

ĐIỀU TRA, DỰ BÁO NHU CẦU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC ĐÁP ỨNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

• TS. PHAN VĂN NHÂN

Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục

Trong thế giới hội nhập và phát triển, nguồn nhân lực (NNL) được coi là nguồn vốn có giá trị nhất trong sự phát triển kinh tế-xã hội của mọi quốc gia, chính vì vậy việc đào tạo và phát triển NNL được Đảng và Nhà nước ta luôn đặt ở vị trí "Quốc sách hàng đầu". Để có được một lực lượng lao động qua đào tạo thông thạo về kiến thức và thành thạo về kĩ năng thực hành nghề nghiệp với số lượng đủ, cơ cấu ngành nghề và trình độ hợp lí đáp ứng kịp thời nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội trong mỗi thời kì phát triển của đất nước, chúng ta cần nắm vững một số kênh thông tin và những phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực của thị trường lao động làm cơ sở tổ chức quá trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

1. Nguồn nhân lực (Human Resources)

Theo lí thuyết phát triển, NNL theo nghĩa rộng được hiểu như nguồn lực con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, là một bộ phận của các nguồn lực có khả năng được huy động, tổ chức để tham gia vào quá trình phát triển kinh tế-xã hội như nguồn lực vật chất (physical resources), nguồn lực tài chính (financial resources) v.v... NNL theo nghĩa hẹp và có thể lượng hoá được là một bộ phận của dân số bao gồm những người trong độ tuổi quy định, đủ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động hay còn gọi là lực lượng lao động. Số lượng NNL được xác định dựa trên quy mô dân số, cơ cấu tuổi, giới tính và sự phân bố theo khu vực và vùng lãnh thổ của dân số. Nhân lực kĩ thuật và nghiệp vụ là những người trong NNL sau khi được đào tạo ở một trình độ và trong một lĩnh vực thuộc chuyên môn kĩ thuật nghiệp vụ nào đó sẽ trở thành nhân lực kĩ thuật nghiệp vụ tham gia vào lực lượng lao động xã hội. Cơ cấu trình độ của đội ngũ lao động kĩ thuật và nghiệp vụ bao gồm: trình độ sau đại học và đại học, trình độ trung cấp kĩ thuật và trình độ công nhân kĩ thuật.

Phân loại NNL

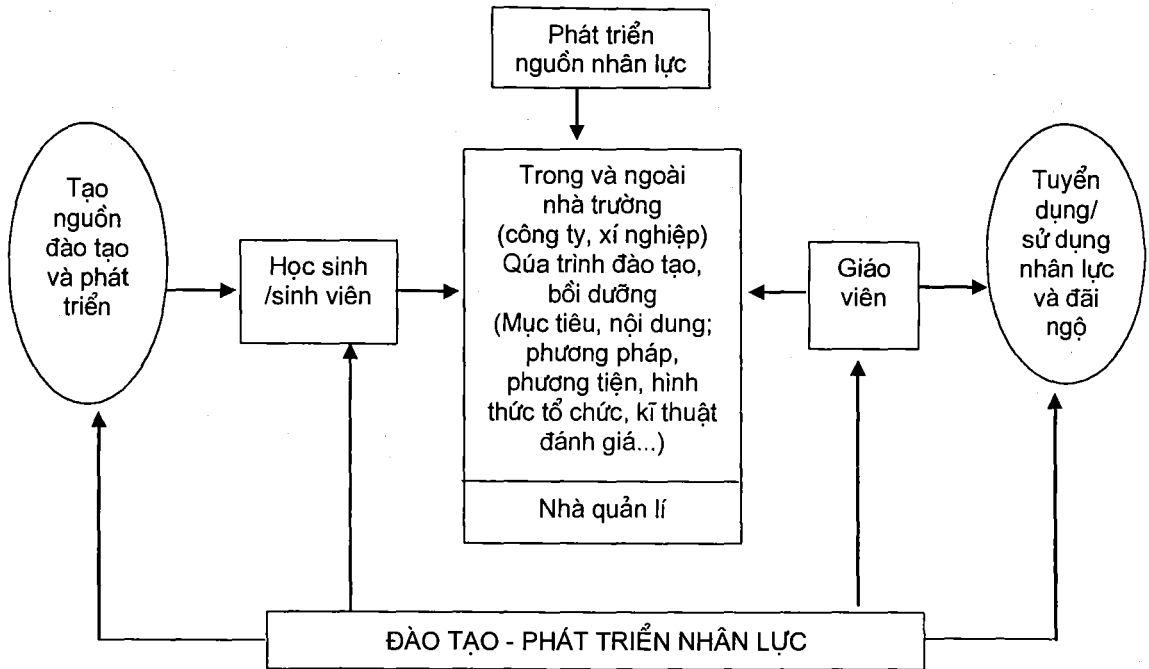
Có nhiều cách khác nhau để tiếp cận trong việc phân loại NNL, trước hết nó phụ thuộc vào mục tiêu mà nhà nghiên cứu muốn đạt, ví dụ:

Việc phân loại NNL dựa trên cơ sở chức năng nhiệm vụ hoạt động, cơ cấu kinh tế - xã hội, cơ cấu dân số độ tuổi hoặc cơ cấu ngành nghề trong nền kinh tế quốc dân v.v... Trong nhiều tài liệu quốc tế và những văn bản của nhà nước đã ban hành người ta thường đề cập đến 4 lĩnh vực nhân lực cơ bản sau: Nhân lực trong lĩnh vực công nghệ, nhân lực trong lĩnh vực quản lí hành chính công, nhân lực trong lĩnh vực quản lí doanh nghiệp và nhân lực trong lĩnh vực lao động thuộc các ngành nghề kinh tế - xã hội.

2. Phát triển NNL (Human resources development)

Phát triển NNL (PTNNL) là quá trình tạo ra sự biến đổi về số lượng và chất lượng NNL biểu hiện ở sự hình thành và hoàn thiện từng bước về thể lực, kiến thức kĩ năng, thái độ nghề nghiệp đáp ứng những nhu cầu hoạt động, lao động của cá nhân và sự phát triển xã hội. Phát triển NNL ở tầm vĩ mô là các hoạt động của các tổ chức nhà nước mang tính quy mô (hệ thống giáo dục - đào tạo (GD&ĐT) và các tổ chức kinh tế xã hội nhằm tạo ra NNL với số lượng lớn, chất lượng cao phù hợp và đáp ứng nhu cầu của mỗi giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội nhất định). Phát triển NNL có chất lượng, liên quan chặt chẽ đến GD&ĐT vì trình độ văn hoá của người lao động và chất lượng NNL được thể hiện ở trạng thái nhất định của NNL với tư cách vừa là khách thể vật chất đặc biệt vừa là chủ thể của mọi hoạt động kinh tế và các quan hệ xã hội khi nó tham gia vào thị trường lao động và hoạt động xã hội. Chất lượng NNL là khái niệm tổng hợp bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái thể lực, trí lực, kĩ năng, phong cách đạo đức, lối sống và tinh thần của NNL. Nói cách khác là trình độ học vấn, trạng thái sức khoẻ, trình độ chuyên môn kĩ thuật, cơ cấu nghề nghiệp, thành phần xã hội... của NNL, trong đó trình độ học vấn là tiêu chí quan trọng để đánh giá, phân loại và đào tạo kĩ năng nghề nghiệp. Vì vậy chất lượng NNL chỉ có thể được nâng cao khi được giáo dục và đào tạo tốt.

Sơ đồ: Quy trình đào tạo và phát triển nhân lực



3. GD&ĐT và PTNNL nước ta trong thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH)

Để thực hiện thành công CNH-HĐH vào năm 2002, hệ thống GD & ĐT nước ta đầu thế kỉ 21 cần phải lấy nhiệm vụ phát triển NNL (PTNNL) phù hợp với yêu cầu CNH-HĐH làm trọng điểm 1. Các mục tiêu nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài đều cần ưu tiên cho hướng PTNNL này.

Muốn vậy cần bảo đảm được 2 mục tiêu sau đây:

- Đổi mới chất lượng đào tạo nhân lực, theo hướng phù hợp với nâng cao năng lực cạnh tranh và hợp tác của nền kinh tế.

- Xây dựng mối quan hệ gắn kết thường xuyên và chặt chẽ giữa "đào tạo (ĐT), sử dụng(SD) và việc làm (VL), khắc phục một cách cơ bản tình trạng lỏng lẻo, thiếu phối hợp nhiều năm nay giữa 3 lĩnh vực này, gây ra lãng phí lớn cho các nguồn lực của Nhà nước, của

xã hội, của dân, của ngành GD&ĐT. Với tinh thần này, trong những năm đầu thế kỉ 21 cần tập trung thực hiện: đổi mới chất lượng đào tạo nhân lực và đổi mới chất lượng quản lí NNL (QLNNL). Đổi mới chất lượng đào tạo nhân lực đòi hỏi chỉ ra được những năng lực mới cần tập trung hình thành. Đổi mới chất lượng quản lí NNL đòi hỏi chỉ ra được cơ chế cần xây dựng để quản lí NNL trên cả 3 khâu đào tạo, sử dụng, việc làm, nâng cao chất lượng và tăng tính hiệu quả của nhân lực được đào tạo.

4. Các kênh thông tin và những phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực của thị trường lao động

4.1. Các kênh thông tin về thị trường lao động

Để xác định một cách khoa học nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, các cơ sở đào tạo cần căn cứ vào một số kênh thông tin trong biểu sau:



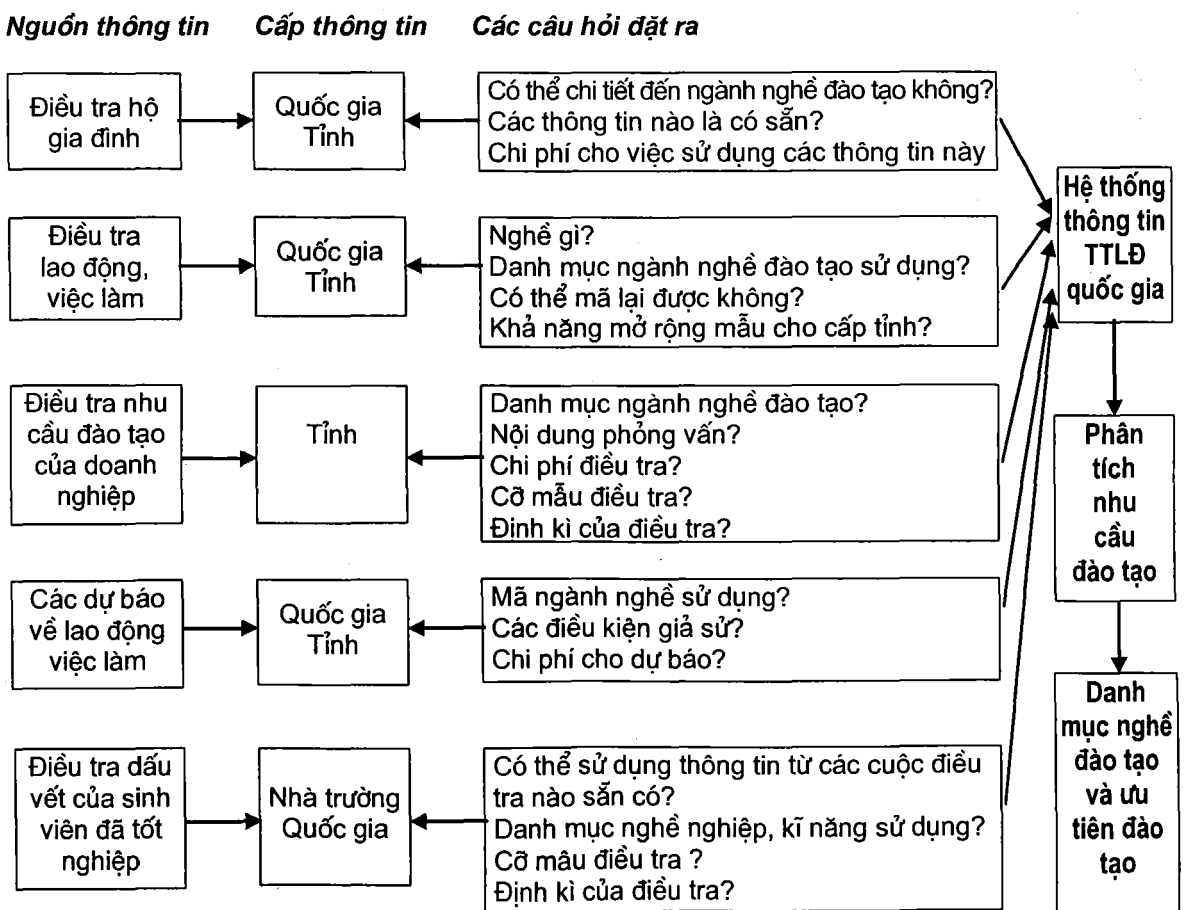
Biểu 1: Hệ thống các kênh thông tin thị trường lao động

Nguồn số liệu	Loại số liệu	Mục đích sử dụng
1. Các dự báo về nhu cầu NNL	<ul style="list-style-type: none"> - Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của các ngành, cấp, địa phương - Dự báo tốc độ tăng trưởng kinh tế theo ngành, địa phương - Dự báo nhu cầu về cung-cầu lao động - Dự báo về sự mất cân đối về lao động theo ngành, nghề, kĩ năng 	<ul style="list-style-type: none"> - Dự báo xu hướng về hướng việc làm theo ngành, nghề, kĩ năng - Ước tính tổng nhu cầu đào tạo theo ngành, nghề, kĩ năng - Gắn nhu cầu phát triển kinh tế với nhu cầu chất lượng lao động và nhu cầu đào tạo
2. Điều tra hộ gia đình	<ul style="list-style-type: none"> -Dân số phân theo nhóm tuổi -Dân số hoạt động tích cực và không tích cực -Lực lượng lao động và tỷ lệ tham gia lượng lao động -Việc làm -Thất nghiệp -Thu nhập và tiền công -Giáo dục và đào tạo -Các đặc trưng nhân khẩu khác 	<ul style="list-style-type: none"> - Tỷ lệ hoàn trả trong GD&ĐT - Xu hướng việc làm và tiền công - Các phân tích, đánh giá khác về hiện trạng và xu hướng vận động của thị trường lao động - Xây dựng các mô hình dự báo dài hạn về xu hướng và quy mô nhu cầu đào tạo
3. Điều tra lao động việc làm	<ul style="list-style-type: none"> -Việc làm -Ngành nghề -Thu nhập -Thất nghiệp theo trình độ, ngành nghề đào tạo, thời gian... -Nhu cầu đào tạo của hộ gia đình 	<ul style="list-style-type: none"> - Xu hướng về việc làm và tiền công - Nhu cầu đào tạo của hộ gia đình
4. Điều tra doanh nghiệp	<ul style="list-style-type: none"> -Việc làm ngành nghề -Thu nhập -Quy mô sản xuất và quy mô lao động -Giá trị mới gia tăng 	<ul style="list-style-type: none"> - Xu hướng về việc làm và tiền công - Xu hướng về năng suất lao động và việc làm - Đánh giá nhu cầu về lao động theo nhóm kĩ năng, tiêu chuẩn đào tạo, nội dung và thời lượng đào tạo - Phát hiện các tồn tại của các chương trình đào tạo - Đánh giá hiệu quả của đào tạo - Phát hiện các nhu cầu đào tạo mới
5. Điều tra lần theo dấu vết sinh viên	<ul style="list-style-type: none"> - Thời gian tìm kiếm việc làm - Việc làm/Thất nghiệp - Thu nhập - Điều kiện làm việc và triển vọng nghề nghiệp 	<ul style="list-style-type: none"> - Đánh giá hiện trạng và định hướng của cung lao động - Phân tích mối quan hệ giữa chi phí và lợi ích của đào tạo - Đánh giá hiệu quả của chương trình, phương pháp đào tạo - Phát hiện các điểm yếu của chương trình đào tạo
6. Điều tra cơ sở đào tạo	<ul style="list-style-type: none"> - Mạng lưới cơ sở đào tạo - Chương trình đào tạo - Các chi phí cho đào tạo - Danh mục nghề đào tạo - Chuẩn mực nghề đào tạo - Quy mô đào tạo theo các dấu hiệu khác nhau 	<ul style="list-style-type: none"> - Xây dựng danh mục nghề đào tạo - Thu thập các thông tin về tình hình cung đào tạo - Đánh giá hiệu quả và hiệu suất đào tạo - Phát hiện các bất hợp lí trong chương trình, giáo trình đào tạo

<p>7. Nghiên cứu chi phí đào tạo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Chi phí cố định/biến đổi - Chi phí trực tiếp và chi phí cơ hội - Chi phí xã hội/cá nhân - Tình hình nhập học - Năng lực đào tạo 	<ul style="list-style-type: none"> - Xác định tỉ lệ hoàn trả về xã hội và cá nhân trong đào tạo - Căn cứ quyết định mở rộng hoặc thu hẹp chương trình, hình thức, khoá học hoặc nghề đào tạo cụ thể
<p>8. Thông tin, quảng cáo về nhu cầu tìm việc và chỗ việc làm còn trống</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nhu cầu việc làm của các cơ sở kinh tế được quảng cáo tại các trung tâm dịch vụ việc làm hoặc báo chí - Nhu cầu tìm việc của những người đi tìm việc làm được quảng cáo tại các trung tâm dịch vụ việc làm hoặc báo chí 	<ul style="list-style-type: none"> - Đánh giá sự mất cân đối về cung-cầu lao động đối với ngành nghề, trình độ đào tạo cụ thể - Phát hiện các chỗ việc làm còn trống theo ngành, nghề, kĩ năng cụ thể - Phát hiện danh mục nghề có nhu cầu cao hoặc đã bão hoà trong thị trường - Phát hiện các kĩ năng, yêu cầu cụ thể đối với mỗi nghề
<p>9. Hội chợ về việc làm</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Thông tin về tình hình nhu cầu việc làm, thu nhập và nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp và người lao động 	<ul style="list-style-type: none"> - Bổ sung các thông tin về TTLĐ - Phát hiện các nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp và người lao động - Hợp lí hoá các chương trình đào tạo

Trên cơ sở những kênh thông tin đã được thu thập trên, mỗi cơ sở đào tạo cần tiến hành phân tích thị trường và xác định nhu cầu đào tạo và lập kế hoạch đào tạo theo sơ đồ dưới đây:

Biểu 2: Thiết lập các kênh thông tin thống kê thị trường lao động và sử dụng chúng trong đào tạo nghề





4.2. Các phương pháp dự báo nhu cầu nhân lực.

a. Phương pháp 1:

Trên cơ sở dự báo nguồn lao động trong nền kinh tế quốc dân và địa phương, cùng với sự lựa chọn cơ cấu hợp lí nguồn lao động có chuyên môn kĩ thuật để tính ra nhu cầu lao động có chuyên môn kĩ thuật cho toàn bộ nền kinh tế và cho 3 nhóm ngành chính: công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ.

Nhu cầu lao động được tính theo công thức sau:

$$L_x = \sum_{i=1}^n L_i$$

Trong đó: L_x là tổng nhu cầu lao động cần thiết

L_i là số lao động cần thiết của nhóm ngành thứ i

$$L_i = L_o (1 + k)t$$

L_o là số lao động ở thời điểm nghiên cứu

k là tỉ lệ lao động tăng dự kiến

t là khoảng thời gian giữa năm nghiên cứu và năm kế hoạch

Nhu cầu lao động có chuyên môn kĩ thuật

$$L_x = \sum_{i=1}^n L_i T_i$$

Trong đó: L_k là số lao động có chuyên môn kĩ thuật

L_i là tổng số lao động ngành i

T_i là tỉ lệ lao động có chuyên môn kĩ thuật ngành i

b. Phương pháp 2: Phương pháp dự báo của Tinbergen và Pames

Phương pháp này được dựa trên việc dự kiến quy hoạch sự tăng trưởng dài hạn (5 năm hoặc 10 năm) về tổng giá trị sản phẩm giá trị xã hội của tỉnh, sự chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo các định hướng đối với các lĩnh vực công nghiệp, nông lâm nghiệp và dịch vụ, kết hợp với hệ số chuyển đổi giữa các lao động có chuyên môn kĩ thuật. Sự ưu tiên phát triển NNL có chuyên môn kĩ thuật của các ngành tính bằng hệ số để tính toán nhu cầu có chuyên môn kĩ thuật đối với các nhóm ngành trong nền kinh tế của tỉnh.

c. Phương pháp 3: Phương pháp dựa vào các định mức về hao phí lao động có chuyên môn kĩ thuật trong từng ngành và từng khu vực. Trên cơ sở khối lượng và định mức lao động để tính ra nhu cầu lao động, áp dụng phương pháp này người ta dùng công thức sau để tính toán:

$$L_x = \sum_{i=1}^n Q_i M_i$$

Trong đó: L là tổng số lao động chuyên môn kĩ thuật của các ngành

Q_i là khối lượng công việc của ngành i

M_i là định mức lao động chuyên môn kĩ thuật của ngành i

$i (1 - n)$

Phương pháp này dùng để tính nhu cầu cho nội bộ các ngành hoặc các khu sản xuất, khu công nghiệp và có thể vận dụng để tính nhu cầu lao động ở 4 huyện nông thôn dựa trên cơ sở các định hướng của chính phủ về nhân lực có chuyên môn kĩ thuật nhằm đáp ứng mục tiêu phát triển kinh tế - văn hoá - xã hội trong nông nghiệp và nông thôn.

Khi tiến hành dự báo nhu cầu lao động có chuyên môn kĩ thuật, ta có thể sử dụng tổng hợp các phương pháp trên, đồng thời sử dụng một số phương pháp riêng biệt để tính nhu cầu cho các khu vực hoặc cho các ngành sản xuất khác nhau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. *Hệ thống thông tin thị trường lao động*, Tài liệu bồi dưỡng cán bộ quản lí các trường chuyên nghiệp, Dự án Giáo dục Kĩ thuật và Dạy nghề. Hà Nội 2007.
2. *Định hướng xây dựng hệ thống thông tin quản lí Giáo dục Kĩ thuật và Dạy nghề*. Tài liệu hội thảo, Hà Nội 14/5/2002.
3. *Đề án Đào tạo nhân lực phục vụ CNH, HĐH nông nghiệp và Phát triển nông thôn*. 2002-2003, chủ nhiệm Nguyễn Công Giáp.

SUMMARY

The article deals with the survey and forecast of needs for human resource development to meet the labour market. The author also makes clear some related concepts and advances a number of methods and formulas to help forecast needs for human resources.