

UBND TỈNH BẾN TRE
SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI (CSII)

BÁO CÁO TÓM TẮT

ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CÔNG NGHỆ

**NGHIÊN CỨU GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BẾN TRE ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ
TRƯỜNG LAO ĐỘNG ĐẾN NĂM 2030 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045**

Chủ nhiệm đề tài: TS. Đỗ Thị Hoa Liên

BẾN TRE, 09/ 2021

BÁO CÁO TÓM TẮT

ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CÔNG NGHỆ

**NGHIÊN CỨU GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BẾN TRE ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ
TRƯỜNG LAO ĐỘNG ĐẾN NĂM 2030 VÀ TẦM NHÌN ĐẾN NĂM 2045**

Chủ nhiệm đề tài: TS. Đỗ Thị Hoa Liên

Các thành viên:

TS. Nguyễn Thị Anh Trâm

TS. Nguyễn Hải Thập

ThS. Hoàng Võ Hằng Phương

ThS. Trần Thị Hoàng Ngân

ThS. Phan Đình Tuấn

ThS. Nguyễn Quỳnh Nga

ThS. Đoàn Thị Thủy

ThS. Bùi Thị Oanh

ThS. Nguyễn Phúc Linh

CN. Trần Văn Phương

ThS. Tôn Nữ Lâm Châu

BẾN TRE, 9/ 2021

UBND TỈNH BẾN TRE
SỞ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

BỘ LAO ĐỘNG – THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI (CSII)

BÁO CÁO TÓM TẮT

ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CÔNG NGHỆ

**NGHIÊN CỨU GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG
NGUỒN NHÂN LỰC TỈNH BẾN TRE ĐÁP ỨNG NHU CẦU
THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG ĐẾN NĂM 2030 VÀ TẦM NHÌN
ĐẾN NĂM 2045**

**Chủ nhiệm đề tài
(Ký tên)**

**Cơ quan chủ trì
(Ký tên và đóng dấu)**

Đỗ Thị Hoa Liên

**Cơ quan quản lý
(Ký tên và đóng dấu)**

BẾN TRE, 9/ 2021

THÔNG TIN CHUNG

Tên nhiệm vụ: Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đến năm 2030 và tầm nhìn đến năm 2045.

Cấp quản lý nhiệm vụ: Cấp Tỉnh

Tổ chức chủ trì nhiệm vụ: Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII)

- Địa chỉ: 1018 Tô ký, Phường Tân Chánh Hiệp, Quận 12, TP. Hồ Chí Minh

- Điện thoại: 02838837814

Cơ quan cấp trên trực tiếp của tổ chức chủ trì: Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội

Địa chỉ: 12 Ngô Quyền, Hoàn Kiếm, Hà Nội

Chủ nhiệm nhiệm vụ: TS. Đỗ Thị Hoa Liên

Thời gian thực hiện: 15 tháng (từ tháng 6 năm 2020 đến tháng 9 năm 2021)

Tổng kinh phí: 644.175.000 đồng, trong đó kinh phí từ ngân sách Nhà nước: đồng, 644.175.000; kinh phí khác: 0 đồng.

Danh sách cá nhân tham gia thực hiện nhiệm vụ:

TS. Đỗ Thị Hoa Liên

TS. Nguyễn Thị Anh Trâm

TS. Nguyễn Hải Thập

ThS. Hoàng Võ Hằng Phương

ThS. Trần Thị Hoàng Ngân

ThS. Phan Đình Tuấn

ThS. Nguyễn Quỳnh Nga

ThS. Đoàn Thị Thủy

ThS. Bùi Thị Oanh

ThS. Nguyễn Phúc Linh

CN. Trần Văn Phương

ThS. Tôn Nữ Lâm Châu

TÓM TẮT KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Đề tài “Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đến năm 2030, tầm nhìn 2045” đã được thực hiện kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng để đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Bến Tre và từ đó có giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

Kết quả nghiên cứu cho thấy vốn và lao động có tác động tích cực đối với tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre trong giai đoạn 2000 đến 2019, mặc dù các nhân tố này không ảnh hưởng mạnh trong ngắn hạn nhưng về lâu dài sự tăng trưởng trong đầu tư vốn xã hội và sự gia tăng lao động có khả năng đáp ứng công việc sẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của tỉnh Bến Tre. Song, lao động đã qua đào tạo và chỉ tiêu ngân sách nhà nước cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo và dạy nghề hiện vẫn chưa đủ lớn để tác động mạnh đến vào tăng trưởng kinh tế của tỉnh. Từ khi có Nghị quyết số 04/NQ-HĐND ngày 20/10/2011 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre, chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh từng bước được chuẩn hoá về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng làm việc. Tuy nhiên, lực lượng lao động còn mất cân đối giữa các trình độ chuyên môn; thiếu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật lành nghề; thiếu đội ngũ chuyên gia để phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn; Nhân lực ngành y tế toàn ngành còn thiếu, chủ yếu là thiếu nguồn bác sĩ; Tỷ lệ lao động làm việc trong nền kinh tế nói chung, trong các doanh nghiệp nói riêng chưa qua đào tạo, không có bằng cấp, chứng chỉ của Bến Tre ở mức rất cao, cao hơn mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long, và cao hơn nhiều mức trung bình của cả nước. Kết quả cho thấy trong thời gian qua, nguồn nhân lực chưa đáp ứng nhu cầu kỳ vọng thị trường lao động và yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh.

Kết quả phân tích của đề tài cũng xác định và đo lường các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp tại tỉnh Bến Tre làm cơ sở cho đề xuất hàm ý quản trị nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Đồng thời, qua phân tích mô hình BVAR-1 dự báo cầu lao động toàn tỉnh và mô hình VAR-3 cũng được sử dụng song song để dự báo và phân tích tác động của chính sách. Kết quả dự báo cung cầu lao động toàn tỉnh Bến Tre cho thấy, so với năm 2019, cung lao động ở tỉnh Bến Tre năm 2025 tăng 3,25%; năm 2030 tăng 6,40%; mức tăng tương ứng của cầu lao động ở các năm 2025; 2030 lần lượt là 2,22%; 3,61%, điều đó cho thấy có tỷ lệ thiếu việc làm nhất định ở mỗi năm. Có nhiều nguyên nhân cho tình trạng này, trong đó có tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, máy móc thiết bị sẽ dần thay những lao động giản đơn. Do đó, tỉnh cần có chính sách thúc đẩy phát triển kinh tế mạnh để tạo ra nhiều việc làm hơn trong tương lai, mặt khác, người lao động cần trang bị các kỹ năng, kiến thức mới để đáp ứng các yêu cầu của các việc làm mới.

Nhóm nghiên cứu đề tài đề xuất các nhóm các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đến năm 2030, tầm nhìn 2045, gồm (1) Xây dựng quy hoạch về phát triển nguồn nhân lực và mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp; (2) Nâng cao chất lượng đào tạo nghề; (3) Thúc đẩy kết nối cung - cầu lao động; (4) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với thực hiện nhiệm vụ chuyển đổi số; (5) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các ngành, các lĩnh vực chủ lực, mũi nhọn ở tỉnh; (6) Giải pháp từ phía doanh nghiệp.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Hội nhập với nền kinh tế thế giới, cũng như những tác động của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đã mang lại những ảnh hưởng tích cực, và một trong những tác động đó là chất lượng nguồn nhân lực được cải thiện. Tuy nhiên, cũng đặt ra nhiều thách thức trong giải quyết việc làm, và những công việc mang tính chất rập khuôn, lặp lại đơn giản sẽ dần được thay thế bởi tự động hóa. Người lao động sẽ có những việc làm mới với các yêu cầu mới và trong một môi trường làm việc hay cách tổ chức không còn giống như hiện nay. Việc làm của những lao động có kỹ năng bậc trung cũng sẽ bị ảnh hưởng nếu không được trang bị kiến thức, kỹ năng đầy đủ.

Tỉnh Bến Tre có tốc độ phát triển tương đối nhanh của các khu công nghiệp trong những năm gần đây. Tổng số khu công nghiệp theo quy hoạch được Chính phủ phê duyệt lũy kế đến nay là 09 khu công nghiệp với tổng diện tích là 1.350 ha. Các khu công nghiệp đã được xây dựng và đi vào hoạt động ổn định bao gồm: Khu công nghiệp Giao Long, Khu công nghiệp Giao Long giai đoạn II và Khu công nghiệp An Hiệp. Hiện tỉnh đang tiếp tục triển khai đầu tư hạ tầng các khu, cụm công nghiệp và trong thời gian tới Bến Tre sẽ tiếp tục xây dựng, đưa vào hoạt động một số khu, cụm công nghiệp đã được Chính phủ phê duyệt. Tỉnh cũng đang kêu gọi đầu tư dự án xây dựng và kinh doanh hạ tầng các khu công nghiệp. Sự ra đời và phát triển nhiều khu, cụm công nghiệp mới cũng đòi hỏi phải tăng nhanh việc đào tạo đội ngũ lao động kỹ thuật tại chỗ, đủ sức cung ứng cho các nhà máy, doanh nghiệp mới hình thành. Thực tế đó không chỉ tạo ra nhu cầu phát triển nguồn nhân lực về mặt số lượng mà còn đặt ra yêu cầu quy hoạch mạng lưới đào tạo trình độ chuyên môn của tỉnh với quy mô, ngành nghề thích hợp để kịp thời cung ứng lao động kỹ thuật, lao động chất lượng cho nhu cầu phát triển sản xuất, phát triển kinh tế của địa phương.

Hơn nữa, Bến Tre là tỉnh đồng bằng ven biển, hệ thống sông ngòi lớn, nên hai ngành kinh tế thủy sản và kinh tế vườn là những thế mạnh và mũi nhọn của tỉnh. Ở những ngành này, hiện nay, việc ứng dụng khoa học kỹ thuật còn rất hiện chế, tuy nhiên, trong tương lai khi ứng dụng khoa học kỹ thuật tiên tiến, đòi hỏi lao động ở các ngành này phải có trình độ chuyên môn kỹ thuật. Bến Tre hiện đang rất tích cực trong việc thu hút đầu tư từ bên ngoài để nhanh chóng hiện đại hóa nền kinh tế. Một trong những yếu tố hấp dẫn các nhà đầu tư là Bến Tre cần chuẩn bị một nguồn nhân lực đủ về số lượng, có trình độ chuyên môn kỹ thuật, đủ sức đáp ứng yêu cầu mở rộng và phát triển sản xuất.

Bến Tre cũng là tỉnh có nguồn nhân lực rất dồi dào, trẻ, năng động, sáng tạo và đang trong độ tuổi lao động, chiếm trên 60% dân số. Tuy nhiên, chủ yếu là lao động phổ thông, trình độ tay nghề thấp, nhân lực chất lượng cao chiếm tỷ trọng rất ít. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo đang làm việc trong nền kinh tế năm 2017 là 13%; năm 2018 là 9,11%, năm 2019 là 11,56%, trong khi tỷ lệ này trung bình của cả nước năm 2019 là 22,8%. Phần lớn lao động có tay nghề chuyên môn làm ở các cơ quan nhà nước và tập trung ở thành thị. Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011-2020 đã nêu rõ, mặc dù tỉnh đã có những thành tựu về phát triển giáo dục và đào tạo, nhưng một số đối tượng người nghèo ở nông thôn, vùng xa vẫn còn hạn chế trong việc tiếp cận với các chương trình chuyên môn, kỹ thuật và tiếp cận việc làm. Chất lượng nguồn nhân lực, ngành nghề đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu lao động và phục vụ chuyển dịch cơ cấu kinh tế; còn nhiều lao động chưa qua đào tạo, lao động có trình độ chuyên môn cao, công nhân lành nghề chưa nhiều, cơ cấu lao động chưa hợp lý; trình độ ngoại ngữ, kỹ luật, tác phong công nghiệp,

tính năng động xã hội, trình độ hiểu biết pháp luật và thể lực còn hạn chế. Ngoài ra, nguồn nhân lực của tỉnh làm việc ở khu vực nông nghiệp chiếm tỷ lệ cao, trong khi quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đô thị hóa có xu hướng diễn ra nhanh nên khả năng lực lượng lao động này không đáp ứng được các yêu cầu trong các năm tới.

Công tác dự báo nhu cầu nhân lực chưa được thực hiện tốt; định hướng về cơ cấu, ngành nghề cần đào tạo, nhất là đào tạo nhân lực có tay nghề trong sản xuất công nghiệp, nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa phối hợp tốt với doanh nghiệp trong công tác đào tạo và tuyển dụng lao động. Việc thu hút các doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực dạy nghề còn hạn chế; doanh nghiệp chỉ đào tạo lại theo nhu cầu và chưa đặt hàng đào tạo lao động cho các cơ sở dạy nghề. Cơ sở đào tạo và người học chưa tập trung vào kỹ năng nghề, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp không có thông tin chính xác và tin cậy để lập kế hoạch đào tạo do thiếu các thông tin dự báo đáng tin cậy về nhu cầu lao động có tay nghề và quan hệ cung cầu lao động trên thị trường lao động. Cơ sở vật chất, trang thiết bị tại các cơ sở dạy nghề được đầu tư nhưng chưa theo kịp tiến bộ công nghệ tại các doanh nghiệp. Đội ngũ giáo viên dạy nghề nông nghiệp chưa đáp ứng yêu cầu kỹ thuật trong sản xuất của người dân. Trình độ đào tạo sau đại học ở cấp tỉnh tuy có nâng lên về số lượng nhưng thực chất tỉnh cũng chưa xây dựng được đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn, quản lý giỏi; tính chuyên nghiệp của đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức chưa cao; một số cán bộ, công chức thiếu chủ động, sáng tạo trong thực thi nhiệm vụ. Việc bố trí các ứng viên là sinh viên Đề án Đào tạo 50 cán bộ khoa học kỹ thuật ở nước ngoài có trình độ sau đại học về công tác tại tỉnh cũng gặp khó khăn do cơ chế tuyển dụng. Một bộ phận người lao động chưa có trách nhiệm trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao; đạo đức, chính trị và tác phong công nghiệp chưa cao; ý thức tự giác trong đào tạo nâng cao trình độ năng lực chuyên môn, nghiệp vụ còn hạn chế; vẫn còn tình trạng người lao động không đồng ý với các chính sách tại các doanh nghiệp trong và ngoài khu công nghiệp (Kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2016-2020).

Hơn nữa, hiện nhiều doanh nghiệp ở tỉnh Bến Tre chưa có hệ thống đào tạo nội bộ, trong khi lao động mới tốt nghiệp có một lượng lớn chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Tác động của khoa học công nghệ làm cho khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường lao động ngày càng lớn. Bên cạnh đó sự chuyển dịch mô hình, cơ cấu kinh tế khiến cho cung và cầu trong lao động thay đổi, trong khi các ngành đào tạo trong nhà trường chưa bắt kịp được xu thế sử dụng lao động của doanh nghiệp. Hệ thống thông tin thị trường lao động chưa phản ánh khách quan, kịp thời sự biến động của thị trường lao động; chưa đưa ra được các dự báo trung và ngắn hạn về thị trường lao động và tính hiệu quả chưa cao của hoạt động dịch vụ việc làm đã góp phần làm gia tăng xu hướng này. Do vậy cùng với việc cải cách hệ thống giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo, cần có sự phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp trong công tác đào tạo nghề cho lao động, nhất là nguồn lao động chất lượng cao.

Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI nhiệm kỳ 2020 - 2025 xác định nhiệm vụ đột phá là tập trung phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu và tầm nhìn chiến lược phát triển của tỉnh, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững. Do đó, để đáp ứng yêu cầu thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nhanh và bền vững, với việc đổi mới mô hình tăng trưởng theo hướng nâng cao chất lượng và năng suất lao động, nhu cầu về lao động có kỹ năng sẽ tăng lên. Điều này đòi hỏi Bến Tre phải có nguồn lao động có kỹ năng và năng lực làm việc nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Chính vì vậy “Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đến năm 2030, tầm nhìn 2045” có ý nghĩa cấp thiết.

2. Mục tiêu

Mục tiêu tổng quát: Phân tích những luận cứ khoa học và thực tiễn về chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và dự báo cung cầu lao động. Trên cơ sở đó, đề xuất những quan điểm, định hướng, chính sách và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Mục tiêu cụ thể

- Làm rõ được cơ sở lý luận về chất lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trên cơ sở tổng quan các nghiên cứu.
- Đề xuất bài học kinh nghiệm cho tỉnh Bến Tre trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trên cơ sở phân tích kinh nghiệm trong nước và một số quốc gia trong khu vực.
- Đánh giá được thực trạng nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực; thực trạng công tác đào tạo lao động chuyên môn kỹ thuật dựa trên số liệu thứ cấp và kết quả điều tra khảo sát ở Bến Tre; thực trạng giải quyết việc làm trên địa bàn tỉnh Bến Tre và mức độ gắn kết giữa chất lượng nguồn nhân lực với giải quyết việc làm và đào tạo lao động chuyên môn kỹ thuật theo thị trường lao động.
- Phân tích được các yếu tố tác động đến chất lượng nguồn nhân lực tại Bến Tre.
- Dự báo được cung, cầu lao động tại tỉnh Bến Tre
- Đề xuất được các giải pháp, chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

3. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

Cách tiếp cận nghiên cứu

Đề tài tiếp cận các vấn đề nghiên cứu từ các góc độ sau:

- Tiếp cận từ cơ sở lý luận, nghiên cứu tổng quan về nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực;
- Tiếp cận từ thực tiễn đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Bến Tre thông qua: (1) Nguồn dữ liệu thứ cấp là các Báo cáo, các bài nghiên cứu; (2) Nguồn dữ liệu khảo sát doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê; Nguồn khảo sát nhà quản trị, người lao động tại doanh nghiệp của nhóm nghiên cứu; Khảo sát chuyên gia, cán bộ quản lý các cấp, giáo viên, chuyên viên tại các cơ sở giáo dục; Người lao động thất nghiệp và những học sinh đang học nghề.
- Tiếp cận từ những định hướng, mục tiêu, chiến lược phát triển của Bến Tre nói chung và Việt Nam nói riêng liên quan đến nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực.

Các phương pháp nghiên cứu chung

- Phương pháp phân tích, tổng hợp, khái quát hoá, hệ thống hoá các tài liệu, các văn bản và thông tin sơ cấp do các thành viên đề tài trực tiếp thu thập;
- Phương pháp nghiên cứu lịch sử vấn đề, phát hiện và khai thác những khía cạnh mà các công trình nghiên cứu trước đây chưa đề cập đến, làm cơ sở cho việc nghiên cứu tiếp theo;
- Phương pháp quan sát, điều tra để thu thập các thông tin, dữ liệu;
- Tọa đàm, phỏng vấn, xin ý kiến chuyên gia;

- Thảo luận nhóm để tìm ra vấn đề và đề xuất phương án giải quyết;
- Phương pháp thống kê để tổng hợp, tính toán số liệu, kết quả khảo sát;
- Phương pháp phân tích, đánh giá thực trạng;
- Phương pháp mô hình kinh tế lượng để đánh giá, dự báo.

4. Lợi ích của đề tài

Kết quả nghiên cứu của đề tài là cơ sở:

- Các nhà hoạch định chính sách, các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động và việc làm tìm hiểu, nghiên cứu để từ đó đưa ra các chính sách, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Bến Tre để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động.
- Tham mưu cho Tỉnh có định hướng trong chỉ đạo các Sở, Ban, Ngành liên quan, có sự phối hợp đồng bộ, thống nhất để giải quyết các bài toán liên quan đến nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường lao động tỉnh trong bối cảnh cạnh tranh mạnh mẽ, nhất là khi mà máy móc, robot sẽ thay thế dần con người trong quá trình sản xuất và các hoạt động dịch vụ.
- Cung cấp định hướng và giải pháp đối với cầu lao động để các doanh nghiệp có kế hoạch tuyển chọn, đào tạo, sử dụng và thu hút nguồn nhân lực, đặc biệt nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu sản xuất – kinh doanh; Doanh nghiệp nắm bắt được sức mạnh, sức ảnh hưởng của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư để chuẩn bị, ứng phó, thích nghi, hội nhập và tồn tại cùng với sự thay đổi và phát triển trong bối cảnh mới.
- Cung cấp định hướng và giải pháp đối với các cơ sở giáo dục và đào tạo nghề, giáo dục chuyên nghiệp để đào tạo gắn liền với nhu cầu thực của thị trường lao động, phù hợp cho mỗi ngành nghề. Bản thân người lao động qua sẽ nhận ra xu hướng tuyển chọn, đào tạo để lựa chọn và vạch ra hướng đi riêng cho nghề nghiệp bản thân.
- Là tài liệu tham khảo tốt trong nghiên cứu khoa học, trong đào tạo cao đẳng, đại học và trên đại học tại các cơ sở đào tạo trong và ngoài tỉnh.
- Góp phần bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, năng lực nghiên cứu, năng lực hoạch định và điều hành cho cán bộ các cơ quan và cá nhân phối hợp thực hiện.
- Góp phần nâng cao năng lực nghiên cứu độc lập của các thành viên tham gia đề tài và nâng cao năng lực nghiên cứu khoa học cho các cộng tác viên của đề tài.

5. Kết cấu của đề tài

Đề tài gồm 5 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường lao động

Chương 2: Phương pháp nghiên cứu

Chương 3: Kết quả nghiên cứu

Chương 4: Kết luận và kiến nghị.

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG VÀ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Để có cái nhìn tổng quát về tình hình nghiên cứu của vấn đề này, nhóm nghiên cứu sẽ tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài theo các nhóm nội dung liên quan của các nghiên cứu trong và ngoài nước, bao gồm: (1) Những nghiên cứu liên quan đến bản chất của nguồn vốn con người; (2) Nghiên cứu liên quan đến các tiêu chí đo lường chất lượng nguồn nhân lực; (3) Những nghiên cứu liên quan đến tầm quan trọng của nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực trong phát triển kinh tế xã hội; (4) Các nghiên cứu liên quan đến xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực; (5) Các nghiên cứu liên quan đến các mô hình, phương pháp dự báo cung - cầu lao động; (6) Những nghiên cứu liên quan tập trung vào đề xuất giải pháp, chính sách nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Đánh giá chung về tổng quan nghiên cứu

Như vậy, có thể khẳng định đã có nhiều công trình nghiên cứu về nguồn nhân lực (NNL), chất lượng nguồn nhân lực (CLNNL) và phát triển nguồn nhân lực (PTNNL). Những nghiên cứu này đã có nhiều đóng góp quan trọng về mặt khoa học và đây là cơ sở để nhóm nghiên cứu đề tài kế thừa có chọn lọc phục vụ cho đề tài nghiên cứu của mình. Trong những nghiên cứu liên quan đến đề tài đã được nhóm nghiên cứu tổng quan cho thấy phần lớn các công trình nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước đã tiếp cận một cách có hệ thống những vấn đề lý luận cơ bản như khái niệm, vai trò, bộ chỉ tiêu PTNNL; phân tích những nhân tố ảnh hưởng đến CLNNL, từ đó đưa ra các giải pháp, đề xuất chính sách nhằm phát triển và nâng cao CLNNL. Các nghiên cứu ở Việt Nam của các tác giả khác nhau hầu như đều khẳng định CLNNL của Việt Nam chưa đáp ứng yêu cầu hội nhập và phát triển, và họ đã đề xuất các giải pháp tập trung vào công tác giáo dục, đào tạo như nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo, định hướng nghề nghiệp, đào tạo nghề (ĐTNN), đa dạng hoá các loại hình đào tạo, tăng cường liên kết đào tạo; đảm bảo sử dụng hợp lý các nguồn đầu tư cho giáo dục và đào tạo; quy hoạch quá trình đào tạo theo yêu cầu sử dụng NNL. Tỉnh Bến Tre cũng đã có một số công trình trong những năm gần đây, phải kể đến là xây dựng quy hoạch PTNNL; Nghị quyết về nâng cao CLNNL tỉnh giai đoạn 2011-2015, định hướng đến 2020; Kế hoạch PTNNL đáp ứng yêu cầu Phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bến Tre giai đoạn 2020-2025, tầm nhìn 2030; Đề án PTNNL giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn 2030. Như vậy có thể khẳng định, các công trình nghiên cứu nói trên đã đạt được những giá trị to lớn về khoa học và thực tiễn.

CLNNL là mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của người lao động (LĐ) và được đánh giá ở nhiều tiêu chí khác nhau như sức khỏe, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề, phẩm chất, thái độ. Về mặt lý thuyết khoa học, kết quả khảo sát các công trình nghiên cứu có trước ở trong nước và nước ngoài cho thấy mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến CLNNL, cũng như đào tạo, PTNNL, nhưng tình hình kinh tế xã hội thay đổi, cũng như đặc thù của mỗi địa phương, mỗi ngành nghề, mỗi giai đoạn có sự khác nhau. Do vậy các kết quả của các nghiên cứu trước có thể sẽ không còn phù hợp trong bối cảnh hiện tại, cũng như không phù hợp đối với mỗi ngành nghề, mỗi địa phương cụ thể.

Các công trình nghiên cứu kể trên đều đã đưa ra được các nhân tố ảnh hưởng, các tiêu chí đo lường, đánh giá, các giải pháp đề xuất nhằm nâng cao CLNNL trong một lĩnh vực cụ thể hoặc trong phạm vi địa lý cụ thể, phân tích được sự phát triển của NNL trong mỗi tổ chức.

Tuy nhiên, tại tỉnh Bến Tre hiện có rất ít công trình nghiên cứu đánh giá chi tiết, cụ thể về CLNNL đáp ứng nhu cầu thị trường lao động (TTLĐ); đặc biệt là NNL trong doanh nghiệp (DN); NNL ở các ngành nghề mũi nhọn, NNL đáp ứng các yêu cầu phát triển ở bối cảnh chuyển đổi số của tỉnh. Mặt khác, điều kiện về tự nhiên và bối cảnh kinh tế xã hội, yếu tố chính trị cũng có khả năng ảnh hưởng đến các yếu tố khác. Có thể nói còn thiếu các công trình nghiên cứu có mô hình mang tính đại diện chung cho tỉnh. Đặc biệt, CLNNL và nâng cao CLNNL là vấn đề lớn, hơn nữa ở phạm vi một tỉnh như tỉnh Bến Tre thì chưa có các công trình nghiên cứu công phu, bài bản, có cơ sở khoa học về dự báo cung – cầu LĐ. Hơn nữa, trong bối cảnh cạnh tranh và hội nhập toàn cầu hiện nay thì nghiên cứu về CLNNL đang là vấn đề mang tính thời sự, cần tiếp tục được nghiên cứu một cách cụ thể, đồng thời cả PTNNL, hiệu quả đào tạo trình độ chuyên môn, giải quyết việc làm, cũng như công tác dự báo (DB) LĐ trên địa bàn tỉnh Bến Tre cần thiết được thực hiện cả về lý luận và thực tiễn để đề xuất những giải pháp mang tính trọng tâm, trọng điểm cho tỉnh, tạo bước đột phá, đẩy mạnh PTNNL có chất lượng đáp ứng yêu cầu phát triển các ngành kinh tế xã hội của tỉnh, góp phần vào sự phát triển chung của đất nước.

Từ những vấn đề thực tiễn và lý thuyết khoa học, nhóm nghiên cứu nhận thấy cần phải có công trình nghiên cứu bổ sung để phân tích, đánh giá cụ thể, chi tiết về CLNNL để có những đề xuất chính sách, và giải pháp khả thi.

1.2. Cơ sở lý luận về chất lượng và đo lường chất lượng nguồn nhân lực

1.2.1. Khái niệm và vai trò của nguồn nhân lực

Khái niệm nguồn nhân lực

Từ các khái niệm của các tác giả khác nhau đã được trình bày thì NNL được hiểu theo hai nghĩa: *Với nghĩa rộng, NNL gồm toàn bộ dân cư cung cấp sức LĐ cho sản xuất xã hội; (2) Với nghĩa hẹp, NNL gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi LĐ, có khả năng tham gia vào LĐ, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực và tâm lực của họ được huy động vào quá trình LĐ. Trong phạm vi đề tài, NNL được hiểu là tổng thể số lượng và chất lượng nguồn lực con người (bao gồm đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, người lao động) của các tổ chức (công và tư) có tiềm năng và năng lực đã, đang và sẽ được huy động vào quá trình LĐ vì sự phát triển và tiến bộ xã hội.*

Vai trò của chất lượng nguồn nhân lực với tăng trưởng kinh tế

Giữa các nguồn lực của quá trình sản xuất xã hội vốn con người (VCN), vốn tài chính, vốn vật chất, vốn tự nhiên có mối quan hệ nhân quả, nhưng nguồn VCN được xem là năng lực nội sinh, chi phối các nguồn lực khác và quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, mỗi tỉnh/ thành phố hay mỗi tổ chức. Nguồn VCN với trí lực, thể lực và tâm lực nếu biết bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý sẽ tạo ra năng suất, chất lượng và hiệu quả. Nguồn VCN sẽ quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác; trong đó CLNNL quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, mỗi tỉnh/ thành phố, cũng như mỗi tổ chức. Điều này đã được chứng minh ở nhiều quốc gia/ vùng lãnh thổ trên thế giới.

1.2.2. Khái niệm và đo lường chất lượng nguồn nhân lực

Khái niệm chất lượng nguồn nhân lực

Quan điểm về CLNNL ở mỗi nhà nghiên cứu được nhìn nhận ở các góc độ khác nhau, tùy theo từng lĩnh vực và ở những hoàn cảnh khác nhau, tuy nhiên tựu chung lại có thể khái quát như sau: (1) CLNNL là trạng thái của NNL được thể hiện ở năng lực làm việc, kỹ năng (KN) xử lý công việc và thái độ trong công việc của NNL đang làm việc tại tổ chức, bao

hàm trí lực, thể lực, tâm lực của NNL. Ba mặt này có quan hệ chặt chẽ với nhau cấu thành CLNNL. Trong đó, thể lực là nền tảng, là phương tiện để truyền tải tri thức, trí tuệ là yếu tố quyết định CLNNL, thái độ, tác phong làm việc là yếu tố chi phối hoạt động chuyển hóa của thể lực, trí tuệ thành thực tiễn. Do đó, chất lượng là phạm trù tổng hợp; (2) CLNNL còn là phạm trù có tính thời gian, không gian và tính tương đối, tức là những tiêu chí để làm căn cứ đánh giá CLNNL phải căn cứ vào trình độ phát triển kinh tế xã hội, đáp ứng nhu cầu trong những trường hợp, bối cảnh cụ thể của địa phương.

Các thành phần đo lường và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận vĩ mô là các biểu hiện, thước đo trạng thái của NNL, thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của NNL (gồm Thể lực; Trí lực; KN; Phẩm chất, thái độ) và yếu tố cơ cấu ngành nghề.

Chất lượng nguồn nhân lực tiếp cận vi mô: Trên cơ sở mô hình năng lực của McClelland (1973), nhóm nghiên cứu cụ thể hóa về các thành phần cấu thành CLNNL trong DN hiện nay, gồm: Kiến thức và kinh nghiệm, KN; Thái độ

1.2.3. Khái niệm và nội dung nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Nâng cao CLNNL có tính quyết định đến PTNNL. Do đó trên cơ sở các khái niệm liên quan về VCN, PTNNL đã được đề xuất bởi các tác giả khác nhau, theo nhóm nghiên cứu đề tài *“Nâng cao CLNNL là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách, biện pháp và một chuỗi các hoạt động hỗ trợ thay đổi hành vi và cơ hội học tập, rèn luyện, phát triển đối với NNL, nhằm nâng cao kiến thức, KN, năng lực và thái độ vì mục tiêu phát triển cá nhân, và thúc đẩy sự tiến bộ nghề nghiệp của các cá nhân trong tổ chức; Nâng cao hiệu quả hoạt động, cũng như sự thay đổi liên tục của văn hóa tổ chức; Thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu NNL theo hướng tiến bộ để đáp ứng nhu cầu về NNL cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển”*.

Như vậy, trên giác độ vĩ mô, nâng cao CLNNL hướng tới việc đảm bảo NNL có các năng lực nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Nâng cao CLNNL đòi hỏi sự tham gia của nhiều bên liên quan (các DN, các cơ quan nhà nước, các tổ chức dân sự và người LĐ). Do đó nội dung công tác nâng cao CLNNL, gồm: Tạo ra sự thay đổi về số lượng, cơ cấu và chất lượng NNL, đáp ứng nhu cầu của thị trường; Thúc đẩy đào tạo, học tập liên tục; Tăng cường hoạt động can thiệp về quản lý để phát triển nghề nghiệp và phát triển tổ chức; Cải thiện hiệu quả hoạt động của tổ chức; Thúc đẩy phát triển hiệu quả hệ thống thông tin, kết nối; Cải thiện hiệu quả làm việc của NNL.

Trong phạm vi DN, nâng cao CLNNL chỉ việc thực hiện một số hoạt động nào đó dẫn đến sự thay đổi về CLNNL tăng lên so với CLNNL hiện có. Nâng cao CLNNL sẽ làm tăng tỷ lệ những người LĐ có năng lực đáp ứng yêu cầu công việc, giúp cho các phương án bố trí, sử dụng LĐ được hiệu quả hơn. Nội dung công tác nâng cao CLNNL trong DN: Xây dựng chiến lược, quy hoạch phát triển NNL; Thu hút NNL có chất lượng cao; Tổ chức quản lý thực hiện PTNNL; Đào tạo tại DN; Chính sách đãi ngộ và xây dựng môi trường làm việc. Đối với bản thân người LĐ, nâng cao CLNNL chính là gia tăng về giá trị con người, cả giá trị vật chất và tinh thần, cả trí lực, tâm lực cũng như kỹ năng nghề nghiệp, làm cho người LĐ có những năng lực và phẩm chất mới cao hơn đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự phát triển kinh tế xã hội. Do đó, hiểu một cách đơn giản, nâng cao CLNNL chính là nâng cao mức độ đáp ứng công việc của người LĐ trên các phương diện: thể lực, trí lực và tâm lực so với yêu cầu cụ thể nhằm đạt được mục tiêu chung của tổ chức. Trong đó, nâng cao trí lực, bao gồm: nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, KN làm việc, kinh nghiệm

làm việc... Đây là yếu tố căn bản quyết định đến sự thay đổi về căn bản năng lực làm việc của NNL.

1.3. Các mô hình dự báo cung – cầu lao động

Các công trình nghiên cứu những năm gần đây đã khẳng định 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.

1.3.1. Các mô hình dự báo cung và cầu lao động

Theo quan điểm của Van der Laan (1996), các mô hình DB cung và cầu LĐ có thể được chia thành năm nhóm bao gồm: (1) Khảo sát các chủ DN; (2) Mô hình so sánh tiến hóa; (3) Mô hình theo cơ chế; (4) Mô hình kinh tế lượng; (5) Mô hình thuần tập.

1.3.2. Các phương pháp dự báo theo mô hình kinh tế lượng

Các phương pháp định lượng thường được dùng trong công tác DB TTLĐ bao gồm một số phương pháp như: Phương pháp DB theo chuỗi thời gian; Phương pháp top – down; Phương pháp Bottom-up.

1.4. Đào tạo nghề và nâng cao chất lượng của nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thị trường lao động

Vai trò của giáo dục đào tạo nghề nghiệp

Quá trình chuyển đổi từ trường học sang nơi làm việc của những người trẻ bị ảnh hưởng nhiều bởi các chính sách và hệ thống giáo dục nghề nghiệp (GDNN). Những người trẻ không được đào tạo thích hợp cũng có xu hướng trải qua những ảnh hưởng dai dẳng của giai đoạn thất nghiệp (Scarpetta và cộng sự, 2010). Do đó GDNN được coi là yếu tố cốt lõi trong việc xác định cơ hội chuyển đổi thành công ở giai đoạn từ học tập đến công việc. Trong khi việc mở rộng giáo dục ở nhiều quốc gia trong những năm gần đây dẫn đến gia tăng đáng kể về trình độ học vấn nói chung, song sự hội nhập của người trẻ vào TTLĐ vẫn còn những trở ngại, thực tế đó liên quan đến chất lượng của hệ thống GDNN và sự liên kết của nó với TTLĐ.

Những gắn kết trong đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng NNL đáp ứng nhu cầu thị trường

Sự gắn kết giữa Cơ sở GDNN- DN– Nhà nước là nhu cầu khách quan, xuất phát từ lợi ích của các bên. Các DN đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin để các cơ sở đào tạo biết được nhu cầu của TTLĐ. Vì lợi ích của chính mình, của người học (sẽ là NNL của xã hội), hoạt động đào tạo của cơ sở GDNN luôn hướng tới nhằm đáp ứng nhu cầu TTLĐ. Do đó, các cơ sở đào tạo luôn có nhu cầu phải được gắn kết với DN. Mặt khác, khi các cơ sở GDNN cung cấp NNL có chất lượng đáp ứng nhu cầu của DN thì các DN có nhiều cơ hội phát triển bền vững, thúc đẩy hội nhập và cạnh tranh trên thị trường trong và ngoài nước. Cơ quan quản lý nhà nước đóng vai trò vừa định hướng, vừa xúc tác để quá trình hợp tác giữa DN và nhà trường trở nên hiệu quả hơn. Ngoài ra, sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế trong việc thúc đẩy quan hệ hợp tác giữa DN và nhà trường là một trong những khía cạnh mang đến nhiều thành công. Vì vậy sự gắn kết này là sự cần thiết khách quan về sự tồn tại và phát triển bền vững chung, bởi tiến trình này đem lại lợi ích cho cả doanh nghiệp, nhà trường và xã hội.

1.5. Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực

CLNNL trong mỗi tổ chức sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của tổ chức. Có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến CLNNL. Việc tìm ra các nhân tố ảnh hưởng đến CLNNL để làm căn cứ đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao CLNNL là hết sức cần thiết. Với sự góp ý của các chuyên gia, nhóm nghiên cứu đề tài nhận thấy có 07 nhân tố được lựa chọn để đưa vào mô hình nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến CLNNL ở DN trên địa bàn tỉnh Bến

Tre, bao gồm: (1) Chính sách PTNNL của địa phương; (2) Sự hợp tác với DN của các cơ sở GDNN; (3) Chế độ đãi ngộ của DN; (4) Môi trường và điều kiện làm việc trong DN; (5) Công tác đào tạo NNL tại DN; (6) Chính sách sử dụng NNL; (7) Công tác tuyển dụng NNL.

1.6. Kinh nghiệm quốc tế và trong nước về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Đối với kinh nghiệm quốc tế, đề tài phân tích kinh nghiệm của Đức, Trung Quốc, Nhật Bản và Hàn Quốc. Đối với Kinh nghiệm trong nước, đề tài phân tích kinh nghiệm của Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Bình Dương. Qua nghiên cứu kinh nghiệm về việc nâng cao CLNNL của một số quốc gia châu Á và một số địa phương trong nước, có thể rút ra một số bài học đối với công tác nâng cao cCL NNL trên địa bàn tỉnh Bến Tre như sau: Gắn chiến lược phát triển NNL với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội; Quyết tâm thực thi chính sách giáo dục, đào tạo phù hợp để tạo ra NNL có chất lượng; Có chính sách thu hút, bố trí, đãi ngộ NNL có chất lượng; Thúc đẩy hợp tác chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo và DN; Xây dựng Bộ quy tắc chuẩn về chức danh các công việc, tiêu chuẩn nghề nghiệp tương đương với tiêu chuẩn của các nước tiên tiến trong khu vực.

CHƯƠNG 2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

2.1. Quy trình nghiên cứu

Bước 1: Nghiên cứu lý thuyết

Bước 2: Nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn trong nước

Bước 3: Xây dựng khung lý thuyết

Bước 4: Tiến hành nghiên cứu sơ bộ

Bước 5: Thu thập số liệu

Bước 6: Phân tích và xử lý số liệu (Nghiên cứu chính thức)

Bước 7: Kết luận và đề xuất giải pháp, chính sách

2.2. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu được sử dụng trong đề tài là sự kết hợp giữa nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng.

Nghiên cứu định tính: Được thực hiện trong giai đoạn đầu thực hiện đề tài. Trong đó các tác giả tập trung nghiên cứu các tài liệu có liên quan, lược khảo các công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài. Tổng hợp lý thuyết về đề tài nghiên cứu, phân tích, đánh giá các công trình nghiên cứu có trước để tìm ra khe hở nghiên cứu. Sử dụng kỹ thuật phỏng vấn chuyên gia và thảo luận nhóm để lựa chọn các thang đo, các biến, xây dựng mô hình và khung lý thuyết cho nghiên cứu.

Nghiên cứu định lượng chính thức được thực hiện để kiểm định mô hình lý thuyết cùng các giả thuyết nghiên cứu. Do nội dung nghiên cứu nhiều và phức tạp nên ở các nội dung khác nhau nhóm nghiên cứu sẽ trình bày cụ thể phương pháp phân tích để đạt được mục tiêu nghiên cứu: Phương pháp phân tích ảnh hưởng của vốn đầu tư và lao động đến tăng trưởng kinh tế (TTKT) tỉnh Bến Tre; Phương pháp đánh giá ảnh hưởng của NNL qua đào tạo với TTKT; Phương pháp phân tích, đánh giá thực trạng CLNNL tỉnh; Phương pháp phân tích nhân tố ảnh hưởng đến CLNNL; Phương pháp dự báo cung - cầu LĐ.

CHƯƠNG 3 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

3.1. Tổng quan điều kiện kinh tế - xã hội tỉnh Bến Tre

3.1.1. Tình hình dân số

Năm 2019, dân số trung bình tỉnh Bến Tre có 1.289.098 người, tăng so với năm trước 0,24%, trong đó có 9,8% dân số thuộc khu vực thành thị (126.362 người) và 90,20% dân số thuộc khu vực nông thôn (1.162.736 người); có 51,07% dân số nữ (658.336 người) và 48,93% dân số nam (630.762 người).

Bến Tre có tỷ lệ trẻ em dưới 15 tuổi nhỏ hơn 30% ở giai đoạn 2015-2019, và cũng như thực trạng chung ở Việt Nam, Bến Tre đang trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng (cứ một người phụ thuộc thì có hai người trong độ tuổi lao động). Thời kỳ cơ cấu dân số vàng mang lại cơ hội cho sự phát triển của tỉnh. Đây là một lợi thế cạnh tranh quan trọng của tỉnh trong việc thu hút đầu tư nước ngoài góp phần phát triển kinh tế - xã hội. Do đó, tỉnh cần tận dụng được cơ hội này để bứt phá, phát triển nhanh.

3.1.2. Tình hình phát triển kinh tế

Trong năm 2019, tình hình kinh tế xã hội của tỉnh tiếp tục đạt được nhiều kết quả tích cực, tốc độ tăng trưởng kinh tế chung (GRDP) đạt mức khá cao tăng 7,1% so với cùng kỳ năm trước. Nhìn tổng thể, nền kinh tế Bến Tre đang trên đà phát triển, mặc dù lực lượng LĐ năm 2019 chỉ tăng 2,32% so với năm 2015 nhưng đã tạo ra được giá trị tổng sản phẩm tăng 1,54 lần, qua đó cho thấy năng suất LĐ có cải thiện nhiều so với thời gian trước. Tuy nhiên tốc độ tăng trưởng của nền kinh tế còn chậm. Tỷ lệ tích lũy và thu ngân sách thấp. Do xuất phát ban đầu thấp, thêm vào đó trình độ sản xuất lạc hậu nên quy mô nền kinh tế tỉnh còn nhỏ bé. Sản xuất nông nghiệp phát triển chưa thực sự đi vào chiều sâu. Giá trị sản xuất công nghiệp còn nhỏ bé, đồng thời vốn đầu tư thấp nên khả năng thu hút LĐ công nghiệp không nhiều.

3.2. Phân tích ảnh hưởng nguồn nhân lực đến tăng trưởng kinh tế ở tỉnh Bến Tre

3.2.1. Phân tích ảnh hưởng của vốn đầu tư và lao động đến tăng trưởng kinh tế

Nhóm nghiên cứu đề tài đã sử dụng tập dữ liệu thuộc niên giám Thống kê tỉnh Bến Tre giai đoạn 2000 đến 2019, áp dụng mô hình hồi quy bằng phương pháp ước lượng ARDL đối với biến phụ thuộc TTKT, các biến độc lập lần lượt là tăng trưởng vốn và tăng trưởng LĐ. Kết quả nghiên cứu cho rằng vốn và LĐ có tác động tích cực đối với TTKT tỉnh Bến Tre trong giai đoạn 2000 đến 2019, mặc dù các nhân tố này không ảnh hưởng mạnh trong ngắn hạn nhưng về lâu dài sự tăng trưởng trong đầu tư vốn xã hội và sự gia tăng LĐ có khả năng đáp ứng công việc sẽ thúc đẩy TTKT của tỉnh Bến Tre.

3.2.2. Đánh giá ảnh hưởng của nguồn nhân lực qua đào tạo với tăng trưởng kinh tế

Kết quả cho thấy rằng biến LĐ đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách nhà nước có tác động cùng chiều đến tổng sản phẩm trên địa bàn Bến Tre, đồng thời tác động này cũng có ý nghĩa thống kê. Trong đó khi chi tiêu ngân sách nhà nước cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo và dạy nghề tăng lên 10% với yếu tố LĐ qua đào tạo không đổi thì tổng sản phẩm của Bến Tre tăng 5,105% ($=10^{0,708028}$). Nếu tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo tăng 10% với yếu tố chi ngân sách nhà nước cho giáo dục đào tạo không đổi thì tổng sản phẩm Bến Tre tăng 0.0127% ($=e^{2,46417*0,1}$).

Kết quả nghiên cứu cho thấy VCN có vai trò nhất định, nhưng còn hạn chế đối với TTKT. Thêm nữa, chi tiêu cho giáo dục, đào tạo hiện vẫn chưa đủ lớn để tác động mạnh đến vào TTKT của tỉnh. Với những kết quả này, chúng ta cần nhìn nhận một cách nghiêm túc về chất lượng đào tạo LĐ trình độ cao, cũng như hiệu quả của chi tiêu cho giáo dục, đào tạo. Các nhà hoạch định chính sách phát triển VCN của tỉnh cần có biện pháp thúc đẩy phát triển NNL chất lượng cao, kết hợp với chính sách đầu tư hiệu quả cho VCN, có như vậy mới mong tỉnh không bị tụt lại xa hơn trong thời kỳ cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

3.3. Phân tích và đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Bến Tre

3.3.1. Thực trạng quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre

3.3.1.1. Thực trạng quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực trong toàn bộ nền kinh tế - xã hội ở tỉnh Bến Tre

Quy mô lực lượng lao động

Giai đoạn (2015 – 2019), dân số tham gia lực lượng LĐ ở Bến Tre chiếm khoảng 64% dân số toàn tỉnh, trong đó chủ yếu là LĐ tập trung ở nông thôn (trên 90%).

Quy mô lực lượng lao động đang làm việc trong nền kinh tế

Năm 2019, tỷ lệ LĐ từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với lực lượng LĐ từ 15 tuổi trở lên chiếm 98,33%, cao hơn mức trung bình của cả nước (mức trung bình của cả nước 98,01%). Trong đó tỷ lệ LĐ từ 15 tuổi trở lên ở khu vực thành thị đang làm việc so với lực lượng LĐ từ 15 tuổi trở lên là 98,15%, ở khu vực nông thôn là 98,35% (Niên giám Thống kê tỉnh Bến Tre, 2020).

Cơ cấu lực lượng lao động đang làm việc

Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế giai đoạn (2015-2019) tập trung chủ yếu ở thành phần kinh tế ngoài nhà nước (trên 91%). Đến năm 2019, số LĐ từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế ở khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đã tăng lên so với các năm trước đó và chiếm 2,72% trong cơ cấu. Điều đó cho thấy đầu tư nước ngoài đã được thu hút ngày càng nhiều hơn trên địa bàn tỉnh.

Thực trạng quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực trong doanh nghiệp

Quy mô lực lượng lao động trong doanh nghiệp

Tỷ lệ LĐ trong DN trong tổng số LĐ từ 15 tuổi đang làm việc trong nền kinh tế ở Bến Tre tăng dần qua các năm ở giai đoạn (2015-2018). Tuy nhiên, là một tỉnh nông nghiệp, số DN ít với quy mô nhỏ nên tỷ lệ LĐ làm việc trong DN thấp hơn so với cả nước, tỷ lệ này chưa bằng một nửa so với mức chung của cả nước. Thực trạng này đòi hỏi tỉnh Bến Tre cần thúc đẩy môi trường đầu tư hấp dẫn để thu hút đầu tư từ trong và ngoài tỉnh, đặc biệt là đầu tư nước ngoài nhằm tạo ra nhiều việc làm đối với khu vực chính thức.

Cơ cấu lực lượng lao động trong doanh nghiệp theo loại hình doanh nghiệp

LĐ làm việc trong DN ở Bến Tre chủ yếu là ở DN ngoài Nhà nước và DN có vốn đầu tư nước ngoài (năm 2018, tỷ lệ này là 51,9% và 46,6%), trong khi LĐ làm việc ở DN Nhà nước chỉ 1,5% năm 2018.

Cơ cấu lao động làm việc trong các doanh nghiệp phân theo ngành kinh tế

LĐ của tỉnh Bến Tre chủ yếu tập trung ở nhóm ngành công nghiệp chế biến, chế tạo. LĐ trong ngành công nghiệp chế biến chiếm tỷ trọng cao nhất trong tổng số LĐ trong DN và có xu hướng ngày càng tăng từ 52,3% năm 2010 lên 71,35% năm 2018, cao hơn nhiều so với tỷ lệ này của cả nước (48,23%) (Tổng cục Thống kê, 2021).

Thực trạng tình trạng lao động trong doanh nghiệp ở tỉnh Bến Tre

Theo ý kiến của các nhà quản trị được khảo sát thì cả LĐ quản lý, chuyên môn, giản đơn đều thiếu, tuy nhiên tỷ lệ thiếu khác nhau. Đến 49,3% nhà quản trị được khảo sát cho rằng họ ở trạng thái thiếu và thiếu nhiều LĐ chuyên môn, 45,3% ở trạng thái thiếu và thiếu nhiều LĐ giản đơn (có đến 10% thiếu nhiều LĐ giản đơn) và 29,3% thiếu và thiếu nhiều LĐ quản lý. Đánh giá chung, nhiều ý kiến của nhà quản trị cho rằng, sự thiếu hụt về KN cụ thể như thiếu KN giao tiếp; LĐ không biết duy trì môi trường làm việc an toàn, sạch sẽ, kém thích nghi với sự thay đổi, còn hạn chế trong tiếp thu, ứng dụng các thông tin mới; nhóm KN yếu nhất là ngoại ngữ, tin học, hiểu biết về tài chính, khả năng sáng tạo và tạo động lực cho người khác. Tình trạng thiếu lao động làm ảnh hưởng đến kế hoạch mở rộng sản xuất, kinh

doanh. Do đó, trong dài hạn, thay vì bị động đi tuyển người, thậm chí tuyển LĐ phổ thông trình độ thấp thì cần tập trung các giải pháp tăng CLNNL theo hướng chuẩn hóa, chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hóa và bảo đảm tính linh hoạt của người LĐ.

3.3.2. Phân tích, đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong toàn nền kinh tế - xã hội ở tỉnh Bến Tre

Đánh giá CLNNL trong toàn nền kinh tế thông qua các tiêu chí, cụ thể như sau:

Về thể lực

Các chỉ tiêu đánh giá CLNNL tỉnh Bến Tre ở mặt thể lực ngày càng được cải thiện theo hướng tốt hơn.

Về trí lực

Đánh giá CLNNL thông qua trình độ văn hóa

Các tiêu chí để đánh giá trình độ văn hóa của NNL như số lượng và tỷ lệ biết chữ; số lượng và tỷ người LĐ được đào tạo qua các cấp học tiểu học, trung học cơ sở, phổ thông trung học, cao đẳng, đại học, trên đại học. Đây là một trong những chỉ tiêu quan trọng phản ánh CLNNL cũng như trình độ phát triển của kinh tế - xã hội. Ở Bến Tre, đến năm 2020, tỷ lệ tiểu học 100%; trung học cơ sở 98%; có 255 sinh viên/1 vạn dân. Tỷ lệ người biết chữ trong độ tuổi từ 15 đến 60 tuổi là 91,22%. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được củng cố, kiện toàn theo yêu cầu đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hóa về trình độ đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ (Tỉnh ủy Bến Tre, 2021).

Đánh giá CLNNL thông qua tỷ lệ LĐ đang tham gia nền kinh tế đã qua đào tạo

Tỷ lệ LĐ15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo năm 2019 là 11,6%, tỷ lệ này nhìn chung không thay đổi nhiều ở giai đoạn (2015-2019). Một thực tế là tỷ lệ LĐ qua đào tạo đang làm việc trong nền kinh tế ở tỉnh Bến Tre năm 2019 (11,56%) tăng so với năm 2018 (9,11%), nhưng tỷ lệ này năm 2019 vẫn thấp hơn mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long (13,3%), thấp hơn mức trung bình chung của cả nước (22,8%). Thực tế này đòi hỏi thúc đẩy đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho người LĐ tỉnh Bến Tre trong những năm tới để tỷ lệ LĐ đã qua đào tạo đang làm việc ở tỉnh Bến Tre ngang bằng với mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Đánh giá CLNNL thông qua trình độ học vấn

Số LĐ đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo giai đoạn (2015-2019) đã minh chứng cho những hành động quyết liệt của lãnh đạo Tỉnh nhằm nâng cao CLNNL. Tuy nhiên, tỷ lệ NNL có trình độ học vấn cao lại chiếm một con số khá khiêm tốn ở tỉnh Bến Tre (10%) trên tổng số người LĐ từ 15 tuổi trở lên tham gia vào nền kinh tế, trong khi tỷ lệ này của cả nước năm 2018 là 12,7% (trình độ cao đẳng 3,1%; đại học 9,6%). Mặc dù, sự tăng lên của tỷ lệ này cũng cho thấy ở những năm qua ĐTN, cao đẳng, đại học và trên đại học ở Việt Nam nói chung, tỉnh Bến Tre nói riêng đã có những bước chuyển mình, góp phần nâng cao CLNNL của tỉnh và quốc gia. Tuy nhiên, một thực tế rất đáng lo ngại là phần lớn LĐ không có chuyên môn kỹ thuật chiếm đến 88% lực lượng LĐ trong độ tuổi LĐ đang tham gia nền kinh tế tỉnh. Đặc biệt, trong số được ĐTN thì cơ cấu giữa các bậc trình độ chuyên môn rất mất cân đối; cụ thể là đào tạo đại học tăng nhanh, ngược lại đào tạo trung cấp chuyên nghiệp không có nhiều thay đổi.

Đánh giá CLNNL thông qua trình độ chuyên môn kỹ thuật và vị thế việc làm

LĐ trình độ cao là một bộ phận của NNL đang làm việc ở những vị trí lãnh đạo, chuyên môn kỹ thuật bậc cao và chuyên môn kỹ thuật bậc trung. Tỷ lệ LĐ này ở Bến Tre ở các năm trong giai đoạn (2015-2018) đều thấp hơn mức trung bình chung của cả nước. Tỷ lệ LĐ

chuyên môn kỹ thuật bậc cao và bậc trung giai đoạn (2015-2019) rất thấp trong khoảng 5-6% trong lực lượng LĐ, trong khi tỷ lệ này năm 2018 của cả nước (10,4%) tương ứng là 7,1% và 3,4% (Tổng cục Thống kê, 2019). Tỷ lệ LĐ trình độ cao này ở mức trung bình của cả nước cũng được đánh giá là quy mô vẫn còn nhỏ bé so với yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, điều đó càng chứng tỏ tỷ lệ LĐ chuyên môn kỹ thuật bậc cao và bậc trung ở Bến Tre chưa đáp ứng yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt trong bối cảnh mới. LĐ trình độ cao chỉ tăng bình quân mỗi năm bằng 1/5 mức tăng của tổng việc làm. Hơn nữa ở tỉnh Bến Tre, LĐ trình độ cao ở những vị trí nghề nghiệp như nhà lãnh đạo, chuyên môn kỹ thuật bậc cao và bậc trung, không chỉ nhỏ về quy mô, mà ở giai đoạn (2015-2019) có sự biến động tăng, giảm, năm 2018 giảm so với năm 2017, tuy nhiên đến năm 2019 có chiều hướng tích cực, LĐ là nhà lãnh đạo và nhà chuyên môn kỹ thuật bậc cao đã tăng với mức tương ứng 39,5% và 81,6%.

Về kỹ năng, thái độ, phẩm chất

Thái độ, phẩm chất cũng là những thành phần quan trọng để đánh giá CLNNL. Chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người LĐ từng bước được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, KN làm việc và được nâng lên về phẩm chất đạo đức lối sống, đạo đức công vụ, công sở và ý thức chấp hành luật pháp.

3.3.3. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong các khu vực kinh tế và trong một số ngành, lĩnh vực chủ lực, mũi nhọn của tỉnh Bến Tre

Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trong ba khu vực kinh tế

Tỷ lệ LĐ chưa qua ĐTN ở khu vực I cao nhất và thấp nhất là khu vực III, tuy nhiên sự chênh lệch giữa ba khu vực không nhiều. LĐ chất lượng cao (đã được đào tạo nghề từ trung cấp trở lên) ở khu vực III cũng có tỷ lệ cao nhất, thấp nhất ở khu vực I. Còn khu vực II, tỷ lệ LĐ chưa qua đào tạo cũng cao, và trong số LĐ đã qua đào tạo thì tỷ lệ LĐ đào tạo nghề ngắn hạn là chủ yếu.

Thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bến Tre

Thực trạng về số lượng và trình độ cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Bến Tre cho thấy chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, đáp ứng ngày càng tốt hơn yêu cầu nhiệm vụ.

Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực ngành y tế

Những năm vừa qua, ngành Y tế tỉnh đã cử đi đào tạo khá nhiều chức danh chuyên môn hiện còn thiếu. Tuy nhiên, tại Bến Tre hiện các cơ sở khám chữa bệnh đang thiếu Bác sĩ, đồng thời số lượng bác sĩ có trình độ chuyên môn sâu còn rất ít (toàn ngành đến nay hiện có 03 Tiến sĩ bác sĩ, 40 Thạc sĩ y khoa, 51 Bác sĩ CKII).

Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực xuất khẩu của tỉnh

Tại tỉnh Bến Tre, công tác tư vấn, giới thiệu việc làm và đưa người LĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài được quan tâm thực hiện thường xuyên và có sự đổi mới hàng năm, góp phần thay đổi nhận thức của người LĐ về việc làm để họ có thể tìm kiếm cơ hội phát triển nghề nghiệp của cá nhân. Giai đoạn 2016-2019, toàn tỉnh đã đưa 3.961 LĐ đi làm việc ở nước ngoài đạt 158.44% kế hoạch (Tỉnh ủy Bến Tre, 2021).

Thực trạng về chất lượng nguồn nhân lực ngành du lịch tỉnh Bến Tre

Tại tỉnh lực lượng LĐ trong ngành Du lịch của tỉnh trong thời gian gần đây cũng tăng đáng kể và chiếm tỷ trọng khá lớn trong lực lượng LĐ của tỉnh. Bến Tre cũng là một trong bốn tỉnh (Bến Tre, Kiên Giang, Cần Thơ và Cà Mau) có số lượng nhân lực đứng ở tốp đầu của đồng bằng sông Cửu Long, chiếm đến hơn một nửa số LĐ cả Vùng (61,5%). Tuy nhiên

trong số này thì nhân lực thời vụ và LĐ phổ thông chưa qua đào tạo chiếm số lượng lớn. NNL du lịch của tỉnh còn thiếu về số lượng; cơ cấu theo ngành nghề chưa hợp lý; CLNNL chưa đáp ứng yêu cầu phát triển ngành du lịch trong bối cảnh mới. Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về du lịch còn thiếu và yếu, cán bộ chuyên trách làm công tác du lịch ở các huyện không nhiều, có huyện chưa có.

Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ngành thủy sản

Hiện nay, tỉnh cũng đã có bước chuẩn bị NNL cho lĩnh vực kinh tế này. Tuy nhiên, những LĐ này thường làm việc theo kinh nghiệm là chính chứ chưa qua đào tạo tập trung, bài bản. Nhân lực nuôi biển được truyền nghề theo kiểu truyền thống; các trường nghề chưa đào tạo nghề nuôi biển công nghiệp. Hơn nữa, NNL trong ngành đang khan hiếm, đặc biệt là NNL chất lượng cao. Do đó, để đáp ứng nhu cầu nhân lực ngày càng cao cho ngành kinh tế mũi nhọn này, tỉnh nên lập kế hoạch đào tạo NNL ngành thủy sản ở các trình độ để kịp thời cung cấp NNL cho phát triển.

3.3.4. Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở tỉnh Bến Tre

Về lực lượng lao động trong doanh nghiệp

Tốc độ chuyển dịch LĐ từ khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản sang các khu vực kinh tế khác tại tỉnh Bến Tre đã có những thay đổi đáng kể trong giai đoạn (2015-2019). Song tỷ lệ LĐ giản đơn trong DN được khảo sát vẫn chiếm tỷ lệ cao (đến 80%), LĐ chuyên môn là 14%; LĐ quản lý chiếm 6%.

Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp bởi nhà quản trị

Đánh giá tầm quan trọng của các kỹ năng đối với người lao động

Như đã phân tích ở các chương trước, KN có vai trò quan trọng trong thành phần cấu thành CLNNL. Các kỹ năng này đã được xác định thông qua tổng quan lý thuyết, tham vấn chuyên gia. Tuy nhiên, nhóm nghiên cứu đề tài đã tham vấn ý kiến nhà quản trị tại 150 DN của Bến Tre để khẳng định tầm quan trọng của các KN này đối với người LĐ trong DN của họ để làm cơ sở vững chắc cho bước tiếp theo là đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu của người LĐ trong DN, cũng như đề xuất các giải pháp.

Đánh giá chất lượng NNL trong doanh nghiệp bởi nhà quản trị doanh nghiệp

Với điểm số đạt được, CLNNL theo đánh giá của nhà quản trị trong DN đối với người LĐ nói chung là cơ bản chưa đáp ứng yêu cầu kỳ vọng, chỉ có một tiêu chí là Thái độ được đánh giá cao nhất 4,07 (đạt yêu cầu kỳ vọng), hai tiêu chí còn lại là kiến thức và kinh nghiệm (3,89); kỹ năng (3,86) chưa đạt kỳ vọng, nhưng có thể chấp nhận được.

Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trong doanh nghiệp ở tỉnh Bến Tre từ chính người lao động

Kết quả tự đánh giá của lao động gián tiếp: Tất cả 3 yếu tố cấu thành chất lượng LĐ gián tiếp đều có điểm cao hơn 3 yếu tố cấu thành CLNNL nói chung. Thành phần cấu thành Thái độ được đánh giá cao nhất 4,21 (đạt yêu cầu kỳ vọng), hai tiêu chí còn lại có điểm ở mức chấp nhận được, mức điểm tương ứng là kiến thức và kinh nghiệm (3,99); kỹ năng (3,96). Kiến thức của nhóm LĐ gián tiếp chưa được đánh giá cao như kỳ vọng, một phần do trình độ học vấn của các nhân viên tại các DN được khảo sát hiện có đến 39% chỉ được ĐTN và trung cấp chuyên nghiệp. Trong các yếu tố được liệt kê, các nhóm yếu tố được đánh giá tốt hơn, đó là kiến thức chuyên môn đáp ứng yêu cầu công việc; kiến thức về nhà nước và pháp luật (đây là những kiến thức cơ bản liên quan đến ngành nghề, kiến thức xã hội đã được các cơ sở đào tạo cơ bản). Nhưng nhóm kiến thức về kinh tế - xã hội; khả năng ngoại ngữ chưa được đánh giá cao. Bản thân người LĐ cho rằng họ chưa am hiểu nhiều về văn hoá, thị

trường cạnh tranh, kiến thức xã hội, khả năng nghe, nói ngoại ngữ rất hạn chế, đây là điểm yếu chung của LĐ của Bến Tre nói riêng, Việt Nam nói chung. Điểm thành phần KN của LĐ gián tiếp là thấp nhất trong ba thành phần đo lường, KN của người LĐ gián tiếp chưa đạt điểm kỳ vọng. Trong đó KN tư duy sáng tạo, tổ chức thực hiện công việc, thích ứng có điểm thấp hơn, cho thấy người LĐ chưa thật sự nhanh nhạy để xử lý các tình huống, chưa có kế hoạch làm việc cụ thể và KN làm việc, phân công công việc chưa tốt, trong khi đây là những KN rất cần thiết cho vị trí công việc gián tiếp.

Kết quả đánh giá của lao động trực tiếp

Kết quả tự đánh giá của người LĐ trực tiếp cho thấy cả ba yếu tố cấu thành chất lượng đều chưa đạt kỳ vọng, điểm của yếu tố cấu thành thái độ là 3,98; kiến thức và kinh nghiệm là 3,81; kỹ năng là 3,79.

Như vậy, kết quả khảo sát nhà quản trị và khảo sát chính người LĐ trực tiếp và gián tiếp tại DN ở tỉnh Bến Tre cho thấy thực trạng về CLNNL cũng gần tương đồng với các kết quả đánh giá ở các nghiên cứu trước trên toàn quốc, người LĐ hạn chế trong các KN, cũng như hạn chế về năng lực tiếp thu, ứng dụng các thông tin mới; các kiến thức còn nhiều hạn chế, đặc biệt là ngoại ngữ, hiểu biết về kinh tế - xã hội. Kiến thức chuyên môn của LĐ là cốt lõi, nhưng cũng không thể thiếu được các KN mềm. KN của LĐ đang trở nên ngày càng quan trọng để các DN tạo ra sự khác biệt và tăng khả năng cạnh tranh. Nhiều DN cũng phản ánh rằng các KN mà LĐ đã được đào tạo còn bị lệch so với các KN mà DN cần, do đó họ phải dành từ 1 đến 3 tháng để đào tạo người LĐ mới tuyển dụng. Từ đó cho thấy, để nâng cao năng suất lao động cần phải giảm sự khác biệt giữa KN được đào tạo và KN DN cần, điều này đòi hỏi cơ chế kết nối DN với các cơ sở GDNN, đồng thời tạo ra môi trường cạnh tranh giữa các cơ sở GDNN.

Phân tích tác động của chuyển đổi số đến lực lượng lao động trong doanh nghiệp ở tỉnh Bến Tre

Kết quả nghiên cứu cho thấy có những tác động của chuyển đổi số đến lực lượng LĐ tại DN tỉnh Bến Tre. Trên cơ sở điểm trung bình 2,5, cho thấy chuyển đổi số có tác động tích cực đến PTNNL, năng lực cá nhân và hiệu suất công việc. Đồng thời, chuyển đổi số cũng đòi hỏi người LĐ phải có các KN nhận thức và phi nhận thức.

3.4. Đánh giá mức độ gắn kết giữa chất lượng nguồn nhân lực với giải quyết việc làm và giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường lao động

3.4.1. Thực trạng công tác giáo dục nghề nghiệp tại tỉnh Bến Tre

Ở nội dung này đề tài phân tích cụ thể: Mạng lưới cơ sở đào tạo nghề nghiệp; Quy mô đào tạo nghề nghiệp; Cơ cấu ngành nghề đào tạo; Hoạt động hướng nghiệp; Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp; Cơ sở vật chất, kỹ thuật; Tổ chức hoạt động đào tạo; Đánh giá trình độ lành nghề của người học. Kết quả đánh giá một cách chung nhất, công tác ĐTN tại tỉnh Bến Tre còn có những hạn chế nổi bật như sau: Danh mục nghề nghiệp đào tạo còn thiếu những nghề mới, hiện đại; trang thiết bị dạy nghề lạc hậu; chương trình thiếu thiết thực, chưa gắn chặt với nhu cầu xã hội. Riêng đối với việc ĐTN ngắn hạn hay sơ cấp nghề, nếu không có những cải tiến nhanh thì chỉ cần một năm làm việc ở DN, KN nghề của công nhân được đánh giá có thể đáp ứng ở mức sơ cấp nghề. Do đó, việc liên kết chặt chẽ với DN để thực hiện đào tạo kết hợp tại trường và tại những DN, trên hệ thống thiết bị, máy móc hiện đại, với đội ngũ giáo viên có kinh nghiệm thực tiễn là hết sức cần thiết, khi đó những gì người LĐ được học, đào tạo mới phù hợp với nhu cầu thực tế của TTLĐ.

3.4.2. Đánh giá thực trạng việc làm của người lao động tại tỉnh Bến Tre

Thực trạng thiếu việc làm của người lao động ở tỉnh Bến Tre

Giai đoạn 2015-2019 có sự chênh lệch ở tỷ lệ dân số từ 15 tuổi trở lên bị thất nghiệp ở Bến Tre so với các tỉnh Đồng Bằng Sông Cửu Long. Tỷ lệ thất nghiệp chung ở Bến Tre thấp hơn Vùng đồng bằng sông Cửu Long, do đó tỷ lệ thất nghiệp tương ứng ở thành thị và nông thôn tỉnh Bến Tre cũng thấp hơn. Cùng với đó là tỷ lệ thiếu việc làm ở Bến Tre cũng thấp hơn so với vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Đánh giá mức độ gắn kết trong giải quyết việc làm và đào tạo nghề theo thị trường lao động

Liên kết trong đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp

Các cơ sở ĐTN của Bến Tre cũng xây dựng những liên kết với DN. Tuy nhiên, theo đánh giá của đại diện của 150 DN, sự phối hợp giữa cơ sở dạy nghề và các DN chưa thật sự chặt chẽ, thực trạng này đã ảnh hưởng đến công tác đào tạo và giải quyết việc làm cho người LĐ.

Liên kết giữa trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp

Ở mỗi liên kết này, bên cạnh những đánh giá tích cực, thì còn có những đánh giá là liên kết này còn mờ nhạt, chưa phát huy vai trò hay chưa phát huy tính liên kết, kết nối với DN. Có ý kiến cho rằng, cung ứng LĐ chưa đáp ứng được nhu cầu của DN, nhất là LĐ phổ thông và LĐ đòi hỏi trình độ cao. Đánh giá cụ thể, 33,3% ý kiến nhà quản trị cho rằng chưa có liên kết; 54% cho rằng liên kết có những ít thường xuyên, chỉ 12,7% cho rằng liên kết thường xuyên với Trung tâm dịch vụ việc làm của tỉnh trong việc giới thiệu việc làm cho LĐ.

3.5. Đánh giá về các chính sách phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre

Những năm qua, việc nâng cao CLNNL được các cấp, các ngành từ Tỉnh đến cơ sở của tỉnh Bến Tre tập trung thực hiện, nhất là từ khi có Nghị quyết số 04/NQ-HĐND ngày 20/10/2011 của Tỉnh ủy về nâng cao CLNNL tỉnh Bến Tre, giai đoạn 2011-2015, và định hướng đến năm 2020. Trong giai đoạn (2016-2020) tiếp tục thực hiện Nghị quyết 04/NQ-HĐND, tỉnh Bến Tre đã tập trung vào những chính sách PTNNL, cụ thể:

Tỉnh đã tăng cường huy động các nguồn lực đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm trang thiết bị cho giáo dục đào tạo và dạy nghề; Đã triển khai thực hiện tốt các chính sách xã hội hóa lĩnh vực giáo dục đào tạo và giáo dục nghề nghiệp; Đã vận dụng tốt các chính sách ưu đãi đối với giáo viên dạy nghề; phát triển các ngành nghề, các cơ sở sản xuất kinh doanh, nhằm sử dụng hiệu quả lực lượng lao động đã qua đào tạo, thực hiện tốt chính sách ưu đãi về đào tạo nghề cho các đối tượng hộ nghèo, lao động nông thôn.

Một số kết quả điển hình khi thực hiện các nhiệm vụ, giải pháp ở giai đoạn này: CLNNL trên địa bàn tỉnh được nâng lên ở nhiều mặt, nhiều lĩnh vực; NNL tăng về số lượng và cải thiện về chất lượng ở các mặt thể lực, trí lực và tâm lực, góp phần tăng năng suất, tăng thu nhập, thay đổi diện mạo của nông thôn. Đội ngũ cán bộ công chức viên chức từng bước chuẩn hoá về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, KN làm việc; chất lượng đội ngũ cán bộ công chức cấp xã cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ. Công tác ĐTN có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần cải thiện KN cho người LĐ. Công tác chăm sóc sức khỏe cho nhân dân được quan tâm, góp phần nâng cao thể lực và tầm vóc cho người LĐ.

Tuy nhiên còn những hạn chế như: Về số lượng và cơ cấu NNL: Lực lượng LĐ mất cân đối giữa các ngành nghề, trình độ chuyên môn; thiếu LĐ có trình độ chuyên môn kỹ thuật lành nghề; thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước, quản trị DN có trình độ năng lực cao; thiếu đội ngũ chuyên gia để phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn; Nhân lực ngành y tế toàn ngành còn thiếu, chủ yếu là nguồn bác sĩ. Sự thiếu hụt NNL có chất lượng, đặc biệt là NNL

chất lượng cao đang trở thành trở ngại lớn cho tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập nền kinh tế tỉnh.

Về chất lượng NNL: Trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL thấp, và chưa được cải thiện nhiều trong những năm qua. Tỷ lệ LĐ làm việc trong nền kinh tế nói chung, trong các DN nói riêng chưa qua đào tạo, không có bằng cấp chứng chỉ của Bến Tre ở mức rất cao, cao hơn mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long, và cao hơn nhiều mức trung bình của cả nước. Hơn nữa, có khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu về những KN đối với LĐ của các DN ở Bến Tre và năng lực thực tế của người LĐ, đặc biệt là KN chuyên môn, KN mềm, trình độ ngoại ngữ, công nghệ thông tin và truyền thông. Đây là hạn chế của LĐ ở tỉnh và cũng là khó khăn rất lớn trong việc cải thiện CLNNL.

Về công tác dự báo CLĐ: Công tác điều tra, tổng hợp, thống kê dữ liệu về tình hình TTLĐ, NNL ở tỉnh chưa được cải thiện nên công tác DB CLĐ còn nhiều hạn chế.

Về công tác ĐTN: Sự liên kết đào tạo, bồi dưỡng nâng cao CLNNL cho các DN vẫn còn yếu, công tác đào tạo nhân lực chất lượng cao chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội; Công tác hướng nghiệp cho học sinh, tư vấn cho người LĐ triển khai thực hiện nhưng đạt hiệu quả chưa cao. Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề chưa đáp ứng yêu cầu.

Thêm vào đó, một số định hướng, giải pháp trong quy hoạch PTNNL giai đoạn 2011-2020 không còn phù hợp trước những đòi hỏi của bối cảnh mới. Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI nhiệm kỳ 2020 - 2025 xác định nhiệm vụ đột phá là tập trung PTNNL phù hợp với yêu cầu và tầm nhìn chiến lược phát triển của tỉnh, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững; xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp ngang tầm nhiệm vụ, nhất là cấp ủy viên và người đứng đầu, do đó Tỉnh đã ban hành Đề án số 06/ĐA/TU ngày 29/01/2021 “Đề án Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bến tre giai đoạn 2020 - 2025, tầm nhìn 2030” với mục tiêu tổng quát là “PTNNL tỉnh Bến Tre có quy mô, cơ cấu, chất lượng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh trong điều kiện hội nhập”, trong đề án cũng như đề xuất các giải pháp để phát triển NNL trên địa bàn tỉnh, song tỉnh vẫn cần tiếp tục hoàn thiện chính sách nâng cao CLNNL, đây là nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết đặt ra hiện nay của tỉnh.

3.6. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Bến Tre

Kết quả phân tích cấu trúc tuyến tính cho thấy mô hình nghiên cứu lý thuyết có chi- bình phương là 1830,957 ($P=0,000$); chỉ bình phương/df = 4,909; TLI =0,903; CFI=0,917; RMSEA = 0,068. Với các chỉ số thống kê trên cho phép kết luận mô hình lý thuyết thích hợp với bộ dữ liệu khảo sát. Kết quả kiểm định cho thấy các hệ số hồi quy chuẩn hóa đều >0 và $p < 0.05$. Như vậy, tất cả các giả thuyết đều được ủng hộ bởi bộ dữ liệu nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu cho thấy có 07 nhân tố trong mô hình nghiên cứu có ảnh hưởng đến CLNNL trong DN trên địa bàn tỉnh Bến Tre bao gồm: Chính sách của địa phương; Sự hợp tác với các cơ sở đào tạo; Môi trường và điều kiện làm việc; Công tác Đào tạo; Chế độ đãi ngộ; Công tác Tuyển dụng và Chính sách sử dụng NNL. Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát cũng đã chấp nhận các giả thuyết nghiên cứu, từ đó làm căn cứ đưa ra các hàm ý quản trị, các giải pháp phù hợp với kết quả nghiên cứu.

3.7. Kết quả dự báo cung-cầu lao động trên địa bàn tỉnh Bến Tre

Kết quả dự báo

(1) Dự báo lao động cho toàn tỉnh Bến Tre

Từ các kết quả của mô hình dự báo CLĐ, căn cứ vào mức độ sai số của các mô hình ở trên, nhóm tác giả lựa chọn mô hình BVAR-1 dự báo cầu lao động (CLĐ) toàn tỉnh và mô hình VAR-3 cũng được sử dụng song song để phân tích tác động của chính sách về giá của chính phủ và đầu tư xây dựng cơ bản.

Bảng 3.1: Dự báo cung cầu lao động toàn tỉnh Bến Tre

Năm	Cầu lao động	Cung lao động	Chênh lệch
2021	819.934	834.861	14.927
2022	823.641	839.322	15.681
2023	827.074	844.779	17.705
2024	830.223	849.812	19.589
2025	833.100	854.994	21.894
2026	835.737	860.148	24.411
2027	838.173	865.342	27.169
2028	840.405	870.558	30.153
2029	842.475	875.815	33.340
2030	844.390	881.094	36.704
2045	861.120	964.244	103.124

Nguồn: Tính toán từ nhóm nghiên cứu

Kết quả DB cung cầu LĐ toàn tỉnh Bến Tre cho thấy, so với năm 2019, cung LĐ ở tỉnh Bến Tre năm 2025 tăng 3,25%; năm 2030 tăng 6,40%; năm 2045 tăng 16,44%; mức tăng tương ứng của CLĐ ở các năm 2025; 2030 và 2045 lần lượt là 2,22%; 3,61% và 5,66%, điều đó cho thấy có tỷ lệ thiếu việc làm nhất định ở mỗi năm. Có nhiều nguyên nhân cho tình trạng này, trong đó có tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, máy móc thiết bị sẽ dần thay những LĐ giản đơn. Do đó, một mặt tỉnh cần có chính sách thúc đẩy phát triển kinh tế mạnh để tạo ra nhiều việc làm hơn trong tương lai, mặt khác, người LĐ cần trang bị các KN, kiến thức mới để đáp ứng các yêu cầu của các việc làm mới, khi đó tỷ lệ thiếu việc làm sẽ giảm đi.

(2) Dự báo cầu lao động cho các khu vực kinh tế trên toàn tỉnh Bến Tre

Căn cứ vào kết quả các mô hình nghiên cứu ở trên, nhóm tác giả lựa chọn mô hình BVAR để DB CLĐ cho các khu vực kinh tế trên toàn tỉnh. Kết quả DB CLĐ đối với các khu vực kinh tế trên toàn tỉnh Bến Tre đến năm 2030, tầm nhìn 2045. Kết quả DB CLĐ đối với các khu vực kinh tế của tỉnh Bến Tre cho thấy, CLĐ khu vực I và III chưa thể hiện xu hướng thay đổi rõ rệt, tuy nhiên, khu vực II có xu hướng tăng. Điều đó, đòi hỏi chính quyền địa phương cần có các chính sách cụ thể, đồng bộ và đủ mạnh, đầu tư phát triển nhanh các ngành có lợi thế cạnh tranh của tỉnh như ngành công nghiệp chế biến, chế tạo và dịch vụ du lịch thành các ngành mũi nhọn, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh theo hướng hiện đại. Cùng với kết quả DB đó cần thúc đẩy ĐTN để tăng tỷ lệ NNL được đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đáp ứng nhu cầu của TTLĐ.

(3) Dự báo cầu lao động cho các doanh nghiệp thuộc các khu vực kinh tế

Căn cứ vào kết quả các mô hình nghiên cứu ở trên, nhóm tác giả lựa chọn mô hình BVAR để DB CLĐ cho DN thuộc các khu vực II và III. Trong khi đó, khu vực I được DB với mô hình VAR. Kết quả DB CLĐ của các DN thuộc các khu vực kinh tế cũng cho thấy, LĐ trong các DN thuộc khu vực I không có nhiều thay đổi giai đoạn 2021-2030, tuy nhiên CLĐ của các DN thuộc khu vực II, và III tăng. Điều đó cho thấy thời gian tới các DN thuộc khu vực

công nghiệp và dịch vụ có xu hướng tăng quy mô, tuy nhiên kết quả DB cho thấy chưa có sự tăng trưởng mạnh.

Kết quả DB trên cơ sở dữ liệu quá khứ, tuy nhiên, các chính sách này là của quá khứ và nó có tác động đến quá khứ, cũng là tiền đề cho phát triển tương lai. Nếu tỉnh muốn đẩy mạnh phát triển bền vững, chuyển dịch nhanh cơ cấu theo hướng hiện đại thì chính sách nên tham khảo kết quả quá khứ để nhìn nhận lại những điều mà chính sách đã làm được trong quá khứ có ảnh hưởng đến TTKT, cũng là cơ sở để tỉnh xem xét có nên thay đổi hay tiếp tục chính sách cũ, hoặc hiệu chỉnh chính sách cũ. Điều quan trọng là tỉnh cần nhận diện bối cảnh hiện tại và tương lai để điều chỉnh chính sách phát triển cho phù hợp.

3.8. Giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

3.8.1. Nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp

Ở nội dung này đề tài phân tích chi tiết về cơ sở đề xuất giải pháp; nội dung giải pháp và việc phối hợp tổ chức thực hiện giải pháp của các cơ quan, ban ngành của tỉnh (UBND tỉnh; Sở Lao động – Thương binh & Xã hội tỉnh; Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; Các doanh nghiệp).

Một số nội dung giải pháp tập trung:

(1) Tăng cường đầu tư có trọng điểm và thúc đẩy hợp tác công – tư trong GDNN

Đầu tư có trọng điểm cho GDNN: Vì nguồn lực có hạn tỉnh không nên đầu tư quá dàn trải cho tất cả mọi lĩnh vực cùng một lúc. Cùng với đó, tỉnh nên chấp nhận việc đánh đổi giữa việc tập trung đầu tư cho một vài mục tiêu trọng điểm. Điển hình là mục tiêu đầu tư cho LĐ đã qua đào tạo và LĐ đang làm việc trong nền kinh tế để cải thiện KN, năng lực của họ. Tiếp tục sử dụng có hiệu quả nguồn vốn từ ngân sách nhà nước bằng cách thay đổi đối tượng được thụ hưởng ĐTN. Thay vì dàn trải vốn cho toàn tỉnh thì có thể tập trung nguồn lực cho những nhân lực chắc chắn ở lại địa phương và có tiềm năng phát triển nhanh về trình độ chuyên môn trong ngắn hạn và trong dài hạn để có thể đáp ứng nhu cầu>NNL chất lượng cao, không phân biệt khu vực tư hay công.

Thúc đẩy hợp tác công tư

Để đảm bảo thành công trong mô hình hợp tác công - tư, tỉnh cần xác định được các yếu tố then chốt tạo ra thành công như: Xác định các mục tiêu cụ thể, lựa chọn cơ cấu quản trị phù hợp, lựa chọn các đối tác thích hợp, giám sát và theo dõi chặt chẽ để đạt được kết quả như mong muốn. Một điều quan trọng là mục tiêu của chương trình hợp tác công - tư cần phải phù hợp với mục tiêu phát triển tổng thể của tỉnh nhằm đảm bảo tính hiệu quả của các chương trình hợp tác. Hơn nữa, sự cam kết của chính quyền tỉnh, đặc biệt là của các lãnh đạo cấp cao có vai trò hết sức quan trọng, thu hút được sự quan tâm của khu vực tư và giúp đảm bảo thực hiện hiệu quả.

(2) Thúc đẩy công tác hướng nghiệp hiệu quả

Chính quyền tỉnh đóng vai trò đưa ra những chính sách khuyến khích và tạo điều kiện cho công tác phân luồng, còn các cơ sở ĐTN, DN tham gia sâu vào hoạt động giáo dục hướng nghiệp (GDHN) trong nhà trường. Công tác GDHN trong trường phổ thông cần được lồng ghép và tích hợp trong các hoạt động giáo dục phù hợp với lứa tuổi từ bậc trung học đến cả bậc học sau phổ thông. Các trường cần chủ động, sáng tạo trong việc tích hợp các chủ đề GDHN trong chương trình giáo dục phổ thông gắn với dạy học các môn và tăng cường hoạt động trải nghiệm thực tế cho học sinh tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, nông trại, làng nghề truyền thống. Đồng thời, triển khai một số mô hình thí điểm nhà trường gắn với sản

xuất, kinh doanh như: Mô hình trường học – nông trại sản xuất, chế biến sản phẩm nông nghiệp; Mô hình trường học - du lịch sinh thái... Các chương trình trải nghiệm lồng ghép trong chương trình giáo dục tại nhà trường để tạo được sức lan tỏa mạnh mẽ trong cộng đồng giúp công tác phân luồng học sinh sau trung học cơ sở từng bước góp phần điều chỉnh cơ cấu đào tạo NNL đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội.

(3) Phát triển cơ cấu ngành nghề, mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội

Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo hướng đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới

Theo định hướng phát triển của tỉnh, các ngành nghề đào tạo cần ưu tiên đào tạo như công nghệ thông tin; xử lý dữ liệu, điện công nghiệp; dịch vụ du lịch, chế biến nông sản... Đồng thời, chú trọng gắn phát triển các ngành nghề cho kinh tế nông nghiệp, nông thôn với mục tiêu tăng giá trị tiếp cận thị trường cho các sản phẩm nông nghiệp; nông nghiệp chất lượng cao; khuyến khích và ưu tiên hỗ trợ phát triển các ngành nghề sản xuất, sơ chế, chế biến sản phẩm nông, lâm, thủy sản; các ngành nghề để chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn, trong đó chủ yếu tập trung vào các ngành nghề tiểu thủ công nghiệp với những yêu cầu khác biệt, đặc biệt là gắn với văn hoá, du lịch. Ngành dịch vụ sẽ phát triển, nhất là dịch vụ du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn, là một trong các định hướng trong tầm nhìn chiến lược phát triển kinh tế - xã hội tỉnh.

Như vậy, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội bên cạnh việc kiểm soát và duyệt chỉ tiêu tuyển sinh theo định hướng khuyến khích với các ngành kỹ thuật, công nghệ, công nghệ cao, du lịch và kinh tế biển.... Đồng thời theo hướng đảm bảo hợp lý về ngành nghề, phù hợp với yêu cầu thay đổi trên TTLĐ và phù hợp về đặc thù của tỉnh Bến Tre. Về cơ bản cơ cấu ngành nghề theo các khuyến nghị phân tích ở trên, nhưng trước mắt vẫn có thể tăng chỉ tiêu tuyển sinh các ngành đang thiếu hụt tại các DN trên địa bàn tỉnh (như giày da, may mặc, cơ khí, chế biến thực phẩm...), và giảm chỉ tiêu tuyển sinh ở một số khối ngành kinh tế, quản trị kinh doanh hiện cung đang vượt cầu.

Đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình đào

Đổi mới phương pháp, nội dung ĐTN để phát triển KN nghề cho người học theo hướng mở và linh hoạt; phát triển đào tạo, GDNN trong hệ thống kết nối giữa định hướng nghề nghiệp => đào tạo, GDNN=> thông tin, tư vấn, giới thiệu việc làm => người sử dụng LĐ/DN; chú trọng đào tạo các “KN mềm”.

(4) Nâng cao năng lực quản lý, năng lực giảng dạy và hoàn thiện cơ cấu tổ chức ở các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Các nội dung giải pháp tập trung vào: Hoàn thiện cơ cấu tổ chức trong các cơ sở GDNN; Nâng cao năng lực quản lý các cơ sở GDNN; Nâng cao năng lực quản trị trong cơ sở GDNN; Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên tại các cơ sở GDNN.

(5) Thúc đẩy gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp

Tại tỉnh Bến Tre, để cải thiện chất lượng ĐTN có thể thúc đẩy mối quan hệ gắn kết giữa cơ sở GDNN và DN cần:

Về hình thức và nội dung gắn kết: DN có thể đảm nhận đến 40% chương trình đào tạo; DN và cơ sở GDNN phối hợp chặt chẽ trong xác định chuẩn đầu ra, xây dựng chương trình đào tạo và biên soạn giáo trình, phát triển đội ngũ giáo viên, nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ; tổ chức tuyển sinh/tuyển dụng, tổ chức đào tạo; Cần đảm bảo xác định rõ mục đích, nội dung gắn kết theo định hướng cụ thể, thiết thực, hiệu quả để quá trình

đào tạo diễn ra theo các chuẩn mực và phù hợp thực tiễn sản xuất kinh doanh nhằm mang lại lợi ích cho nhiều bên.

Về công cụ giám sát và đánh giá mức độ gắn kết: Để xem xét hoạt động gắn kết giữa cơ sở GDDN và DN có đạt mục tiêu và đảm bảo các yêu cầu hay không, cần phải tiến hành đánh giá và tùy vào qui mô cũng như tính chất hợp tác của cả hai phía để có thể thực hiện đánh giá mối quan hệ gắn kết theo các tiêu chí cơ bản: (1) Kế hoạch và mục tiêu phối hợp giữa hai bên; (2) Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quản lý hoạt động phối hợp; (3) Kiểm tra các nội dung phối hợp đã ký kết; (4) Hiệu quả của hoạt động phối hợp giữa hai bên; (5) Đánh giá tính bền vững hoạt động phối hợp giữa hai bên.

3.8.2. Phát triển hệ thống cơ sở hạ tầng để thực hiện dự báo cung – cầu lao động và cung cấp các thông tin cho thị trường lao động

Nội dung này đề tài phân tích chi tiết về cơ sở đề xuất giải pháp; nội dung giải pháp và việc phối hợp tổ chức thực hiện giải pháp của các cơ quan, ban ngành của tỉnh (UBND tỉnh; Sở Lao động – Thương binh & Xã hội tỉnh; Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; Các doanh nghiệp, Sở Thông tin và Truyền thông; Sở Giáo dục và Đào tạo; Trung tâm dịch vụ việc làm).

Nội dung giải pháp:

Phát triển hệ thống thông tin TTLĐ tập trung và thống nhất; Xây dựng cơ sở hạ tầng của hệ thống; Các số liệu phục vụ DB CLĐ chủ yếu là số liệu thống kê. Tuy nhiên theo kinh nghiệm ở một số quốc gia, các số liệu phục vụ DB nên là số liệu được kết xuất trực tiếp từ các cuộc điều tra vì mô để đảm bảo tính nhất quán. Do vậy cuộc điều tra LĐ việc làm của Tổng cục Thống kê và Cục Thống kê tỉnh cần được tiến hành hàng năm, hàng quý, hàng tháng. Vì vậy cần thiết phải xây dựng một số kho dữ liệu để triển khai thực hiện các hoạt động phân tích và DB CLĐ. Cách tiếp cận hiệu quả, tiết kiệm là xây dựng kho dữ liệu tập trung có thể phục vụ công tác phân tích và DB cho tất cả các cấp độ quốc gia, ngành, và địa phương. Các cơ sở dữ liệu hiện có ở tỉnh vẫn có thể phát triển độc lập và kết nối với các kho dữ liệu chung nhằm phục vụ cho công tác phân tích và DB nhu cầu nhân lực của tỉnh.

Một mặt kết nối với nguồn dữ liệu chung của quốc gia để có nguồn dữ liệu đồng bộ, phong phú, đa dạng và tiết kiệm thời gian và chi phí, mặt khác khi nguồn dữ liệu chung không đầy đủ và kịp thời thì để thực hiện công tác DB được chủ động và chính xác hơn tỉnh nên tự thu thập và xây dựng tổng hợp một bộ số liệu riêng. Ngoài những số liệu thống kê từ Tổng cục thống kê thì tùy theo mục đích và yêu cầu DB mà tỉnh nên tự xây dựng thêm bộ số liệu theo tháng, quý và các chỉ tiêu cần thiết để có thể DB chính xác hơn. Một số chỉ tiêu nhóm tác giả đề xuất nên thu thập các số liệu sau theo tháng, theo quý, theo năm: Tỷ lệ xuất cư và nhập cư toàn tỉnh; LĐ đã qua đào tạo phân theo thời gian đào tạo cụ thể của từng ngành nghề, lĩnh vực kinh tế; LĐ từng ngành nghề (ví dụ như kế toán, ngân hàng, và nhiều ngành nghề khác); Thu nhập bình quân của LĐ các khu vực kinh tế có phân ra nhóm làm trong các DN, nhóm tự tạo sinh kế; Đầu tư cho khoa học công nghệ của các DN trong khu công nghiệp và bên ngoài khu công nghiệp; Giá trị xuất khẩu của từng lĩnh vực kinh tế, và của các DN trong các lĩnh vực kinh tế; Số LĐ xuất khẩu... Nhiều chỉ tiêu đã xuất hiện trong niên giám ở các năm trước thì cũng nên được tiếp tục thống kê trong các năm về sau, không nên thay thế chỉ tiêu này bằng chỉ tiêu khác mà nên giữ nguyên những biến số thống kê cũ và thêm vào những biến số mà tỉnh muốn có mới.

3.8.3. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Bến Tre gắn với thực hiện nhiệm vụ chuyển đổi số

Ở nội dung này đề tài phân tích chi tiết về cơ sở đề xuất giải pháp; nội dung giải pháp và việc phối hợp tổ chức thực hiện giải pháp của chính quyền địa phương, cơ sở GDNN, DN, và người lao động.

(1) Các giải pháp chung để thực hiện nhiệm vụ chuyển đổi số

Đối với NNL là cán bộ công chức, viên chức, đề PTNNL gắn với nhiệm vụ chuyển đổi số, cần: (i) Thực hiện có hiệu quả đề án vị trí việc làm tại các cơ quan hành chính, các đơn vị sự nghiệp công lập gắn với nhiệm vụ số hóa các hoạt động theo lộ trình; (ii) Lựa chọn, đào tạo, tập huấn đội ngũ chuyên gia về chuyển đổi số cho ngành, lĩnh vực, và các địa phương trong tỉnh. Các chuyên gia này tiếp tục đào tạo lại cho cán bộ liên quan ở cơ quan, tổ chức mình và trở thành lực lượng nòng cốt để dẫn dắt, tổ chức và lan tỏa tiến trình chuyển đổi số của tỉnh; (iii) Triển khai các chương trình đào tạo, đào tạo lại kỹ năng lãnh đạo, quản lý chuyển đổi số cho người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, giám đốc điều hành các doanh nghiệp trong tỉnh; (iv) Đào tạo, tập huấn chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ, công chức viên chức đủ năng lực, phẩm chất, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ số hóa trong mọi mặt hoạt động của nền kinh tế tỉnh.

Đối với NNL xã hội tỉnh Bến Tre cần: (i) Tổ chức thúc đẩy chuyển đổi số xã hội, tập trung vào chuyển đổi KN, cung cấp các khóa học đại trà trực tuyến mở, hợp tác với các tổ chức, DN để đào tạo, tập huấn, nâng cao kiến thức, KN về công nghệ số và chuyển đổi số, hình thành văn hóa số; (ii) Hàng năm tại các cơ sở GDNN ngoài đào tạo ngành công nghệ thông tin và truyền thông, cần liên kết với các trường đại học kỹ thuật tại Thành phố Hồ Chí Minh đào tạo ở bậc đại học và dạy nghề gắn với công nghệ số, đặc biệt là khoa học dữ liệu, dữ liệu lớn (Big Data); (iii) Triển khai áp dụng mô hình giáo dục tích hợp khoa học - công nghệ - kỹ thuật - toán học và kinh doanh, đào tạo tiếng Anh và KN sử dụng công nghệ thông tin, bảo đảm an toàn thông tin tại các cấp học; (iv) Tổ chức đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao KN số cho người LĐ tại các tổ chức, các DN trên địa bàn tỉnh; (v) Đưa KN chuyển đổi số vào các chương trình giáo dục phổ thông và GDNN tại tỉnh; (vi) Cung cấp các khóa học đại trà trực tuyến mở cho tất cả người dân nhằm nâng cao khả năng tiếp cận giáo dục nhờ công nghệ số, đào tạo, đào tạo lại, đào tạo nâng cao KN số.

(2) Đào tạo các kỹ năng cho NNL để thực hiện chuyển đổi số

Theo nhóm nghiên cứu, người LĐ trong kỷ nguyên số cần đáp ứng các KN, theo thứ tự quan trọng: (1) Kỹ năng tư duy (Giải quyết vấn đề phức tạp; Sáng tạo; Liên tưởng; Tư duy phản biện; Nhận thức linh hoạt); (2) KN xã hội (Cộng tác và điều phối; Trí tuệ cảm xúc; Đàm phán; Định hướng dịch vụ; Đào tạo và thuyết phục); (3) KN quản trị nguồn lực (Quản trị nguồn nhân lực; Quản trị nguồn vốn tài chính; Quản trị thời gian; Quản trị nguồn tài nguyên); (4) KN Phân tích hệ thống (Đánh giá và đưa ra quyết định; Phân tích hệ thống); KN kỹ thuật (Bảo trì và sửa chữa; Vận hành và kiểm soát; Lập trình; Quản trị chất lượng; Thiết kế công nghệ; Xử lý sự cố).

3.8.4. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các ngành, các lĩnh vực chủ lực, mũi nhọn ở tỉnh Bến Tre

Ở nội dung này đề tài đề xuất các giải pháp nâng cao CLNNL cho các ngành, lĩnh vực cụ thể:

(1) Nâng cao chất lượng NNL cho ngành kinh tế thủy sản

Tỉnh cần tập trung xây dựng chiến lược đào tạo dài hạn và đào tạo lại để có lực lượng LĐ và cán bộ quản lý có trình độ thích ứng với đòi hỏi của hội nhập, trước mắt là thực hiện một số nhiệm vụ quan trọng từ khâu tổ chức khai thác, nuôi trồng, bảo quản và chế biến.

Tỉnh nên có chính sách hỗ trợ kinh phí đào tạo NNL cho ngành kinh tế thủy sản, hướng tới thu hút những đối tượng là con em vùng sâu, vùng xa, các gia đình có điều kiện kinh tế khó khăn trong tỉnh, những đối tượng này được đánh giá là rất có năng lực và ưu thế trong lĩnh vực nông nghiệp, thủy sản nhưng lại gặp rào cản về chi phí học phí, ăn, ở khi theo học ở các cơ sở GDNN

(2) Nâng cao chất lượng NNL cho phát triển du lịch tỉnh Bến Tre

Tập trung phát triển hệ thống dạy nghề du lịch để đáp ứng lực lượng LĐ lành nghề cho các DN hoạt động du lịch trong tỉnh. Trong đó, đào tạo NNL ngành du lịch phải đảm bảo về số lượng, chất lượng và cơ cấu; Phối hợp, đặt hàng với các cơ sở đào tạo về du lịch trong Vùng và tại Thành phố Hồ Chí Minh để đào tạo NNL cho du lịch của tỉnh.

(3) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành y tế

Hoàn thiện chính sách phát triển NNL y tế trình độ cao ở tỉnh Bến Tre; chính sách thu hút, bố trí và sử dụng NNL y tế trình độ cao; chính sách đào tạo bồi dưỡng NNL y tế trình độ cao của tỉnh.

(4) Nâng cao chất lượng NNL cho xuất khẩu lao động

Thúc đẩy sự phối hợp và trách nhiệm giữa các chủ thể tham gia vào hoạt động xuất khẩu LĐ và thúc đẩy công tác đào tạo, tạo ra nguồn LĐ có chất lượng cao cho xuất khẩu.

3.8.5. Giải pháp từ phía doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Bến Tre đáp ứng yêu cầu thị trường lao động

- (1) Đảm bảo công tác tuyển dụng nguồn nhân lực khách quan, khoa học
- (2) Đảm bảo chính sách đãi ngộ thỏa đáng và tạo động lực
- (3) Đảm bảo chính sách sử dụng nguồn nhân lực hợp lý, khoa học
- (4) Đa dạng hóa công tác đào tạo nguồn nhân lực
- (5) Cải thiện môi trường và điều kiện làm việc

CHƯƠNG 4

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

4.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bến Tre

4.1.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bến Tre đến năm 2030, tầm nhìn 2045

4.1.2. Quan điểm, định hướng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Bến Tre đến năm 2030, tầm nhìn 2045

4.2. Hoàn thiện các chính sách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

Mặc dù có những khó khăn nhất định trong xây dựng các giải pháp mang tính chiến lược và lâu dài, trong khi thiếu các căn cứ quan trọng của kinh tế vĩ mô tỉnh như các chiến lược, quy hoạch phát triển tỉnh Bến Tre thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến 2050. Nhưng trên cơ sở những kết quả nghiên cứu về thực trạng, kinh nghiệm, định hướng và DB, nhóm nghiên cứu đề tài vẫn có những căn cứ đề xuất hoàn thiện các chính sách nhằm nâng cao CLNNL trên địa bàn tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu TTLĐ đến năm 2030, tầm nhìn 2045.

(1) Xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045

(2) Xây dựng quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở tỉnh Bến Tre

Ở hai nội dung xây dựng Quy hoạch PTNNL và quy hoạch mạng lưới các cơ sở GDNN đề tài trình bày cụ thể: Cơ sở đề xuất giải pháp; Các mục tiêu chính; Thuận lợi, khó khăn; Phối hợp thực hiện giải pháp.

(3) Gắn kết chiến lược phát triển NNL và chiến lược phát triển kinh tế

Mối quan hệ này thể hiện ở chỗ, các chiến lược phát triển kinh tế phải chỉ rất rõ về nhu cầu và yêu cầu về NNL (số lượng, trình độ chuyên môn, năng lực ngoại ngữ, kỹ năng cụ thể...) và đồng thời các cơ quan lập chiến lược PTNNL phải coi đây là những thông tin đầu vào cơ bản để xây dựng các chiến lược PTNNL.

(4) Điều chỉnh cơ cấu kinh tế và cơ cấu đầu tư theo hướng hiện đại

Điều chỉnh cơ cấu kinh tế phát triển theo hướng hiện đại tạo ra trình độ sản xuất cao hơn sẽ tạo ra nhiều CLĐ chất lượng cao cho nền kinh tế. Chính sách đầu tư nên hướng vào phát triển ngành có lợi thế và triển vọng, chú trọng thu hút công nghệ; Tạo động lực để DN phát triển sản phẩm có hàm lượng chế biến và giá trị gia tăng cao đáp ứng nhu cầu TTLĐ.

(5) Ban hành chính sách thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao

Trong thời gian sắp tới, Bến Tre cần: (i) Cụ thể hóa các chính sách thu hút NNL chất lượng cao, đặc biệt là thu hút các nhân tài. Chính quyền Tỉnh nên thành lập riêng một Bộ phận chuyên trách trong việc tìm kiếm, bồi dưỡng và tham mưu các chính sách đãi ngộ để thu hút và giữ chân nhân tài tới sinh sống và làm việc tại tỉnh Bến Tre; (ii) Tập trung thu hút nhân tài làm việc trong bộ máy chính quyền tỉnh và trong các lĩnh vực kinh tế quan trọng của tỉnh như sản xuất nông nghiệp theo chuỗi giá trị; dịch vụ du lịch; chuyển đổi số; chế biến thực phẩm; kinh tế biển; Thu hút các nhà khoa học trình độ cao tham gia công tác giảng dạy, nghiên cứu, chuyển giao công nghệ tại các cơ sở GDNN; Thu hút nhân lực chất lượng cao ngành y tế, giáo dục; Trong đó tập trung thu hút nhân lực chất lượng cao như các chuyên gia, cán bộ lãnh đạo, quản lý, sinh viên tốt nghiệp Đại học các ngành, đáp ứng các yêu cầu điều kiện là người Bến Tre trở về tỉnh làm việc lâu dài, làm việc ngắn hạn; (iii) Ban hành các chính sách hỗ trợ thu hút NNL như hỗ trợ nhà ở, tăng cường cơ chế thỏa thuận về tiền lương; thực hiện trả lương đúng với giá trị sức LĐ để tiền lương trở thành động lực thúc đẩy tăng năng suất LĐ, động viên người LĐ cống hiến và phát huy khả năng sáng tạo; Phát triển các thiết chế văn hóa xã hội, hệ thống hạ tầng thương mại; phát triển các khu dịch vụ hiệu quả; Đồng thời, tỉnh cần xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp.

4.1. Kiến nghị về hoàn thiện thể chế, chính sách của Trung ương về giáo dục nghề nghiệp và hệ thống thông tin thị trường lao động

(1) Hoàn thiện, nâng cao chất lượng thể chế, chính sách về GDNN đảm bảo tính đồng bộ, khả thi, hiện đại

Quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề đáp ứng nhu cầu xã hội về cơ cấu nghề, cơ cấu trình độ đào tạo và chất lượng đào tạo.

Hoàn thiện chính sách bảo đảm chất lượng ĐTN

Hoàn thiện hệ thống chính sách liên kết giữa cơ sở GDNN và DN

Ngoài ra, một số quy định của hệ thống chính sách, pháp luật hiện hành bộc lộ rõ những hạn chế, chưa phù hợp với hoạt động GDNN ở các cơ sở đào tạo chuyên biệt, đặc thù do đó kiến nghị các cơ quan chức năng nghiên cứu sửa đổi, bổ sung quy định về thời gian đào tạo, tiêu chuẩn đối với người thỉnh giảng ở lĩnh vực nghề thuật trong Luật GDNN.

(2) Hoàn thiện các chính sách liên quan đến phát triển hệ thống thông tin TTLĐ thống nhất, đồng bộ.

KẾT LUẬN

Đề tài “Nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đến năm 2030, tầm nhìn 2045” đã được thực hiện kết hợp cả phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng. Đề tài đã lược khảo các công trình nghiên cứu có liên quan để tìm ra khe hồng nghiên cứu và đề xuất các sử dụng các lý thuyết phù hợp cho thực hiện các nội dung nghiên cứu. Nghiên cứu kinh nghiệm trong và ngoài nước để đề xuất bài học kinh nghiệm cho tỉnh Bến Tre trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực được phân tích chi tiết, với nguồn dữ liệu đa dạng, tin cậy từ bộ dữ liệu khảo sát doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê; dữ liệu từ các sở, ban ngành của Tỉnh; dữ liệu từ niên giám thống kê và dữ liệu khảo sát của đề tài. Trong đó tập trung đánh giá chất lượng nguồn nhân lực chung ở tỉnh Bến Tre trên cơ sở phân tích về cơ cấu, các tiêu chí thể lực, trí lực và thái độ, phẩm chất. Đối với nguồn nhân lực trong doanh nghiệp, đánh giá mức độ đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp đối với lao động trực tiếp và gián tiếp. Thực trạng chất lượng nguồn nhân lực các khu vực kinh tế, một số ngành kinh tế mũi nhọn, chủ lực của tỉnh Bến Tre cũng được đánh giá một cách khái quát trên cơ sở nguồn dữ liệu thứ cấp để làm cơ sở đề xuất giải pháp. Đồng thời, đánh giá mức độ gắn kết giữa chất lượng nguồn nhân lực với giải quyết việc làm và giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu thị trường lao động tỉnh Bến Tre được đề tài phân tích chi tiết về *thực trạng công tác giáo dục nghề nghiệp; thực trạng thiếu việc làm*; mức độ gắn kết trong giải quyết việc làm và đào tạo nghề giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, giữa trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp. Về đánh giá các chính sách phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Bến Tre, đề tài tập trung phân tích những kết quả đạt được, cùng những hạn chế trong đào tạo nghề, trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, trong công tác dự báo, thông tin thị trường. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp ở tỉnh Bến Tre được phân tích dựa trên dữ liệu khảo sát người lao động trong doanh nghiệp. Dữ liệu thu thập được đưa vào đánh giá hệ số tin cậy, phân tích các nhân tố khám phá, kiểm định CFA, SEM. Dự báo cung – cầu lao động ở tỉnh Bến Tre được thực hiện bằng các mô hình kinh tế lượng trên cơ sở nguồn dữ liệu thống kê của tỉnh và nguồn từ khảo sát doanh nghiệp của Tổng cục Thống kê. Đồng thời, nhóm nghiên cứu cũng phân tích ảnh hưởng của lao động, vốn đầu tư và lao động đã qua đào tạo, chi tiêu ngân sách nhà nước cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo và dạy nghề đến tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre.

Các kết quả nghiên cứu của đề tài:

Phân tích tình hình nghiên cứu và cơ sở lý luận về chất lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Đồng thời, đề xuất được bài học kinh nghiệm cho tỉnh Bến Tre trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

Đánh giá được tác động của các nhân tố vốn, lao động, lao động đã qua đào tạo, chi tiêu cho giáo dục và đào tạo, dạy nghề đến tăng trưởng kinh tế. Kết quả nghiên cứu cho thấy, vốn và lao động có tác động tích cực đối với tăng trưởng kinh tế tỉnh Bến Tre trong giai đoạn 2000 đến 2019, mặc dù các nhân tố này không ảnh hưởng mạnh trong ngắn hạn nhưng về lâu dài sự tăng trưởng trong đầu tư vốn xã hội và sự gia tăng lao động có khả năng đáp ứng công việc sẽ thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của tỉnh Bến Tre. Đồng thời, lao động đã qua đào tạo và chi tiêu ngân sách nhà nước cho sự nghiệp giáo dục, đào tạo và dạy nghề cũng tác động cùng chiều đến tổng sản phẩm, tuy nhiên chi tiêu cho giáo dục, đào tạo hiện vẫn chưa đủ lớn để tác động mạnh đến vào tăng trưởng kinh tế của tỉnh.

Phân tích được thực trạng chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Bến Tre. Kết quả nghiên cứu cho thấy, những năm qua, việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực được các

cấp, các ngành từ Tỉnh đến cơ sở của tỉnh Bến Tre tập trung thực hiện, nhất là từ khi có Nghị quyết số 04/NQ-HĐND ngày 20/10/2011 của Tỉnh ủy về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre, chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh được cải thiện ở các mặt thể lực, trí lực và tâm lực, góp phần tăng năng suất, tăng thu nhập. Đội ngũ cán bộ công chức viên chức từng bước chuẩn hoá về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng làm việc; Công tác đào tạo nghề có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần cải thiện kỹ năng cho người lao động. Tuy nhiên, lực lượng lao động còn mất cân đối giữa các trình độ chuyên môn; thiếu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật lành nghề; thiếu cán bộ lãnh đạo, quản lý nhà nước, quản trị doanh nghiệp có trình độ năng lực cao; thiếu đội ngũ chuyên gia để phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn; Nhân lực ngành y tế toàn ngành còn thiếu, chủ yếu là nguồn bác sĩ; Tỷ lệ lao động làm việc trong nền kinh tế nói chung, trong các doanh nghiệp nói riêng chưa qua đào tạo, không có bằng cấp, chứng chỉ của tỉnh ở mức cao, cao hơn mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long, và mức trung bình của cả nước. Hơn nữa, có khoảng cách đáng kể giữa yêu cầu về những kỹ năng đối với lao động của các doanh nghiệp ở Bến Tre và năng lực thực tế của người lao động, đặc biệt là kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm. Đây là hạn chế của lao động ở tỉnh và cũng là khó khăn rất lớn trong việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực. Đánh giá chung chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng nhu cầu kỳ vọng thị trường lao động và yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh trong thời gian tới. Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy ở tỉnh Bến Tre mức độ gắn kết giữa chất lượng nguồn nhân lực với giải quyết việc làm và đào tạo lao động chuyên môn kỹ thuật theo thị trường lao động còn những bất cập cần có giải pháp cụ thể.

Kết quả nghiên cứu về các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng NNL cho thấy có 07 nhân tố trong mô hình nghiên cứu có ảnh hưởng đến CLNNL trong DN trên địa bàn tỉnh Bến Tre bao gồm: Chính sách của địa phương; Sự hợp tác với các cơ sở đào tạo; Môi trường và điều kiện làm việc; Công tác Đào tạo; Chế độ đãi ngộ; Công tác Tuyển dụng và Chính sách sử dụng NNL.

Đồng thời, căn cứ vào kết quả nghiên cứu, đề tài lựa chọn: (1) mô hình BVAR-1 dự báo cầu lao động toàn tỉnh và mô hình VAR-3 cũng được sử dụng song song để phân tích tác động của chính sách. Kết quả dự báo cung cầu lao động toàn tỉnh Bến Tre cho thấy, so với năm 2019, cung lao động ở tỉnh Bến Tre năm 2025 tăng 3,25%; năm 2030 tăng 6,40%; mức tăng tương ứng của cầu lao động ở các năm 2025; 2030 lần lượt là 2,22%; 3,61%, điều đó cho thấy có tỷ lệ thiếu việc làm nhất định ở mỗi năm. Có nhiều nguyên nhân cho tình trạng này, trong đó có tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, máy móc thiết bị sẽ dần thay thế những lao động giản đơn. Do đó, một mặt tỉnh cần có chính sách thúc đẩy phát triển kinh tế mạnh để tạo ra nhiều việc làm hơn trong tương lai, mặt khác, người lao động cần trang bị các kỹ năng, kiến thức mới để đáp ứng các yêu cầu của các việc làm mới. Mô hình BVAR cũng được lựa chọn để dự báo cầu lao động cho doanh nghiệp thuộc các khu vực II và III. Trong khi đó, khu vực I được dự báo với mô hình VAR. Kết quả dự báo cầu lao động của các doanh nghiệp thuộc các khu vực kinh tế cũng cho thấy lao động trong các doanh nghiệp thuộc khu vực I không có nhiều thay đổi giai đoạn 2021-2030, tuy nhiên cầu lao động của các doanh nghiệp thuộc khu vực II, và III tăng. Điều đó cho thấy thời gian tới các doanh nghiệp thuộc khu vực công nghiệp và dịch vụ có xu hướng tăng quy mô, tuy nhiên kết quả dự báo cho thấy chưa có sự tăng trưởng mạnh. Kết quả dự báo trên cơ sở dữ liệu quá khứ, tuy nhiên, các chính sách này là của quá khứ và nó có tác động đến quá khứ, cũng là tiền đề cho phát triển tương lai. Nếu tỉnh muốn đẩy mạnh phát triển bền vững, chuyển dịch nhanh cơ cấu theo hướng hiện đại thì chính sách nên tham khảo kết quả quá khứ để nhìn nhận lại những điều mà chính sách đã làm được trong quá khứ có ảnh hưởng đến tăng trưởng kinh

tế, cũng là cơ sở để tỉnh xem xét có nên thay đổi hay tiếp tục chính sách cũ, hoặc hiệu chỉnh chính sách cũ. Điều quan trọng là tỉnh cần nhận diện bối cảnh hiện tại và tương lai để điều chỉnh chính sách phát triển cho phù hợp.

Đề tài đề xuất các nhóm các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trên địa bàn tỉnh Bến Tre đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đến năm 2030, tầm nhìn 2045, gồm (1) Xây dựng quy hoạch về phát triển nguồn nhân lực và mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp; (2) Nâng cao chất lượng đào tạo nghề; (3) Thúc đẩy kết nối cung - cầu lao động; (4) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực gắn với thực hiện nhiệm vụ chuyển đổi số; (5) Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các ngành, các lĩnh vực chủ lực, mũi nhọn ở tỉnh; (6) Giải pháp từ phía doanh nghiệp.

Trong quá trình thực hiện đề tài, nhóm nghiên cứu nhận được nhiều sự hỗ trợ quý báu của Quý Cơ quan, Ban ngành, quý Doanh nghiệp tỉnh Bến Tre; quý Thầy Cô và Ban giám đốc cơ sở II - Trường Đại học Lao động Xã hội. Nhóm nghiên cứu đề tài xin được gửi lời cảm ơn chân thành!