếm đến 30% tổng số nhân lực có trình độ CĐ, ĐH của cả nước.

Tỷ trọng nhân lực có trình độ CĐ, ĐH trong tổng nhân lực trong ngành đặc biệt thấp với các ngành chế biến chế tạo (5,61%), xây dựng (5,74%), nông lâm ngư nghiệp (0,64%), dịch vụ lưu trú và ăn uống (3,73%) và nghệ thuật vui chơi giải trí (9,67%). Khan hiếm nhân lực có trình độ khá phổ biến ở nhiều ngành nghề hiện nay, từ các vị trí tư vấn, thiết kế, quản trị nhân sự, lãnh đạo doanh nghiệp cấp cao, luật sư, khoa học môi trường, kỹ sư công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, công nghệ tự động hóa, công nghệ vật liệu...cho đến công tác xã hội. Nhân lực có trình độ CĐ, ĐH cũng phân bố khá đồng đều trên 6 vùng kinh tế, duy trì ở mức chiếm từ 6-8% so với tổng số LĐ trên toàn vùng. Hai thành phố lớn là Tp. Hồ Chí Minh và Hà Nội là nơi tập trung nhân lực có trình độ CĐ, ĐH cao nhất cả nước, chiếm khoảng 20% tổng số LĐ của toàn thành phố. Điều này cũng phù hợp thực tế vì Hà Nội và Tp.HCM là 2 trung tâm kinh tế trọng điểm của cả nước.

2.2. Các DB nhu cầu nhân lực đã được thực hiện

Các DB nhu cầu nhân lực đã thực hiện có thể kể đến: i) “Dự đoán nhu cầu triển vọng cán bộ chuyên môn của nước ta” (năm 1984) do nhóm nghiên cứu do TS. Đỗ Văn Chân, Viện Nghiên cứu ĐH và THCN thực hiện; ii) DB thị trường LĐ do Trung tâm Quốc gia DB và Thông tin thị trường LĐ, thuộc Cục Việc làm (Bộ LĐ-TB&XH) thực hiện; iii) Đề tài “Nghiên cứu mô hình DB nhu cầu đào tạo TCCN”, do Viện KHGD VN chủ trì; iv) Nhiệm vụ KH cấp Bộ “DB nhu cầu đào tạo nhân lực trình độ CĐ, ĐH Việt Nam giai đoạn 2011-2020” do Trung tâm Phân tích và DB Nhu cầu đào tạo nhân lực, Viện KHGD VN thực hiện năm 2010; v) QH phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 do Bộ KHĐT phối hợp với các Bộ ngành thực hiện...

2.3. Thực trạng về các điều kiện để thực hiện DB nhu cầu nhân lực ở Việt Nam

Kết quả trình bày trong phần nghiên cứu này được tổng hợp từ kết quả khảo sát, điều tra của Báo cáo nghiên cứu khả thi Dự án đầu tư “XD hệ thống thông tin và DB nhu cầu nhân lực quốc gia”, do Trung tâm Thông tin và dự báo KT-XH quốc gia, Bộ KHĐT chủ trì thực hiện. NCS có được tham gia một phần của nghiên cứu này và đã xin phép được sử dụng kết quả khảo sát, kể cả việc xử lý bổ sung các số liệu thu thập được để đáp ứng mục tiêu, nội dung nghiên cứu của đề tài luận án. Mục tiêu của khảo sát này nhằm: i) Nghiên cứu kinh nghiệm DB nhu cầu nhân lực ở VN thông qua phân tích các tài liệu dự án, các đề tài nghiên cứu khoa học; ii) Đánh giá thực trạng sử dụng và tìm hiểu nhu cầu thông tin DB NCNL phục vụ công tác QL, chỉ đạo điều hành của CP, các bộ ngành và địa phương; iii) Đánh giá thực trạng hệ thống thông tin và các CSDL phục vụ DB nhu cầu nhân lực, thực trạng sử dụng phương pháp DB nhu cầu nhân lực ở các bộ, ngành và địa phương; iv) Đánh giá mức độ sẵn sàng của các nguồn thông tin dữ liệu hiện có phục vụ nhu cầu dự báo nhân lực; v) Đánh giá thực trạng đội ngũ cán bộ làm công tác phân tích và DB nhu cầu nhân lực.

2.3.1. Nhận thức của các cơ quan về vai trò của công tác DB nhân lực

Tất cả các cơ quan, đơn vị được khảo sát đều cho rằng rất cần thiết phải có những DB nhu cầu nhân lực đủ tin cậy, trong đó 85,4% đơn vị đã tiến hành XD Đề án QH phát triển nhân lực của mình tầm nhìn đến 2020. 30% đơn vị nêu được một số vấn đề cụ thể liên quan đến NCNL cần được DB. Các đơn vị cấp bộ, cấp tỉnh tuy có triển khai công tác DB nhưng cách làm mới chỉ gói gọn trong phạm vi mình quản lý, độ tin cậy chưa cao và phương pháp còn mang tính thủ công. 60% đơn vị nêu nhu cầu thông tin DB nhu cầu nhân lực là nhằm phục vụ triển khai (qui hoạch phát triển nhân lực của địa phương giai đoạn 2011-2015 và tầm nhìn đến năm 2020), trong đó nhất là DB

cung cầu LĐ theo nhóm ngành kinh tế, theo lĩnh vực mũi nhọn của địa phương, tỉ lệ thất nghiệp... Các đơn vị tham gia trả lời khảo sát đều có nhu cầu về thông tin phân tích thị trường LĐ, về chênh lệch giữa cung và cầu LĐ ngắn hạn. Thông tin này giúp cơ quan chính phủ XD và ban hành chính sách phát triển, điều tiết thị trường LĐ và giúp các doanh nghiệp XD chiến lược, kế hoạch SX-KD, các cơ sở đào tạo có giải pháp về chính sách đào tạo nhân lực phù hợp, giúp người dân sử dụng thông tin phân tích và DB nhu cầu nhân lực để định hướng và lựa chọn nghề nghiệp.

2.3.2. Hệ thống cung cấp thông tin và cơ sở dữ liệu

Hệ thống cung cấp thông tin: Tổng cục Thống kê chiếm tỷ lệ lớn trong nguồn cung cấp cho các chỉ tiêu được khảo sát; bên cạnh đó các nguồn khác như Bộ LĐ-TB&XH, Bộ GD&ĐT, Bộ Nội vụ, Bộ Công Thương... cũng như các địa phương là những nguồn cung cấp thông tin cần thiết cho Hệ thống thông tin phân tích và DB nhu cầu nhân lực.

Cơ sở dữ liệu: hiện tại đã có một số CSDL được thiết lập ở TCTK, Bộ LĐ-TB&XH, Bộ GD&ĐT, Bộ Nội vụ... tuy nhiên các CSDL này chưa đáp ứng được nhu cầu phân tích DB nhu cầu nhân lực quốc gia, kể cả ở phương diện nội dung thông tin dữ liệu lẫn phương diện công nghệ. 30% đơn vị được khảo sát trả lời có HTTT và CSDL phục vụ DB nhu cầu nhân lực, tuy nhiên khả năng của HTTT này còn nhiều bất cập, hạn chế..

2.3.3. Điều kiện về kỹ thuật thực hiện

Khoảng 15% đơn vị khảo sát cho biết là có sử dụng mô hình/phương pháp DB nhu cầu nhân lực tại đơn vị (trong đó chủ yếu là các mô hình: VANPRO, hệ số cơ giãn, phân tích hồi quy, trung bình trượt ...). Bộ GD&ĐT có các hệ thống thông tin thông qua dự án SREM (Hệ thống thông tin QLGD EMIS (thống kê giáo dục) và Hệ thống thông tin quản lý nhân sự PMIS) được triển khai đại trà trên 63 tỉnh. Ngoài ra, còn các hệ thống thu thập thông tin khác như: XD hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng cán bộ QLGD; XD mới các hệ thống thông tin quản lý trường học (SMIS), Tài chính (FMIS) và Thanh tra (IMIS). Ở một số Bộ ngành (ví dụ như Bộ LĐ, TB và XH, Bộ KH và ĐT,...) thông qua các dự án hợp tác với quốc tế đã sử dụng một số công cụ/mô hình hiện đại trong DB cầu LĐ. 60% đơn vị tham gia khảo sát đã không sử dụng phương pháp DB nhu cầu nhân lực nào ngoài PP thống kê và kinh nghiệm khi XD quy hoạch phát triển nhân lực của địa phương. Ngoài ra, có một số sở Nội vụ sử dụng phần mềm quản lý nhân sự dùng để thống kê, liệt kê, ước tính trung bình các thông tin về nhân sự của tỉnh. Tuy nhiên, đánh giá về độ tin cậy của mô hình (phương pháp) trong DB nhân lực thì đến 60% số đơn vị trả lời mức độ tin cậy chỉ ở mức trung bình, còn 30% cho biết có thể tin cậy được. Thực tế này cho thấy song song với việc XD một số kho dữ liệu phục vụ phân tích và DB nhu cầu nhân lực, cần lựa chọn được phương pháp/mô hình DB nhu cầu nhân lực hiện đại nhưng phù hợp với thực tiễn thông tin số liệu về NCNL của VN, và đặc biệt phải chú trọng đào tạo đội ngũ nhân lực làm công tác phân tích và DB nhu cầu nhân lực, có thể làm chủ và phát triển được mô hình DB theo PP luận đã chọn.

2.3.4. Nhân lực làm công tác DB

Qua khảo sát: nguồn nhân lực làm công tác DB nói chung và công tác DB nhu cầu nhân lực nói riêng vừa rất thiếu và rất yếu. Hầu hết các đơn vị được khảo sát đều không có bộ phận chuyên trách cho công tác DB nhân lực. Công tác DB nhu cầu nhân lực và nghiên cứu thị trường LĐ về lâu dài đòi hỏi tính chuyên nghiệp cao cả ở cấp TW và ĐP. Để khắc phục tình trạng này cần thiết phải có chương trình đào tạo lâu dài,

bài bản trong đó hình thức đào tạo qua công việc là quan trọng nhất. Cụ thể chỉ có 20% cơ quan có phòng ban thực hiện hoạt động phân tích và DB; cũng chỉ có 28,5% đội ngũ cán bộ làm công tác phân tích và DB được đào tạo nghiệp vụ về DB. Trong các đơn vị có bộ phận chuyên trách cho hoạt động DB thì đa phần đều qua đào tạo như nhóm Sở GD&ĐT được qua chương trình của Bộ GD&ĐT. Số còn lại đều là kiêm nhiệm. Nhân lực làm công tác DB phân lớn có trình độ Đại học và trên Đại học.

Nhận xét chung qua kết quả khảo sát:

- + **Về Dự báo NCNL đã được thực hiện ở Bộ, Ngành:** Các đơn vị đều đã tiến hành xây dựng báo cáo QH phát triển NNL thuộc lĩnh vực mà bộ, ngành quản lý. Trong các định hướng phát triển NNL các bộ, ngành đều đã nêu ra các chỉ tiêu liên quan đến vấn đề nhân lực; hàng năm đều tiến hành đánh giá kết quả cung cấp nhân lực thực tế so với nhu cầu kế hoạch; đều đã đưa ra những báo cáo về DB nhu cầu nhân lực trong tương lai.
- + **Quy trình triển khai thực hiện hoạt động DB NCNL ở cấp Bộ, Ngành:** Hầu hết các đơn vị đều chưa xây dựng qui trình khung cho công tác DB nhu cầu nhân lực. Một số đơn vị có đưa ra được các nhóm chỉ tiêu, chỉ số phục vụ DB nhu cầu nhân lực gồm: các mẫu thu thập số liệu đánh giá nguồn nhân lực hiện tại được phân chia theo các nhóm tiêu chí, thực trạng về nhân lực của ngành để sơ bộ nắm được quan điểm DB nhân lực của các đơn vị trong ngành và nhận định được xu hướng biến động về nhân lực trong thời gian tới.
- + **Thực trạng Hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu phục vụ DB nhu cầu nhân lực ở các Bộ, Ngành:** Căn cứ số liệu khảo sát thu thập được thì đến thời điểm hiện tại chưa có bộ, ngành nào đầu tư, xây dựng hệ thống thông tin, quản trị và cơ sở dữ liệu hoàn chỉnh phục vụ cho DB nhu cầu nhân lực. Các đơn vị cấp bộ, cấp tỉnh tuy có triển khai công tác DB nhưng cách làm mới chỉ gói gọn trong phạm vi mình quản lý, độ tin cậy chưa cao và phương pháp còn mang tính thủ công. Hạ tầng HTTT và CSDL còn nghèo nàn, chưa được chú trọng nhiều. Nhân lực cho công tác DB còn thiếu và yếu so với yêu cầu. Mặt khác, do thiếu kinh phí nên khó có khả năng mở rộng nhu cầu sử dụng hệ thống thư điện tử Quốc gia.
- + **Tại các Sở trực thuộc các tỉnh/Thành phố:** Các đơn vị đều đã tiến hành XD báo cáo qui hoạch phát triển NNL thuộc lĩnh vực mà sở, ngành quản lý để tham mưu cho địa phương. Trong các định hướng phát triển nguồn nhân lực các sở, ngành chưa đưa ra được các chỉ tiêu liên quan đến vấn đề nhân lực, tuy nhiên hàng năm các đơn vị đều đã tiến hành đánh giá kết quả cung cấp nhân lực so với nhu cầu thực tế, kế hoạch. Thông tin về DB nhu cầu nhân lực tuy còn hạn chế nhưng đã được sử dụng trong công tác qui hoạch, lập kế hoạch (từ chiến lược đến kế hoạch phát triển ở địa phương), công tác điều hành chỉ đạo của địa phương. Hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu phục vụ công tác thu thập, tổng hợp, lưu trữ, xử lý và cung cấp phục vụ công tác DB nhu cầu nhân lực còn hạn chế, chưa đủ mạnh, không đồng bộ; Ngoài ra, một số đơn vị đã triển khai được hệ thống thông tin và CSDL chuyên dùng của Ngành để lưu trữ, xử lý số liệu phục vụ cho công tác lập kế hoạch của đơn vị. Tuy nhiên các hệ thống này chỉ đáp ứng được yêu cầu DB nguồn nhân lực của nội bộ đơn vị, ngành. Các đơn vị chưa đưa ra được phương pháp luận hoặc mô hình DB nhu cầu nhân lực đã được áp dụng ở địa phương; Đa phần nhân sự làm công tác DB nhu cầu nguồn nhân lực của các đơn vị sở, ngành chưa được đào tạo về chuyên môn, nghiệp vụ và làm kiêm nhiệm (không phải cán bộ chuyên trách).

Việc khảo sát gián tiếp đã bổ sung cho các số liệu khảo sát trực tiếp, từ đó có bức tranh toàn cảnh về việc DB nhu cầu nguồn nhân lực trong các cơ quan nhà nước từ cấp bộ, ngành đến địa phương và sự cần thiết phải xây dựng các giải pháp DB nhu cầu nguồn nhân lực Quốc gia.

2.4. Đánh giá chung về DB nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam

Phân tích và DB cung - cầu nhân lực là công cụ rất quan trọng trong việc lập kế hoạch phát triển nhân lực. Mục đích chính của công tác này là tạo cơ sở khoa học cho việc định hướng về đào tạo theo nhu cầu xã hội – một trong những lĩnh vực đầu tư dài hạn. Việc thiếu hụt kỹ năng nghề nghiệp sẽ làm hạn chế các mục tiêu phát triển kinh tế. Ngược lại việc đào tạo tập trung quá mức vào một số ngành sẽ dẫn đến dư thừa, lãng phí nguồn lực. Khi có thông tin dự báo về sự thiếu hụt hay dư thừa nhân lực, các nhà hoạch định chính sách về việc làm và quản lý đào tạo có thể kịp thời điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và các kỹ năng của nhân lực được đào tạo, từ đó làm giảm những ảnh hưởng xấu của việc mất cân đối nhân lực cũng như góp phần giải quyết vấn đề tỷ lệ thất nghiệp ngày càng tăng cao. Trên thực tế, nhân lực của các ngành kinh tế bị tác động bởi nhiều yếu tố (đã được phân tích ở chương 1) như việc phát triển công nghệ nhanh chóng, sản phẩm tiêu dùng, cấu trúc các ngành, sự thay đổi quy mô hoạt động kinh tế, thay đổi chương trình của chính phủ hoặc thay đổi chính sách... Do đó việc đánh giá thị trường lao động để thực hiện các DB sát thực tế là một việc làm đầy thách thức đối với các nhà nghiên cứu, các nhà hoạch định chính sách về việc làm, cũng như các nhà phân tích về nhân lực và lập kế hoạch về giáo dục và đào tạo.

Đánh giá một cách khách quan, công tác DB nhu cầu nhân lực của cả nước, đặc biệt là nhân lực có trình độ CĐ, ĐH trong thời gian qua vẫn chưa được thực hiện một cách đầy đủ và khoa học, do nhiều nguyên nhân khác nhau song nguyên nhân cơ bản và quan trọng nhất là *Việt Nam chưa có một hệ thống thông tin và DB nhu cầu nhân lực quốc gia* và chưa từng tiến hành việc DB nhu cầu nhân lực ở các ngành, các cấp và các địa phương theo đúng nghĩa.

Kết chương 2:

Trong chương 2, luận án đã trình bày khái quát về nhân lực có trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam qua: i) nguồn cung nhân lực (hệ thống đào tạo CĐ, ĐH ở Việt Nam); ii) Quy mô nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở VN; iii) Cơ cấu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở VN. Đây chính là cơ sở cho DB cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở VN.

Một số DB nhân lực đã được thực hiện trong một số công trình nghiên cứu, ứng dụng về DB nhu cầu nhân lực ở Việt Nam. Luận án trình bày về các phương pháp DB cung cầu nhân lực đã được sử dụng trong các công trình này, đặc biệt ứng dụng của phương pháp DB cho kết quả cụ thể của: Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020 và Quy hoạch nhân lực tỉnh Kontum giai đoạn 2011 – 2020. Tuy nhiên, những DB này vẫn còn thực hiện trong các điều kiện chưa đảm bảo cho kết quả tốt nhất của DB như: thiếu số liệu, nhân lực làm công tác DB chưa được đào tạo bài bản, chưa có nhiều kiến thức về DB, ...

Qua số liệu của điều tra, khảo sát, Luận án đã phân tích thực trạng những điều kiện đảm bảo của công tác DB nhân lực từ quy trình DB, hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu phục vụ DB đến nhân lực làm công tác DB, cho thấy một bức tranh chung toàn cảnh về hoạt động DB nhân lực hiện nay vẫn còn nhiều bất cập.

Trên cơ sở những phân tích, nghiên cứu cụ thể, phần cuối của chương 2 là những đánh giá về DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam, đặc biệt quan tâm đến những hạn chế hiện còn để làm cơ sở đề xuất các giải pháp ở chương 3.

CHƯƠNG 3. ĐỀ XUẤT QUY TRÌNH, KỸ THUẬT VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG CÁC ĐIỀU KIỆN ĐỂ DB NHU CẦU NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CĐ, ĐH Ở VIỆT NAM

Ngày nay, DB là một nhu cầu không thể thiếu được của mọi hoạt động KT-XH, KH-KT, được tất cả các ngành khoa học quan tâm nghiên cứu. Khi xây dựng mô hình DB, phải căn cứ vào kết quả của **nghiên cứu cơ bản** về DB nhân lực, dựa trên nền tảng đó để xây dựng các phương án **ứng dụng** và **triển khai**. Không thể tùy tiện **ứng dụng** và **triển khai** các mô hình DB trong thực tiễn nếu thiếu cơ sở khoa học, điều đó chỉ dẫn đến sai lầm và thất bại. Để XD một mô hình có thể áp dụng cho DB nhân lực trình độ CĐ, ĐH, cần thiết phải nghiên cứu đầy đủ CSKH của các phương pháp DB.

3.1. Quan điểm và định hướng về DB phát triển nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở VN

Báo cáo chính trị của BCH TW Đảng khoá VIII tại ĐH đại biểu toàn quốc lần thứ IX đã nêu rõ: Phát triển GD&ĐT là một trong những động lực quan trọng thúc đẩy sự nghiệp CNH- HĐH, là điều kiện để phát huy nguồn lực con người, yếu tố cơ bản để phát triển XH, tăng trưởng KT nhanh và bền vững. ĐH Đảng toàn quốc lần thứ XI cũng đã khẳng định "Phát triển nhanh NNL, nhất là NNL chất lượng cao là một trong ba khâu đột phá chiến lược nhằm đưa VN đến năm 2020 cơ bản trở thành nước CN theo hướng hiện đại".

3.1.1. Quan điểm về DB phát triển nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam

- a) Nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất để phát triển KT-XH nhanh và bền vững, là nhân tố quyết định mọi sự thành công, vì vậy DB NCNL có trình độ CĐ, ĐH phải gắn với Chiến lược phát triển KT-XH, phù hợp với quan điểm phát triển NL của CP và đáp ứng hội nhập QT, góp phần thực hiện mục tiêu phát triển thiên niên kỷ của VN.
- b) DB nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH phải có tầm nhìn dài hạn, từng bước đi thích hợp với từng giai đoạn của phát triển KT-XH. Kết quả DB phải đáp ứng được yêu cầu cung cấp thông tin cho toàn XH, nhất là các nhà XD chính sách và người lao động, giảm thiểu những lãng phí do việc chọn sai ngành học dẫn đến thất nghiệp.
- c) DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH phải đáp ứng được yêu cầu XD kế hoạch, chiến lược của các nhà QL và tăng cường vai trò QLNN trong phát triển nhân lực được đào tạo; huy động được các nguồn lực đầu tư cho phát triển nhân lực thông qua các cơ chế, chính sách thu hút, liên kết, hợp tác trong và ngoài nước.

3.1.2. Định hướng phát triển DB nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam

- a) DB nhân lực có trình độ CĐ, ĐH là một trong những cơ sở để XD chiến lược phát triển NNL quốc gia, nó càng ý nghĩa trong XD chiến lược phát triển KT-XH
- b) NL có trình độ CĐ, ĐH trong kỳ DB phải đáp ứng yêu cầu trong tổng hòa các yêu cầu về NL của toàn XH.
- c) NL có trình độ CĐ, ĐH phải phù hợp với quy hoạch mạng lưới các trường CĐ, ĐH, đáp ứng nhu cầu nhân lực của các địa phương, các Bộ, ngành.
- d) DB nhân lực phải được thực hiện chi tiết cho các Bộ/ngành/ĐP để tạo hành lang pháp lý cho XD các chính sách, nhất là các chính sách liên quan đến QL khu vực ĐT.

- e) NL có trình độ CĐ, ĐH phải được DB với cơ cấu ngành nghề hợp lý, đảm bảo số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu của XH; phát triển nhân lực có trọng tâm, trọng điểm, chú trọng phát triển NL CLC về KH-CN (chuyên gia giỏi, chuyên gia đầu ngành); đáp ứng tốt NCNL theo mục tiêu QH tổng thể phát triển KT-XH.
- f) Nâng cao năng lực cho cán bộ làm công tác DB để có đủ khả năng phân tích hiện trạng, đánh giá tương lai.
- g) Hoàn thiện mô hình DB dài hạn và ngắn hạn phù hợp với điều kiện Việt Nam
- h) Hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường lao động, xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia thị trường LĐ đáp ứng yêu cầu phân tích và DB

3.1.3. Mô hình dự báo nhu cầu nhân lực được đề xuất áp dụng ở Việt Nam

Qua nghiên cứu và tìm hiểu các phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực đã hoặc được đề xuất sử dụng trong tương lai ở nước ta, luận án giới thiệu tóm tắt các mô hình/phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực được “Dự án khả thi: **Dự án đầu tư xây dựng hệ thống thông tin và dự báo nhu cầu nhân lực quốc gia**” do Trung tâm Thông tin và Dự báo KT-XH Quốc gia, Bộ KH&ĐT chủ trì, thực hiện nghiên cứu đề xuất để làm định hướng cho việc áp dụng các PP dự báo thử nghiệm và đề xuất giải pháp.

Các mô hình/phương pháp luận dự báo nhu cầu nhân lực được Dự án đề xuất nhằm: i) Dự báo trung và dài hạn nhu cầu nhân lực của quốc gia, của 6 vùng kinh tế; ii) Dự báo trung và dài hạn nhu cầu nhân lực của các địa phương; iii) Dự báo nhu cầu nhân lực ngắn hạn và cảnh báo nhu cầu nhân lực được điều chỉnh theo xu thế nghề nghiệp của thị trường của cả nước và 6 vùng kinh tế. Các mô hình được đề xuất gồm: Mô hình dự báo nhu cầu nhân lực theo cách tiếp cận liên ngành, liên vùng và Mô hình dự báo nhu cầu nhân lực theo cách tiếp cận kinh tế vĩ mô – vi mô.

3.2. Đề xuất quy trình, kỹ thuật DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH

Quy trình DB nhu cầu đào tạo nhân lực có trình độ CĐ, ĐH được thực hiện tương tự như quy trình DB nhân lực các trình độ khác, là một phần của quy trình DB nhu cầu nhân lực cho toàn bộ các khu vực kinh tế, theo các trình độ khác nhau. Những đề xuất dưới đây đã vận dụng quy trình, kỹ thuật và các kiểm định cần thiết của DB nói chung vào DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH.

3.2.1. Quy trình DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH

Để thiết lập một DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH, về cơ bản, chúng ta cần phải tiến hành các bước sau đây: Bước 1: Lựa chọn đối tượng DB, khoảng DB → Bước 2: PT các nhân tố ảnh hưởng đến NCNL trình độ CĐ, ĐH, lựa chọn các biến đưa vào mô hình dự báo → Bước 3: Thu thập các số liệu cần thiết phục vụ cho dự báo → Bước 4: Các số liệu dự báo khác có liên quan → Bước 5: Lựa chọn các biến và phương trình dự báo, kiểm nghiệm tính đúng đắn của dự báo → Bước 6: Đánh giá mô hình → Bước 7: Trình bày kết quả dự báo → Bước 8: Kiểm nghiệm kết quả dự báo

3.2.2. Thực hiện các kiểm định bắt buộc cho phương trình DB

Ứng với mỗi nhân tố có tác động với đối tượng DB, sau khi chạy mô hình, ta sẽ tìm được dạng của phương trình DB. Tuy nhiên, với xác suất mắc sai lầm cho phép cần xác định mô hình liệu có phù hợp hay không. Để khẳng định được đòi hỏi này phải kiểm định sự phù hợp của mô hình, các hệ số hồi quy và ước lượng các hệ số này với độ tin cậy cho phép.

3.2.2.1. Kiểm định hệ số tương quan bội

Khi lựa chọn nhân tố đưa vào mô hình DB bằng cách dùng hệ số tương quan tích Moment Pearson R_p , ta cần phải kiểm tra mô hình được xây dựng có đáng tin cậy hay không, các biến “x” và “y” có quan hệ tuyến tính với nhau hay không. Hệ số tương quan tuyến tính được tính theo công thức dưới đây (giới thiệu công thức tính để người đọc tìm hiểu, còn hiện nay với một số phần mềm vi tính như SPSS, EXCEL, EVIEWS thì việc tính hệ số tương quan này đã được đặt sẵn rất đơn giản).

3.2.2.2. Kiểm định tự tương quan

Tự tương quan là sự tương quan giữa các thành phần của chuỗi quan sát được sắp xếp theo thứ tự thời gian trong số liệu chuỗi thời gian hoặc không gian. Trong mô hình hồi quy: Một mô hình có tự tương quan là mô hình mà các sai số ngẫu nhiên của các quan sát phụ thuộc lẫn nhau, *tức là* $Cov(U_i, U_j) \neq 0 (i \neq j)$ (Cov: Covariance – Hiệp phương sai dùng để đo lường cường độ tương quan, nếu $cov(x,y) = 0$ thì x và y độc lập với nhau, nếu $cov(x,y) < 0$: tương quan tuyến tính ngược chiều; $cov(x,y) > 0$ tương quan tuyến tính cùng chiều).

3.2.2.3. Kiểm định phương sai của sai số (PSSS) thay đổi

Một trong các giả thiết để mô hình hồi quy có hiệu quả là phương sai các sai số thuần nhất, nghĩa là phương sai của các sai số ứng với các giá trị của quan sát không có sự thay đổi lớn. Khi đó các điểm biểu diễn các giá trị của quan sát sẽ tập trung xung quanh đường hồi quy. Nếu phương sai của sai số thay đổi thì kết quả DB sẽ không hiệu quả.

3.2.2.4. Kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến

Hiện tượng đa cộng tuyến chỉ có thể xảy ra trong hàm hồi quy bội, khi có nhiều biến giải thích và trong số các biến giải thích có sự phụ thuộc tuyến tính với nhau. Chẳng hạn khi thực hiện DB số sinh viên nhập học năm nhất, nếu trong biến phụ thuộc có cả biến dân số độ tuổi và biến tổng dân số thì rất có thể hai biến này có sự tương quan với nhau; hoặc nghiên cứu kết quả học tập của học sinh, nếu có cả điểm môn Toán và Lý trong các biến giải thích thì hai biến này có thể tương quan vì ta thường thấy học sinh có xu hướng học tốt hoặc không tốt ở cả hai môn này... Nguyên nhân dẫn đến đa cộng tuyến có thể là về vấn đề thu thập số liệu, phương pháp thu thập số liệu, bản chất của dữ liệu hoặc hồi quy có chứa biến giải thích với lũy thừa bậc cao.

3.2.2.5. Kiểm định tính chính xác của DB

Mô hình DB định lượng thường được xây dựng dựa trên số liệu quá khứ, những số liệu này được giả sử có liên quan đến tương lai và có thể tìm thấy được. Tất cả các mô hình DB theo định lượng có thể sử dụng thông qua chuỗi thời gian và các giá trị này được quan sát đo lường các giai đoạn theo từng chuỗi. Tính chính xác của DB đề cập đến độ chênh lệch của DB với số liệu thực tế. Bởi vì DB được hình thành trước khi số liệu thực tế xảy ra, vì vậy tính chính xác của DB chỉ có thể đánh giá sau khi thời gian đã qua đi. Nếu DB càng gần với số liệu thực tế, ta nói DB có độ chính xác cao và lỗi trong DB càng thấp.

3.3. Thử nghiệm DB nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH

Với chuỗi số liệu thu thập được về dân số, GDP, nhân lực có trình độ đại học, cao đẳng từ năm 1999 đến 2011, thử nghiệm tìm các hàm DB theo các phương trình toán học và kiểm định tính đúng đắn, phù hợp của các phương trình này. Thử nghiệm này được kế thừa, bổ sung và phát triển trên cơ sở một phần kết quả của DB nhân lực

trình độ CĐ, ĐH đến 2020 [**Error! Reference source not found.**] do Trung tâm Phân tích và DB nhu cầu đào tạo nhân lực, Viện Khoa học giáo dục Việt Nam thực hiện năm 2010 (NCS là 1 thành viên tham gia thực hiện).

3.3.1. Tìm các mô hình DB nhu cầu nhân lực có trình độ cao đẳng và đại học

3.3.1.1. Mô hình DB theo chuỗi thời gian

Áp dụng hàm hồi quy tuyến tính để DB theo chuỗi thời gian ($y = a.x + b$) quy mô LĐ có trình độ CĐ, ĐH đến năm 2020, kết quả thu được từ phương pháp DB này. Nhận thấy: sự phát triển quy mô LĐ có trình độ CĐ, ĐH trong những năm tới vẫn giữ xu hướng tăng nhưng tốc độ tăng giảm dần theo xu hướng giảm của những năm trước đó, từ 5,73% vào năm 2011 và chỉ còn 3,85% vào năm 2020. Điều đó dẫn đến tỉ trọng LĐ có trình độ CĐ, ĐH trong tổng số LĐ chung là tương đối thấp, chiếm khoảng 8,47% đến năm 2020.

3.3.1.2. Mô hình DB theo tỉ trọng lao động

Tỷ trọng LĐ có trình độ CĐ, ĐH trong tổng lực lượng LĐ là một chỉ số hữu ích trong DB nhân lực có trình độ đào tạo. Chỉ số này mô tả được tương quan giữa lực lượng LĐ có trình độ CĐ, ĐH với các trình độ khác, và mối quan hệ này là rất khăng khít. Nhận thấy rằng tỷ trọng nhân lực có trình độ CĐ, ĐH có xu hướng tăng tuyến tính. Thử nghiệm với một số hàm xu hướng như parabol, loga, semi-log và đa thức bậc 2 với biến độc lập là “thời gian” ($T = 1$ tính cho năm 1999) và biến phụ thuộc là “tỷ trọng LĐ có trình độ CĐ, ĐH”. Với dãy số liệu thu thập được, dùng phần mềm SPSS để tìm hệ số của các phương trình DB tương ứng và kiểm định hệ số tương quan, sự tự tương quan, ta có kết luận sau: Với chỉ số “tỷ trọng LĐ có trình độ CĐ, ĐH” và tìm với các hàm xu hướng theo thời gian thì dựa vào các kiểm định đã thực hiện, nên sử dụng các mô hình có R^2 cao và đáng tin cậy thông qua một số kiểm định.

Vậy ta có thể sử dụng các mô hình phù hợp sau:

- i. Mô hình theo phương trình dạng tuyến tính đơn $Y = ax + b$ ($R^2 = 0.968$) (PA 2)
- ii. Mô hình theo PT dạng bậc 2 thiếu $Y = ax^2 + c$ (Parabol) ($R^2 = 0.949$) (PA 3)
- iii. Mô hình theo PT dạng bậc 2 đủ: $Y = ax^2 + bx + c$ (Parabol) ($R^2 = 0.973$) – mô hình này không có dấu hiệu vi phạm, tuy giá trị p-value của T^2 lại chưa bác bỏ giả thuyết H_0 nhưng vẫn có thể sử dụng mô hình này để DB sau khi đã sử dụng các kiểm định về tự tương quan (PA 4)
- iv. Mô hình theo PT dạng Semi-log dạng 2: $\log Y = ax + b$ ($R^2 = 0.971$) (PA 5)

Ngoài 04 mô hình trên đây, tính toán DB tỉ trọng theo các dạng hàm khác như hàm Semi-Loga dạng 1, hàm bậc 3 đủ và bậc 3 thiếu, tuy nhiên sau khi tổng hợp và phân tích thì các số liệu DB theo các dạng hàm này rất lớn và được đánh giá là không phù hợp với thực tế, không thể chấp nhận được nên đã loại bỏ. Trong 4 phương án ở đây, kết quả của DB tỉ trọng LĐ CĐ, ĐH theo hàm semi - loga dạng 2 cũng cho kết quả là quá lớn, không phù hợp nên chỉ để tham khảo, không sử dụng được.

3.3.1.3. Tìm hàm DB theo mối tương quan với GDP

Với chuỗi số liệu thu thập được về GDP (GDP tính theo giá so sánh của 1994) và nhân lực có trình độ CĐ, ĐH, tìm hệ số tương quan tuyến tính giữa biến “Nhân lực có trình độ CĐ, ĐH” và biến “GDP” nhờ phần mềm SPSS ta có hệ số tương quan giữa số lượng nhân lực trình độ CĐ, ĐH và tổng GDP cả nước là rất cao: $r = 0.994836$, như vậy có thể nói rằng “GDP” và “nhân lực có trình độ CĐ, ĐH” có mối quan hệ tuyến

tính thuận, khá chặt chẽ. Dùng phần mềm SPSS để tìm hệ số của phương trình hồi quy dạng log-log với biến cố định là “GDP” và biến phụ thuộc là “nhân lực trình độ CĐ, ĐH”, ta có thể thấy rằng khi GDP tăng 1% thì nhân lực trình độ cao đẳng đại học tăng 1,366%. Còn với phương trình dạng lin-log thì khi GDP tăng 1% thì có xu hướng thêm khoảng 29.453 (=2.945.294/100) nhân lực có trình độ CĐ, ĐH. Tuy nhiên do chỉ số GDP trong tương lai chưa xác định, cho nên phải thực hiện DB, do đó có thể gặp sai số hai lần do kết quả DB dựa vào một số liệu cũng phải DB. Vì vậy, người làm DB cần dựa vào các kịch bản phát triển kinh tế khác nhau và cân nhắc kết quả sử dụng.

3.3.2. So sánh, đánh giá chung các kết quả DB nhân lực có trình độ CĐ, ĐH

Để đánh giá các phương án DB nhân lực có trình độ CĐ, ĐH toàn quốc chúng ta sẽ so sánh các phương án theo các khía cạnh: Tổng số nhân lực trình độ CĐ, ĐH; Tốc độ tăng trưởng của từng phương án và tỉ trọng nhân lực có trình độ CĐ, ĐH trong tổng số LĐ chung. Nhìn vào số liệu về tổng số LĐ có trình độ CĐ, ĐH theo các phương án/hàm được sử dụng để DB thì ta thấy đến năm 2020 số liệu thấp nhất là phương án 1 – hồi qui tuyến tính tổng số LĐ trình độ CĐ, ĐH. Tuy nhiên, nhìn vào số lượng tuyệt đối này chúng ta khó có thể rút ra được những kết luận chính xác. Chúng ta không nên chỉ dựa vào sự phát triển đơn giản của chỉ số nhân lực có trình độ cao đẳng và đại học; cần xem xét tốc độ phát triển của LĐ có trình độ CĐ, ĐH trong mối quan hệ với sự phát triển của kinh tế và dựa vào tỉ trọng LĐ có trình độ CĐ, ĐH trong tổng số lực lượng LĐ nói chung.

Ta sẽ xét tỉ trọng LĐ có trình độ CĐ, ĐH của các phương án trước để có thể chỉ ra một phần tính hợp lý hoặc không hợp lý của các phương án. Chúng ta thấy tỉ trọng của LĐ có trình độ CĐ, ĐH đến năm 2020 của 4 phương án 2, 3, 4, 6 là khá tập trung và nằm trong khoảng 11,03% đến 13,81% với độ chênh lệch chỉ là gần 3%. Các phương án 1 (8,47%) và phương án 5 (18,24%) chênh lệch khá xa so với trung bình của các phương án. Vì thế mà chúng ta có thể nhận thấy khả năng LĐ có trình độ CĐ, ĐH chiếm khoảng 11 -13,81% là hợp lý hơn cả. Tuy nhiên chúng ta cần xem xét xem tốc độ tăng trưởng LĐ trình độ CĐ, ĐH của các phương án này có hợp lý hay không. Chúng ta thấy tốc độ tăng trưởng LĐ có trình độ CĐ, ĐH của phương án 1 thì giảm dần và quá thấp (từ 5,73% giảm xuống còn 3,85%). Tốc độ của phương án 5 thì cũng rất cao vào năm 2011 và giảm dần từ năm 2012 xuống còn gần 10% vào năm 2020. Điều đó cũng làm cho chúng ta thấy đó là các phương án không hợp lý. Các phương án tỉ trọng phát triển tuyến tính (PA4) và tỉ trọng phát triển theo hàm số bậc hai đủ cũng có tốc độ giảm dần. Điều đó chứng tỏ chúng cũng không phù hợp với qui luật mà phát triển của hệ thống của chúng ta. Chúng ta thấy rằng phương án PA2 và PA3 có tốc độ tăng trưởng hợp lý hơn cả. Nếu chúng ta coi tốc độ phát triển kinh tế là trung bình của hai cận dưới và trên thì ta cũng có tốc độ tăng trưởng LĐ CĐ, ĐH toàn quốc là trung bình của hai phương án trên, điều đó có nghĩa là tốc độ tăng trưởng như bảng dưới đây.

Bảng 3. 1. Dự báo nhân lực trình độ CĐ, ĐH đến năm 2020

Năm	Tổng số CĐ, ĐH	Tốc độ tăng trưởng	Tỉ trọng
2011	3.470.690	6,27	6,91
2012	3.703.030	6,69	7,20

Năm	Tổng số CĐ, ĐH	Tốc độ tăng trưởng	Tỉ trọng
2013	3.974.900	7,34	7,54
2014	4.302.470	8,24	7,98
2015	4.700.461	9,25	8,52
2016	5.161.580	9,81	9,15
2017	5.706.643	10,56	9,90
2018	6.352.061	11,31	10,79
2019	7.118.112	12,06	11,84
2020	8.029.930	12,81	13,08

Mỗi phương trình DB tìm được theo các nhân tố khác nhau sẽ cho ta các kết quả khác nhau. PP chuyên gia sẽ giúp phân tích, xem xét để người làm DB chọn được phương án thích hợp nhất. Việc lựa chọn kết quả của phương án nào đều do người làm DB quyết định, vì vậy, đòi hỏi người thực hiện phải am hiểu đối tượng DB, về sự phát triển trong quá khứ và trong cả tương lai. Định hướng của chính sách, của KT-XH cũng góp phần rất quan trọng trong việc lựa chọn kết quả cuối cùng này.

3.4. Các giải pháp tăng cường điều kiện đảm bảo thực hiện DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH

3.4.1. Giải pháp chính sách phát triển nhân lực và thị trường lao động

Mục tiêu: Cần thiết phải có hệ thống chính sách phù hợp để làm cơ sở đảm bảo cho điều kiện thực hiện các DB: (i) Hỗ trợ ra chính sách phát triển NL, nhất là những chính sách liên quan GD&ĐT nghề, LĐ và việc làm,... (ii) Giảm thiểu sự chênh lệch cung cầu LĐ theo nghề nghiệp và lĩnh vực đào tạo trong nền KT và trong từng ngành KT; Góp phần phát triển và phân bổ NNL một cách có hiệu quả.

Nội dung: Hoàn thiện hệ thống chính sách về thị trường LĐ, chú trọng phát triển NNL, nhất là NL có trình độ; Thành lập mạng thông tin quản lý NNL gồm: hệ thống thông tin về GD, ĐT, thị trường LĐ; có cơ chế chia sẻ, liên kết thông tin với nhau và sẽ là cơ sở đảm bảo giúp công tác DB có kết quả tốt nhất. Đề xuất danh mục Chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm theo từng giai đoạn (và được Quốc hội phê duyệt) làm căn cứ XD kế hoạch đào tạo NL nói chung và nhân lực trình độ CĐ, ĐH nói riêng đáp ứng nhu cầu xã hội.

Điều kiện thực hiện: Các Bộ, ban/ngành có liên quan, đặc biệt là Bộ LĐ, TB&XH, Bộ GD&ĐT cần phối hợp với các Bộ ngành khác để sửa đổi, bổ sung, XD mới các văn bản quy phạm pháp luật liên quan tới thị trường LĐ nói chung và thị trường LĐ có trình độ nói riêng, làm cơ sở định hướng phát triển thị trường LĐ được đào tạo.

3.4.2. Giải pháp về nâng cao năng lực của cán bộ làm công tác DB

Mục tiêu: Qua khảo sát thực trạng: phần lớn các CB làm công tác DB đều có trình độ từ ĐH trở lên, tuy nhiên, chưa được đào tạo về nghiệp vụ DB, chưa có nhiều kinh nghiệm trong thực hiện các nhiệm vụ DB. Giải pháp này đặt mục tiêu để các cán bộ làm công tác DB có đủ năng lực để thực hiện các nhiệm vụ DB.

Nội dung: XD đội ngũ cán bộ có năng lực làm công tác thông tin và DB nhu cầu nhân lực cho các Bộ, ngành. Nâng cao trình độ cho cán bộ làm công tác DB qua các khóa đào tạo, tập huấn dài hạn hoặc ngắn hạn trong nước và quốc tế, đồng thời phối hợp với

các tổ chức, chuyên gia quốc tế trong thực hiện phân tích, xây dựng mô hình DB thị trường LĐ phù hợp với điều kiện VN, đặc biệt là mô hình DB nhân lực có trình độ được đào tạo. Mô hình hiện nay đang sử dụng thực hiện khá phức tạp, và số chuyên gia trong nước hiểu biết và có thể sử dụng mô hình này không nhiều, vì vậy phải thuê chuyên gia nước ngoài để XD và chuyển giao công nghệ XD mô hình cho VN dẫn đến kinh phí đội lên khá cao. Các cơ quan thực hiện DB cung - cầu nhân lực được đào tạo ở VN còn thiếu kinh nghiệm cả về lý thuyết và thực tiễn. Thực tế hoạt động trong những năm qua cho thấy đây là một lĩnh vực nghiên cứu hiện còn gặp nhiều khó khăn cả về nhân lực và vật lực, vì vậy kỳ vọng là có sự quan tâm chia sẻ nhiều hơn của các cơ quan thống kê, DB KT-XH, sự quan tâm chỉ đạo và tạo điều kiện của các nhà LĐ và QL các cấp, các cơ quan QLNN về kế hoạch, thống kê, LĐ, GD, tài chính và các ngành KT.

Điều kiện thực hiện: Cần tổ chức các diễn đàn chuyên về DB và thống kê KT-XH hàng năm ở VN. Diễn đàn này sẽ là nơi trao đổi kinh nghiệm, học thuật, thông tin về DB và thống kê cho các cán bộ làm công tác DB được chia sẻ và học hỏi kinh nghiệm. Thông qua diễn đàn, LĐ các đơn vị sẽ trực tiếp bàn về cơ chế phối hợp, chia sẻ dữ liệu.v.v. (Hiện nay, mỗi đơn vị đều có các cơ sở dữ liệu về KT-XH 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).

3.4.3. Giải pháp hỗ trợ về tài chính phục vụ công tác DB

Mục tiêu: Để thực hiện các DB, dù sử dụng bất kỳ phương pháp DB nào đều cần đến chuỗi số liệu quá khứ, các số liệu thực tế và một số DB KT-XH có liên quan. Các số liệu theo yêu cầu cần rất nhiều, tuy nhiên không phải số liệu nào cũng có sẵn và đạt yêu cầu của DB. Vì vậy, phải thực hiện các cuộc điều tra để thu thập các thông tin và số liệu cần thiết. Mặt khác, để đào tạo các cán bộ làm công tác DB có đủ khả năng hiểu, xây dựng được mô hình DB cũng cần kinh phí không nhỏ.

Nội dung: XD chế độ tài chính phù hợp, đảm bảo cho các hoạt động thu thập số liệu, xử lý và tổng hợp các dữ liệu phục vụ cho công tác DB. Cơ chế kinh phí phân bổ cần phải phù hợp để đảm bảo để hoạt động phân tích DB là thường xuyên và liên tục. Có định mức cụ thể chi cho các hoạt động phân tích DB KT-XH, DB thị trường LĐ, nhu cầu nhân lực nói chung và nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH nói riêng. Hình thành chế độ tài chính hỗ trợ để các cán bộ làm công tác phân tích DB có thể tham dự những khóa/lớp tập huấn ở nước ngoài – đặc biệt là những nước có nhiều kinh nghiệm trong DB nhu cầu nhân lực. Đây sẽ là đội ngũ cốt cán trong thực hiện các DB nhân lực và nhân lực được đào tạo.

Điều kiện thực hiện: Bộ Tài chính cần phối hợp với các Bộ ngành liên quan xây dựng các văn bản định mức tài chính và có kế hoạch phân bổ tài chính phù hợp, đảm bảo thực hiện tốt và liên tục công tác DB nhân lực có trình độ CĐ, ĐH, làm cơ sở cho việc hoạch định chính sách và XD kế hoạch của các cấp lãnh đạo.

3.4.4. Giải pháp về tổ chức thực hiện DB

Mục tiêu: Nhận thức được tầm quan trọng của công tác DB trong hoạch định chính sách phát triển KT-XH, một số cơ quan DB được thành lập nhằm thực hiện các DB cho toàn bộ nền KT hoặc cho từng lĩnh vực/ngành cụ thể. Hiện tại, Trung tâm Thông tin và DB KT-XH Quốc gia (Bộ KHĐT), Trung tâm Quốc gia DB và Thông tin thị trường LĐ (Bộ LĐ, TB&XH), và Trung tâm PT và DB nhu cầu đào tạo nhân lực (Bộ GD&ĐT) bước

đầu đang có sự phối hợp và chia sẻ kinh nghiệm thực hiện DB. Để đẩy mạnh công tác DB thị trường LĐ theo trình độ và ngành đào tạo, cần sự phối hợp tốt hơn và sự hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm của các đơn vị nghiên cứu DB KT-XH của các trường ĐH, các viện nghiên cứu và các cơ quan TK.

Nội dung:

- Các Trung tâm phụ trách chuyên sâu công tác DB của quốc gia mới được thành lập trong thời gian gần đây như Trung tâm TT và DB KT-XH Quốc gia (Bộ KHĐT), Trung tâm DB và thông tin thị trường LĐ (Bộ LĐ, TB&XH) và Trung tâm PT và DB nhu cầu đào tạo nhân lực (Bộ GD&ĐT) cần được củng cố và đầu tư hơn nữa kể cả về nhân lực và cơ sở vật chất để đảm nhiệm nhiều nhiệm vụ mới đang đặt ra.

- Đơn vị hạt nhân ở TW: là trung tâm của cả Hệ thống, chịu trách nhiệm thu thập, xây dựng hệ thống thông tin về nhu cầu nhân lực của cả nước, dựa trên dữ liệu được các đơn vị đầu mối chuyển về; tiến hành DB nhu cầu nhân lực ở cấp quốc gia, các Bộ, ngành, theo thành phần KT và theo từng ĐP; chủ trì, phối hợp chặt chẽ với các đơn vị đầu mối tại các Bộ, ngành và ĐP trong việc quản trị và duy trì hệ thống; hướng dẫn, hỗ trợ các đơn vị về phương pháp XD hệ thống thông tin và tiến hành DB nhu cầu nhân lực. Các yếu tố đảm bảo cho sự vận hành thuận lợi của đơn vị hạt nhân như hạ tầng kỹ thuật, NNL, tài chính... cần phải được đáp ứng đầy đủ và kịp thời.

- Mạng lưới các đơn vị đầu mối tại các bộ, ngành, ĐP có nhiệm vụ: Thu thập, tổng hợp, nhập liệu và cập nhật vào hệ thống cơ sở dữ liệu tập trung tại đơn vị hạt nhân, thông qua hệ thống phần mềm dùng chung qua mạng; Thực hiện nhiệm vụ thông tin và DB nhu cầu nhân lực trong phạm vi của Bộ, ngành, hoặc địa phương do mình phụ trách, trên cơ sở nguồn thông tin số liệu của toàn bộ hệ thống.

Điều kiện thực hiện:

- Giao nhiệm vụ cho các Trung tâm giới thiệu việc làm thực hiện nhiệm vụ DB thị trường LĐ phục vụ xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển KT-XH của ĐP.

- Cần có sự kết hợp giữa các cơ quan làm công tác DB với Tổng cục Thống kê trong việc cung cấp số liệu vi mô theo nhiều lĩnh vực KT, XH, đầu tư... trong quá trình thực hiện phân tích, DB.

- Tăng cường hợp tác quốc tế, mở rộng đa dạng hóa các mối quan hệ song phương và đa phương cấp Chính phủ, tạo điều kiện để Việt Nam có thể học hỏi các mô hình đã thực hiện của các nước, học tập kinh nghiệm làm DB.

3.4.5. Giải pháp về hoàn thiện hệ thống thông tin, thu thập số liệu định kỳ

Mục tiêu: Khó khăn về hệ thống số liệu chính là khó khăn nhất mà các DB thường gặp phải do việc thu thập số liệu từ trước đó không được đầy đủ. Nguồn số liệu của chúng ta có các nhược điểm chính: 1) Không đầy đủ, khập khiễng, nhiều chỉ số không có dữ liệu vì không được thu thập; hoặc một số chỉ số năm nay thu thập nhưng năm sau lại không có và ngược lại; 2) Độ tin cậy của số liệu thấp: có sự chênh lệch lớn về con số thống kê từ các nguồn dữ liệu khác nhau. Nhiệm vụ khắc phục những nhược điểm này của số liệu thống kê cần phải do các cơ quan chuyên trách về thống kê thực hiện.

Nội dung: 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 DB. Để thực hiện

lớp DB bổ sung về cầu NL 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”: điều tra những thông tin về SV tốt nghiệp tham gia vào LLLĐ, 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 tham gia vào thị trường LĐ; ngoài ra còn hướng tới thực hiện các mục tiêu: Đánh giá hiệu quả kinh tế của đào tạo; Cung cấp thông tin hữu ích cho người học, cho cơ sở 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.

Điều kiện thực hiện:

Có thể thấy rằng hệ thống số liệu về cung cầu LĐ, về thất nghiệp trong các ngành kinh tế được phân theo nghề nghiệp, lĩnh vực đào tạo,... thay đổi hàng năm và sự thay đổi đó không chỉ phụ thuộc về nhu cầu phát triển KT-XH mà còn phụ thuộc vào những tín hiệu thay đổi của thị trường LĐ và việc làm. Để sử dụng hệ thống thông tin số liệu phục vụ DB nhu cầu nhân lực hiện nay, cần phải điều chỉnh DB theo xu hướng của thị trường ngắn hạn và cần phải thực hiện các cuộc điều tra bổ sung. Cần từng bước hoàn thiện hệ thống thông tin thị trường LĐ và cơ sở dữ liệu thị trường LĐ. Nghiên cứu các chỉ số cơ bản về phát triển NL và sáng tạo nhằm xây dựng cơ sở đánh giá sự phát triển NL của VN, qua đó góp phần xây dựng kế hoạch đào tạo nhân lực hợp lý và hiệu quả. Nghiên cứu các chỉ số thống kê và triển khai thu thập dữ liệu đáp ứng được việc giải quyết các bài toán DB.

Khó khăn lớn nhất để ứng dụng thành công các phương pháp DB NCNL chủ yếu nằm ở dữ liệu. Lý do cốt yếu nhất để đề xuất mô hình DB trung và dài hạn về nhu cầu nhân lực ở quy mô quốc gia, vùng kinh tế, quy mô địa phương khác nhau chủ yếu thuộc về dữ liệu phục vụ DB. Các số liệu phục vụ DB nhu cầu nhân lực của VN chủ yếu là số liệu tổng hợp, thực ra như kinh nghiệm các nước các số liệu phục vụ DB nên là số liệu được kết xuất trực tiếp từ các cuộc điều tra vi mô để đảm bảo tính nhất quán. Bởi vậy cuộc điều tra LĐ việc làm cần được tiến hành hàng năm. Hơn nữa phân loại trình độ giáo dục của người LĐ cũng được chi tiết hơn, phải phân chi tiết và chính xác ít nhất theo lĩnh vực đào tạo (ngành đào tạo cấp 2) chứ không dừng ở mức trình độ đào tạo (kỹ năng) như hiện nay. Việc phân loại trình độ giáo dục giữa cung và cầu cần phải thống nhất. Vì vậy cần thiết phải xây dựng một số kho dữ liệu (datawarehouse hay CSDL được xây dựng theo mô hình nhiều chiều) để triển khai thực hiện các hoạt động phân tích và DB nhu cầu nhân lực. Cách tiếp cận hiệu quả, tiết kiệm là XD kho dữ liệu tập trung có thể phục vụ công tác phân tích và DB cho tất cả các cấp độ Quốc gia, Bộ, ngành và địa phương.

Các CSDL hiện có ở các Bộ ngành và địa phương vẫn có thể phát triển độc lập và kết nối với các kho dữ liệu và CSDL ở đơn vị hạt nhân tạo thành hệ thống các kho dữ liệu và CSDL phục vụ cho công tác phân tích và DB nhu cầu nhân lực ở các Bộ ngành và địa phương.

Kết chương 3:

Xác định rõ quan điểm và định hướng của Nhà nước về DB NCNL trình độ CĐ, ĐH, làm kim chỉ nam cho mọi hoạt động về DB nhu cầu nhân lực trình độ này, LA đã

đề xuất quy trình DB nhân lực trình độ CĐ, ĐH gồm 8 bước: i) Lựa chọn đối tượng DB và khoảng DB; ii) Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến NCNL trình độ CĐ, ĐH và lựa chọn các biến đưa vào mô hình DB; iii) Thu thập các số liệu cần thiết phục vụ cho DB; iv) Các số liệu DB khác có liên quan; v) Lựa chọn các biến và phương trình DB, kiểm nghiệm tính đúng đắn của DB; vi) Đánh giá mô hình; vii) Trình bày kết quả DB; viii) Kiểm nghiệm kết quả DB. Một số yêu cầu về kiểm định bắt buộc của phương trình DB đã được luận án trình bày là: i) Kiểm định hệ số tương quan bội; ii) Kiểm định tự tương quan; iii) Kiểm định phương sai của sai số (PSSS) thay đổi; iv) Kiểm định hiện tượng đa cộng tuyến; v) Kiểm định tính chính xác của DB. Các kiểm định cần thiết này là một phần quan trọng để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình DB trong phạm vi mẫu dữ liệu. Các điều kiện để thực hiện DB nhu cầu nhân lực có trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam có thể kể ra rằng: điều kiện về số liệu, điều kiện về kinh phí thực hiện, về kỹ thuật thực hiện... Luận án cũng đã thử nghiệm số phương trình DB với các số liệu thực của Việt Nam với số liệu về dân số, GDP và nhân lực trình độ CĐ, ĐH và đã lựa chọn 1 số kết quả phù hợp với thực tiễn Việt Nam. Một số giải pháp được đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả của công tác DB nhu cầu nhân lực trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam gồm: i) GP về chính sách vĩ mô; ii) GP về nâng cao năng lực của cán bộ làm công tác DB; iii) GP về hỗ trợ tài chính; iv) GP về tổ chức thực hiện; v) GP về hoàn thiện hệ thống thông tin, thu thập số liệu định kỳ.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Công tác DB NL có trình độ CĐ, ĐH là một phần quan trọng trong khoa học QLGD. DB cung, cầu NL cũng là một nhiệm vụ không thể thiếu và hết sức khó khăn trong lập quy hoạch NL. Việc lập KH là cầu nối cơ bản giữa hiện tại và tương lai, làm tăng khả năng đạt được những kết quả mong muốn. Đó cũng là nền tảng của việc hình thành chiến lược có hiệu quả. Thông qua việc XD chiến lược, lập kế hoạch, người QL có cơ sở để tổ chức các hoạt động cần thiết trong một tổ chức.

Quan điểm, định hướng của NN về DB NCNL trình độ CĐ, ĐH là kim chỉ nam cho mọi hoạt động về DB nhu cầu NL trình độ này. DB nhu cầu đào tạo NL có vai trò quan trọng đối với hoạt động QL đào tạo NL và quản lý KT-XH, nhất là ở quá trình lập KH, cung cấp thông tin và hoạch định chính sách. NCNL có trình độ CĐ, ĐH chịu ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố, trong đó có 2 nhóm yếu tố chính: i) qui mô, cơ cấu và trình độ phát triển của nền KT và tổng LLLĐ; ii) tính chất và trình độ phát triển của KHKT. Các yếu tố này tác động không ngừng đến nhu cầu cũng như cơ cấu trình độ và cơ cấu nghề nghiệp của đội ngũ NL có trình độ CĐ, ĐH.

DB nhu cầu NL có trình độ CĐ, ĐH bao gồm các khâu cơ bản: Xác định vấn đề DB, phân tích các yếu tố ảnh hưởng và phát hiện các biến số then chốt, thu thập dữ liệu và đề xuất các giả thuyết cho DB, tiến hành DB và kiểm nghiệm kết quả DB, ứng dụng kết quả DB. Các điều kiện cơ bản để thực hiện tốt DB nhu cầu NL có trình độ CĐ, ĐH liên quan đến: việc nhận thức vai trò của DB nhu cầu NL của nhà lãnh đạo và quản lý; những yêu cầu về số liệu và dữ liệu; năng lực của đội ngũ NL làm DB. Kinh nghiệm DB NL của Mỹ, Anh, Thụy Điển và một số nước khác đã được khái quát và tổng hợp; trên cơ sở nghiên cứu này đã rút ra một số bài học để có thể vận dụng cho DB nhu cầu NL có trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam. Đề xuất khung lý thuyết của DB nhu cầu NL trình độ CĐ, ĐH, nhất là những yếu tố ảnh hưởng đến nhu cầu NL, các khâu

của quá trình DB và những điều kiện để thực hiện DB nhu cầu NL làm cơ sở để phân tích thực trạng và xây dựng các giải pháp cho vấn đề nghiên cứu.

Thực trạng những điều kiện đảm bảo của công tác DB NL từ quy trình DB, hệ thống thông tin, cơ sở dữ liệu phục vụ DB đến NL làm công tác DB, cho thấy một bức tranh chung toàn cảnh về hoạt động DB NL hiện nay vẫn còn nhiều bất cập. Số liệu/dữ liệu cung cấp cho DB là một chất liệu không thể thiếu, do đó số liệu phải nhất quán và tin cậy. Khảo sát thực trạng cho thấy, hiện trạng công tác DB nhu cầu NL còn rất thiếu và yếu: hệ thống thông tin dữ liệu thiếu, chưa được cập nhật thường xuyên, hoặc cập nhật không đầy đủ, dãy số liệu không đủ dài so với yêu cầu của DB định lượng, các điều kiện đảm bảo để thực hiện DB còn thiếu, NL làm công tác DB phần lớn là kiêm nhiệm và chưa được đào tạo, vì vậy không thể đòi hỏi những DB có kết quả cao.

LA đã nghiên cứu đề xuất quy trình DB NL trình độ CĐ, ĐH gồm 8 bước và trình bày một số yêu cầu về kiểm định bắt buộc của phương trình DB. Các kiểm định cần thiết này là một phần quan trọng để đánh giá mức độ phù hợp của mô hình DB trong phạm vi mẫu dữ liệu. Các điều kiện để thực hiện DB nhu cầu NL có trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam có thể kể ra rằng: điều kiện về số liệu, điều kiện về kinh phí thực hiện, về kỹ thuật thực hiện... LA đã thử nghiệm một số các phương trình DB và các kiểm định cần thiết cho phương trình DB có kết quả tin cậy, từ đó, đề xuất một số giải pháp để tăng cường các điều kiện đảm bảo chất lượng của DB. Mặc dù vậy, do khả năng thu thập dữ liệu còn yếu và trình độ thực hiện các mô hình DB còn hạn chế nên kết quả DB chắc chắn không tránh khỏi thiếu sót. Một số giải pháp được đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả của công tác DB nhu cầu NL trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam gồm: i) Giải pháp về chính sách vĩ mô; ii) Giải pháp về nâng cao năng lực của cán bộ làm công tác DB; iii) Giải pháp về hỗ trợ tài chính; iv) Giải pháp về tổ chức thực hiện; v) Giải pháp về hoàn thiện hệ thống thông tin, thu thập số liệu định kỳ. Đây là 1 số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của công tác DB nhu cầu NL trình độ CĐ, ĐH ở Việt Nam.

2. Khuyến nghị

Vì những hạn chế, những vấn đề tồn tại trong nghiên cứu DB nhu cầu NL nói chung và DB nhu cầu NL trình độ CĐ, ĐH nói riêng, để đáp ứng những nhu cầu cấp bách tạo bước đột phá nâng cao chất lượng công tác DB NCNL, luận án khuyến nghị:

Đổi mới hệ thống thông tin, lưu trữ số liệu: Cần đầu tư và đổi mới hệ thống thông tin GD và KT-XH. Hệ thống thông tin cần được thu thập trên diện rộng và cập nhật định kỳ theo năm. Trong thực tế, nếu thiếu dữ liệu về KT-XH và GD thì không thể nào thực hiện các DB GD theo đúng nghĩa. Ngay cả khi có dữ liệu nhưng độ tin cậy thấp sẽ dẫn tới chất lượng DB thấp, không phù hợp, không có độ tin cậy cần thiết.

Tổ chức và phối hợp để thực hiện các DB: Hoàn thiện cơ chế phối hợp trong thực hiện công tác DB, bao gồm cả việc thu thập, chia sẻ thông tin đầu vào cũng như sử dụng kết quả đầu ra của hoạt động DB; đặc biệt là công tác chia sẻ thông tin.

Nâng cao NL cho các cá nhân làm công tác DB: Nâng cao chất lượng, bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ NL làm công tác DB; tăng cường đầu tư và XD cơ chế tài chính cho hoạt động thông tin, phân tích và DB; mở rộng hợp tác QT về công tác DB.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU

1. Trần Thị Phương Nam, Đề tài V2006-01 “Mô hình nhân tố và việc vận dụng vào dự báo số nhập học tiểu học ở Việt Nam”, Hà Nội, 2007.
2. Trần Thị Phương Nam, Đề tài B2008-37-55 “Nghiên cứu mô hình dự báo nhu cầu đào tạo trung cấp chuyên nghiệp”, Hà Nội, 2011.
3. Trần Thị Phương Nam, Mai Thị Thu: “Một số dự báo về cung – cầu nhân lực trình độ cao đẳng, đại học giai đoạn 2015 - 2020”, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 90, tháng 3/2013 (trang 28 - 31).
4. Trần Thị Phương Nam: “Đào tạo nguồn nhân lực trình độ cao đẳng, đại học”, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 49 tháng 6/2013 (trang 5 - 9).
5. Trần Thị Phương Nam: “Quy trình và các phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng, đại học”, Tạp chí Khoa học Giáo dục số 93, tháng 6/2013 (trang 34 - 36, và trang 47).
6. Trần Thị Phương Nam: “Các kiểm định bắt buộc cho một phương trình dự báo”, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 60 tháng 5/2014 (trang 19-21).