

Báo cáo nghiên cứu tổng thể Thực trạng phát triển nguồn nhân lực công nghiệp Việt Nam

05 / 2022

BÁO CÁO NGHIÊN CỨU TỔNG THỂ

**THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHIỆP
VIỆT NAM**

Tháng 05 năm 2022

CƠ QUAN HỢP TÁC QUỐC TẾ NHẬT BẢN (JICA)

CÔNG TY TNHH B&COMPANY VIỆT NAM

MỤC LỤC

Danh mục từ viết tắt	9
PHẦN A: GIỚI THIỆU VÀ TÓM TẮT NGHIÊN CỨU	13
PHẦN B: NỘI DUNG BÁO CÁO CHÍNH	27
CHƯƠNG 1. BỐI CẢNH VĨ MÔ CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM	27
1.1 Ảnh hưởng của các xu hướng phát triển kinh tế - xã hội toàn cầu	27
1.1.1 Tự động hóa, Công nghiệp 4.0 & Chuyển đổi số	27
1.1.2 Biến đổi khí hậu, suy thoái môi trường và khan hiếm tài nguyên	30
1.1.3 Hội nhập chuỗi giá trị toàn cầu, căng thẳng thương mại Mỹ - Trung	33
1.1.4 Già hóa dân số	36
1.2 Vấn đề phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam hướng tới năng lực cạnh tranh toàn cầu	40
1.2.1 Tăng trưởng lực lượng lao động	40
1.2.2 Cơ cấu lực lượng lao động	41
1.2.3 Năng suất lao động và năng lực đổi mới sáng tạo	43
1.2.4 Các khía cạnh của phát triển NNL hướng tới thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam	47
1.3 Chiến lược của Chính phủ và Khung chính sách về phát triển nguồn nhân lực	48
1.3.1 Nhìn lại chiến lược phát triển NNL giai đoạn 2011-2020, các vấn đề còn tồn tại	48
1.3.2 Định hướng Phát triển NNL trong Chiến lược phát triển KT - XH giai đoạn 2021 – 2030	50
1.3.3 Các chính sách và kế hoạch trọng điểm ảnh hưởng đến PTNNL Việt Nam trong thập kỷ tới	51
CHƯƠNG 2. HỆ THỐNG CUNG ỨNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI VIỆT NAM – GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP	61
2.1 Tổng quan về hệ thống giáo dục và quản lý nhà nước về GDĐH, GDNN	61
2.1.1 Tổng quan về hệ thống giáo dục	61
2.1.2 Các cơ quan chính phủ quản lý GDĐH và GDNN	62
2.1.3 Đầu tư của nhà nước vào giáo dục và đào tạo	67
2.2 Hệ thống Giáo dục đại học - Thực trạng, Thách thức và Định hướng phát triển	70
2.2.1 Mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học (cơ sở GDĐH)	70
2.2.2 Đổi mới Giáo dục đại học - Tổng quan và thực trạng	72
2.2.3 Những thách thức hệ thống còn tồn tại & quan điểm của các bên liên quan	79
2.2.4 Tình hình hỗ trợ và các thách thức còn tồn tại theo quan điểm của các cơ sở GDĐH	92
2.3 Giáo dục nghề nghiệp (TVET): thực trạng, thách thức và hướng phát triển	96
2.3.1 Mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (TVETIs)	96
2.3.2 Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp – Tổng quan, thực trạng và định hướng	98
2.3.3 Thực trạng các khía cạnh phát triển chính và những thách thức hiện có của phát triển GDNN	109
2.3.4 Tình hình hỗ trợ và những thách thức hiện có từ quan điểm của các cơ sở GDNN	121
2.4 Sự hợp tác của các cơ sở GDĐH và GDNN với các doanh nghiệp	125
2.4.1 Sự hợp tác của GDĐH với các doanh nghiệp và ngành công nghiệp	125
2.4.2 Sự hợp tác của GDNN với doanh nghiệp	130
CHƯƠNG 3. NHU CẦU NGUỒN NHÂN LỰC CỦA KHU VỰC DOANH NGHIỆP	138
3.1 Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay	140
3.2 Yêu cầu về kỹ năng và khoảng cách kỹ năng	143
3.2.1 Yêu cầu hiện tại về kỹ năng và năng lực của người lao động theo các Nhóm nhân sự	143

3.2.2 Yêu cầu về kỹ năng và năng lực của người lao động trong tương lai.....	149
3.3 Yêu cầu về trình độ - bằng cấp	152
3.4 Thực trạng doanh nghiệp trong: Công tác tuyển dụng, Thách thức về nguồn nhân lực, và Đào tạo tại chỗ.....	156
3.4.1 Thực tế tuyển dụng.....	156
3.4.2 Thách thức về nguồn nhân lực.....	158
3.4.3 Đào tạo nội bộ (In-house Training)	169
CHƯƠNG 4. TÌNH HÌNH HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN NNL CỦA CÁC NHÀ TÀI TRỢ QUỐC TẾ.....	175
4.1 Tổng quan chiến lược và hoạt động của các nhà tài trợ quốc tế.....	175
4.1.1 Bản đồ sự tham gia của nhà tài trợ quốc tế trong hỗ trợ phát triển NNL tại Việt Nam.....	175
4.1.2 Tóm tắt định hướng và đặc điểm hoạt động của một số các nhà tài trợ đa phương và song phương trong phát triển NNL.....	180
4.2 Một số thảo luận và bài học kinh nghiệm từ quan điểm của các nhà tài trợ	194
4.3 Danh sách các dự án đang triển khai về phát triển NNL của các nhà tài trợ tiêu biểu	201
CHƯƠNG 5. TÌNH HÌNH HỢP TÁC NHẬT BẢN – VIỆT NAM VÀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN	211
5.1 Hỗ trợ phát triển chính thức của Nhật Bản cho Việt Nam	211
5.1.1 Tổng quan về ODA của Nhật Bản cho Việt Nam	211
5.1.2 Hợp tác của JICA trong Phát triển Nguồn nhân lực ở Việt Nam giai đoạn 2000 – 2020	213
5.1.3 Rà soát đánh giá các dự án phát triển NNL tiêu biểu của JICA tại Việt Nam.....	220
5.2 Các yếu tố đặc thù Nhật Bản	229
5.2.1 Đầu tư FDI của Nhật Bản vào Việt Nam và xu hướng mở rộng của các doanh nghiệp Nhật Bản vào Việt Nam.....	229
5.2.2 Tình hình thực tập sinh kỹ thuật (TTSKT) trở về.....	243
5.2.3 Tình hình đào tạo tiếng Nhật	251
CHƯƠNG 6. ĐỊNH HƯỚNG CHO SỰ HỢP TÁC CỦA JICA VỀ HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI VIỆT NAM.....	260
6.1 Các định hướng rộng cho sự hợp tác của Nhật Bản trong phát triển NNL cho Việt Nam.....	260
6.1.1 Các ưu tiên phát triển hệ thống GDĐH – GDNN nhằm đáp ứng nhu cầu NNL của Việt nam.....	260
6.1.2 Phân nhóm cấu trúc NNL và xác định vai trò của JICA trong hỗ trợ phát triển NNL tại Việt Nam	263
6.1.3 Đánh giá các ngành mục tiêu cho hỗ trợ phát triển NNL của JICA.....	265
6.1.4 Cơ hội hỗ trợ phát triển NNL của JICA từ góc độ nhu cầu vùng miền, xem xét 6 tỉnh mục tiêu.....	271
6.2 Định hướng cho các vai trò và trọng tâm hỗ trợ của JICA.....	280
6.2.1 Khuyến nghị về hướng hỗ trợ chính	280
6.2.2 Khuyến nghị về sự tham gia của các bên liên quan	296
PHỤ LỤC 1. Các thuật ngữ được sử dụng trong Chương 2.....	301
PHỤ LỤC 2. Các phỏng vấn chuyên sâu được thực hiện nhằm đóng góp ý kiến cho Nghiên cứu	303
PHỤ LỤC 3. Bản đồ 6 khu vực Kinh tế - Xã hội Việt Nam	307
PHỤ LỤC 4. Về dự án KOSEN - Bộ Công Thương ở Việt Nam	308
PHỤ LỤC 5. Danh sách các văn bản pháp luật về Giáo dục đại học ở Việt Nam	312
PHỤ LỤC 6. Danh sách các văn bản pháp luật về Giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam	315

PHỤ LỤC 7. Danh mục chiến lược, đề án, chương trình và dự án thực hiện kèm theo Quyết định số 2239/QĐ-TTg.....	322
PHỤ LỤC 8. Tiêu chuẩn Kỹ năng nghề Quốc gia Việt Nam (NOSS) tính đến tháng 7 năm 2021	324
PHỤ LỤC 9. So sánh Khung trình độ Việt Nam (VQF) với Khung tham chiếu trình độ ASEAN (AQRF) và Khung trình độ Châu Âu (EQF)	329
PHỤ LỤC 10. Tiêu chí công nhận của HCERES, Đánh giá AUN-QA và Tiêu chuẩn công nhận của Việt Nam về Giáo dục nghề nghiệp.....	330
PHỤ LỤC 11. Danh sách hợp tác giữa các trường Đại học của Việt Nam với Nhật Bản	335
PHỤ LỤC 12. So sánh 3 mô hình trường đại học (FULBRIGHT - FPT - PHENIKAA).....	337
PHỤ LỤC 13. Danh sách các trường Đại học và các cơ sở Giáo dục nghề nghiệp công lập ở 6 tỉnh mục tiêu.....	345

DANH MỤC CÁC HÌNH

Hình 1: Bản đồ các bên liên quan trong hệ thống phát triển nguồn nhân lực Việt Nam	14
Hình 2: Tiến độ nghiên cứu tổng thể và cấu trúc báo cáo	14
Hình 3: Tỷ lệ tiềm năng của tự động hóa công việc theo ngành và trình độ học vấn qua các làn sóng	28
Hình 4: Các ngành nghề dẫn đầu trong danh mục chịu rủi ro tự động hóa thấp và cao ở Việt Nam...	29
Hình 5: Các ngành chịu ảnh hưởng nhiều nhất bởi quá trình chuyển đổi sang nguồn năng lượng bền vững trên toàn cầu.....	31
Hình 6: Tái cấu trúc “xanh”: Các ngành công nghiệp có khả năng bị ảnh hưởng tiêu cực và nhu cầu đào tạo lại các kỹ năng liên quan	32
Hình 7: Đầu tư nước ngoài vào Việt Nam tính đến 8 tháng đầu năm 2021	36
Hình 8: Dân số toàn cầu theo nhóm tuổi năm 1980, 2017, 2030 và 2050 (Đơn vị: tỷ người).....	36
Hình 9: Kim tự tháp tuổi dân số Việt Nam năm 2015 & 2055	37
Hình 10: Tỷ lệ phụ thuộc tuổi già năm 2015 & 2055 ở các nước Đông Á và Thái Bình Dương	38
Hình 11: Lực lượng lao động y tế của Việt Nam trên 10.000 dân, 2011 – 2019.....	39
Hình 12: Cơ cấu việc làm tại Việt Nam theo độ tuổi.....	40
Hình 13: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, theo tổng thể và khu vực nông thôn/ thành thị.....	40
Hình 14: Tỷ lệ thất nghiệp ở nhóm thanh niên.....	41
Hình 15: Phân bố lại cơ cấu ngành theo số lượng người lao động (2000 – 2020)	41
Hình 16: Dự báo nhu cầu nhân lực Việt Nam đến năm 2025	42
Hình 17: Năng suất lao động của Việt Nam so với các nước Đông Nam Á.....	43
Hình 18: Lực lượng lao động của Việt Nam theo trình độ giáo dục	44
Hình 19: Chỉ số Năng lực cạnh tranh toàn cầu 4.0 Việt Nam năm 2019 - Tổng quan về kết quả.....	45
Hình 20: Xếp hạng Chỉ số Đổi mới Toàn cầu của Việt Nam.....	46
Hình 21: Chiến lược phát triển nguồn nhân lực 2011 – 2020.....	49
Hình 22: Chỉ tiêu lao động qua đào tạo theo trình độ học vấn	50
Hình 23: Tỷ lệ lực lượng lao động trên tổng lực lượng lao động theo khu vực kinh tế	50
Hình 24: Phát triển thị trường lao động đến năm 2030	51
Hình 25: Danh sách các văn bản chính sách, kế hoạch liên quan đến phát triển nguồn nhân lực và phát triển công nghiệp trong thời gian tới.....	52
Hình 26: Mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2025 - 2030.....	53
Hình 27: Lộ trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam đến năm 2030.....	55
Hình 28: Chỉ số tổng quát về phát triển công nghiệp	57
Hình 29: Các ngành, lĩnh vực công nghiệp ưu tiên đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035	58
Hình 30: Danh sách các văn bản pháp luật liên quan đến DNVVN và Doanh nghiệp khởi nghiệp.....	59
Hình 31: Cấu trúc của hệ thống giáo dục Việt Nam, 2021	61
Hình 32: Chỉ tiêu của nhà nước cho giáo dục và đào tạo ở Việt Nam (2010 - 2020).....	67
Hình 33: Chỉ tiêu của chính phủ cho giáo dục đại học, tính theo% GDP (2016)	68
Hình 34: Chỉ tiêu công cho lĩnh vực GDĐH.....	68
Hình 35: Chỉ tiêu cho mỗi sinh viên và GDP bình quân đầu người (USD).....	69
Hình 36: Ngân sách nhà nước cho các dự án GDNN thuộc các Chương trình mục tiêu quốc gia	70
Hình 37: Số lượng cơ sở GDĐH công lập và tư nhân theo vùng miền.....	70
Hình 38: Bản đồ phân bố các trường đại học và cao đẳng sư phạm Việt Nam (tính đến 9/2021).....	71
Hình 39: Các chỉ số hoạt động để phát triển chất lượng GDĐH giai đoạn 2019-2025	78
Hình 40: Danh sách các trường đại học công lập tự chủ ở Việt Nam (2020).....	81
Hình 41: Đội ngũ lao giảng viên trong lĩnh vực GDĐH Việt Nam theo trình độ học vấn (Đơn vị: %)....	86

Hình 42: Sinh viên theo học chương trình Cử Nhân tại Việt Nam	90
Hình 43: Tình hình đăng ký và tuyển sinh của các chương trình đào tạo trong GDĐH năm 2021	91
Hình 44: Các trường GDĐH được khảo sát đã nhận được hỗ trợ từ 5 năm qua.....	93
Hình 45: Nhận thức về những thách thức chính phải đối mặt ở cấp cơ sở GDĐH.....	94
Hình 46: Nhận thức của các cơ sở GDĐH về 3 thách thức ưu tiên hàng đầu của hệ thống GDĐH	95
Hình 47: Bản đồ các cơ sở GDNN ở Việt Nam.....	96
Hình 48: Số lượng các cơ sở GDNN tại Việt Nam theo hình thức sở hữu	97
Hình 49: Số lượng cơ sở GDNN theo loại hình (2018)	98
Hình 50: Số lượng cơ sở GDNN theo loại hình và theo vùng (2018)	98
Hình 51: Kết quả các chỉ số hoạt động của chiến lược phát triển GDNN 2011 - 2020	102
Hình 52: Tuyển sinh vào cơ sở GDNN	103
Hình 53: Số sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở GDNN.....	104
Hình 54: Mục tiêu của Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030.....	106
Hình 55: Các chỉ số hoạt động cho Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030	107
Hình 56: Các giải pháp chủ yếu của Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045	108
Hình 57: Số lượng các cơ sở GDNN theo cấp quản lý.....	110
Hình 58: Số lượng các cơ sở GDNN công lập được chỉ định để đào tạo các nghề trọng điểm - theo lĩnh vực và theo vùng.....	111
Hình 59: Số lượng các cơ sở GDNN công lập được chỉ định để đào tạo các nghề trọng điểm cấp quốc tế - theo lĩnh vực & theo khu vực	111
Hình 60: Số lượng NOSS được ban hành và cập nhật tính đến tháng 7 năm 2021	113
Hình 61: Mô hình dự kiến của Hệ thống đào tạo GDNN chất lượng cao.....	115
Hình 62: Số lượng giảng viên GDNN theo Loại sở hữu của tổ chức	117
Hình 63: Số lượng giáo viên GDNN theo trình độ học vấn	117
Hình 64: So sánh trường hợp ví dụ về cơ sở GDNN công lập và ngoài công lập	121
Hình 65: Các hỗ trợ trong 5 năm qua cho các cơ sở GDNN tham gia khảo sát	122
Hình 66: Nhận thức về những thách thức chính của GDNN ở cấp cơ sở	123
Hình 67: Nhận thức của các cơ sở GDNN về 3 thách thức hàng đầu của hệ thống	124
Hình 68: Sự hợp tác hiện tại của các doanh nghiệp với các cơ sở GDĐH, theo ngành.....	125
Hình 69: Các hoạt động hợp tác hiện tại giữa doanh nghiệp và các cơ sở GDĐH	126
Hình 70: Ý định hợp tác trong tương lai với các cơ sở GDĐH của các doanh nghiệp, theo ngành	129
Hình 71: Kỳ vọng vào các hoạt động hợp tác trong tương lai giữa các cơ sở GDĐH và doanh nghiệp	129
Hình 72: Sự hợp tác hiện tại của các doanh nghiệp với GDNN, theo ngành	131
Hình 73: Các hoạt động hợp tác hiện tại giữa doanh nghiệp và GDNN.....	131
Hình 74: Những thách thức hợp tác giữa doanh nghiệp với các cơ sở GDNN	132
Hình 75: Ý định của doanh nghiệp trong việc hợp tác trong tương lai với GDNN.....	133
Hình 76: Kỳ vọng về các hoạt động hợp tác trong tương lai giữa doanh nghiệp và GDNN.....	134
Hình 77: Mô hình hợp tác ở cấp cơ sở GDNN: Ban Cố vấn Chất lượng GDNN.....	137
Hình 78: Mô hình hợp tác cấp ngành: Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề ngành logistic	137
Hình 79: Top 10 hạn chế về môi trường kinh doanh ở Việt Nam năm 2015	140
Hình 80: Tác động nhận thức của các xu hướng công nghiệp toàn cầu theo ngành.....	141
Hình 81: Nhận thức của GDĐH/GDNN và các doanh nghiệp về yêu cầu kỹ năng, cấp độ quản lý.....	143
Hình 82: Nhận thức của GDĐH/GDNN và các doanh nghiệp về yêu cầu kỹ năng, cấp độ nhân viên kỹ thuật.....	144

Hình 83: Nhận thức của GDĐH/GDNN và các doanh nghiệp về yêu cầu kỹ năng, trình độ công nhân	144
Hình 84: Nhận thức của các doanh nghiệp đối với khoảng cách kỹ năng của các sinh viên tốt nghiệp GDĐH, theo ngành	145
Hình 85: Nhận thức của các doanh nghiệp Nhật Bản về khoảng cách kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp đại học.....	146
Hình 86: Nhận thức của các doanh nghiệp về khoảng cách kỹ năng đối với sinh viên tốt nghiệp GDNN theo ngành	147
Hình 87: Nhận thức của các doanh nghiệp liên quan đến khoảng cách kỹ năng của các sinh viên tốt nghiệp GDNN theo ngành	148
Hình 88: Yêu cầu về kỹ năng và năng lực của người lao động trong tương lai.....	149
Hình 89: Yêu cầu trong tương lai về kỹ năng của người lao động - quan điểm của GDĐH & GDNN .	151
Hình 90: Mức độ phổ biến của trình độ học vấn theo các cấp độ nhân viên.....	152
Hình 91: Mức độ phổ biến của trình độ của cấp quản lý, theo ngành nghề	153
Hình 92: Mức độ phổ biến của trình độ công nhân theo ngành nghề	153
Hình 93: Ưu tiên về trình độ theo nhóm nhân sự ở hiện tại và tương lai	154
Hình 94: Ưu tiên về trình độ của cấp quản lý, hiện tại và tương lai	154
Hình 95: Mức độ phổ biến của trình độ trong các doanh nghiệp Nhật Bản theo cấp bậc nhân viên	155
Hình 96: Mức độ phổ biến về trình độ của NV văn phòng trong các công ty Nhật Bản theo ngành .	156
Hình 97: Ưu tiên của các doanh nghiệp Nhật Bản về trình độ, hiện tại và tương lai	156
Hình 98: Tổng quan về thách thức NNL - theo tỷ lệ đồng ý với từng thách thức cụ thể.....	159
Hình 99: Mức độ đồng tình trên thang điểm 5 về “Áp lực tăng chi phí nhân sự”, theo ngành	160
Hình 100: Tỷ lệ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về “Thiếu nguồn cung công nhân lành nghề cho các nhà máy” theo ngành	161
Hình 101: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về nhận định “Ngành thiếu nhân lực kỹ năng cao cho các công việc/nhiệm vụ yêu cầu cao” theo ngành.....	161
Hình 102: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Nâng cao năng lực cho quản lý cấp trung còn chưa đủ/chưa hiệu quả”, theo vùng	163
Hình 103: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 cho vấn đề “Thiếu nhân lực quản lý cấp cao”, theo khu vực	163
Hình 104: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Bằng cấp đại học không thể phản ánh thích đáng năng lực nhân sự mới”, theo ngành	163
Hình 105: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Bằng cấp GDNN ít liên quan tới yêu cầu công việc thực tế”, theo ngành	164
Hình 106: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Công tác đào tạo tại các cơ sở GDĐH/GDNN ở Việt Nam chưa thích ứng hiệu quả với những thay đổi ngành”, theo ngành mới nổi	165
Hình 107: Tổng quan về thách thức NNL tại các doanh nghiệp Nhật Bản.....	165
Hình 108: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Áp lực tăng chi phí nhân sự”, của các công ty Nhật Bản, theo ngành	166
Hình 109: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Thiếu nguồn cung nhân lực lành nghề cho các nhà máy” của các công ty Nhật Bản, theo ngành	167
Hình 110: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Ngành thiếu nguồn nhân lực có kỹ năng cao cho các lĩnh vực/nhiệm vụ chuyên sâu” của các công ty Nhật Bản, theo ngành	167
Hình 111: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về “Công tác nâng cao năng lực cho nhân sự cấp trung chưa đủ/chưa hiệu quả”	168

Hình 112: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Thiếu quản lý cấp cao”	168
Hình 113: Hoạt động đào tạo nhân sự trong nội bộ công ty	169
Hình 114: Nguồn của hoạt động đào tạo nội bộ, theo ngành	170
Hình 115: Nguồn của hoạt động đào tạo nội bộ, theo nguồn gốc	170
Hình 116: Nhóm nhân sự đang sử dụng dịch vụ đào tạo của các cơ sở GDĐH/GDNN cho hoạt động đào tạo nội bộ, theo ngành.....	170
Hình 117: Kiến thức và kỹ năng được ưu tiên cho hoạt động đào tạo nội bộ.....	171
Hình 118: Kiến thức & kỹ năng được ưu tiên cho hoạt động đào tạo nội bộ.....	172
Hình 119: Đào tạo kỹ năng mềm.....	172
Hình 120: Đào tạo chuyên môn	173
Hình 121: Đào tạo kỹ năng nhận thức nâng cao	173
Hình 122: Nhóm nhân sự sử dụng dịch vụ đào tạo của các cơ sở GDĐH/GDNN cho hoạt động đào tạo nội bộ, theo ngành.....	174
Hình 123: Kiến thức & kỹ năng được ưu tiên trong hoạt động đào tạo nội bộ.....	174
Hình 124: Bản đồ về sự tham gia của các Nhà tài trợ trong phát triển NNL	175
Hình 125: Các dự án hỗ trợ của các nhà tài trợ trong lĩnh vực GDĐH.....	201
Hình 126: Các chương trình học bổng chính do sự hợp tác của chính phủ nước ngoài cung cấp	205
Hình 127: Các dự án hỗ trợ của các nhà tài trợ trong lĩnh vực GDNN.....	206
Hình 128: Các dự án của các nhà tài trợ về vấn đề hỗ trợ lực lượng lao động, thị trường lao động.....	209
Hình 129: Các mục tiêu ưu tiên về ODA của Nhật Bản tại Việt Nam - JCAP 2017	212
Hình 130: Danh sách dự án phát triển NNL của JICA trong lĩnh vực GDĐH.....	214
Hình 131: Danh sách dự án phát triển NNL của JICA trong lĩnh vực GDNN.....	215
Hình 132: Danh sách dự án của JICA trong các lĩnh vực khác có khía cạnh phát triển NNL	217
Hình 133: Danh sách các dự án của Chương trình Đối tác Phát triển của JICA(JPP) liên quan đến phát triển NNL.....	219
Hình 134: Lũy kế Tổng vốn FDI đăng ký vào Việt Nam năm 2020 của các nước (triệu USD).....	230
Hình 135: Dòng vốn FDI đăng ký mới từ Nhật Bản và các nước khác vào Việt Nam (triệu USD)	230
Hình 136: Tổng vốn FDI đăng ký mới năm 2020 và từ Nhật Bản theo lĩnh vực (USD).....	231
Hình 137: Tổng vốn FDI và dòng vốn FDI Nhật Bản theo khu vực năm 2019	232
Hình 138: Tổng hợp các dự án FDI của Nhật Bản theo khu vực	232
Hình 139: Số lượng doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.....	233
Hình 140: Số lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	234
Hình 141: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam theo khu vực, giai đoạn 2016-2020	234
Hình 142: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam theo ngành, giai đoạn 2016-2020	235
Hình 143: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, theo TOP 7 ngành và khu vực năm 2020.....	235
Hình 144: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam theo quy mô lao động, 2016-2020.....	236
Hình 145: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, theo quy mô lao động và ngành công nghiệp năm 2020	236
Hình 146: Mức lương bình quân hàng tháng của người lao động tại các công ty sản xuất của Nhật Bản (USD)	237
Hình 147: Kết quả khảo sát doanh nghiệp Nhật về Top 10 Điểm mạnh của Việt Nam (%)	238
Hình 148: Rủi ro của các công ty Nhật Bản khi đầu tư vào Việt Nam (%).....	238
Hình 149: 3 quốc gia hàng đầu mà doanh nghiệp Nhật Bản có kế hoạch mở rộng ra nước ngoài (% công ty được khảo sát)	239
Hình 150: Lĩnh vực hàng đầu mà các công ty Nhật Bản có kế hoạch mở rộng kinh doanh sang Việt Nam (%)	239

Hình 151: Kết quả khảo sát về Mục đích mở rộng ra nước ngoài của các doanh nghiệp Nhật Bản...	240
Hình 152: Tổ chức của Việt Nam có chức năng thu hút FDI vào Việt Nam.....	240
Hình 153: Tổ chức Nhật Bản hỗ trợ các công ty Nhật Bản mở rộng kinh doanh sang Việt Nam	241
Hình 154: Số lượng TTSKT tại Nhật Bản theo quốc tịch.....	243
Hình 155: Số kế hoạch thực tập sinh kỹ năng của Việt Nam được ngành công nhận	244
Hình 156: Tình hình làm việc của thực tập sinh kỹ năng sau khi về nước năm 2019 (%).....	245
Hình 157: Nội dung công việc của thực tập sinh kỹ năng sau khi về nước năm 2019.....	246
Hình 158: Tuyển dụng TTSKN trở về của các công ty (2021)	246
Hình 159: Nhu cầu tuyển dụng TTSKT trở về của các doanh nghiệp Nhật Bản trong 5 năm tới (2021)	247
Hình 160: Nhu cầu tuyển dụng TTSKN trở về trong 5 năm tới (2021).....	248
Hình 161: Ưu điểm của việc sử dụng TTSKN trở về trong các doanh nghiệp Nhật Bản (2021).....	249
Hình 162: Các rào cản trong việc sử dụng TTSKT trở về trong các doanh nghiệp Nhật Bản (2021)...	249
Hình 163: Người học tiếng Nhật ở các quốc gia khác ngoài Nhật Bản (2006 - 2018).....	252
Hình 164: Số người học tiếng Nhật ở Việt Nam (2006-2018).....	253
Hình 165: Giáo viên tiếng Nhật của các quốc gia khác ngoài Nhật Bản (2006 - 2018)	253
Hình 166: Số lượng giáo viên dạy tiếng Nhật tại Việt Nam (2006-2018).....	254
Hình 167: Các cơ sở đào tạo tiếng Nhật của các quốc gia khác ngoài Nhật Bản (2006 - 2018)	254
Hình 168: Số lượng các cơ sở đào tạo tiếng Nhật tại Việt Nam (2006-2018).....	255
Hình 169: Danh sách một số cơ sở GDĐH có chương trình đào tạo tiếng Nhật được cấp bằng.....	255
Hình 170: Danh sách một số cơ sở GDNN có chương trình đào tạo tiếng Nhật được cấp bằng	256
Hình 171: Bản đồ các vấn đề phát triển GDĐH - GDNN và các ưu tiên phát triển NNL.....	261
Hình 172: Phân loại cấu trúc NNL & Vai trò của JICA trong hỗ trợ phát triển NNL ở Việt Nam	264
Hình 173: Đánh giá ngành mục tiêu cho hỗ trợ phát triển NNL tại Việt Nam	267
Hình 174: Hướng phát triển và cơ hội hỗ trợ phát triển NNL ở các tỉnh mục tiêu chính	271
Hình 175: Khuyến nghị các vấn đề ưu tiên phát triển NNL và hệ thống GDĐH – GDNN	281
Hình 176: Sơ đồ tổng hợp các sáng kiến hỗ trợ phát triển NNL chất lượng cao	282
Hình 177: Sơ đồ tổng hợp sáng kiến hỗ trợ phát triển NNL đối với mảng GDNN	283
Hình 178. Những thách thức ban đầu khi phát triển KOSEN tại Việt Nam – Quan điểm các bên.....	291

Danh mục từ viết tắt

ADB	Asian Development Bank Ngân hàng Phát triển Châu Á
AFD	The French Development Agency Cơ quan Phát triển Pháp
CTU	Can Tho University Đại học Cần Thơ
DANIDA	Danish International Development Agency Cơ quan Phát triển Quốc tế Đan Mạch
DFATD	Department of Foreign Affairs, Trade and Development Canada Bộ Ngoại giao, Thương mại và Phát triển Canada
DOLAB	Department of Overseas Labour Cục Quản lý Lao động ngoài nước
DOLISA	Department of Labour, Invalids and Social Affairs Sở Lao động, Thương binh & Xã hội
DVET	Directorate of Vocational Education and Training Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp
FDI	Foreign Direct Investment Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDP	Gross Domestic Product Tổng sản phẩm quốc nội
GIZ	The Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit Cơ quan Hợp tác Quốc tế CHLB Đức
GSO	General Statistic Office Tổng cục Thống kê
GVC	Global Value Chain Chuỗi giá trị toàn cầu
HCMC	Ho Chi Minh City Thành phố Hồ Chí Minh
HE	Higher Education Giáo dục Đại học
HEI	Higher Education Institute Trường Đại học/Cơ sở GDĐH
HR/ NNL	Human Resource Nguồn nhân lực
HRD	Human Resource Development Phát triển Nguồn nhân lực
KOICA	Korea International Cooperation Agency Cơ quan Hợp tác quốc tế Hàn Quốc
ICT	Information and Communications Technology Công nghệ thông tin và Truyền thông

IDC	Italian Agency for Development Cooperation Cơ quan Hợp tác Phát triển Ý
ILO	International Labor Organization Tổ chức Lao động quốc tế
IHRD	Industrial Human Resources Development Phát triển Nguồn nhân lực công nghiệp
ISCED	International Standard Classification of Education Phân loại tiêu chuẩn giáo dục quốc tế
JCCI	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in Vietnam Phòng Thương mại và Công nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam
JCCH	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in Ho Chi Minh City Phòng Thương mại và Công nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, chi nhánh TP HCM
JDS	Japan Human Resource Development Scholarship Học bổng phát triển nguồn nhân lực Nhật Bản
JETRO	Japan External Trade Organization Tổ chức hỗ trợ mậu dịch Nhật Bản
JICA	Japan International Cooperation Agency Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản
HEMIS	Higher Education Management Information System Hệ thống thông tin quản lý Giáo dục đại học
MOET	Ministry of Education and Training Bộ Giáo dục & Đào tạo
MOH	The Ministry of Health Bộ Y tế
MOIT	Ministry of Industry and Trade Bộ Công Thương
MOLISA	Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs Bộ Lao động, Thương Binh & Xã hội (Bộ LĐTB-XH)
MOST	Ministry of Science and Technology Bộ Khoa học Công nghệ
MPI	Ministry of Planning and Investment Bộ Kế hoạch & Đầu tư
NOSS	National Occupational Skills Standards Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia
ODA	Official Development Assistance Viện trợ phát triển chính thức
PPP	Public - Private Partnership Hợp tác công - tư
R&D	Research & Development Nghiên cứu & Phát triển
RTT	Returned Technical Trainee Thực tập sinh kỹ thuật (TTSKT) trở về
QA/ĐBCL	Quality Assurance Đảm bảo chất lượng

SAHEP	Support for Autonomous Higher Education Project Dự án Nâng cao chất lượng Giáo dục Đại học
SEDS	Social Economic Development Strategy Chiến lược phát triển Kinh tế - xã hội
SDGs/ MTPTBV	Sustainable Development Goals Mục tiêu Phát triển Bền vững
SMEs/DNNVV	Small & Medium Enterprise Doanh nghiệp nhỏ và vừa
TIT/ TTSKT	Technical Intern Trainee Thực tập sinh kỹ thuật (TTSKT)
TVET/ GDNN	Vocational Education & Training Giáo dục nghề nghiệp
TVETIs	Vocational Education & Training Institute Cơ sở Giáo dục nghề nghiệp
USAID	United States Agency for International Development Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ
VCCI	Vietnam Chamber of Commerce & Industry Phòng Thương mại & Công nghiệp Việt Nam
VGU	Vietnam – German University Đại học Việt Đức
VJU	Vietnam – Japan University Đại học Việt Nhật
VNU	Vietnam National University Đại học Quốc gia
WB	World Bank Ngân hàng thế giới
WEF	World Economic Forum Diễn đàn Kinh tế Thế giới

LỜI CẢM ƠN

Báo cáo này là thành quả làm việc của nhiều chuyên gia và nhà nghiên cứu, cùng với sự hỗ trợ của nhiều tổ chức, cơ quan và hiệp hội. Những đóng góp của họ được ghi nhận ngắn gọn dưới đây. Mặc dù các tác giả mong muốn có thể ghi nhận chi tiết tên của tất cả những người đóng góp tại đây, vì nhiều lý do khách quan, điều đó thật sự là không thể. Tuy nhiên, chúng tôi muốn gửi lời cảm ơn tới hơn một nghìn cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên khắp Việt Nam, những người đã dành thời gian tham gia chia sẻ thông tin phục vụ cho việc thu thập dữ liệu định lượng của nghiên cứu này. Báo cáo này sẽ không thể thực hiện được nếu không có tất cả sự hỗ trợ và đóng góp trên.

Quản lý dự án, Chuyên gia nghiên cứu và Chuyên gia tư vấn

Tổng thể dự án được khởi tạo và tài trợ bởi Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA) tại Việt Nam. Nhóm chuyên gia từ JICA do Naomichi Murooka đứng đầu và quản lý giám sát bởi Yohei Ishiguro.

Dự án được điều phối và triển khai bởi B&Company Việt Nam, công ty nghiên cứu và tư vấn do Shigemasa Ohta đứng đầu. Dự án nghiên cứu do Đào T. Huệ Chi từ B&Company Việt Nam phụ trách quản lý, cùng với đội ngũ chuyên gia nghiên cứu chính của B&Company Việt Nam gồm Đào T. Ngọc Linh, Hoàng Quỳnh Hương, Nguyễn Kiều Trang, Nguyễn Hoàng Việt, Trần T. Như Quỳnh, và sự trợ giúp của Ichiro Fujimori và Hoàng Quỳnh Trang. Khung nghiên cứu, phương pháp luận và phát triển báo cáo được dẫn dắt bởi Shigemasa Ohta và Đào T. Huệ Chi. Motonori Tsuno là cố vấn độc lập cho đội ngũ nghiên cứu.

Lời cảm tạ đặc biệt

Đối với sự hỗ trợ từ Chính phủ Việt Nam, chúng tôi xin gửi lời cảm ơn đặc biệt tới Vụ Giáo dục Đại học (VGDĐH) - Bộ GD&ĐT, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (TCGDNN) - Bộ LĐTB-XH, Bộ Công Thương (BCT), Cục Quản lý lao động ngoài nước (DOLAB), Dự án Hỗ trợ Nâng cao chất lượng giáo dục đại học (SAHEP), Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Hà Nội (SLĐTB-XH Hà Nội), Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Đà Nẵng (SLĐTB-XH Đà Nẵng), Sở Lao động - Thương binh và Xã hội Hải Phòng (SLĐTB-XH Hải Phòng), Sở Lao động - Thương binh và Xã hội TP.Cần Thơ (SLĐTB-XH Cần Thơ), Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Đồng Nai (SLĐTB-XH Đồng Nai), Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM (FALMI), Viện Nghiên cứu phát triển Tp.HCM (HIDS) để cung cấp dữ liệu cho các nghiên cứu định tính. Tên của những người tham gia chia sẻ thông tin chính được trình bày trong Phụ lục 2.

Đối với sự hỗ trợ từ các tổ chức và nhà tài trợ trong nước và quốc tế, chúng tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành nhất tới Văn phòng Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB), Đại sứ quán Canada, Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA), Cơ quan Hợp tác Quốc tế CHLB Đức (GIZ), Đại sứ quán Australia, Cơ quan Hợp tác Quốc tế Hàn Quốc (KOICA), Đại sứ quán Ireland, và Hội đồng Anh tại Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Hiệp hội các trường đại học và cao đẳng Việt Nam, Hiệp hội công nghiệp hỗ trợ Việt Nam (VASI), Hiệp hội Thương mại Điện tử Việt Nam (VECOM), Tổ chức Xúc tiến Mậu dịch Nhật Bản (JETRO), Viện nghiên cứu Chính sách Quốc gia (GRIPS), Chính quyền tỉnh Osaka, Phòng Thương mại và Công nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam (JCCI, JCCH), Viện phát triển nguồn nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (VJCC), Câu lạc bộ Keieijuku Việt Nam đã chia sẻ các ý kiến đóng góp quý báu cho nghiên cứu. Tên của những cá nhân đại diện cho các tổ chức chia sẻ thông tin cho nghiên cứu được trình bày trong Phụ lục 2.

Một lần nữa, nhóm tác giả xin được chân thành cảm ơn tất cả vì đã chia sẻ góc nhìn sâu sắc và có giá trị to lớn cho phần nghiên cứu định tính của báo cáo này.

PHẦN A: GIỚI THIỆU VÀ TÓM TẮT NGHIÊN CỨU

1. Bối cảnh và mục tiêu của Nghiên cứu

Trong những thập kỷ tới, Việt Nam sẽ hội nhập ngày càng sâu vào những xu hướng phát triển về chính trị, kinh tế, xã hội toàn cầu. Các bối cảnh phát triển vĩ mô gần đây như cách mạng công nghiệp 4.0 và nền kinh tế số, đại dịch Covid-19, sự dịch chuyển của chuỗi cung ứng sản xuất toàn cầu và xu hướng chuyển dịch của dòng vốn đầu tư FDI từ Trung Quốc sang Việt Nam v.v. đều gây áp lực và tác động lớn đến yêu cầu về cơ cấu, số lượng và chất lượng nguồn nhân lực trong tất cả các ngành, và đặt ra thách thức chiến lược cho tất cả các bên liên quan, ở cả cấp độ quản lý chính sách quốc gia cũng như cấp độ tổ chức. Không chỉ là các cơ quan nhà nước, các doanh nghiệp, người sử dụng lao động và các cơ sở giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp cần chuẩn bị, thích ứng và tận dụng cơ hội để phát triển. Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam giai đoạn 10 năm 2021-2030 đã nêu phát triển nguồn nhân lực là một trong mười trụ cột giải pháp then chốt để phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Đồng thời Chính phủ cũng đã ban hành một số văn bản chiến lược và quy hoạch phát triển quan trọng khác liên quan tới phát triển công nghiệp, nguồn nhân lực và thị trường lao động.

Mặt khác, trong nhiều năm qua, hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực công nghiệp luôn là một mảng trọng yếu trong hoạt động của JICA tại Việt Nam. Chính phủ Nhật Bản đã và đang thực hiện các hỗ trợ chiến lược về phát triển nguồn nhân lực cho Việt Nam, thông qua nhiều dự án đa dạng như xây dựng năng lực của các trường đại học, tăng cường mạng lưới giữa các trường đại học và các viện nghiên cứu để đảm bảo chất lượng giáo dục, thúc đẩy hợp tác giữa ngành và cơ sở đào tạo, tăng khả năng tiếp cận với đào tạo nghề, tăng cường cung ứng nguồn nhân lực có kỹ năng tới thị trường lao động v.v. Quy mô và nội dung các chương trình hỗ trợ đa dạng, đặc biệt chú trọng các lĩnh vực mà Nhật Bản có nhiều kinh nghiệm.

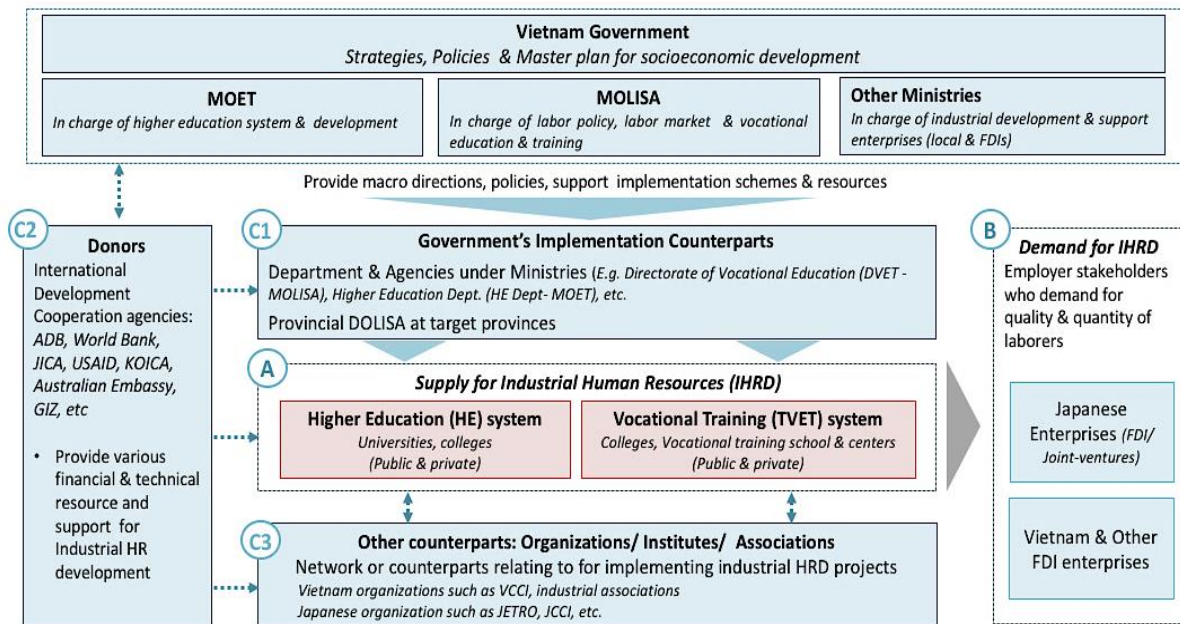
Vì vậy, để định hướng cho chiến lược hỗ trợ của chính phủ Nhật Bản về phát triển nguồn nhân lực cho Việt Nam trong tương lai, nhằm đảm bảo đóng góp vào vào phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam và tăng cường mối quan hệ hợp tác chiến lược giữa Nhật Bản và Việt Nam trong thập kỷ tới, JICA quyết định thực hiện nghiên cứu tổng quan về phát triển nguồn nhân lực Việt Nam. Nghiên cứu được triển khai với bốn mục tiêu chính (1) *Nắm bắt và phân tích thực trạng của các chiến lược và kế hoạch phát triển khác nhau liên quan tới phát triển nguồn nhân lực công nghiệp tại Việt Nam, bao gồm cả hệ thống giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp;* (2) *Đánh giá nhu cầu nhân lực công nghiệp của các doanh nghiệp, trường đại học cũng như các cơ sở GDNN;* (3) *Xác nhận nhu cầu hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực công nghiệp trung và dài hạn tại Việt Nam;* (4) *Tổng hợp phân tích để đưa ra các khuyến nghị về định hướng và kế hoạch hợp tác trong tương lai của JICA trong lĩnh vực này.*

B&Company Việt Nam, đơn vị nghiên cứu tư vấn của Nhật Bản được JICA Việt Nam uỷ quyền là đối tác tư vấn thực hiện nghiên cứu tổng thể này.

2. Quy trình và Phương pháp Nghiên cứu

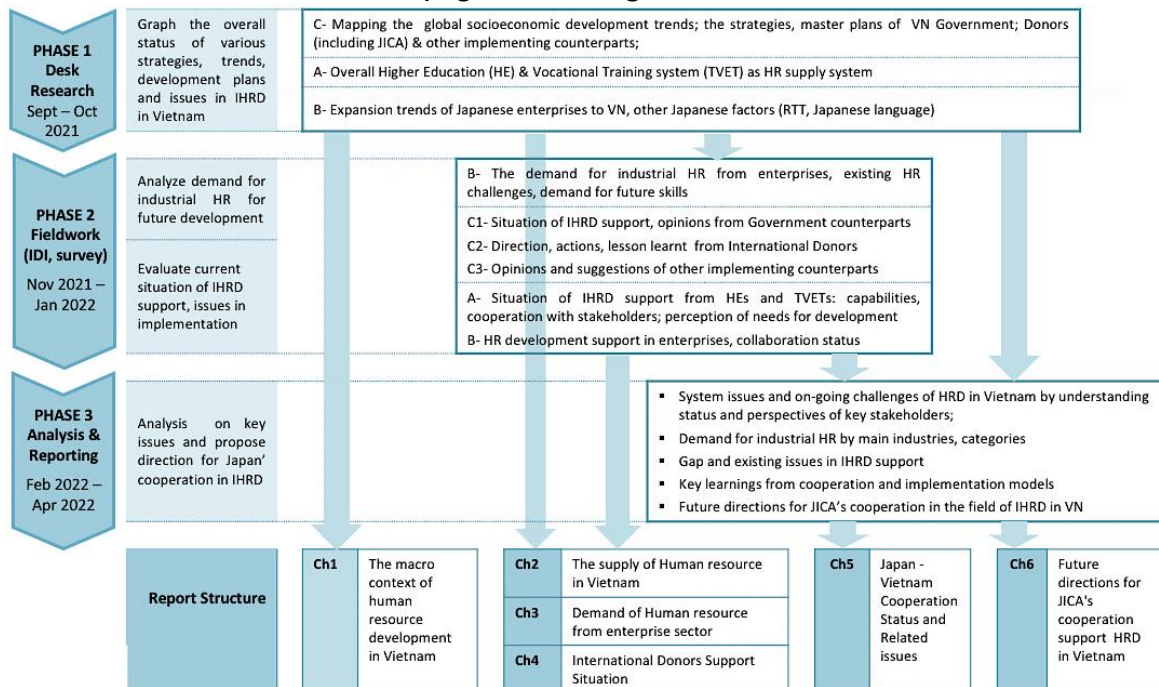
Nghiên cứu được thiết kế dựa trên lập bản đồ các bên liên quan chính trong phát triển nguồn nhân lực Việt Nam, nắm rõ vai trò khác nhau trong cung và cầu của hệ thống nguồn nhân lực, từ đó góp phần vào việc đánh giá tình hình toàn diện. Sơ đồ các bên liên quan được mô tả ngắn gọn như hình dưới đây:

Hình 1: Bản đồ các bên liên quan trong hệ thống phát triển nguồn nhân lực Việt Nam



Nghiên cứu này được thực hiện trong 8 tháng từ tháng 9 năm 2021 đến tháng 4 năm 2022, bao gồm nghiên cứu thứ cấp (Giai đoạn 1), thu thập dữ liệu sơ cấp thông qua phỏng vấn và khảo sát diện rộng với các bên liên quan (Giai đoạn 2), phân tích và viết báo cáo (Giai đoạn 3). Tiến độ nghiên cứu tổng thể và nội dung chi tiết được đề cập trong từng giai đoạn được trình bày như sau:

Hình 2: Tiến độ nghiên cứu tổng thể và cấu trúc báo cáo



Giai đoạn 1 bao gồm đánh giá tổng thể để nắm bắt tình hình tổng thể của các chiến lược, xu hướng, kế hoạch phát triển và các vấn đề khác nhau trong phát triển NNL tại Việt Nam, bao gồm việc xem xét các báo cáo phát triển NNL trước đây của JICA.

Giai đoạn 2 yêu cầu thu thập dữ liệu sơ cấp khối lượng lớn thông qua khảo sát định lượng và phỏng vấn sâu các bên liên quan, trong đó phân thành 03 nhóm đối tượng chính để nghiên cứu thực địa được thực hiện song song. Bảng dưới đây trình bày quy mô kết quả nghiên cứu thực địa, được sử dụng để phân tích trong nghiên cứu này:

Cấu trúc của nghiên cứu thực địa (Giai đoạn 2)			
Các nhóm bên liên quan		Phỏng vấn sâu (IDI)*¹	Bảng câu hỏi khảo sát
A – GDĐH&GDNN	Các trường Đại học	12 IDIs	43 KQ khảo sát
	Cơ sở GDNN	11 IDIs	49 KQ khảo sát
B – Doanh nghiệp	Các doanh nghiệp Nhật Bản & ngoài Nhật Bản (Việt Nam & các doanh nghiệp FDI khác)	77 IDIs <i>(41 với doanh nghiệp Nhật Bản & 36 với doanh nghiệp khác)</i>	1000 KQ khảo sát <i>(390 doanh nghiệp Nhật Bản, 610 doanh nghiệp khác)</i>
C – Chính phủ, các nhà tài trợ, các hiệp hội khác	C1 – Đối tác Chính phủ	12 IDIs <i>TCGDNN, CQLLĐNN, BCT, Bộ GD&ĐT- GDĐH; dự án NCCLGDĐH SLĐT BXH Hà Nội, Hải Phòng, Đà Nẵng, Cần Thơ, Đồng Nai Trung tâm FALMI & Viện HIDS tại Thành phố Hồ Chí Minh</i>	n/a
	C2 – Các nhà tài trợ quốc tế	10 IDIs <i>WB; ADB, ILO; GIZ, KOICA, Australian Embassy, Embassy of Canada, British Council; Irish Aid</i>	n/a
	C3 – Hiệp hội/ khác	10 IDIs <i>06 Hiệp hội/ chuyên gia Nhật Bản 04 Hiệp hội Việt Nam</i>	31 KQ khảo sát <i>Khảo sát nhanh với các hiệp hội ngành, viện, trung tâm tiếng Nhật</i>
*1: Chi tiết Danh sách các PVS được cung cấp trong Phụ lục 1			
*2: Chi tiết mẫu khảo sát doanh nghiệp được giải thích trong Chương 3			

Giai đoạn 3 là thu thập các kết quả của tất cả các hoạt động nghiên cứu tại bàn và nghiên cứu thực địa để đưa ra phân tích quan trọng về những nhu cầu tồn tại và đưa ra các khuyến nghị về phương hướng và kế hoạch tương lai về hợp tác của JICA trong phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam.

3. Cấu trúc Báo cáo

Báo cáo này bao gồm sáu chương, mỗi chương đều là kết hợp cả nghiên cứu tại bàn và kết quả nghiên cứu thực địa để trình bày hiện trạng và cung cấp phân tích dựa trên tình hình thực tế.

Chương 1 tập trung vào việc giới thiệu bối cảnh vĩ mô của phát triển NNL ở Việt Nam, giải thích các xu hướng toàn cầu có thể có tác động lớn đến phát triển NNL quốc gia trong tương lai, các vấn đề hiện tại của phát triển NNL ở Việt Nam và các chiến lược gần đây của chính phủ và các chính sách liên quan trong phát triển nguồn nhân lực.

Chương 2 đề cập đến nguồn cung nhân lực ở Việt Nam, cung cấp những hiểu biết tổng quan về hệ thống giáo dục ở Việt Nam, trọng tâm là hệ thống giáo dục đại học và hệ thống giáo dục nghề nghiệp về thực trạng, thách thức, hướng phát triển và sự hợp tác của họ với các doanh nghiệp trong giáo dục và đào tạo. Chương này cũng bao gồm những kết quả nghiên cứu định lượng và định tính từ khảo sát và phỏng vấn sâu với các cơ sở giáo dục, do đó minh họa rõ ràng hơn quan điểm của các bên.

Chương 3 là phân tích nhu cầu nhân lực từ góc độ doanh nghiệp, đề cập tới các yêu cầu về trình độ học vấn, kỹ năng và năng lực. Nội dung chương 3 được trình bày thông qua kết quả khảo sát định lượng, cùng với ghi nhận quan điểm của doanh nghiệp về khoảng cách yêu cầu kỹ năng giữa cung và cầu lao động, và thách thức của doanh nghiệp về vấn đề nguồn nhân lực.

Chương 4 là đánh giá về sự hỗ trợ trong lĩnh vực phát triển NNL từ các nhà tài trợ quốc tế quan trọng tại Việt Nam, các chiến lược và dự án gần đây về phát triển NNL và bài học kinh nghiệm.

Chương 5 đưa ra tổng quan về tình hình hợp tác phát triển của Nhật Bản và Việt Nam trong hai thập kỷ qua, tập trung vào một số chương trình hỗ trợ cụ thể về phát triển NNL cho Việt Nam. Chương này cũng đề cập đến một số yếu tố đặc thù Nhật Bản liên quan tương đối đến bối cảnh phát triển NNL và nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam trong tương lai.

Chương 6 trình bày các phân tích và khuyến nghị về định hướng tương lai của Chính phủ Nhật Bản trong việc phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam, cụ thể là về vai trò của JICA và gợi ý các định hướng chính cho thiết kế dự án hỗ trợ trong tương lai.

4. Tóm tắt tổng quan

Bối cảnh vĩ mô cho phát triển nguồn nhân lực Việt Nam

Một quốc gia cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trước các áp lực cạnh tranh toàn cầu và các thách thức phát triển nội tại. Trong báo cáo này, chúng tôi đã thảo luận về bốn xu hướng toàn cầu có tác động lớn đến phát triển kinh tế xã hội và tới yêu cầu phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam. Thứ nhất, số hóa, tự động hóa và cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 sẽ gây ra tình trạng mất việc làm trong một số ngành và có thể buộc người lao động phải chuyển đổi ngành nghề và có thêm kỹ năng mới. Thứ hai, dưới tác động của biến đổi khí hậu, suy thoái môi trường và khan hiếm tài nguyên, lực lượng lao động trong lĩnh vực nông nghiệp và nuôi trồng thủy sản của Việt Nam sẽ bị ảnh hưởng mạnh mẽ, dẫn đến tổng thể giảm nhu cầu lao động phổ thông và xuất hiện nhu cầu việc làm mới đáp ứng sự phát triển của nền kinh tế xanh. Thứ ba, chuyển dịch chuỗi giá trị toàn cầu (GVC) và căng thẳng thương mại Mỹ - Trung là cơ hội để Việt Nam thu hút vốn đầu tư nước ngoài FDI, tuy nhiên việc hội nhập sâu hơn vào các chuỗi giá trị toàn cầu đòi hỏi lực lượng lao động phải có kỹ năng, tay nghề cao hơn. Thứ tư là xu hướng già hoá dân số: Việt Nam được dự báo sẽ trở thành một nước có dân số già vào năm 2050, dẫn tới tốc độ tăng trưởng của lực lượng lao động chậm lại, làm thắt chặt nguồn lực cho tăng trưởng kinh tế. Trong khi đó, nguồn nhân lực y tế cũng đang thiếu hụt đáng kể để chuẩn bị cho nhu cầu phát triển một nền “kinh tế chăm sóc” trong bối cảnh già hoá dân số.

Việt Nam có nguồn cung lao động ổn định trong trung hạn nhưng cần chuẩn bị để đảm bảo được nguồn nhân lực sẵn có trong dài hạn. Mặt khác, chúng ta sẽ sớm đánh mất lợi thế so sánh hiện tại về lao động giá rẻ trong các ngành đòi hỏi kỹ năng thấp và thâm dụng lao động. Việt Nam nằm trong số các quốc gia có năng suất lao động thấp nhất, điều này khẳng định một yêu cầu quan trọng đối với quốc gia là phải xây dựng lợi thế lao động cạnh tranh dựa trên chất lượng và năng lực lao động cao hơn. Bên cạnh đó, năng lực đổi mới sáng tạo còn thấp như hiện nay sẽ hạn chế khả năng tăng trưởng trong bối cảnh mới, khiến Việt Nam chịu áp lực của việc rơi vào bẫy thu nhập trung bình. Nhìn chung, Việt Nam sẽ cần dành nhiều nguồn lực hơn nữa cho giáo dục và nghiên cứu khoa học để nâng cao năng lực đổi mới sáng tạo của lực lượng lao động nói riêng, và của toàn bộ nền kinh tế nói chung.

Nhận thức được những thách thức cạnh tranh cho phát triển bền vững, phát triển nguồn nhân lực (NNL) luôn được Chính phủ xác định là một trong những giải pháp chiến lược quan trọng để phát triển bền vững kinh tế - xã hội của Việt Nam trong những thập kỷ tới. Phát triển NNL được đưa vào các mục tiêu chính và giải pháp trọng tâm trong các chiến lược và quy hoạch quốc gia như Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội (SEDS) 10 năm giai đoạn 2021-2030; Nghị quyết 136/NĐ-CP về Phát triển bền vững đến năm 2030, Quyết định 176/QĐ-TTg về Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030. Trong đó, Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 10 năm giai đoạn 2021 - 2030 nhấn mạnh bốn nhu cầu tập trung cho NNL Việt Nam trong giai đoạn tới, bao gồm: (i) Nhân lực kỹ thuật, (ii) Nhân lực số hóa, (iii) Nhân lực cấp quản lý: quản lý kỹ thuật, quản lý kinh doanh, quản lý công/xã hội, và (iv) Nhân lực chăm sóc xã hội.

Hệ thống cung ứng nguồn nhân lực ở Việt Nam – Hệ thống Giáo dục Đại học (GDĐH) và Giáo dục Nghề nghiệp (GDNN)

Hệ thống giáo dục ở Việt Nam được quản lý chủ yếu bởi hai cơ quan: Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) và Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐTBXH). Cụ thể, Bộ GD & ĐT thực hiện chức năng quản lý nhà nước về giáo dục từ giáo dục mầm non đến giáo dục đại học (GDĐH) và Bộ LĐTBXH thực hiện chức năng quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo nghề (GDNN), với vai trò trung tâm là Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp (DVET).

Các thành tựu đổi mới GDĐH giai đoạn 2011-2020 cơ bản đạt kết quả tích cực. Luật Giáo dục đại học sửa đổi (2018) (Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2012) đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng cho việc đẩy mạnh tự chủ đại học, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, cũng như các cải tiến trong quản lý ngành và đổi mới hệ thống quản trị của các cơ sở giáo dục đại học. Đã có nhiều nỗ lực của cả hệ thống nhằm phát triển khu vực giáo dục đại học theo hướng nâng cao chất lượng giáo dục, năng lực quản lý thể chế và hội nhập quốc tế, chuyển đổi các trường đại học công lập theo hướng tự chủ. Mạng lưới các trường đại học đã được mở rộng và đóng góp mạnh mẽ vào việc cung cấp lực lượng lao động chất lượng cao cho nền kinh tế.

Mặc dù Việt Nam đã có những tiến bộ đáng kể trong đổi mới GDĐH nhưng vẫn còn những thách thức quan trọng trong phát triển hệ thống, báo cáo này đề cập ngắn gọn tới một số vấn đề chính như sau: (i) Quản trị và quản lý nhà nước đối với GDĐH vẫn có sự phức tạp và phân mảnh trong công tác quản lý đại học công lập và gây lúng túng cho quá trình thực hiện tự chủ đại học ở cấp độ cơ sở; (ii) Quyền tự chủ và trách nhiệm giải trình của các cơ sở giáo dục đại học: có những hạn chế do chiến lược thực hiện không rõ ràng, chức năng chồng chéo giữa các cơ quan liên quan khác nhau và thiếu hỗ trợ tài chính đầy đủ cho quá trình thay đổi ở cấp cơ sở; (iii) Thiếu khung đảm bảo chất lượng quốc gia tổng thể để cung cấp hướng dẫn cho các trường đại học; (iv) Cơ sở hạ tầng giảng dạy và năng lực số hóa của các cơ sở GDĐH chưa đáp ứng nhu cầu phát triển, và khoảng cách của vấn đề này giữa khu vực công lập và tư nhân; (v) Khả năng nghiên cứu hàn lâm và chuyển giao công nghệ thấp; và (vi) Công tác tư vấn, định hướng nghề nghiệp cho sinh viên vẫn chưa gắn kết tốt với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, có thể dẫn đến tình trạng thiếu hụt nhân lực trong một số ngành nghề trong tương lai.

Bên cạnh đó, đáng chú ý là một số xu hướng phát triển năng động khác như sự phát triển mạnh mẽ của hợp tác quốc tế giữa các trường đại học, và sự nổi lên của các mô hình giáo dục đại học mới ở Việt Nam, gồm mô hình đại học nghiên cứu, đại học ứng dụng, và mô hình đại học phi lợi nhuận với triết lý giáo dục khai phóng. Về định hướng phát triển, “Chiến lược phát triển GDĐH giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045” đang được dự thảo, trong đó tập trung vấn đề nâng cao chất lượng và hiệu quả của GDĐH, tăng cường đầu tư và khả năng thích ứng của GDĐH với xu hướng phát triển toàn cầu.

Về đổi mới giáo dục nghề nghiệp, luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 đã đưa ra nhiều nội dung quan trọng mang tính đột phá nhằm thể chế hóa mạnh mẽ và đổi mới toàn diện hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Trong vòng 10 năm qua, số lượng các cơ sở dạy nghề đã phát triển ổn định với sự nổi lên mạnh mẽ hơn của các cơ sở dạy nghề ngoài công lập và việc tái cấu trúc mạng lưới các cơ sở GDNN công lập. Tỷ lệ tuyển sinh vào các cơ sở dạy nghề cũng cho thấy tăng trưởng tích cực.

Nhìn từ góc độ phát triển hệ thống GDNN, bên cạnh những kết quả tích cực của nỗ lực đổi mới thì vẫn còn tồn tại một số hạn chế quan trọng, cũng như các cải cách quan trọng vẫn đang diễn ra. Báo cáo đã nêu ngắn gọn các vấn đề bao gồm: (i) Quản trị nhà nước đối với GDNN được đánh giá là còn phân

tán và năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước còn hạn chế; (ii) Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề vẫn cần được đầu tư đồng bộ để nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động; (iii) Các vấn đề về chuẩn kỹ năng nghề, công tác kiểm định và đảm bảo chất lượng GDNN vẫn cần được cải thiện, các tiêu chuẩn trong hệ thống GDNN chưa được đồng bộ mạnh mẽ và hệ thống quốc gia về đánh giá và công nhận kỹ năng chưa được cập nhật một cách hiệu quả để bắt kịp với hội nhập quốc tế; (iv) Năng lực giảng dạy và năng lực đội ngũ quản lý trong hệ thống GDNN được đánh giá là chưa đáp ứng được với nhu cầu về chất lượng đào tạo phục vụ cho thực tiễn nghề nghiệp; (v) Năng lực chuyển đổi số trong hệ thống GDNN hiện nay còn rất hạn chế do cơ sở hạ tầng và trang thiết bị còn thiếu, ứng dụng chuyển đổi số trong hệ thống quản lý của GDNN hạn chế và mức độ sẵn sàng về chương trình và phương pháp dạy học chưa cao.

Một vấn đề nổi trội khác trong GDNN thời gian qua là việc triển khai “Chương trình 9+” như một chương trình giáo dục liên thông trình độ trung cấp và Cao đẳng, đưa ra một lộ trình giáo dục nhanh hơn cho những học sinh muốn tham gia lực lượng lao động được đào tạo nghề sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở. Học sinh và phụ huynh bước đầu đã có nhận thức tích cực về mô hình 9+, tuy nhiên chương trình 9+ hiện nay còn bộc lộ một số hạn chế khá rõ ràng, cụ thể như năng lực định hướng nghề nghiệp của học sinh khi tham gia chương trình là chưa đầy đủ, và khó khăn của các cơ sở TVET trong việc phối hợp đào tạo văn hoá trình độ giáo dục trung học phổ thông song hành với chương trình đào tạo nghề.

Bên cạnh đó, phát triển các trường GDNN chất lượng cao hiện được coi là một chiến lược trọng tâm trong đổi mới GDNN, quy hoạch và định hướng mô hình GDNN chất lượng cao được kỳ vọng là khá toàn diện và tham vọng, thể hiện ý định tái cấu trúc mạng lưới cơ sở GDNN một cách hiệu quả hơn trên toàn hệ thống.

Quyết định 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 ban hành Chiến lược Phát triển GDNN giai đoạn 2021 – 2030, trong đó đặt ra ma trận rõ ràng hơn cho cải cách GDNN trong thập kỷ tới, với trọng tâm chiến lược là nâng cao chất lượng đào tạo và cơ cấu đào tạo, phát triển theo hướng hội nhập toàn cầu. Các mục tiêu tổng thể về phát triển GDNN đến năm 2030 nhấn mạnh rằng GDNN cần được phát triển nhanh chóng và cần “đáp ứng các nhu cầu đa dạng của thị trường lao động cũng như người dân” và đáp ứng “các yêu cầu cao hơn về số lượng, cơ cấu và chất lượng của nguồn nhân lực có tay nghề cao cho sự phát triển của đất nước trong từng thời kỳ”.

Hợp tác doanh nghiệp và cơ sở giáo dục

Giữa doanh nghiệp và trường đại học: Hợp tác giữa doanh nghiệp và các trường đại học rất phổ biến và đa dạng, tập trung chủ yếu vào mục đích tuyển dụng, tạo cơ hội thực tập và chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm cho sinh viên. Trong tương lai, từ phía doanh nghiệp và các cơ sở GDĐH đều cho thấy ý định hợp tác cao, và kỳ vọng có được hợp tác sâu và tùy chỉnh hơn như đào tạo theo đơn đặt hàng doanh nghiệp và hợp tác chuyển giao công nghệ.

Giữa doanh nghiệp và các cơ sở GDNN: Hầu hết các cơ sở GDNN được khảo sát đều tích cực phối hợp với doanh nghiệp, nhưng từ phía doanh nghiệp, việc hợp tác với trường GDNN ít phổ biến hơn nhiều, đặc biệt là đối với các doanh nghiệp Nhật Bản. Doanh nghiệp chưa nhìn thấy lợi ích đủ hấp dẫn để có cam kết mạnh mẽ hơn, đồng thời Việt Nam cũng chưa có khung pháp lý rõ ràng quy định trách nhiệm cũng như lợi ích để doanh nghiệp tích cực tham gia vào hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Một số chính sách khuyến khích được đưa ra nhưng được đánh giá là không đủ tính thực tiễn. Mặc dù vậy, thông

qua khảo sát, có một xu hướng rõ ràng là các doanh nghiệp thể hiện mong muốn hợp tác mạnh mẽ hơn trong tương lai. Bên cạnh đó, một số cơ quan nhà nước và nhà tài trợ quốc tế đang nỗ lực để thúc đẩy sự hợp tác của các cơ sở GDNN và doanh nghiệp, với một số trường hợp điển hình về mô hình hợp tác đa bên ở cả cấp cơ sở (ví dụ như Ban cố vấn chất lượng) và cấp ngành (ví dụ như Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề ngành logistics).

Các vấn đề về nhu cầu nguồn nhân lực từ quan điểm của khu vực doanh nghiệp

Kết quả khảo sát của nghiên cứu chỉ ra kỹ năng mềm là yêu cầu được ưu tiên hàng đầu đối với người lao động hiện nay, dù ở bất kỳ vị trí nhân sự nào. Đặc biệt, đối với cấp độ quản lý, các kỹ năng liên quan tới quản lý gồm kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng quản lý tổ chức và kỹ năng đàm phán là yêu cầu bắt buộc. Trong khi đó, đối với các vị trí nhân viên kỹ thuật, nhân sự chuyên môn thì kiến thức & kỹ năng ngành là quan trọng hơn, sau đó là yêu cầu kỹ năng mềm liên quan tới năng lực hợp tác, làm việc nhóm, và kỹ năng giải quyết vấn đề.

Các doanh nghiệp cũng cho biết điểm yếu lớn nhất của sinh viên tốt nghiệp ĐHQĐN là thiếu các kỹ năng mềm, kỹ năng nhận thức nâng cao và kỹ năng chuyên ngành. Hầu hết sinh viên tốt nghiệp đại học thường có kiến thức cơ bản, khả năng ngôn ngữ và kỹ năng CNTT, những điều này dường như giúp họ đứng ở vạch xuất phát nhưng chưa đủ cho yêu cầu công việc thực tế. Mặt khác, sinh viên tốt nghiệp GDNN được coi là thiếu kỹ năng giải quyết vấn đề và thiếu kỹ năng kỹ thuật so với nhu cầu của doanh nghiệp. Do đó, hầu hết người sử dụng lao động cần phải nỗ lực tổ chức các hoạt động đào tạo tại chỗ cho nhân sự được tuyển dụng.

Bên cạnh đó, các xu hướng phát triển công nghiệp toàn cầu được cho là có ảnh hưởng đến nhu cầu nhân sự trong tất cả các ngành. Cuộc cách mạng Công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số có ảnh hưởng lớn nhất đến ngành CNTT và Dịch vụ, đòi hỏi nhân viên tương lai phải nâng cao kỹ năng CNTT, năng lực thích ứng và linh hoạt. Yêu cầu nhân sự trong ngành sản xuất công nghiệp sẽ chịu ảnh hưởng bởi xu hướng đẩy mạnh tự động hóa, do đó dẫn tới nhu cầu về cả nâng cao kỹ năng và đào tạo lại kỹ năng cho người lao động. Trong khi đó, việc chuỗi giá trị toàn cầu sẽ dẫn đến sự cạnh tranh ngày càng tăng trong việc tuyển dụng lao động kỹ năng thấp và nhân sự cấp trung.

Trong tương lai, 5 yêu cầu hàng đầu là kỹ năng kỹ thuật/chuyên ngành, kỹ năng giải quyết vấn đề, kiến thức & kỹ năng CNTT-TT, ngôn ngữ tiếng Anh, và kỹ năng học tập chủ động. Dưới ảnh hưởng của xu hướng toàn cầu và công nghiệp, các kỹ năng chuyên môn kỹ thuật vẫn được ưu tiên hàng đầu trong khi các kỹ năng nhận thức vẫn có tầm quan trọng cao. Bên cạnh đó, kỹ năng sáng tạo nổi lên như một trong những yêu cầu kỹ năng quan trọng nhất đối với thị trường lao động trong tương lai.

Đối với yêu cầu về bằng cấp, hiện nay, bằng tốt nghiệp đại học là yêu cầu phổ biến nhất đối với các cấp quản lý, nhân viên kỹ thuật/ngành vụ và nhân viên văn phòng. Trong khi đó, bằng cấp GDNN chưa được các nhà tuyển dụng hiện nay coi trọng, hầu hết các công ty được khảo sát không yêu cầu bất kỳ bằng cấp nghề nào khi tuyển dụng lao động phổ thông/công nhân. Tuy nhiên, trong tương lai, yêu cầu bằng cấp cũng sẽ trở nên quan trọng hơn khi các doanh nghiệp cho thấy yêu cầu cao hơn về bằng cấp trình độ ở tất cả các nhóm nhân sự; trình độ trên đại học được yêu cầu cao hơn đối với cán bộ quản lý, bằng cấp GDNN được yêu cầu cao hơn đối với lao động phổ thông/công nhân.

Những thách thức về nhân sự của các doanh nghiệp chủ yếu bao gồm sự gia tăng chi phí nhân sự, thiếu nguồn cung nhân lực có trình độ và thiếu hụt nhân lực có kỹ năng hoặc kinh nghiệm. Chi phí

nhân sự được xếp là thách thức phổ biến nhất và ngày càng gay gắt hơn, đặc biệt trong ngành CNTT. Bên cạnh đó, ngành CNTT cũng đang đối mặt với sự thiếu hụt lớn về nguồn nhân lực có tay nghề cao, trong khi các doanh nghiệp sản xuất và xây dựng chủ yếu gặp tình trạng thiếu lao động, và lao động chưa đáp ứng được yêu cầu kỹ năng làm việc thực tế, đặc biệt là với lao động phổ thông.

Theo xu hướng chung, các công ty Nhật Bản tại Việt Nam cũng phải đối mặt với thách thức về chi phí nhân sự ngày càng tăng, nguồn cung nhân lực không đủ, đặc biệt là cho các vị trí quản lý cấp trung. Các công ty lớn gặp khó khăn hơn trong việc tuyển dụng đủ lao động do số lượng tuyển dụng lớn, đặc biệt là tuyển dụng trong thời gian cao điểm. Theo ý kiến của một số hiệp hội Nhật Bản tại Việt Nam, tình trạng thiếu nhân lực cấp quản lý địa phương được dự báo sẽ còn nghiêm trọng hơn đối với các doanh nghiệp Nhật Bản trong thời gian tới.

Tình hình hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực của các nhà tài trợ quốc tế

Nhiều nhà tài trợ đã cam kết chiến lược hợp tác trong thập kỷ qua và trong tương lai nhằm tăng cường phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam theo nhiều cách tiếp cận phát triển khác nhau. Quan sát cho thấy có ba cách tiếp cận chính của các nhà tài trợ quốc tế trong việc thiết kế các dự án hỗ trợ phát triển NNL, gồm (i) Tiếp cận dựa trên đánh giá nhu cầu hệ thống giáo dục, trong đó ưu tiên hỗ trợ là để giải quyết các vấn đề mang tính hệ thống của GDĐH & GDNN, (ii) Cách tiếp cận thiết kế dự án dựa trên nhu cầu NNL của ngành, khi mà các ưu tiên được thúc đẩy theo nhu cầu cụ thể về nguồn nhân lực của một ngành nhất định, và (iii) Cách tiếp cận phát triển viện trợ, các dự án phát triển NNL ưu tiên hướng tới các mục tiêu phát triển xã hội và nhằm hỗ trợ các đối tượng yếu thế.

Mặc dù chỉ có một số nhà tài trợ lớn cam kết hỗ trợ toàn diện đối với cải cách hệ thống GDĐH, hầu hết các nhà tài trợ đều tham gia vào lĩnh vực GDĐH thông qua các chương trình hỗ trợ nguồn nhân lực chất lượng cao và hỗ trợ tăng cường hợp tác quốc tế về GDĐH. Bên cạnh đó, nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động bằng cách đầu tư vào hệ thống GDNN là ưu tiên chung của nhiều nhà tài trợ đa phương và song phương. Trong khi đó, các vấn đề khác về lực lượng lao động, việc làm thì chủ yếu vẫn chỉ ghi nhận nỗ lực chính từ các nhà tài trợ đa phương.

Hỗ trợ trong lĩnh vực GDĐH mang tính chất dựa trên nhu cầu dẫn dắt bởi các trường Đại học, trong khi hỗ trợ của các nhà tài trợ cho lĩnh vực GDNN mang tính tập trung hơn, thông qua vai trò điều phối trung tâm của Tổng cục GDNN.

Chuyển đổi số, kinh tế xanh, bình đẳng giới và các vấn đề phát triển bền vững khác có thể là những khía cạnh được đưa vào các dự án phát triển NNL nhưng chưa phải là chủ đề chính. Quan sát cũng cho thấy các dự án hỗ trợ phát triển NNL của các nhà tài trợ song phương sẽ có xu hướng tập trung ngành rõ nét hơn trong tương lai.

Hỗ trợ của chính phủ Nhật Bản về phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam

Chính sách hợp tác hỗ trợ của chính phủ Nhật Bản đối với Việt Nam được đưa ra trong văn bản Chính sách hợp tác quốc gia với Việt Nam vào tháng 12/2017 (gọi tắt là JCAP 2017), trong đó, 03 lĩnh vực hỗ trợ trọng tâm là (A1) Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tăng cường năng lực cạnh tranh; (A2) Ứng phó với những vấn đề dễ tổn thương; và (A3) Thúc đẩy quản trị tốt. Theo ba lĩnh vực trọng tâm này, 06 mục tiêu phát triển chính (O) và 13 chương trình tổng quát (P) được xác định để đạt được các mục tiêu. Trong đó, hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực nằm trong chương trình 2 (P2) “Phát triển công nghiệp và phát triển nguồn nhân lực” thuộc mục tiêu 2 (O2) “Nâng cao năng lực cạnh tranh công nghiệp và

phát triển nguồn nhân lực” của lĩnh vực trọng tâm 1 (A1) “Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tăng cường khả năng cạnh tranh”.

Về các chương trình/thể chế hỗ trợ, các dự án phát triển nguồn nhân lực của JICA thường thuộc chương trình hợp tác kỹ thuật, hỗ trợ tài chính thông qua các vốn vay ODA và Viện trợ không hoàn lại. Chương trình có sự tham gia của như Tình nguyện viên Hợp tác Nhật Bản (JOCV) và Chương trình Đối tác Phát triển JICA (JPP) cũng đóng góp vào các dự án phát triển nguồn nhân lực.

Từ góc độ phân loại hệ thống phát triển NNL, JICA đã tích cực trong các dự án cả về hệ thống giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp, các vấn đề phát triển lực lượng lao động, cũng như các cách tiếp cận mở rộng về phát triển NNL như phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có kinh nghiệm cho lĩnh vực công và tư nhân, phát triển năng lực lãnh đạo và hỗ trợ cho các DN khởi nghiệp và các DNVVN.

Hỗ trợ của JICA trong lĩnh vực giáo dục đại học - nguồn nhân lực chất lượng cao cho Việt Nam trong hai thập kỷ qua có thể tóm lược tiêu biểu ở năm nỗ lực chính: (i) Cam kết phát triển mạnh mẽ Viện Phát triển Nguồn Nhân lực Việt Nam - Nhật Bản trở thành một trong những đơn vị tiên phong và cơ sở hàng đầu về đào tạo nguồn nhân lực quản lý chất lượng cao; (ii) Cam kết lâu dài về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan quản lý nhà nước thông qua học bổng Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam - JDS; (iii) Phát triển nguồn nhân lực về kỹ thuật công nghệ và CNTT trong các dự án hỗ trợ Trường Đại học Bách khoa Hà Nội; (iv) Đóng góp quan trọng để phát triển nguồn nhân lực cho vùng Đồng bằng sông Cửu Long thông qua hỗ trợ tài chính và kỹ thuật để phát triển Trường Đại học Cần Thơ (ĐHCT) trở thành cơ sở giáo dục, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ xuất sắc (từ năm 2015); (v) Đầu tư chiến lược để phát triển Đại học Việt Nhật như một mô hình đại học xuất sắc, thúc đẩy chuyên môn và chuyển giao công nghệ quan trọng giữa Nhật Bản và Việt Nam, đặc biệt là các khoa học liên ngành trong tương lai hướng tới sự phát triển bền vững của đất nước.

Các dự án của JICA trong Giáo dục nghề nghiệp (TVET) ở Việt Nam bao gồm cả hỗ trợ cho các vấn đề mang tính hệ thống và hỗ trợ trực tiếp ở cấp cơ sở với các trường GDNN cụ thể. Các dự án giải quyết các thách thức ở cấp độ hệ thống GDNN ở Việt Nam như tư vấn cho hệ thống đánh giá kỹ năng nghề quốc gia và các tiêu chuẩn kỹ năng quốc gia liên quan, và hỗ trợ ban đầu nhằm giới thiệu mô hình đào tạo nghề theo tiêu chuẩn Nhật Bản “Mô hình Kosen” tới Việt Nam. Ở cấp độ cơ sở, JICA triển khai các dự án hợp tác kỹ thuật để thúc đẩy phát triển các cơ sở GDNN thông qua việc xây dựng chương trình giảng dạy, đào tạo giảng viên và cung cấp thiết bị đào tạo định hướng bởi tiêu chuẩn Nhật Bản.

Xem xét các yếu tố đặc trưng Nhật Bản

Đầu tư trực tiếp (FDI) Nhật Bản và xu hướng mở rộng của các doanh nghiệp Nhật Bản vào Việt Nam: Mặc dù có một số biến động nhưng FDI của Nhật Bản vào Việt Nam đang có xu hướng tăng dần và đứng trong TOP 3 quốc gia có dòng vốn FDI lớn nhất vào Việt Nam. Theo xu hướng dòng vốn FDI, số lượng doanh nghiệp Nhật Bản hoạt động tại Việt Nam cũng tăng dần trong 10 năm qua, tập trung phần lớn ở khu vực Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Hồng. Về quy mô nhu cầu lao động của các doanh nghiệp Nhật Bản, ước tính có khoảng 680 nghìn người lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp Nhật Bản, trong đó, các công ty sản xuất có quy mô lao động lớn nhất. Tuy nhiên, theo đánh giá của các doanh nghiệp Nhật Bản, nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện vẫn chỉ cạnh tranh bằng chi phí chứ chưa phải bằng chất lượng nguồn nhân lực. Và áp lực chi phí nhân sự tăng đang ngày càng trở nên căng thẳng hơn đối với các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam. Bên cạnh đó, dưới tác động của

chuyển dịch chuỗi giá trị toàn cầu và căng thẳng thương mại Mỹ - Trung, nhu cầu của lao động tại các công ty Nhật Bản sẽ tăng lên, cùng với yêu cầu người lao động phải có kỹ năng cao hơn.

Thực tập sinh kỹ thuật trở về Việt Nam (TTSKT/RTT): Trong 5-10 năm gần đây, số lượng Thực tập sinh Kỹ thuật Việt Nam tại Nhật Bản tăng đều đặn, từ 13 nghìn người năm 2011 lên khoảng 202 nghìn người năm 2021, đứng đầu trong số các quốc gia cử TTSKT sang Nhật Bản. Số lượng TTSKT Việt Nam làm việc trong lĩnh vực xây dựng, sản xuất thực phẩm và cơ khí chế tạo máy đã tăng lên đáng kể. Tuy nhiên, khi về nước, tỷ lệ thực tế TTSKT Việt Nam có thể sử dụng kinh nghiệm tại Nhật Bản để được tuyển dụng làm việc tại Việt Nam là tương đối thấp (khoảng 26,7%) so với các nước khác. Nghiên cứu cho thấy các rào cản chính để nhóm TTSKT hội nhập vào thị trường lao động Việt Nam bao gồm: Kinh nghiệm làm việc và kỹ năng không phù hợp của TTSKT, kỳ vọng không phù hợp về mức lương và vị trí, sự khác biệt hệ thống công nhận kỹ năng giữa Nhật Bản và Việt Nam gây ra khó khăn cho TTSKT trong việc chứng minh trình độ kỹ năng của họ với các nhà tuyển dụng Việt Nam, vấn đề thiếu thông tin và dữ liệu quản lý đầy đủ về nhóm TTSKT ở cấp chính quyền địa phương, và thiếu các kênh thông tin để hỗ trợ TTSKT kết nối với các doanh nghiệp có nhu cầu.

TTSKT khi trở về Việt Nam, với kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm được đào tạo từ Nhật Bản, có thể là lực lượng lao động có kỹ năng trọng yếu tham gia vào lực lượng lao động Việt Nam. Do đó, việc hỗ trợ nhóm này hội nhập hiệu quả vào lực lượng lao động tại Việt Nam được cho là một trong những giải pháp sẽ đóng góp tích cực cho sự phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam.

Đào tạo ngôn ngữ tiếng Nhật: Việt Nam đang phát triển không ngừng cả về lượng người học, giáo viên và cơ sở đào tạo tiếng Nhật. Khảo sát cho thấy các khóa đào tạo phổ biến nhất tại các trung tâm tiếng Nhật hiện nay là các khóa luyện thi năng lực Nhật ngữ (JLPT). Bên cạnh đó, các khóa Kaiwa (khóa giao tiếp cơ bản) dành cho người lớn đang có xu hướng gia tăng và sẽ ngày càng trở nên phổ biến, với hình thức đào tạo quy mô nhỏ, linh hoạt giúp những người có công việc toàn thời gian học tiếng Nhật theo phương pháp thuận tiện hơn. Bên cạnh đó, các công ty trong lĩnh vực sản xuất và công nghệ thông tin có nhu cầu cao nhất về đào tạo tiếng Nhật nhân viên, ngoài trình độ tiếng Nhật, tư duy và văn hóa làm việc của người Nhật cũng được giới thiệu qua các khóa đào tạo.

Thảo luận về định hướng của JICA trong hỗ trợ phát triển NNL tại VIỆT NAM

Giải quyết các thách thức của hệ thống GDĐH và GDNN nhằm đóng góp vào các mục tiêu ưu tiên phát triển NNL của Việt Nam

Hiểu rõ các khía cạnh chính của mục tiêu phát triển kinh tế xã hội cũng như nhận thức được các thách thức phát triển chính, có thể xác định 9 lĩnh vực ưu tiên phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam: Tăng cường cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao; (ii) Cung cấp nguồn nhân lực có kỹ năng cho các công việc mới hướng tới nền kinh tế tương lai và xu hướng phát triển xanh; (iii) Nâng cao chất lượng giáo dục theo hướng chuẩn quốc tế; (iv) Nâng cao kỹ năng để tăng tính tương thích cung - cầu; (v) Hiệu quả về chi phí & sự phù hợp về chất lượng giáo dục cho người học; (vi) Nâng cao chất lượng và quy mô lực lượng lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường và nhu cầu công nghiệp hóa; (vii) Đào tạo lại cho người lớn & hỗ trợ Học tập suốt đời; (viii) An sinh xã hội & quyền lao động; (ix) Đảm bảo chất lượng giáo dục cơ bản.

Xác định các ưu tiên phát triển NNL quốc gia và những thách thức chính của hệ thống GDĐH – GDNN là cơ sở để đưa ra một số định hướng hỗ trợ tiềm năng cho JICA nhằm đóng góp vào sự phát triển

chiến lược cho GDĐH cũng như GDNN, bao gồm cả các vấn đề cấp hệ thống và các vấn đề cấp cơ sở (được nêu trong Hình 171– Các vấn đề phát triển GDĐH & GDNN trong liên kết với các ưu tiên phát triển NNL).

Khung phân loại NNL và cách tiếp cận của JICA thiết lập những hiểu biết chung để thảo luận về chiến lược hỗ trợ PTNNL của JICA. Khung tiếp cận (Hình 172) này cũng giúp xác định vai trò của JICA trong phát triển NNL tại Việt Nam, mỗi nỗ lực chính đều đóng góp vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam trong thập kỷ tới, bao gồm: (1) Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao: liên kết trực tiếp với các vấn đề phát triển hệ thống giáo dục đại học; (2) Tăng nguồn cung nguồn nhân lực kỹ thuật tay nghề cao có chất lượng (kỹ sư thực hành), thông qua nỗ lực hỗ trợ hệ thống GDNN, và (3) Tăng quy mô và chất lượng của lực lượng lao động qua đào tạo nghề với kỹ năng phù hợp hơn với yêu cầu của thị trường lao động.

Cơ hội từ góc độ đánh giá các ngành mục tiêu cho hỗ trợ PTNNL của JICA

Năm tiêu chí được sử dụng để đánh giá mức độ phù hợp và mức độ ưu tiên của một ngành đối với hỗ trợ: (i) Mức độ phù hợp với chính sách hỗ trợ của JICA; (ii) Giá trị đóng góp cho phát triển KT-XH Việt Nam; (iii) Mức độ tương thích với kinh nghiệm của JICA tại Việt Nam; (iv) Tiềm năng đóng góp vào hỗ trợ vấn đề NNL các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam; (v) Định vị chiến lược nhà tài trợ.

Đánh giá tổng thể được thực hiện cho 06 ngành mục tiêu được xem xét, như được trình bày trong Hình 173. Tóm lược ngắn gọn đối với ưu tiên hỗ trợ về phát triển NNL của JICA theo ngành như sau: ngành cơ khí và công nghiệp hỗ trợ được khuyến nghị là ưu tiên cao, ngành CNTT & số hóa được đề xuất là ưu tiên cao, ngành môi trường & công nghệ xanh được khuyến nghị là trung bình - cao, ngành chăm sóc sức khỏe được khuyến nghị là ưu tiên mức độ trung bình - cao, ngành xây dựng dân dụng được đề xuất là ưu tiên trung bình, trong khi ngành nông nghiệp được khuyến nghị là ưu tiên thấp.

Cơ hội cho hỗ trợ phát triển NNL của JICA từ góc độ nhu cầu vùng miền, xem xét 6 tỉnh mục tiêu

Tóm tắt các đặc điểm nhu cầu phát triển NNL của các tỉnh mục tiêu được trình bày trong bảng 174, cùng với các khuyến nghị về các chương trình hỗ trợ phát triển NNL tiềm năng phù hợp với ưu tiên phát triển của tỉnh. Có thể thấy định hướng phát triển ngành của các tỉnh mục tiêu có xu hướng tập trung nhiều vào ứng dụng công nghệ cao, chuyển đổi số, phát triển thành phố thông minh, một lần nữa cho thấy nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân lực có tay nghề cao ở cấp tỉnh. Các khuyến nghị chính bao gồm:

Tại Hà Nội: tiếp tục các dự án hiện tại về GDĐH, mở rộng phát triển mô hình KOSEN và cân nhắc dự án mới về tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp Nhật Bản với các trường GDNN trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ;

Tại Hải Phòng: hỗ trợ nâng cao năng lực cho hệ thống GDNN, gồm đội ngũ cán bộ quản lý, giảng dạy và hệ thống quản lý, tập trung vào ngành cơ khí chế tạo - công nghiệp hỗ trợ. Ngoài ra, gợi ý khác có thể là phát triển nền tảng thông tin thị trường lao động để dự báo và kết nối cung - cầu lao động;

Tại Đà Nẵng: hỗ trợ xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho định hướng phát triển thành phố thông minh, phát triển năng lượng xanh, năng lượng tái tạo, và các chương trình kết nối doanh nghiệp Nhật Bản với các cơ sở GDNN chủ chốt trong lĩnh vực CNTT hoặc cơ khí chế tạo - công nghiệp hỗ trợ;

Tại Cần Thơ: củng cố sự phát triển của ĐH Cần Thơ với trọng tâm là tăng cường NNL chất lượng cao cho các ngành liên quan tới phát triển xanh, ứng phó với biến đổi khí hậu trong lĩnh vực nông nghiệp và thủy sản, đồng thời xem xét hỗ trợ nâng cao năng lực cho hệ thống GDNN, trong đó chú trọng tới việc tăng cường liên kết vùng ĐBSCL trong GDNN;

Tại Thành phố Hồ Chí Minh: mở rộng hỗ trợ cho lĩnh vực GDĐH, thúc đẩy quốc tế hóa các chương trình và đảm bảo chất lượng của GDĐH, nhằm cung cấp NNL chất lượng cao cho TP.HCM trong các lĩnh vực công nghệ tiên tiến; Xem xét hỗ trợ nhân lực cho ngành y tế - nhân lực chăm sóc, điều dưỡng, và hỗ trợ xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động hiệu quả áp dụng kinh nghiệm của Nhật Bản;

Tại Đồng Nai: tiếp tục hỗ trợ một số cơ sở GDNN, tập trung vào công tác đảm bảo chất lượng và hệ thống đánh giá kỹ năng nghề, tăng cường kết nối doanh nghiệp Nhật Bản với GDNN, xem xét các chương trình phát triển lực lượng lao động có tay nghề cao cho ngành hàng không trong tương lai, gắn với sự hình thành của Cảng hàng không quốc tế Long Thành – cảng hàng không mới lớn nhất tại Việt Nam (khuyến nghị liên quan tới cả TP.HCM và Đồng Nai).

Khuyến nghị các hướng hỗ trợ trọng tâm trong thời gian tới

Báo cáo cũng thiết lập sơ đồ kết hợp các đề xuất định hướng theo ngành với các dự án đang thực hiện và các sáng kiến mới cho lĩnh vực GDĐH và lĩnh vực GDNN. Tổng thể, có tám đề xuất định hướng ưu tiên được khuyến nghị như sau:

(A) Thúc đẩy sự phát triển của Viện VJCC như một hình mẫu hàng đầu về trung tâm phát triển NNL chất lượng cao của Việt Nam, song song với việc xem xét hỗ trợ và cố vấn xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Việt Nam, do Bộ GD&ĐT đang chịu trách nhiệm xây dựng;

(B) Các sáng kiến tăng cường năng lực hệ thống giáo dục đại học nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế xanh trong tương lai, với sự tham gia của các dự án GDĐH hiện nay nhưng lồng ghép các cải tiến vào từng chương trình như Đại học Việt-Nhật, Viện VJCC, Học bổng JDS và Đại học Cần Thơ, để bao hàm các hoạt động, chương trình đào tạo nguồn lực nhân lực cho phát triển kinh tế xanh, công nghệ xanh;

(C) Các sáng kiến nhằm nâng cao chất lượng và quy mô của nguồn nhân lực điều dưỡng có tay nghề cao bằng cách đầu tư hỗ trợ cho cả hệ thống GDĐH và GDNN cho ngành nghề này. Ý tưởng cơ bản là mở rộng các dự án hiện tại của JICA trong lĩnh vực chăm sóc điều dưỡng (thuộc các chương trình y tế) theo hướng tác động rộng và sâu hơn tới khâu cung cấp đào tạo nguồn (GDĐH và GDNN);

(D) Hỗ trợ tăng cường, phát triển hệ thống chuẩn kỹ năng nghề quốc gia (NOSS), tập trung vào các ngành và nghề mục tiêu có nhóm thực tập sinh kỹ thuật trở về, cụ thể là ngành cơ khí chế tạo - công nghiệp hỗ trợ, và ngành xây dựng dân dụng;

(E) Hỗ trợ toàn diện cho TTSKT trở về ở Việt Nam thông qua các giải pháp đa dạng, chẳng hạn như tăng cường khả năng tiếp cận thông tin và nâng cao vai trò của các cơ quan Sở LĐTBXH, kết hợp hỗ trợ đánh giá kỹ năng và xây dựng hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng cho các nghề liên quan tới TTSKT, cung cấp các chương trình đào tạo kỹ năng bổ trợ cho TTSKT trở về, hoặc hỗ trợ các giải pháp sáng tạo từ cấp cơ sở đóng góp vào mục tiêu trên;

(F) Hỗ trợ mở rộng mô hình KOSEN tại Việt Nam với sự hợp tác mạnh mẽ hơn với Tổng cục DNNN và các đối tác hiện có;

(G) Tăng cường sự hợp tác thiết thực của các doanh nghiệp Nhật Bản với các cơ sở GDNN thông qua mô hình tham gia của nhiều bên liên quan;

(H) Hỗ trợ nâng cao năng lực đào tạo cho các cơ sở GDNN chủ chốt trong các ngành mục tiêu và các tỉnh mục tiêu như nghề Công nghiệp hỗ trợ (tại Hà Nội, Hải Phòng, Đồng Nai, TP. HCM); Y tế- Điều dưỡng (tại TP.HCM); Môi trường & phát triển xanh (tại Cần Thơ, TP.HCM); Công nghệ thông tin (tại Đà Nẵng, TP.HCM) và Xây dựng dân dụng (tại Hà Nội, TP.HCM, Đà Nẵng).

(I) Hỗ trợ phát triển các sáng kiến khởi nghiệp, doanh nghiệp nhỏ và vừa trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, môi trường – phát triển xanh và nông nghiệp ứng dụng công nghệ.

PHẦN B: NỘI DUNG BÁO CÁO CHÍNH

CHƯƠNG 1. BỐI CẢNH VĨ MÔ CỦA PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM

1.1 Ảnh hưởng của các xu hướng phát triển kinh tế - xã hội toàn cầu

1.1.1 Tự động hóa, Công nghiệp 4.0 & Chuyển đổi số

Máy móc, rô bốt, trí tuệ nhân tạo, và công nghệ thông tin đang nhanh chóng thâm nhập vào môi trường làm việc trên toàn thế giới, những tiến bộ công nghệ đang tạo nên những thay đổi lớn về trải nghiệm và năng lực của con người đồng thời là yếu tố tiềm ẩn gây nên sự phá vỡ thị trường lao động truyền thống và tình trạng mất việc làm.

Gần đây, tự động hóa đã trở thành yếu tố kích thích những tiến bộ phát triển, mà chúng ta có thể thấy trong nhiều lĩnh vực như ô tô, chăm sóc sức khỏe, giáo dục, tài chính và các ngành khác. Hệ quả là, một số lượng lớn người lao động có thể không còn cần thiết ở nơi làm việc¹.

Bên cạnh đó, đại dịch Covid-19 đang diễn ra trên toàn thế giới với những tác động sâu rộng đến mọi mặt đời sống trong thời gian ngắn. Bản thân đại dịch này không phải là một xu hướng toàn cầu, nhưng nó tạo điều kiện cho những chuyển dịch này nhanh chóng tăng tốc. Cuộc khủng hoảng đã đẩy nhanh việc áp dụng công nghệ tiên tiến, tự động hóa và số hóa trong hầu hết các ngành công nghiệp và chuyển đổi doanh nghiệp. Trong thời kỳ khủng hoảng, các công nghệ tiên tiến như rô bốt, thanh toán kỹ thuật số, làm việc từ xa, đào tạo từ xa và chăm sóc sức khỏe từ xa được sử dụng để hỗ trợ các chức năng xã hội vận hành trong thời gian phong tỏa và cách ly. Tự động hóa và trí thông minh nhân tạo được triển khai trong các kho hàng, các cửa hàng tạp hóa, các trung tâm hỗ trợ và các nhà máy sản xuất để thay thế các công nhân và giảm mật độ nơi làm việc.

Trong báo cáo gần đây², PwC đã chỉ ra những ảnh hưởng của tự động hóa đối với việc làm trong các ngành công nghiệp qua 3 làn sóng tự động hóa (Hình 3).

- Làn sóng thứ nhất - thuật toán (đến đầu những năm 2020) tập trung vào việc tự động hóa các tác vụ tính toán đơn giản và phân tích dữ liệu có cấu trúc. Nó tác động chủ yếu đến các lĩnh vực dựa trên dữ liệu như tài chính và bảo hiểm, thông tin và truyền thông, và các dịch vụ chuyên môn, khoa học, và kỹ thuật.
- Làn sóng thứ hai - sự gia tăng (đến cuối những năm 2020), các tác vụ lặp lại trong hỗ trợ văn thư và ra quyết định được thực hiện tự động. Lĩnh vực tài chính và bảo hiểm sẽ tiếp tục chịu tác động mạnh mẽ, cùng với việc mở rộng ảnh hưởng lên hầu hết các lĩnh vực.
- Làn sóng thứ ba – sự tự chủ (đến những năm 2030) với sự phát triển của Trí thông minh nhân tạo (AI), chuyển đổi số, tự động hóa và robot sẽ đẩy nhanh việc tự động hóa các nhiệm vụ mang tính lặp lại, tập trung vào các hoạt động thể chất và cần sự khéo léo thủ công, đồng thời giải quyết vấn đề đòi hỏi sự phản xạ nhanh, chẳng hạn như trong vận chuyển và bảo quản, sản xuất và xây dựng.

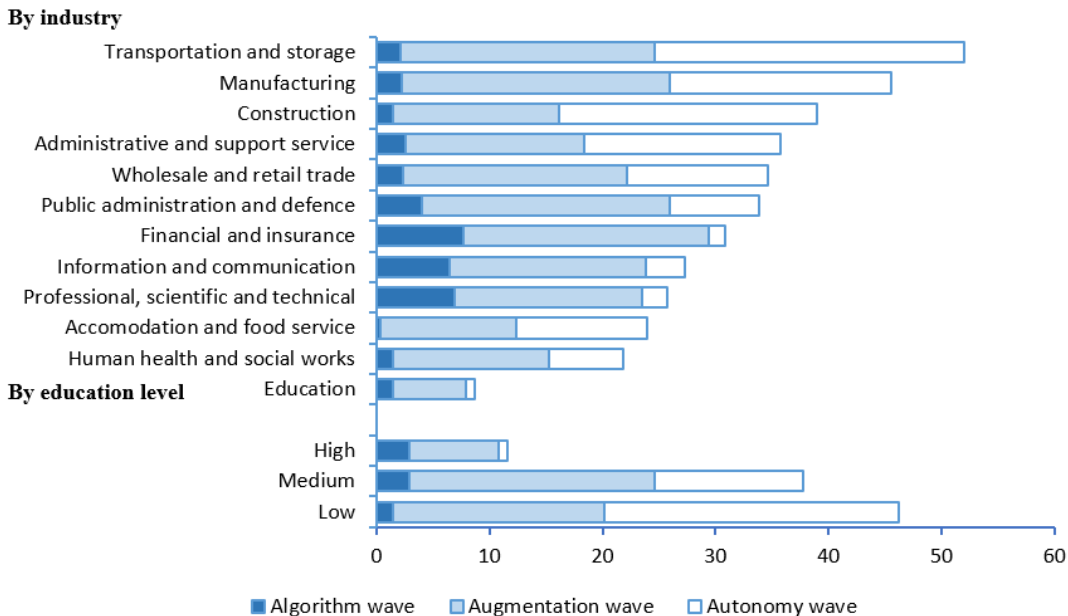
1 Allianz Partners - Xu hướng lớn của thế kỷ 21 (Tháng 6/ 2019)

2 PwC – Liệu robot có thực sự ăn cắp công việc của chúng ta hay không: Phân tích quốc tế về tác động lâu dài tiềm tàng của tự động hóa (2018)

Tình trạng thất nghiệp được dự báo là sẽ xảy ra nhiều với nhóm lao động có trình độ học vấn cao ở làn sóng đầu tiên, nhưng nhóm này sẽ an toàn hơn ở những làn sóng sau vì họ có khả năng thích ứng cao hơn với những thay đổi công nghệ, hoặc bởi vai trò quản lý cấp cao của họ. Sau cùng, nhóm có nguy cơ mất việc làm cao nhất là nhóm lao động có trình độ học vấn thấp và trung bình.

Hình 3: Tỷ lệ tiềm năng của tự động hóa công việc theo ngành và trình độ học vấn qua các làn sóng

Unit: %



Nguồn: PwC, *Liệu robot có thực sự “đánh cắp” công việc của chúng ta hay không: Phân tích quốc tế về tác động lâu dài tiềm tàng của tự động hóa, 2018*

Như đã nêu trong một báo cáo của OECD³, ở nhiều nước G20, tình trạng mất việc làm được dự báo tập trung vào các công việc có khối lượng công việc lặp lại nhiều. Vì nhu cầu về các công việc đòi hỏi các kỹ năng xã hội và nhận thức cao ngày càng tăng trong những năm qua, các công việc thường ngày và thủ công sẽ được tự động hóa nhiều hơn.

Ngoài ra, các công nghệ mới có thể có tác động đáng kể đến cách thức thực hiện công việc, do đó, các kỹ năng liên quan cần phải thay đổi cho phù hợp. Nhân viên cần phải có khả năng đọc viết, tính toán và đọc hiểu cơ bản để sử dụng công nghệ, mặt khác, các kỹ năng mềm như kỹ năng làm việc nhóm và kỹ năng giao tiếp rất được xem trọng.

Việt Nam cũng không đứng ngoài xu hướng này, việc giảm bớt lao động chân tay sẽ dẫn đến sự chuyển dịch cơ cấu trong quá trình sản xuất, cụ thể là giữa một số ngành nghề. Đồng thời, Việt Nam cũng cần phải đối mặt với một làn sóng khác đã bắt đầu từ nửa thế kỷ trước ở các nước phát triển, đó là gia công hóa ở mức độ cơ bản, chủ yếu là trong lĩnh vực Nông nghiệp (Hình 4). Cùng với sự chuyển dịch giữa các ngành (được thảo luận trong Phần 1.1.3), lĩnh vực này sẽ cần phải đối mặt với 3 làn sóng lớn là Chuyển đổi số, Gia công hóa ở mức độ cơ bản và Chuyển dịch lực lượng lao động sang các lĩnh vực khác.

3 OECD – Xu hướng kỹ năng toàn cầu: Các Nhu cầu Đào tạo và Chiến lược Học tập Suốt đời cho các công vi (Tháng 6 năm 2018)

Trong nông nghiệp, tình trạng sử dụng các thiết bị để chuẩn bị canh tác và thu hoạch sẽ dẫn đến nguy cơ tự động hóa cao hơn. Đối với ngành may, nếu quy trình may mặc có thể được thực hiện tự động bởi các công nhân vận hành máy may thì việc tuyển dụng nhân công sẽ giảm đi đáng kể vì công nhân may chiếm tỷ trọng lớn nhất trong lực lượng lao động trong một xưởng may (45–70%) đặc biệt là trên dây chuyền sản xuất của xưởng (85–96%)⁴. Có thể kết luận rằng các công việc mà không bị ảnh hưởng bởi tự động hóa gồm các yêu cầu nhiệm vụ không thường xuyên và phi thủ công.

Hình 4: Các ngành nghề dẫn đầu trong danh mục chịu rủi ro tự động hóa thấp và cao ở Việt Nam

Low-risk occupations	Number of Employees (000)	Risk of automation (%)	High-risk occupations	Number of Employees (000)	Risk of automation (%)
House builders	1,599.2	7.1	Crop farm labourers	12,770.4	87.0
Secondary school education teachers	338.0	0.8	Stall and market salespersons	3,892.6	94.0
Primary school teachers	249.7	8.7	Livestock farm labourers	2,558.0	87.0
Primary school teachers, medium-sized schools	207.0	8.7	Shop sales assistants	2,120.7	95.0
Handicraft workers in wood and basketry	195.5	3.5	Garden and horticultural labourers	1,005.6	95.0
Early childhood teachers	165.4	7.9	Subsistence crop farmers	933.9	87.0
High School education teachers	162.3	0.8	Building construction labourers	911.1	80.0
Handicraft workers n.e.c.	161.2	3.5	Fishery and aquaculture labourers	842.6	83.0
Nursing associate professionals	158.0	5.8	Sewing machine operators	769.2	89.0
Management and organization analysts	153.5	7.1	Livestock and dairy producers	693.6	76.0

Nguồn: ILO, ASEAN đang chuyển đổi: Tương lai của những công việc có nguy cơ tự động hóa, 2016

Để đối phó với các nguy cơ có thể xảy ra, một số lượng lớn lao động nông nghiệp ở Việt Nam sẽ cần phải có nhiều kỹ năng khác nhau để tránh bị cuốn theo làn sóng tự động hóa. Ở một khía cạnh khác, làn sóng tự động hóa sẽ thúc đẩy khả năng hiểu biết kỹ thuật số và kỹ năng mềm của lực lượng lao động. Ở các quốc gia có tốc độ sử dụng máy móc ngày càng cao, người lao động nông nghiệp của họ cần có khả năng tìm kiếm hướng dẫn sử dụng của nhà sản xuất trên hệ thống thông tin toàn cầu và biết cách vận hành các chương trình trên máy tính. Vì vậy, người lao động Việt Nam trong tất cả các ngành nghề, kể cả trong nông nghiệp, cần phải có những kiến thức cơ bản bao gồm khả năng đọc viết, tính toán, và đọc hiểu để sử dụng công nghệ.

Theo Báo cáo mức độ sẵn sàng về kỹ thuật số của Việt Nam⁵, hầu hết người Việt Nam được hỏi (84%) cho biết họ sẵn sàng học hỏi các kỹ năng mới trong chuyển đổi số, tỷ lệ này cao hơn so với mức trung bình toàn cầu (77%). Điều đó có nghĩa là người Việt Nam đã nhận thức được mối lo ngại về việc tự

4 Lan, P.T.T (Tháng 10. 2020), Tự động hóa và tác động của nó đối với việc làm trong lĩnh vực may mặc của Việt Nam
5 PwC – Báo cáo mức độ sẵn sàng cho lĩnh vực kỹ thuật số của Việt Nam (Tháng 3. 2021)

động hóa sẽ gây ra tình trạng mất việc làm và họ cũng bày tỏ sự sẵn sàng trong việc thích ứng với cải thiện khả năng làm việc trong tương lai.

Bên cạnh đó, mặc dù chỉ số phát triển kỹ thuật số (DEI) của Việt Nam là 46.79, thấp hơn nhiều so với Malaysia (69.03), Thái Lan (53.04), Singapore (98.82) và Indonesia (47.72)⁶, một số nghề yêu cầu trình độ tay nghề trung bình và thấp hơn vẫn được dự báo là sẽ biến mất. Các chuyên gia cũng dự đoán rằng 20% đến 30% số lượng lao động hiện tại bị thay thế hoặc loại bỏ trong những năm tiếp theo, đòi hỏi phải đào tạo lực lượng lao động cho những công việc mới. Để tận dụng lợi thế của quá trình chuyển đổi số, người lao động Việt Nam cần được trang bị các kỹ năng cần thiết. Bên cạnh kỹ năng kỹ thuật số, một số các kỹ năng mềm khác cũng cần được trang bị như tư duy phản biện và giải quyết vấn đề, cùng với kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, khả năng sáng tạo, và kỹ năng quản lý.

1.1.2 Biến đổi khí hậu, suy thoái môi trường và khan hiếm tài nguyên

Biến đổi khí hậu, suy thoái môi trường và khan hiếm tài nguyên được cho là sẽ có những tác động đáng kể trên toàn thế giới bao gồm cả tình trạng mất việc làm, sự biến mất của các công việc hiện tại và xuất hiện các công việc mới cũng như thay đổi các yêu cầu về kỹ năng của người lao động.

Theo Ủy ban Liên chính phủ về Biến đổi Khí hậu (BĐKH), nếu tình trạng xả thải khí nhà kính tiếp tục diễn ra, bầu không khí sẽ ấm lên 1,5 độ C so với thời điểm tiền công nghiệp vào năm 2040. Biến đổi khí hậu đang trở thành một vấn đề thực tế, với triệu chứng chính của nó là hiện tượng thời tiết thường xuyên khắc nghiệt và ngày một nghiêm trọng hơn. Đến năm 2040, số lượng các hiện tượng thời tiết cực đoan hàng năm sẽ tăng gấp đôi. Một số hậu quả có thể thấy trước là hạn hán dai dẳng, xâm nhập mặn, dịch bệnh, thiệt hại về người và phá hủy tài sản.

Cuộc khủng hoảng chắc chắn sẽ dẫn đến suy thoái kinh tế và mất việc làm. Vào năm 1995, mức nhiệt khắc nghiệt khiến khoảng 1,4% tổng số giờ làm việc bị mất trên toàn cầu, tương đương với khoảng 35 triệu công việc toàn thời gian. Các chuyên gia ước tính rằng nhiệt độ toàn cầu sẽ tăng thêm 1,5°C vào cuối thế kỷ 21 và xu hướng lực lượng lao động sẽ bị ảnh hưởng vào năm 2030, tỷ lệ tổng số giờ làm việc bị mất sẽ tăng lên 2,0%, tương đương với 72 triệu công việc toàn thời gian bị mất. Hậu quả bất lợi của tình trạng nóng lên trên toàn cầu phân tán không đồng đều giữa các tiểu vùng. Khu vực Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam, đứng thứ 3 trong số các khu vực chịu ảnh hưởng nặng nề, với mức giảm năng suất tương ứng là 3,3% vào năm 2030, tương đương với 4,6 triệu việc làm toàn thời gian.

Đặc biệt, những thay đổi này dẫn đến tình trạng mất việc làm trong các ngành lệ thuộc nhiều vào môi trường bao gồm nông nghiệp, thủy sản, lâm nghiệp, khai khoáng, năng lượng từ nhiên liệu hóa thạch dựa vào tài nguyên thiên nhiên, và các ngành liên quan khác như sản xuất chế biến thực phẩm, dịch vụ liên quan và ngành du lịch.

Việc chuyển đổi sang các nền kinh tế xanh hơn, nền kinh tế carbon thấp sẽ định hình lại thị trường lao động; Các công việc mới sẽ được tạo ra, một số công việc hiện tại sẽ biến mất

Theo ILO, ngành năng lượng là một trong những nguồn phát thải khí nhà kính chính. Đến năm 2030, quá trình chuyển đổi sang nguồn năng lượng bền vững dự kiến sẽ tạo ra khoảng 18 triệu việc làm ròng

6 Trang web Knoema Corporation - <https://knoema.com/DEI2020/digital-evolution-index-dei>
7 ILO, Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới 2018: Xanh hóa việc làm (2018)

trên toàn cầu. Khoảng 24 triệu việc làm sẽ được tạo ra, do nhu cầu lao động cao trong sản xuất năng lượng tái tạo và toàn bộ chuỗi giá trị liên quan đến năng lượng tái tạo, xe điện và xây dựng.

Hơn nữa, nhu cầu ngày càng tăng đối với nguyên liệu đầu vào để sản xuất xe điện và máy móc điện cũng mang lại thêm việc làm trong ngành khai thác đồng, niken, sắt, và các loại quặng kim loại màu khác. Bên cạnh đó, do sự liên kết kinh tế giữa các ngành, việc làm trong ngành dịch vụ, quản lý chất thải và nông nghiệp cũng sẽ phát triển.

Mặt khác, khoảng 6 triệu việc làm sẽ biến mất do giảm khai thác than, dầu mỏ và khí đốt tự nhiên, những lĩnh vực liên kết chặt chẽ với ngành công nghiệp ô tô sử dụng nhiên liệu hóa thạch, sản xuất phương tiện sử dụng nhiên liệu hóa thạch, và bán lẻ nhiên liệu ô tô⁸.

Hình 5: Các ngành chịu ảnh hưởng nhiều nhất bởi quá trình chuyển đổi sang nguồn năng lượng bền vững trên toàn cầu

Industries set to experience the highest job demand growth (absolute)		Industries set to experience the strongest job demand decline (absolute)	
Sector	Jobs (millions)	Sector	Jobs (millions)
Construction	6.5	Petroleum refinery	-1.6
Manufacture of electrical machinery and apparatus	2.5	Extraction of crude petroleum & services related to crude oil extraction, excluding surveying	-1.4
Mining of copper ores and concentrates	1.2	Production of electricity by coal	-0.8
Production of electricity by hydropower	0.8	Mining of coal and lignite, peat extraction	-0.7
Cultivation of vegetables, fruits, nuts	0.8	Private households with employed persons	-0.5
Production of electricity by solar photovoltaics	0.8	Manufacture of gas, distribution of gaseous fuels through mains	-0.3
Retail trade, except of motor vehicles and motorcycles; repair of personal and household goods	0.7	Extraction of natural gas and services related to natural gas extraction, excluding surveying	-0.2
Industries set to experience the highest job demand growth (%)		Industries set to experience the highest job demand decline (%)	
Sector	Jobs (%)	Sector	Jobs (%)
Production of electricity by solar thermal energy	3.0	Production of electricity by coal	-0.19
Production of electricity by geothermal energy	0.4	Extraction of crude petroleum and services related to crude oil extraction, excluding surveying	-0.11
Production of electricity by wind	0.4	Extraction, liquefaction, and regasification of other petroleum and gaseous materials	-0.11
Production of electricity by nuclear energy	0.3	Petroleum refinery	-0.8
Production of electricity by biomass and waste	0.3	Manufacture of gas, distribution of gaseous fuels through mains	-0.5
Production of electricity by solar photovoltaics	0.3	Mining of coals and lignite, peat extraction	-0.3
Production of electricity by hydropower	0.2	Extraction of natural gas and services related to natural gas extraction, excluding surveying	-0.3

Nguồn: ILO, Triển vọng việc làm và xã hội thế giới 2018: Việc làm xanh, 2018

Yêu cầu kỹ năng của nhiều công việc sẽ thay đổi

Những thay đổi trong nhóm các kỹ năng, đặc biệt là trong các ngành sử dụng nhiều năng lượng và phát thải khí nhiều là cần thiết để đáp ứng các mô hình tiêu thụ và sản xuất mới, hiệu quả sử dụng tài nguyên và các mục tiêu giảm thiểu khí thải ra môi trường. Đào tạo lại và nâng cấp kỹ năng là những yêu cầu quan trọng để làm cho quy trình sản xuất, hàng hóa và dịch vụ trở nên xanh hơn.

Hình 6: Tái cấu trúc “xanh”: Các ngành công nghiệp có khả năng bị ảnh hưởng tiêu cực và nhu cầu đào tạo lại các kỹ năng liên quan

Industry	Training needs
Agriculture, forestry, including food/wood processing	<ul style="list-style-type: none"> • New farming practice, crop diversification and organic farming • Biofuel production and new technologies • Eco-tourism, rural and forest tourism • Retraining of farmers as forestry workers • Skills upgrading for farmers in sustainability, climatology, eco-counselling skills, entrepreneurial skills • Complex use of timber and new technologies in wood processing
Fisheries	<ul style="list-style-type: none"> • Retraining for jobs in marine natural parks • Retraining of agricultural workers • Skills upgrading (sustainable fish/seafood farming, aquaculture)
Extractive industries and fossil fuel energy generation	<ul style="list-style-type: none"> • Retraining (into e.g. renewable energies) • Skills upgrading (sustainable practices, energy and resource efficiency, new green technologies, clean coal, carbon capture and storage)
Emission-intensive manufacturing	<ul style="list-style-type: none"> • Skills upgrading: core/portable skills; training for specialized sustainability skills • Training for compliance with industries environmental regulations • Environmental impact assessment • Change in production processes (energy and resource efficiency, recycling, treatment of hazardous waste)
Automotive	<ul style="list-style-type: none"> • Skills upgrading for car: mechanics, technicians and engineers • Training on design, maintenance and recycling, fuel efficiency
Shipbuilding	<ul style="list-style-type: none"> • Retraining for other heavy industries, including installations for off-/onshore wind turbines and wave and tidal energy
Cement	<ul style="list-style-type: none"> • Retraining • Skills upgrading (energy efficiency)

Nguồn: ILO, Kỹ năng cho việc làm xanh: tầm nhìn toàn cầu: báo cáo tổng hợp dựa trên 21 nghiên cứu quốc gia, 2011

Việt Nam dự kiến sẽ có những tác động mạnh mẽ đến lực lượng lao động trong ngày nông nghiệp và nuôi trồng thủy sản

Việt Nam nằm trong số 5 quốc gia chịu ảnh hưởng nặng nề nhất của biến đổi khí hậu với đường bờ biển dài và phần lớn dân số và tài sản kinh tế nằm ở các vùng đất thấp và đồng bằng ven biển. Hơn 50% lực lượng lao động và thu nhập của Việt Nam phụ thuộc vào các nguồn tài nguyên thiên nhiên nhạy cảm với khí hậu. Nông nghiệp được dự báo sẽ bị ảnh hưởng nặng nề, đặc biệt là sản xuất lúa tại Đồng bằng sông Cửu Long, nơi phần lớn diện tích đất cao hơn mực nước biển chưa tới 2 mét (Wassmann et al. 2009)⁹. Nuôi trồng thủy sản, ngành tạo ra việc làm và thu nhập chủ yếu ở khu vực

⁹ Ngân hàng Thế giới - Việt Nam 2035 (tháng 2 năm 2016)

nông thôn Đồng bằng sông Cửu Long, sẽ chịu rủi ro cao về dịch bệnh và tăng chi phí trong hoạt động. Như một hệ quả tất yếu, các ngành dịch vụ và sản xuất liên quan trong chuỗi giá trị nông sản cũng sẽ bị ảnh hưởng.

Các vùng ven biển của Việt Nam có dân số khoảng 18 triệu người, trong đó 58% dân số chủ yếu sống bằng nông nghiệp và đánh bắt hải sản. Có khoảng 480.000 người trực tiếp đánh bắt, khoảng 100.000 người làm việc trong ngành công nghiệp chế biến thủy sản và khoảng 2.140.000 người làm dịch vụ đánh bắt thủy sản¹⁰. Đánh bắt và nuôi trồng thủy sản, ngành phụ thuộc nhiều vào nguồn nước và sự phong phú của tài nguyên ven biển, là một trong những ngành nhạy cảm và dễ bị tổn thương nhất trước tác động của biến đổi khí hậu.

Theo nghiên cứu về Đảm bảo việc làm cho người lao động ở ĐBSCL để thích ứng với biến đổi khí hậu của Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Bộ LĐTBXH) và Quỹ Hanns Seidel (2020), 33,3% các doanh nghiệp và cơ sở sản xuất được khảo sát đã phải tạm ngừng hoạt động sản xuất từ cuối năm 2019 đến tháng 3 năm 2020; 20% phải chuyển đổi mô hình sản xuất, thay đổi giống, sản phẩm; 26,7% phải thay đổi kỹ thuật sản xuất dưới tác động của hạn hán và xâm nhập mặn. Đáng chú ý, đối với các doanh nghiệp cắt giảm, tạm ngừng hoạt động thì lao động phổ thông và lao động tự do là những đối tượng bị cắt giảm đầu tiên và thường không được hưởng trợ cấp thôi việc.¹¹

1.1.3 Hội nhập chuỗi giá trị toàn cầu, căng thẳng thương mại Mỹ - Trung

Hội nhập sâu hơn trong Chuỗi Giá trị Toàn cầu đòi hỏi các quốc gia phải trang bị kỹ năng cao hơn cho lực lượng lao động

Các cơ hội kinh tế có được từ việc tham gia vào Chuỗi Giá trị Toàn cầu ngoài cơ hội gia tăng giá trị xuất khẩu, còn có chuyển giao công nghệ và tri thức, tăng vốn FDI và nâng cao vốn nhân lực. Các quốc gia có thu nhập thấp và trung bình (LMICs) đặc biệt được hưởng lợi từ các Chuỗi Giá trị Toàn cầu với việc gia tăng cơ hội việc làm, cải thiện năng suất và thu nhập.

Ở giai đoạn đầu của quá trình toàn cầu hoá, thế giới đã chứng kiến sự chuyển dịch sản xuất hàng hoá sử dụng nhiều lao động từ các nước phát triển sang các nước đang phát triển để tận dụng chênh lệch chi phí nhân công. Tuy nhiên, với sự cạnh tranh ngày càng cao giữa nhiều quốc gia trong các Chuỗi Giá trị Toàn cầu cũng như sự tăng tốc của tự động hóa, giao dịch thương mại dựa trên chi phí nhân công thấp không còn bền vững. Như một hệ quả tất yếu, các Chuỗi Giá trị Toàn cầu ngày càng chú trọng hơn về kiến thức. Trong nhiều ngành công nghiệp, việc tạo ra giá trị đang chuyển sang các hoạt động đầu tiên trong chuỗi như nghiên cứu & phát triển, thiết kế và các hoạt động cuối cùng như phân phối, tiếp thị và dịch vụ hậu mãi, được chứng minh bằng sự tăng trưởng đầu tư vào tài sản vô hình trong tất cả các ngành. Giá trị chung được tạo ra bởi việc sản xuất hàng hóa thực tế đang giảm xuống¹², đồng thời, sản xuất hàng hóa đòi hỏi đầu vào phức tạp hơn, chất lượng cao hơn. Do đó, yêu cầu về kỹ năng lao động ở trình độ cao hơn trong các Chuỗi Giá trị Toàn cầu cũng tăng theo. Các quốc gia tham gia sâu hơn và đi lên chuỗi giá trị sẽ cần lực lượng lao động có nhiều kỹ năng hơn nữa. Đối với các quốc gia đang mở rộng sang các ngành công nghệ cao hơn và phức tạp hơn, loại hình công việc trong các ngành khác nhau sẽ thay đổi.

10 Ủy ban Khoa học, Công nghệ và Môi trường - Ứng phó với biến đổi khí hậu ở Việt Nam (2017)

11 Báo điện tử: <https://nld.com.vn/cong-doan/bien-doi-khi-hau-gay-anh-huong-den-viec-lam-20201217203115809.htm>

12 OECD - Các nền kinh tế kết nối: Hưởng lợi từ chuỗi giá trị toàn cầu (2013)

Ảnh hưởng của đại dịch COVID-19 lên các chuỗi giá trị làm giảm lợi thế chi phí nhân công thấp

Cùng với quá trình toàn cầu hóa và sự tham gia của các chuỗi giá trị toàn cầu, hầu hết các quốc gia trở nên phụ thuộc và có quan hệ mật thiết với nhau, nhưng ảnh hưởng nghiêm trọng của sự bùng phát đại dịch COVID-19 đã làm dấy lên nhiều lo ngại về nguy cơ bất ổn liên quan đến sự phân tán quốc tế của quá trình sản xuất. Để phục hồi hoặc đối phó với đại dịch, các nước phát triển có khả năng sẽ điều chỉnh lại chuỗi cung ứng của họ để chuyển sang những nơi sản xuất gần hơn nhằm rút ngắn thời gian giao hàng cũng như giảm nguy cơ gián đoạn chuỗi cung ứng. Xu hướng chuyển dịch¹³ này ở các nước phát triển được hỗ trợ bởi xu hướng tự động hóa & số hóa, giúp giảm bớt sự phụ thuộc nhiều vào lao động. Điều này có nghĩa là, các nước đang phát triển như Việt Nam không nên phụ thuộc quá nhiều vào lợi thế chi phí nhân công rẻ vì lợi thế khoảng cách và hiệu quả phân phối ngày càng trở thành những yếu tố quan trọng trong sự chuyển dịch của chuỗi giá trị toàn cầu.

Tình hình Việt Nam: tăng nguồn cung lực lượng lao động có kỹ năng trong các lĩnh vực sản xuất quan trọng là chìa khóa để thúc đẩy sự tham gia của quốc gia vào các chuỗi giá trị toàn cầu

Việt Nam có nhiều tiềm năng để phát triển các chuỗi giá trị toàn cầu với một lượng lớn lao động trẻ và chưa có kỹ năng có thể là nguồn cung cho các ngành sản xuất. Tuy nhiên, các chuyên gia cho rằng quy mô lực lượng lao động của Việt Nam nhỏ hơn nhiều so với Trung Quốc hay Ấn Độ và lợi thế về quy mô lao động chỉ là một thế mạnh tương đối của đất nước. Nâng cao năng suất lao động và lao động trình độ cao là điều kiện tiên quyết để nâng cao năng lực cạnh tranh so với các nước trong cùng khu vực

Việt Nam hiện có 4 chuỗi giá trị toàn cầu chính bao gồm kinh doanh nông nghiệp, dệt may, thiết bị giao thông và thiết bị điện tử/ CNTT-Truyền thông. Các hiệp định thương mại, đặc biệt là các hiệp định thương mại tự do mới có vai trò rất quan trọng để thúc đẩy Việt Nam tiến lên trong chuỗi giá trị toàn cầu. Trong ngành dệt, may và quần áo, cũng như các ngành công nghệ cao như điện tử, Việt Nam được kỳ vọng sẽ đóng góp nhiều hơn vào môi trường sản xuất khu vực và toàn cầu¹⁴. Tuy nhiên, như 1 hệ quả tất yếu, nó cũng đòi hỏi phải gia tăng sự phức tạp của các quy trình sản xuất, chi thêm vốn và tăng nhu cầu về lao động có kỹ năng cao.

Bên cạnh các yếu tố về nhân lực, những thách thức chủ yếu để Việt Nam tham gia toàn diện hơn vào các chuỗi giá trị toàn cầu bao gồm: (1) giải quyết các nút thắt trong logistics và cơ sở hạ tầng¹⁵; (2) Đẩy mạnh phát triển công nghiệp phụ trợ với tỷ lệ nội địa hóa nguyên liệu - linh kiện trong lĩnh vực sản xuất cao hơn, giảm phụ thuộc vào nhập khẩu nguyên liệu đầu vào; (3) nâng cao hiệu quả Vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài theo hướng thúc đẩy các doanh nghiệp địa phương tham gia vào chuỗi giá trị của các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài lớn. .

Nhìn chung, các chuyên gia vẫn nhấn mạnh rằng Việt Nam có động lực mạnh mẽ để tăng nguồn cung lao động có kỹ năng cao hơn, đặc biệt là trong các ngành tham gia sâu vào chuỗi giá trị toàn cầu cũng như các ngành hỗ trợ như logistics và công nghiệp phụ trợ. Trong những ngành này, nhu cầu về lực lượng lao động tương lai sẽ tăng lên, đó là những người có thể làm những công việc phức tạp và có

13 Hội nghị Liên hợp quốc về Thương mại và Phát triển - Hợp tác Nam-Nam tại thời điểm Covid-19: Tăng cường đoàn kết giữa các nước đang phát triển (tháng 5/ 2020)

14 KPMG – Đầu tư vào Việt Nam (Tháng 3/ 2021)

15 Báo điện tử: <https://en.vietnamplus.vn/vietnam-looks-to-address-bottlenecks-in-logistics-infrastructure/198173.vnp>

khả năng thích ứng với sự phát triển của công nghệ công nghiệp tiên tiến, chẳng hạn như tự động hóa và số hóa. Chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp vừa và nhỏ địa phương cũng rất quan trọng để tạo đòn bẩy cho hiệu quả của dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào trong nước.

Căng thẳng thương mại Mỹ - Trung có thể tác động tích cực đến nguồn vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài vào Việt Nam và tạo ra nhiều cơ hội việc làm

Từ năm 2018 đến năm 2019, khi cuộc chiến thương mại giữa Hoa Kỳ và Trung Quốc gia tăng, Việt Nam được coi là một trong những nước hưởng lợi lớn nhất từ đợt suy thoái này do nhiều mặt hàng của Trung Quốc, bị ảnh hưởng bởi thuế quan, hiện cũng đang được sản xuất và tiêu thụ tại Việt Nam¹⁶. Một số công ty, bao gồm cả những công ty sản xuất đồ nội thất, tủ lạnh và lớp ô tô đã chuyển hoạt động sang Việt Nam và các nước Đông Nam Á khác. Các tập đoàn đa quốc gia như Foxconn, Samsung và Daikin đã mở các nhà máy mới ở Việt Nam thay vì ở Trung Quốc do chi phí sản xuất của các nhà máy ở Trung Quốc đã tăng gấp đôi trong bảy năm qua¹⁷. Đối với ngành dệt may, một trong những ngành công nghiệp chủ chốt, chiến tranh thương mại Mỹ - Trung cũng thúc đẩy sự chuyển dịch của các nhà máy may mặc khỏi Trung Quốc, và Việt Nam là lựa chọn phù hợp cho ngành da giày¹⁸. Nhiều nhà bán lẻ giày dép khổng lồ như Nike, Adidas và Brooks Running, đang lựa chọn Việt Nam để chuyển phần lớn việc sản xuất giày sang đây do hệ quả tiêu cực của chiến tranh thương mại.¹⁹ Giám đốc điều hành của Brooks Running cho biết sự chuyển dịch sản xuất này sẽ chuyển hơn 8000 việc làm từ Trung Quốc sang Việt Nam²⁰.

Việc di dời đã tạo thêm nhiều cơ hội việc làm cho người lao động Việt Nam; tuy nhiên vẫn có những lo ngại về việc liệu Việt Nam có thể hấp thụ đầy đủ và tận dụng lợi thế của việc di dời của các tập đoàn nước ngoài do thiếu hụt lao động bởi Việt Nam bị hạn chế về nguồn cung nhân lực đã qua đào tạo nghề trở lên. Mặt khác, sự chuyển dịch sản xuất này chủ yếu diễn ra ở các ngành thâm dụng lao động như nông nghiệp, da giày, dệt may ... Tuy nhiên, thâm dụng lao động là một mối lo ngại khác của các địa phương vì nó dẫn đến áp lực xã hội khác và các bên liên quan cần phải vào cuộc để giải quyết. Ví dụ, để giảm thâm dụng lao động trong các ngành thâm dụng lao động, chính quyền TP.HCM đã ban hành kế hoạch hỗ trợ doanh nghiệp trong quá trình đổi mới nhằm tăng khả năng cạnh tranh²¹.

Mặt khác, căng thẳng thương mại Mỹ - Trung được xem là sẽ tác động tích cực đến Việt Nam, cụ thể là tăng khả năng hấp thụ các cơ hội đầu tư trực tiếp nước ngoài.

Trong bối cảnh tăng trưởng kinh tế toàn cầu suy giảm, Việt Nam là một trong số ít các quốc gia có bước phát triển vượt bậc, thể hiện qua vốn đăng ký đạt 38 tỷ USD vào năm 2019. Tuy nhiên, vào năm 2020 & 2021, sự bùng phát đại dịch Covid-19 đã tác động to lớn đến Việt Nam cũng như tất cả các nước trên thế giới, hạn chế sự di chuyển của các nhà đầu tư và giảm sức hấp dẫn của dòng vốn đầu tư nước ngoài mới.

16 Financial Times: <https://www.ft.com/content/4bce1f3c-8dda-11e9-a1c1-51bf8f989972>

17 Vina Capital – Căng thẳng thương mại Mỹ-Trung và Việt Nam (Tháng 7. 2018)

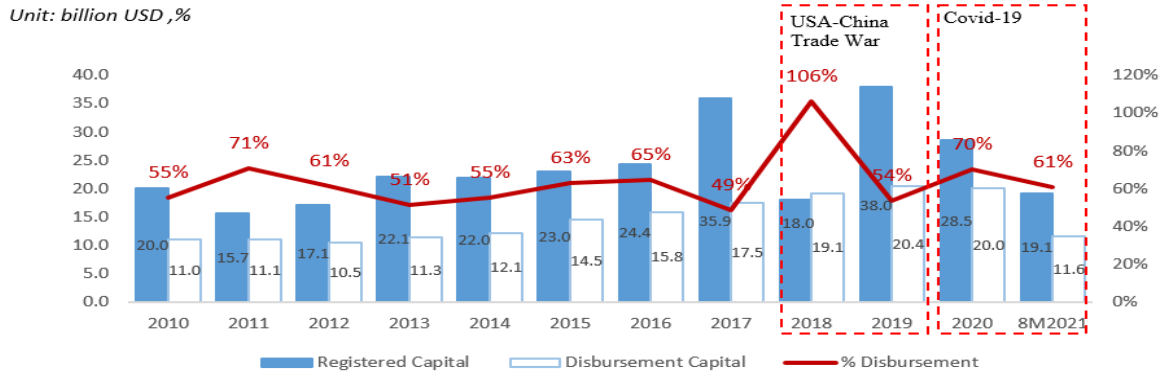
18 Báo điện tử: <https://www.scmp.com/lifestyle/fashion-beauty/article/3035927/us-china-trade-war-accelerates-apparel-factories-shift>

19 Forbes: <https://www.forbes.com/sites/peterpham/2018/11/29/vietnams-trade-war-balancing-act/?sh=12937fbc7b36>

20 Báo điện tử: <https://e.vnexpress.net/news/business/companies/us-footwear-maker-to-move-china-production-to-vietnam-this-year-3918368.html>

21 Báo điện tử: <https://nhandan.vn/tin-chung1/giam-tham-dung-lao-dong-o-cac-nganh-san-xuat-cong-nghiep-649679/>

Hình 7: Đầu tư nước ngoài vào Việt Nam tính đến 8 tháng đầu năm 2021



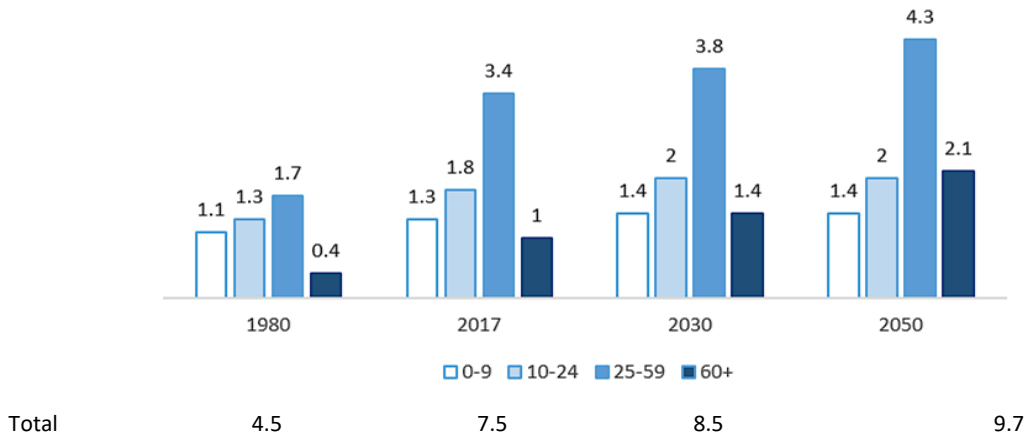
Nguồn: MPI, KPMG, Investing in Vietnam, 2021

Năm 2020, tổng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) vào Việt Nam, giảm 25% so với năm 2019 mặc dù Việt Nam đã đạt được một số thành công bước đầu trong việc ngăn chặn sự lây lan của đại dịch vào năm 2020. Từ đầu năm 2021, Việt Nam đã phải đối phó với sự lây lan mạnh mẽ của đại dịch, với phần lớn các ca nhiễm mới xảy ra ở trung tâm kinh tế phía Nam của TP.HCM và các vùng lân cận. Hệ quả tất yếu là thương mại toàn cầu bị đình trệ và ảnh hưởng nghiêm trọng đến mạng lưới cung ứng, dẫn đến rủi ro là các doanh nghiệp nước ngoài chuyển ra khỏi Việt Nam, có thể dẫn đến tình trạng mất việc làm trong các lĩnh vực liên quan trên quy mô lớn.

1.1.4 Già hóa dân số

Đến năm 2030, dân số thế giới sẽ là 8,5 tỷ người và sẽ vượt qua 9 tỷ người vào năm 2050. Sẽ có 11,2 tỷ người trên thế giới vào năm 2100²². Phân khúc dân số phát triển nhanh nhất sẽ là những người lớn tuổi từ 60 tuổi trở lên²³.

Hình 8: Dân số toàn cầu theo nhóm tuổi năm 1980, 2017, 2030 và 2050 (Đơn vị: tỷ người)



Nguồn: Liên hợp quốc, Sự già hóa dân số thế giới 2017: Những điểm nổi bật, 2017

Số lượng người cao tuổi trên toàn thế giới được dự báo sẽ vượt qua số lượng trẻ em dưới 10 tuổi vào năm 2030. Vào năm 2050, sẽ có 2,1 tỷ người từ 60 tuổi trở lên so với 1,4 tỷ người dưới 10 tuổi. Tỷ lệ dân số cao tuổi ngày càng tăng kết hợp với tỷ lệ dân số trong độ tuổi lao động giảm làm gia tăng tỷ lệ

22 Diễn đàn Kinh tế thế giới: <https://www.weforum.org/agenda/2015/07/world-of-11-billion-population-growth/>

23 Liên hợp quốc – Già hóa dân số thế giới 2017: Điểm nổi bật (2017)

phụ thuộc tuổi già. Khu vực Châu Á - Thái Bình Dương, vào năm 2015, có 11,1 người trong độ tuổi lao động để hỗ trợ trung bình một người cao tuổi. Đến năm 2055, con số này dự kiến sẽ giảm hơn một nửa xuống còn 4,0²⁴. Kịch bản này ngụ ý việc giảm quy mô lực lượng lao động và thiếu hụt lao động tiềm ẩn, đòi hỏi sự tham gia nhiều hơn vào lực lượng lao động từ phụ nữ và người cao tuổi, và nhu cầu tăng năng suất lao động.

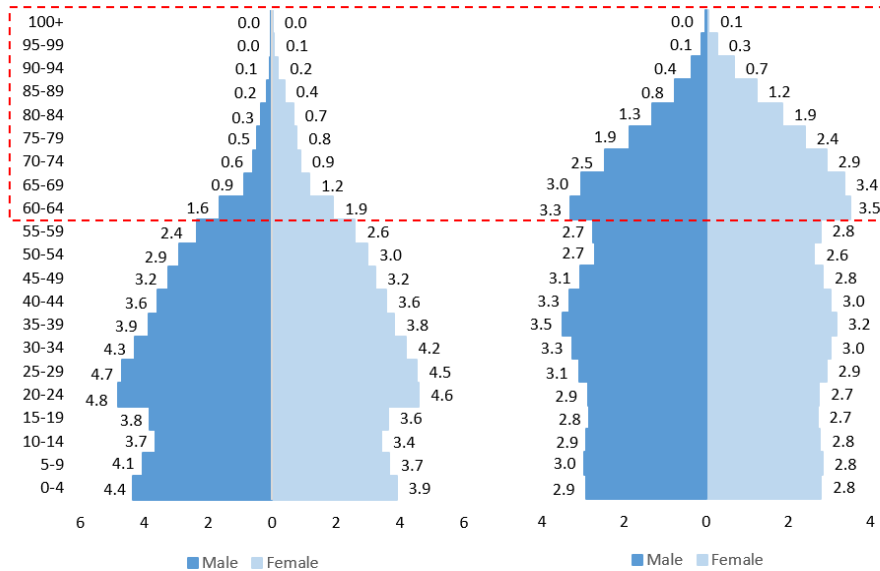
Việt Nam sẽ sớm mất lợi thế dân số vàng và sẽ có quá trình chuyển đổi cơ cấu - nhân khẩu học hướng tới một xã hội già hóa trong 30 năm tới

Dự đoán đến năm 2050, Việt Nam sẽ phải đối mặt với sự chuyển đổi cơ cấu - nhân khẩu học theo hướng xã hội già hóa. Dự báo tổng dân số đạt khoảng 109 triệu người, tăng gần 15% so với năm 2015. Năm 2015, Việt Nam đang ở trong “Thời kỳ dân số vàng”, với 70% dân số ở độ tuổi từ 15 đến 64 (độ tuổi lao động hợp pháp)²⁵. Tuy nhiên, dân số Việt Nam sẽ già đi cực kỳ nhanh chóng vào năm 2050, với 60% dân số trong độ tuổi lao động và 1/4 dân số sẽ trên 60 tuổi. Thống kê này cũng ngụ ý một tỷ lệ phụ thuộc tuổi già cao: cứ mỗi một người lớn tuổi sẽ phụ thuộc vào hai người trong độ tuổi lao động.

Những xu hướng này sẽ mang lại những thách thức đáng chú ý, vì sự già hóa của dân số Việt Nam sẽ sớm làm chậm tốc độ tăng trưởng lực lượng lao động. Trừ khi tăng trưởng năng suất và tỷ lệ tham gia vào thị trường lao động được cải thiện, già hóa dân số dự kiến sẽ dẫn đến tăng trưởng kinh tế chậm hơn đáng kể và làm tăng khả năng thiếu lao động.

Hình 9: Kim tự tháp tuổi dân số Việt Nam năm 2015 & 2055

Unit: %, 100%= 92,677,082 (citizens) as of 2015, 100%= 109,783,121 (citizens) as of 2055



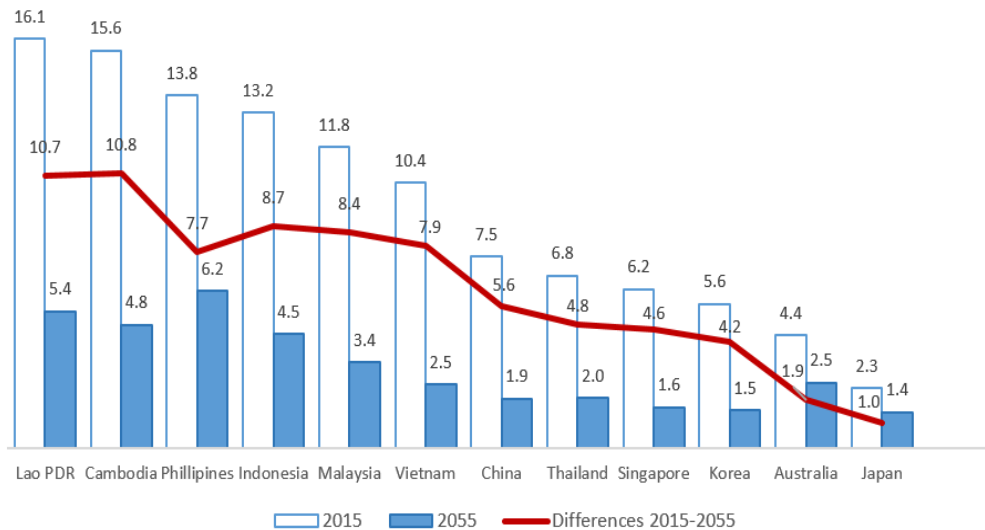
Nguồn: PopulationPyramid.net, Phân tích của nhóm nghiên cứu với dữ liệu dự báo cho 2055

24 OECD – Sơ lược về xã hội: Châu Á Thái Bình Dương 2019 (2019)

25 Báo điện tử: <https://www.gov.uk/government/publications/vietnam-from-golden-age-to-golden-oldies/vietnam-from-golden-age-to-golden-oldies>

Tỷ lệ phụ thuộc cao cho thấy toàn bộ nền kinh tế chịu gánh nặng lớn hơn trong việc hỗ trợ và cung cấp các dịch vụ xã hội cho trẻ em và người cao tuổi, những người thường phụ thuộc vào kinh tế. Việt Nam được dự đoán sẽ xếp thứ 6, cả năm 2015 và 2055, về tỷ lệ phụ thuộc vào tuổi già giữa các nước Đông Á và Thái Bình Dương.

Hình 10: Tỷ lệ phụ thuộc tuổi già năm 2015 & 2055 ở các nước Đông Á và Thái Bình Dương



Nguồn: OECD (2019)

Một hệ quả quan trọng của xu hướng này là sự suy giảm cơ cấu của dân số trong độ tuổi lao động, dẫn đến nhu cầu nâng cao năng suất lao động của lực lượng lao động đang bị thu hẹp về số lượng. Về mặt tài chính, thách thức lớn nhất và cấp bách nhất sẽ là tính bền vững về tài chính của hệ thống lương hưu. Với tỷ lệ bao phủ bảo hiểm xã hội thấp hiện nay là 33,5% lực lượng lao động vào năm 2020²⁶, người cao tuổi trong tương lai sẽ gặp nhiều khó khăn hơn trong cuộc sống và có thể là gánh nặng cho ngân sách nhà nước.

Bên cạnh đó, hệ thống chăm sóc sức khỏe và người cao tuổi của Việt Nam cũng đang phải đối mặt với những thách thức đáng kể. Năm 2019, Việt Nam có hơn 11 triệu người cao tuổi (từ 60 tuổi trở lên), với khoảng 1,9 triệu người trên 80 tuổi. Tuy nhiên, việc chăm sóc sức khỏe cho người cao tuổi chủ yếu được đảm nhận bởi các thành viên trong gia đình, chỉ khoảng 1% được chăm sóc và hỗ trợ từ một nhân viên y tế, người chăm sóc hoặc hàng xóm được trả lương. Điều này cho thấy một thực tế là Việt Nam đang thiếu hụt nghiêm trọng lực lượng y tế phục vụ cho các dịch vụ chăm sóc người cao tuổi và các vấn đề liên quan đến chăm sóc sức khỏe. Tỷ lệ khuyết tật ở người cao tuổi ở Việt Nam hiện nay là rất cao và gia tăng theo độ tuổi, đặc biệt có trên 50% người từ 80 tuổi trở lên gặp ít nhất một khó khăn trong sinh hoạt hàng ngày. Các bệnh mãn tính thường gặp và các bệnh không lây nhiễm là nguyên nhân chính gây ra tàn tật. Tuy nhiên, hệ thống bác sĩ và hệ thống dịch vụ xã hội cho người cao tuổi ở Việt Nam vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu hiện tại²⁷. Việc chăm sóc người cao tuổi chủ yếu là người phụ nữ trong gia đình, dẫn đến tỷ lệ nữ tham gia lực lượng lao động thấp hơn. Trong các trường hợp

26 Báo điện tử: <http://www.congdoan.vn/tin-tuc/thoi-su-487/nam-dau-tien-so-nguoi-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi-bat-buoc-giam-do-dich-599716.tld>

27 Viet Nam National Committee on Ageing (VNCA) - Towards a comprehensive national policy for an ageing Viet Nam (2020)

khác, những người chăm sóc cá nhân hoặc người giúp việc gia đình chưa qua đào tạo thường được thuê để chăm sóc người già tại nhà hoặc tại bệnh viện, hầu hết đều có chất lượng thấp.

Sự thiếu hụt nhân viên y tế có tác động tiêu cực đến việc cung cấp dịch vụ chăm sóc sức khỏe ban đầu và tính bền vững của hệ thống y tế. Mặc dù có tăng nhẹ trong thập kỷ qua, lực lượng lao động chăm sóc sức khỏe của Việt Nam vẫn còn xa mới bắt kịp với các nước phát triển ở châu Á như Malaysia, Nhật Bản hoặc Hàn Quốc.

Hình 11: Lực lượng lao động y tế của Việt Nam trên 10.000 dân, 2011 – 2019

Loại lực lượng lao động	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Y tá	10	10.4	10.7	10.8	11.1	11.3	11.3	11.4	n/a
Bác sĩ	7.3	7.3	7.6	7.8	8.0	8.6	8.6	8.7	8.8
Dược sĩ	1.9	2.0	2.1	2.4	2.4	3.0	2.9	2.9	n/a

Nguồn: Niên giám thống kê y tế hàng năm²⁸

So với một quốc gia như Nhật Bản, nơi đối mặt với dân số già trong nhiều năm, tỷ lệ y tá và nữ hộ sinh ở Việt Nam về cơ bản thấp hơn đáng kể, khoảng 1,4 so với 12 ở Nhật Bản (2016). Không chỉ khan hiếm nhân lực mà cả nước còn thiếu hệ thống điều dưỡng viên chính quy cho người cao tuổi. Trên thực tế, các y tá trong các bệnh viện chịu trách nhiệm đồng thời điều trị y tế và chăm sóc cấp cao, gây căng thẳng cho các y tá khi họ phải vật lộn để thực hiện cả hai nhiệm vụ. Bên cạnh điều dưỡng, nhân viên y tế phục hồi chức năng cũng đóng một vai trò quan trọng vì người cao tuổi thường cần được phục hồi thêm sau tai nạn hoặc suy giảm sức khỏe. Tuy nhiên, chuyên khoa này cũng xảy ra tình trạng khan hiếm bác sĩ với mật độ bác sĩ là 7,6 trên 10.000 dân (năm 2013). Hơn nữa, trong những năm gần đây, chỉ tiêu đào tạo bác sĩ phục hồi chức năng khá thấp so với các chuyên ngành khác trong các trường đại học có đào tạo về phục hồi chức năng.

Ngoài ra, việc phân bổ nhân lực y tế còn mất cân đối giữa các cơ sở y tế các tuyến và giữa các vùng khác nhau. Việc dịch chuyển nhân lực y tế từ nông thôn ra thành thị đã xảy ra dẫn đến tình trạng thiếu nhân lực y tế tuyến cơ sở để chăm sóc sức khỏe ban đầu²⁹. Nhìn chung, 29% lực lượng y tế của Đồng bằng sông Hồng làm việc tại Hà Nội, trong khi 59% lực lượng lao động của Đông Nam Bộ tập trung tại TP. Hồ Chí Minh.

Về đào tạo chuyên ngành điều dưỡng, Việt Nam hiện nay còn thiếu chuyên ngành chăm sóc người cao tuổi, số lượng chuyên khoa thấp. Việt Nam cũng có hạn chế trong đào tạo nâng cao cho điều dưỡng, với chỉ một chương trình đào tạo chuyên sâu về chạy thận nhân tạo, ít hơn nhiều so với Nhật Bản, quốc gia nổi tiếng về hệ thống chăm sóc người cao tuổi do dân số già, với 21 chuyên khoa đào tạo sâu chuyên biệt cho ngành điều dưỡng. Nhờ kinh nghiệm trong các dịch vụ chăm sóc liên quan đến công nghệ, hệ thống và đào tạo nguồn nhân lực, việc hợp tác chia sẻ kinh nghiệm trong lĩnh vực này giữa Nhật Bản và Việt Nam chắc chắn sẽ hỗ trợ Việt Nam trong việc chuẩn bị tốt hơn nhân lực chăm sóc cho lực lượng dân số già hoá.

²⁸ <https://moh.gov.vn/thong-ke-y-te>

²⁹ Sustainability and Resilience in the Vietnamese Health System, Tran Thi Mai Oanh, Nguyen Khanh Phuong and Khuong Anh Tuan, Health Strategy and Policy Institute

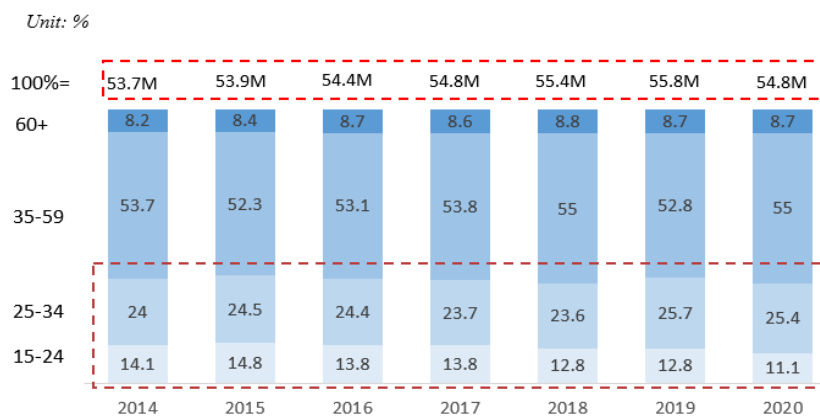
1.2 Vấn đề phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam hướng tới năng lực cạnh tranh toàn cầu

1.2.1 Tăng trưởng lực lượng lao động

Việt Nam có nguồn cung lao động ổn định trong trung hạn nhưng cần chuẩn bị để đảm bảo nguồn nhân lực sẵn có trong dài hạn

Lực lượng lao động tiếp tục tăng nhẹ, đạt mức cao nhất khoảng 55,8 triệu người vào năm 2019. Trong đó, độ tuổi trung niên (35-59) chiếm một nửa lực lượng lao động. Tỷ trọng lực lượng lao động trẻ (15-34 tuổi) duy trì khá ổn định, ở mức 38%, trong khi tỷ trọng lao động trung niên tăng nhẹ. Năm 2020, con số này giảm nhẹ xuống còn 54,8 triệu. Tuy nhiên, với sự già hóa của dân số Việt Nam, dự báo tỷ lệ lực lượng lao động trên 60 tuổi sẽ tăng trong thời gian tới.

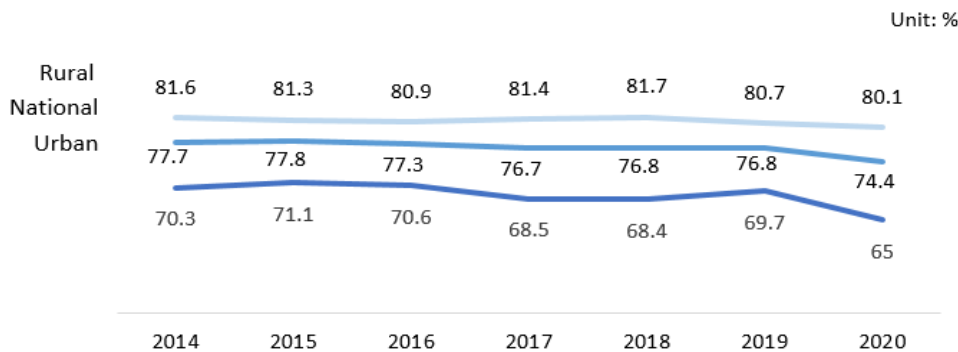
Hình 12: Cơ cấu việc làm tại Việt Nam theo độ tuổi



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)

Ở mức 74,4% vào năm 2020, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động ở Việt Nam cao một cách đáng kể, so với 60,5% (thế giới), 67,2% (Đông Nam Á và Thái Bình Dương). Trong đó, người trong độ tuổi lao động không có việc làm chỉ chiếm xấp xỉ 23% dân số, với nhiều người phụ nữ đảm nhận gánh nặng chăm sóc trẻ em và người già. Dựa trên các yếu tố nêu trên, có thể suy ra rằng, trong tương lai, bất chấp ảnh hưởng của đại dịch hay chuyển dịch cơ cấu kinh tế, nguồn cung lao động của Việt Nam sẽ vẫn ổn định trong ngắn hạn và trung hạn. Tuy nhiên, về lâu dài, thách thức của chúng ta sẽ là nguồn dự trữ lao động hạn chế để thúc đẩy tổng cung lao động.

Hình 13: Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động, theo tổng thể và khu vực nông thôn/ thành thị

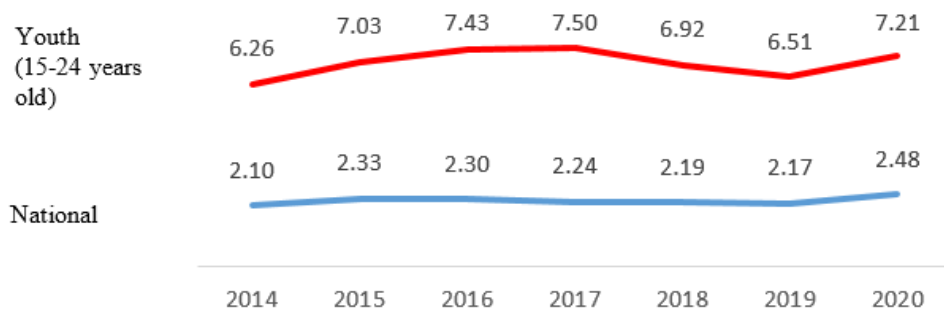


Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)

Tỷ lệ thất nghiệp cả nước ở Việt Nam ở mức thấp và ổn định, tăng nhẹ từ 2,1% năm 2014 lên 2,17% năm 2019. Tuy nhiên, tỷ lệ này đã tăng lên 2,48% vào năm 2020 dưới tác động của đại dịch Covid-19. Tỷ lệ thất nghiệp ở nhóm thanh niên (15-24 tuổi) có xu hướng giống với tỷ lệ thất nghiệp chung của cả nước nhưng cao hơn nhiều. Để đảm bảo nguồn nhân lực sẵn có trong 50 năm tới, Việt Nam cần nâng cao trình độ học vấn của nhóm tuổi 15-24. Khi dân số già đi trong những năm tới, những người trong độ tuổi này sẽ trở thành trụ cột của lực lượng lao động Việt Nam.

Hình 14: Tỷ lệ thất nghiệp ở nhóm thanh niên

Unit: %



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)

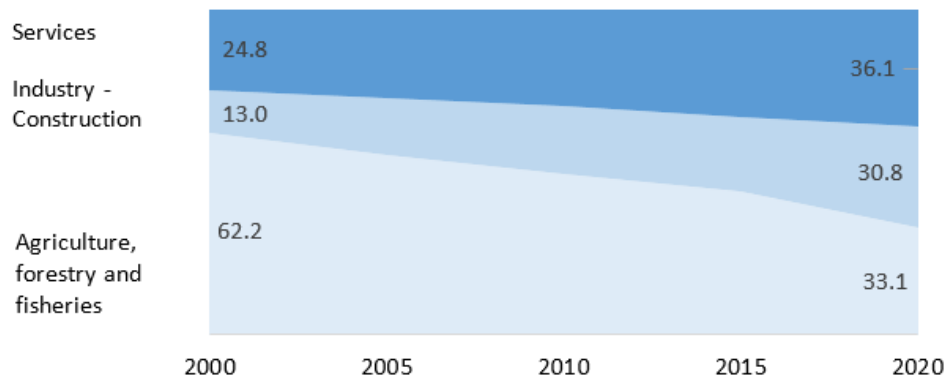
1.2.2 Cơ cấu lực lượng lao động

Tái phân bổ ngành theo hướng Công nghiệp và Dịch vụ là một thay đổi tích cực trong cơ cấu lao động quốc gia và cần được thúc đẩy trong những năm tới

Chuyển dịch việc làm theo các lĩnh vực kinh tế diễn ra khá nhanh và theo xu hướng chung của thế giới. Số lượng lao động trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm đáng kể, cùng với đó là số lao động trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ tăng lên. Trong đó, ngành dịch vụ tăng trưởng từ 24,8% lên 36,1% từ năm 2000 đến năm 2020. Điều này thể hiện hiệu quả của các sáng kiến của Chính phủ trong việc thay đổi cơ cấu ngành để phù hợp với xu hướng kinh tế toàn cầu.

Hình 15: Phân bổ lại cơ cấu ngành theo số lượng người lao động (2000 – 2020)

Unit: %



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)

Tuy nhiên, do lao động trong nông nghiệp chủ yếu là lao động thủ công, chưa qua đào tạo, tay nghề thấp nên tỷ lệ lao động nông nghiệp tương đối cao sẽ vẫn là trở ngại cho việc nâng cao chất lượng lực lượng lao động đáp ứng nhu cầu Công nghiệp hóa 4.0. Do đó, vẫn cần phải liên tục giảm tỷ lệ dân số lao động trong khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản trong những năm tới.

Theo dự báo của Tổng cục Thống kê và Trung tâm Quốc gia về Dịch vụ Việc làm (Bộ LĐTB-XH), lực lượng lao động cả nước đến năm 2025 sẽ đạt gần 63 triệu người, trong đó 28,3% làm việc trong lĩnh vực Nông nghiệp, 25,1% trong Công nghiệp & Xây dựng và 46,6 % trong Dịch vụ. Nhu cầu nhân lực trong từng ngành được ước tính như trong Bảng dưới đây.

Hình 16: Dự báo nhu cầu nhân lực Việt Nam đến năm 2025

Ngành	Lao động đã qua đào tạo ở tất cả các trình độ (người)	Trong đó (%)		
		Trình độ sơ cấp	Trình độ trung cấp	Trình độ cao đẳng
Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản	14.3 triệu	69.5	22.5	6.0
Công nghiệp & Xây dựng	17.6 triệu	56.0	33.5	4.0
Dịch vụ (Chăm sóc sức khỏe, Bao gồm dịch vụ vận chuyển)	16.5 triệu	37.0	23.0	12.0

Nguồn: Đề án đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 (TCGDNN)

Đến năm 2030, trong số 70 triệu người trong lực lượng lao động cả nước, tỷ lệ này được dự báo sẽ thay đổi ở mức 25% - 40% - 35% đối với khu vực Nông nghiệp - Công nghiệp và Xây dựng - Dịch vụ. Lao động qua đào tạo chiếm khoảng 80% (56 triệu người), trong đó 14,3% được đào tạo trên đại học.

Thiếu sự cân đối giữa nguồn nhân lực từ Giáo dục Đại học và từ Giáo dục Nghề nghiệp

Cơ cấu nguồn nhân lực theo trình độ học vấn cũng ghi nhận sự chưa cân đối. Theo số liệu thống kê của ngành Giáo dục 2010-2011, 81,1% học sinh tốt nghiệp Trung học Cơ sở (THCS) học tiếp lên Trung học Phổ thông (THPT) trong khi đó 9,86% tham gia thị trường lao động³⁰. Điều đó có nghĩa là chỉ có 9% đăng ký vào các trường dạy nghề, chỉ bằng 1/9 so với trung học phổ thông. Ngoài ra, trong khi số học sinh tốt nghiệp THPT hàng năm là 0,8-1 triệu học sinh, thì chỉ tiêu tuyển sinh của ngành Giáo dục đại học được quy định khoảng 500 - 550 nghìn sinh viên, chưa kể thực tế tuyển sinh cao hơn chỉ tiêu. Tình trạng này dẫn đến sự mất cân đối trong cơ cấu nguồn nhân lực ở Việt Nam với đa số là lao động có trình độ tay nghề thấp và trình độ đại học trở lên, trong khi lao động qua đào tạo nghề chỉ chiếm một phần nhỏ³¹. Cơ cấu mất cân đối bắt nguồn từ việc thiếu sự phối hợp tập trung để thực hiện chiến lược nhân sự giữa các Bộ chủ quản, cũng như nhận thức của xã hội thích GDĐH hơn GDNN, đặc biệt là những người sống ở khu vực thành thị. Tình trạng này được thể hiện qua sự cạnh tranh giữa khối GDĐH và GDNN trong tuyển sinh và chênh lệch thu nhập giữa lao động tốt nghiệp khối GDĐH và GDNN.

30 Online newspaper: <https://giaoduc.net.vn/giao-duc-24h/hoi-dap-3-hiep-hoi-ve-cau-truc-he-thong-giao-duc-viet-nam-moi-post163581.gd>
31 Department of Formal Vocational Training, DVET

1.2.3 Năng suất lao động và năng lực đổi mới sáng tạo

Tăng năng suất lao động thông qua giáo dục đào tạo cho lực lượng lao động là yếu tố quan trọng để tiến tới công nghiệp hóa và vượt qua bẫy thu nhập trung bình

Tăng trưởng năng suất đóng vai trò động lực chính trong tăng trưởng GDP của Việt Nam trong giai đoạn đầu của quá trình chuyển đổi, đóng góp hai phần ba vào tốc độ tăng trưởng GDP trung bình. Tuy nhiên, sự tăng trưởng này đang đối mặt với một xu hướng giảm và đình trệ trong thập kỷ qua. Hơn nữa, khi tiền lương chắc chắn tăng, Việt Nam sẽ mất lợi thế so sánh hiện tại về lao động giá rẻ trong các ngành đòi hỏi kỹ năng thấp và thâm dụng lao động.

Một khía cạnh liên quan khác là nguy cơ Việt Nam vướng vào bẫy thu nhập trung bình³². Từ năm 2008, Việt Nam đã đạt mức thu nhập trung bình thấp nhưng đã có những dấu hiệu cho thấy nguy cơ rơi vào bẫy thu nhập trung bình, gồm (i) tăng trưởng chậm lại, (ii) năng suất thấp, (iii) thiếu chuyển đổi cơ cấu kinh tế đúng nghĩa, (iv) không có dấu hiệu cải thiện đáng kể về năng lực cạnh tranh, và (v) nhiều vấn đề gây nên do tăng trưởng kinh tế. Khả năng cạnh tranh của quốc gia sẽ bị xói mòn khi chi phí lao động tăng nhanh so với mức tăng của năng suất lao động. Trong khi đó, nếu nguồn nhân lực công nghiệp vẫn chưa được trang bị những kỹ năng, kiến thức và năng lực cao hơn, thì những ngành công nghiệp sử dụng nhiều công nghệ sẽ không xuất hiện - quá trình công nghiệp hóa có thể sẽ dừng lại, hay nói cách khác, vấn đề phi công nghiệp hóa sẽ xảy ra. Đây chính là trung tâm của bẫy thu nhập trung bình. Vì vậy, bên cạnh đổi mới chính sách công nghiệp, tăng năng suất lao động cần được coi là một trọng tâm quan trọng để Việt Nam vượt qua bẫy thu nhập trung bình³³.

Giáo dục và phát triển kỹ năng là tiền đề quan trọng để tăng trưởng kinh tế và đặc biệt là tăng năng suất lao động. Có thể thấy ở Hình 17, năng suất lao động của Việt Nam mặc dù đã được cải thiện nhưng vẫn rất thấp so với các nước trong khu vực. Năm 2019, năng suất lao động của Việt Nam đạt 13,817 USD, chỉ bằng 8,7% của Singapore, 10,3% của Brunei, 23,2% của Malaysia, 41,2% của Thái Lan, 56,6% của Indonesia và 63,3% của Philippines.

Hình 17: Năng suất lao động của Việt Nam so với các nước Đông Nam Á

Đơn vị: USD, theo GDP PPP

Quốc gia	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Singapore	136.243	139.918	141.219	145.405	146.818	147.417	151.030	156.376	160.348	159.680
Brunei	147.354	150.119	149.045	143.778	138.331	136.813	133.030	134.309	129.057	133.209
Malaysia	48.813	49.061	49.750	49.865	51.467	52.986	54.641	56.625	57.841	59.364
Thailand	25.028	24.542	26.268	27.448	28.014	28.956	30.174	31.586	32.523	33.502
Indonesia	18.360	19.033	19.033	20.488	21.166	22.034	22.851	23.303	24.013	24.425
Philippines	14.955	15.016	15.805	16.582	17.102	17.877	18.690	20.379	21.202	21.832
Lao PDR	9.843	10.362	10.911	11.498	12.083	12.677	13.285	13.920	14.507	14.887
Viet Nam	8.833	9.214	9.547	9.851	10.299	10.933	11.559	12.216	12.859	13.817
Myanmar	6.689	6.997	7.446	8.007	8.572	9.091	9.774	10.584	11.036	11.548
Cambodia	4.818	4.999	5.393	5.847	6.160	6.475	6.656	6.959	7.368	7.774
Timor-Leste	7.831	8.094	8.393	8.361	8.524	8.560	8.632	8.018	7.704	7.741

Nguồn: ILO (2019)

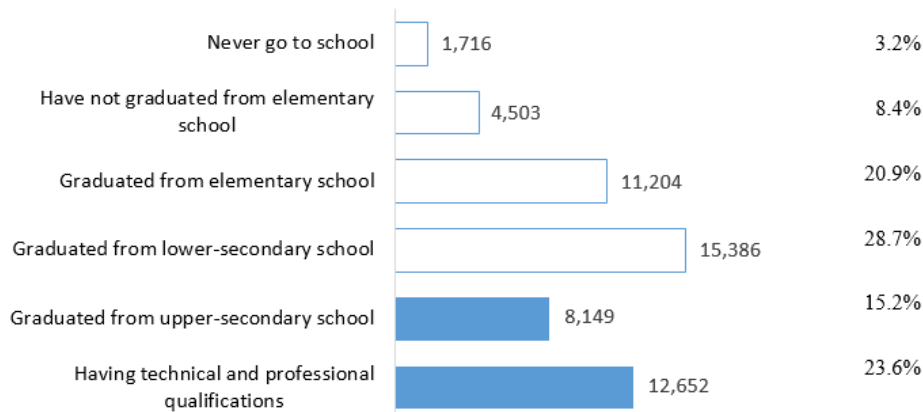
32 Prof. Kenichi Ohno (2009) đưa ra khái niệm bẫy thu nhập trung bình là tình huống một quốc gia bị mắc kẹt ở một mức thu nhập được xác định bởi một số nguồn lực và lợi thế ban đầu và không thể vượt qua được.

33 Ohno, Kenichi & Le, H Thanh. (2015). Bẫy thu nhập trung bình ở Vietnam: Thực trạng và giải pháp. Tạp chí các vấn đề kinh tế và chính trị thế giới Số 3 (227) 2015

Có một số yếu tố cần được lưu ý trong việc cải thiện năng suất lao động ở Việt Nam. Thứ nhất, sự chuyển dịch lao động kém năng suất từ các hoạt động nông nghiệp sang công nghiệp, xây dựng và dịch vụ là một yếu tố chính góp phần vào tăng trưởng năng suất ở Việt Nam trong 20 năm qua. Tuy nhiên, đóng góp cận biên vào tăng trưởng năng suất từ quá trình chuyển đổi này gần như đã cạn kiệt. Thứ hai, quy mô của các doanh nghiệp ở Việt Nam cũng là một rào cản đối với tăng trưởng năng suất. Phần lớn các doanh nghiệp ở Việt Nam là doanh nghiệp hộ gia đình có quy mô siêu nhỏ và nhỏ, do đó họ thiếu phương tiện kinh tế đáng kể để đầu tư và cải tiến công nghệ, thiết bị, tổ chức hoặc sản xuất³⁴. Thứ ba, kỹ năng của người lao động cũng góp phần quan trọng trong việc nâng cao năng suất của doanh nghiệp. Năm 2020, lực lượng lao động tốt nghiệp THCS trở lên chiếm 61,2% tổng số lao động. Trong khi đó, số lượng lao động tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên hoặc có trình độ chuyên môn kỹ thuật chỉ chiếm 38,8%. Có thể nói, trình độ học vấn thấp là một trong những yếu tố khiến Việt Nam gần đây được xác định là một trong những nước có năng suất lao động thấp nhất trong khu vực.

Hình 18: Lực lượng lao động của Việt Nam theo trình độ giáo dục

Unit: thousand persons



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)³⁵

Nâng cao kỹ năng và phát triển năng lực đổi mới sáng tạo là chìa khóa để tăng năng lực cạnh tranh của quốc gia và hội nhập toàn cầu

Việt Nam cần cải thiện công tác giáo dục và đào tạo cho lực lượng lao động vì mục tiêu tăng năng suất lao động và từ đó có thể dẫn đến việc cải thiện hiệu suất công nghiệp và nói chung là để tăng khả năng cạnh tranh của đất nước để hội nhập toàn cầu. Hiện tại, khả năng hội nhập của người lao động Việt Nam còn chưa cao, trình độ tay nghề của họ còn tương đối thấp so với tiêu chuẩn khu vực và thế giới. Theo Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu trong thời kỳ 4.0 (GCI 4.0) năm 2019, Việt Nam hiện xếp thứ 67/141 quốc gia về chỉ số GCI 4.0, nhưng chỉ xếp thứ 93 về kỹ năng, thứ hạng thấp nhất trong 13 chỉ số. Như vậy, kỹ năng thấp có thể được coi là rào cản của người lao động Việt Nam trong thị trường việc làm 4.0, và là rào cản để Việt Nam hướng tới hội nhập toàn cầu trong tương lai.

34 https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/comments-and-analysis/WCMS_694938/lang--en/index.htm

35 Năm 2020, có 53.61 triệu người trong lực lượng lao động đang đi làm

Hình 19: Chỉ số Năng lực cạnh tranh toàn cầu 4.0 Việt Nam năm 2019 - Tổng quan về kết quả

Việt Nam - Chỉ số cạnh tranh toàn cầu 4.0 năm 2019

Xếp hạng: 67/ 141

Xếp hạng năm 2018: 77/ 141



Nguồn: Diễn đàn kinh tế thế giới (WEF)- Báo cáo năng lực cạnh tranh toàn cầu 2019³⁶

Bên cạnh đó, năng lực đổi mới sáng tạo cũng được coi là yếu tố quan trọng đối với Việt Nam để đối phó với những thay đổi dưới tác động của tự động hóa và số hóa. Trong Chỉ số đổi mới sáng tạo toàn cầu (GII), Việt Nam đứng ở vị trí thứ 42 trong số 131 quốc gia và đứng thứ ba trong khu vực Đông Nam Á, sau Singapore và Malaysia, với số điểm 37,12 trên 100. Kết quả này có được là nhờ nhiều yếu tố hỗ trợ như các ưu đãi về công nghệ và năng lượng xanh, khả năng thu hút vốn đầu tư trực tiếp từ các nước hàng đầu của Việt Nam và sự phát triển của các trung tâm nghiên cứu và phát triển nước ngoài ở vị trí gần các nhà sản xuất, v.v. Về nguồn nhân lực, Việt Nam cũng có một lực lượng lao động trẻ có trình độ học vấn về khoa học và kỹ thuật. Tuy nhiên, nếu muốn đi đầu trong các đột phá kỹ thuật tiên tiến, Việt Nam sẽ cần dành nhiều nguồn lực hơn nữa cho nghiên cứu khoa học và giáo dục đại học.

36 WEF - https://www3.weforum.org/docs/WEF_TheGlobalCompetitivenessReport2019.pdf (Vietnam profile - Page 594)

Hình 20: Xếp hạng Chỉ số Đổi mới Toàn cầu của Việt Nam

STT	Các quốc gia Đông Nam Á	2015	2016	2017	2018	2019	2020
1	Singapore	7	6	7	5	8	8
2	Malaysia	32	35	37	35	35	33
3	Vietnam	52	59	47	45	42	42
4	Thailand	55	52	51	44	43	44
5	Philippines	83	74	73	73	54	50
6	Brunei	N/A	N/A	71	67	71	71
7	Indonesia	97	88	87	85	85	85
8	Cambodia	91	95	101	98	98	110
9	Lao PDR	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	113
10	Myanmar	138	N/A	N/A	N/A	N/A	129
11	Papua New Guinea	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
12	Timor-Leste	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

Nguồn: Tổ chức Sở hữu Trí tuệ Thế giới (WIPO) - Báo cáo Chỉ số Đổi mới Toàn cầu, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020

So sánh với Indonesia, mặc dù được biết đến là một trong những nền kinh tế công nghiệp mới³⁷, nhưng GII của Indonesia vào năm 2020 chỉ xếp thứ 85 trong tổng số 127 quốc gia, xếp sau Việt Nam và các quốc gia khác trong khu vực. Chỉ số Đổi mới toàn cầu chỉ ra một số yếu tố hạn chế hệ thống đổi mới của Indonesia như sức mạnh thể chế, nguồn nhân lực và chất lượng nghiên cứu cũng như năng lực kiến thức trong kinh doanh. Các yếu tố chi tiết trong phương pháp xếp hạng cho thấy trình độ học vấn thấp nói chung ở Indonesia là trở ngại lớn cho sự đổi mới của đất nước này. Chi tiêu thấp của chính phủ cho nghiên cứu và phát triển là một cản trở khác; trong khi Việt Nam và Singapore chi khoảng 2,5% GDP cho nghiên cứu và phát triển thì con số này của Indonesia chỉ chiếm 0,2%³⁸. Indonesia hiện đang cố gắng cải thiện nguồn nhân lực cũng như kiến thức kinh doanh của mình, nhưng sẽ khó khăn hơn cho quốc gia này vì cả hai đều phụ thuộc vào vai trò của nghiên cứu & phát triển và nỗ lực phát triển sản phẩm³⁹. Trường hợp của Indonesia cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của việc đầu tư vào khả năng nghiên cứu và nguồn nhân lực chất lượng cao cho một quốc gia như Việt Nam để không bị tụt hậu trong các phong trào đổi mới toàn cầu.

Tóm lại, Việt Nam cần cải thiện công tác giáo dục và đào tạo cho lực lượng lao động vì mục tiêu tăng năng suất lao động và do đó có thể dẫn đến cải thiện hiệu suất công nghiệp và nói chung là để tăng khả năng cạnh tranh của đất nước trong hội nhập toàn cầu. Nâng cao kỹ năng của người lao động và tạo điều kiện cho người lao động Việt Nam tham gia vào chuỗi cung ứng nguồn nhân lực toàn cầu là một vấn đề cấp bách đòi hỏi phải có những thay đổi đáng kể trong hệ thống nguồn nhân lực Việt Nam.

37 Quỹ Tiền tệ Quốc tế: <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16207.pdf>

38 Báo điện tử: <https://www.indonesia-investments.com/news/news-columns/difficult-for-indonesia-to-become-an-innovation-driven-economy/item7920>

39 Diễn đàn phát triển Indonesia: <https://indonesiadevelopmentforum.com/en/2021/article/detail/179826-technology-key-in-diversifying-economic-growth-across-indonesia>

1.2.4 Các khía cạnh của phát triển NNL hướng tới thực hiện mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam

17 Mục tiêu Phát triển Bền vững toàn cầu đã được quốc gia hóa thành 115 mục tiêu cụ thể trong “Kế hoạch hành động quốc gia nhằm thực hiện Chương trình nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững”, căn cứ vào bối cảnh và các ưu tiên phát triển đất nước. Trong đó, sự ưu tiên đáng chú ý dành cho các nhóm dễ bị tổn thương như người nghèo, người khuyết tật, phụ nữ, trẻ em và đồng bào dân tộc thiểu số. Chủ đề phát triển nguồn nhân lực cũng được đề cập trong một số mục tiêu phát triển bền vững khi mà 17 mục tiêu phát triển bền vững này có tính tương tác và việc thực hiện bất cứ mục tiêu nào cũng sẽ ảnh hưởng đến các mục tiêu khác.

Giáo dục được coi là vấn đề ưu tiên hàng đầu của Việt Nam, 20% ngân sách của Chính phủ chỉ dành riêng cho giáo dục và đào tạo. Mục tiêu phát triển bền vững 4 về chất lượng giáo dục được thực hiện thông qua việc ban hành một số luật và chính sách, bao gồm Luật Giáo dục, Chiến lược Phát triển Giáo dục (2011-2020) và Chiến lược Phát triển Đào tạo nghề (2011-2020). Giai đoạn 2010-2020 đã ghi nhận một số kết quả nhất định liên quan đến Mục tiêu 4, như tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng hàng năm, từ 40% năm 2010 lên 64,5% năm 2020, trong đó lao động có chứng chỉ tăng từ 14,6% năm 2010 lên 24,5% năm 2020⁴⁰. Ngoài ra, cả nước cũng đã thành lập các Trung tâm Giáo dục Nghề nghiệp chất lượng cao nhằm đào tạo nghề chất lượng cao và đào tạo nâng cao ở trình độ quốc tế để khắc phục tình trạng thiếu lao động trong các ngành nghề có nhu cầu cao.

Thứ hai, mục tiêu phát triển bền vững 8 về tăng trưởng kinh tế và việc làm nhằm thúc đẩy việc làm bền vững và ổn định. Sự cải thiện trong chất lượng công việc được thể hiện qua sự cải thiện thu nhập của người lao động, lao động có sự chuyển dịch rõ từ khu vực có năng suất và thu nhập thấp, không ổn định sang khu vực có thu nhập cao hơn và ổn định. Các chính sách, chương trình hỗ trợ người lao động được chính quyền cấp thành phố và cấp tỉnh thực hiện thường xuyên trên cơ sở yêu cầu của từng địa phương, như các khóa đào tạo ngắn hạn, chương trình dạy nghề cho lao động nông thôn, người khuyết tật, phụ nữ và thanh niên. Tính đến cuối năm 2016, khoảng 17.000 người khuyết tật được hỗ trợ học nghề và giới thiệu việc làm⁴¹. Riêng năm 2017, có 2.690.000 người được học nghề, trong đó có 600.000 lao động nông thôn⁴². Đặc biệt trong đợt dịch Covid-19, các chương trình đào tạo lại và đào tạo nâng cao kỹ năng đã được triển khai nhằm hỗ trợ người lao động chuyển đổi nghề nghiệp và tái hội nhập thị trường lao động.

Các chính sách và chương trình nêu trên không chỉ góp phần lấp đầy sự thiếu hụt lao động có kỹ năng mà còn tạo ra thu nhập cao hơn để giảm sự bất bình đẳng và thúc đẩy tăng trưởng kinh tế. Tuy nhiên, sự bất bình đẳng trong giáo dục vẫn là một vấn đề dai dẳng với đối tượng chính là người nghèo, người dân tộc thiểu số, người khuyết tật, phụ nữ và trẻ em gái. Vấn đề này cũng được đề cập đến trong Mục tiêu Phát triển bền vững số 10 - Giảm bất bình đẳng và được cụ thể hóa trong các chính sách và pháp luật, chẳng hạn như Chiến lược giáo dục đại học giai đoạn 2021-2030. Một trong năm trụ cột ưu tiên của Chiến lược là đảm bảo nguồn tài chính bền vững cho giáo dục đại học, trong đó thách thức đặt ra là tránh rủi ro chuyển trách nhiệm tài trợ tiểu ngành sang cho sinh viên vì điều này sẽ tạo gánh nặng

40 Báo điện tử <https://daihoidang.vn/dai-hoi-dang-xiii-phat-trien-thi-truong-lao-dong-dong-bo-hien-dai/1234.vnp>

41 Rà Soát Quốc Gia Tự nguyện về việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững (2018):

https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19967VNR_of_Viet_Nam.pdf

42 Rà Soát Quốc Gia Tự nguyện thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững (2018)

về tài chính cho các hộ gia đình/sinh viên nghèo hơn.⁴³ Ngoài ra, các chính sách như Nghị quyết 30a/2008/ NQ-CP hoặc Chương trình 135 đã được triển khai nhằm thúc đẩy tiếp cận giáo dục, đặc biệt là đào tạo nghề, bằng cách quy định miễn, giảm học phí và cấp các khoản trợ cấp khác cho học sinh dân tộc thiểu số sống ở vùng sâu, vùng xa, học sinh thuộc hộ nghèo và các nhóm khó khăn khác. Để giải quyết tình trạng khó khăn của nhóm lao động chưa tốt nghiệp trung học cơ sở (là điều kiện tiên quyết đầu vào GDNN), các khóa học ngắn hạn không chính quy đã được tổ chức. Tuy nhiên, mối quan hệ giữa các khóa học không chính quy với hệ thống GDNN chính quy và khả năng kết nối hai loại hình trong khung trình độ quốc gia vẫn chưa rõ ràng.⁴⁴

Bình đẳng giới cũng đang được giải quyết trong khuôn khổ chính sách của quốc gia, liên quan đến mục tiêu phát triển bền vững (PTBV) số 5 (Bình đẳng giới) và đã đạt được một số kết quả nhất định. Hơn 46% lao động nữ được học nghề theo Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Tuy nhiên, vấn đề xuyên suốt này vẫn chưa được phản ánh rõ ràng trong các chính sách và quy định. Chính sách đào tạo, đạo tạo lại, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử còn chung chung, chưa đồng bộ với Luật Bình đẳng giới.⁴⁵ Đặc biệt trong ngành GDNN, chỉ có một số chính sách về giới hoặc các chiến lược và cơ chế khác để cải thiện việc tuyển sinh, tham gia, tốt nghiệp và chuyển tiếp đi học của phụ nữ. Tỷ lệ đăng ký tham gia GDNN của phụ nữ bị thu hẹp trong một số lĩnh vực nghề nghiệp nhất định như du lịch và dịch vụ xã hội, sự tham gia của họ trong các lĩnh vực đào tạo và việc làm do nam giới chiếm đa số còn hạn chế.

Bên cạnh giáo dục, y tế và an sinh xã hội cũng được chú trọng trong các chính sách của chính phủ, hướng đến mục tiêu phát triển con người toàn diện. Một số chính sách đã được thực hiện trên toàn quốc trong lĩnh vực này, liên quan đến việc thực hiện mục tiêu PTBV số 3 (Y tế) và mục tiêu PTBV số 1 (Xóa đói giảm nghèo), bao gồm Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Khám chữa bệnh, Chiến lược quốc gia bảo vệ, chăm sóc, nâng cao sức khỏe nhân dân giai đoạn 2011-2020 và tầm nhìn đến năm 2030, Luật Người cao tuổi, ... Trong những năm gần đây đã đạt được một số kết quả tích cực nhất định. Tỷ lệ bao phủ bảo hiểm y tế đạt 90,85%, trong đó 58% được Chính phủ hỗ trợ kinh phí⁴⁶, bao gồm người nghèo, người cận nghèo, trẻ em dưới 6 tuổi, người cao tuổi, người dân tộc thiểu số ở vùng kinh tế - xã hội khó khăn và các nhóm yếu thế khác. Đến cuối năm 2020, gần 16,2 triệu người có bảo hiểm xã hội, chiếm 33,5% lực lượng lao động⁴⁷. Tuy nhiên, độ bao phủ của hệ thống an sinh xã hội còn khiêm tốn. Vẫn còn thiếu các chính sách đồng bộ về an sinh xã hội, mở rộng các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế cho các nhóm dân cư phi chính thức, đặc biệt là các nhóm nghèo và dễ bị tổn thương.

1.3 Chiến lược của Chính phủ và Khung chính sách về phát triển nguồn nhân lực

1.3.1 Nhìn lại chiến lược phát triển NNL giai đoạn 2011-2020, các vấn đề còn tồn tại

Chính phủ đã ban hành Quyết định số 579/QĐ-TTg về Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, đây được xem là khung chính sách chủ yếu để phát triển nguồn nhân lực trong

43 Nâng cao chất lượng hoạt động của Giáo dục Đại học ở Việt Nam: Các Ưu tiên Chiến lược và Các Lựa chọn Chính sách, Ngân hàng Thế giới (2020)

44 Đánh giá ngành Giáo dục Nghề nghiệp Việt Nam, ADB (2020)

45 Rà Soát Quốc Gia Tự Nguyên về việc thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững (2018):

https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/19967VNR_of_Viet_Nam.pdf

46 Trang web của Bộ Y tế: https://moh.gov.vn/hoat-dong-cua-lanh-dao-bo/-/asset_publisher/TW6LTp1ZtwaN/content/het-nam-2020-co-87-96-trieu-nguoi-tham-gia-bhyt-bao-phu-90-85-dan-

[so#:~:text=B%E1%BB%99%20tr%C6%B0%E1%BB%9Fng%20Nguy%E1%BB%85n%20Thanh%20Long%20C4%91%C3%A3%20th%C3%B4ng%20tin%20v%E1%BB%81%20k%E1%BA%BFt,tri%E1%BB%87u%20ng%C6%B0%E1%BB%9D%2C%20chi%E1%BA%BFm%2058%25.](https://moh.gov.vn/hoat-dong-cua-lanh-dao-bo/-/asset_publisher/TW6LTp1ZtwaN/content/het-nam-2020-co-87-96-trieu-nguoi-tham-gia-bhyt-bao-phu-90-85-dan-so#:~:text=B%E1%BB%99%20tr%C6%B0%E1%BB%9Fng%20Nguy%E1%BB%85n%20Thanh%20Long%20C4%91%C3%A3%20th%C3%B4ng%20tin%20v%E1%BB%81%20k%E1%BA%BFt,tri%E1%BB%87u%20ng%C6%B0%E1%BB%9D%2C%20chi%E1%BA%BFm%2058%25.)

47 Báo điện tử: <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/linh-vuc-bao-hiem-xa-hoi.aspx?ItemID=17357>

10 năm qua. Ngoài ra, Chính phủ cũng ban hành Quyết định số 1216/QĐ-TTg vào tháng 7/2011 phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 nhưng đã hết hiệu lực thi hành vào tháng 8/2019. Tính đến cuối năm 2020, Việt Nam đã đạt được một số thành tựu đáng kể nhưng bên cạnh đó cũng có những mục tiêu chưa đạt được và những mục tiêu không thể đánh giá được do không có đủ dữ liệu công khai. Bảng dưới đây tổng hợp dữ liệu từ các nguồn công bố thông tin khác nhau để đưa ra một số đánh giá chính về những kết quả của Việt Nam trong phát triển NNL theo kế hoạch đề ra.

Hình 21: Chiến lược phát triển nguồn nhân lực 2011 – 2020

STT	Các chỉ số mục tiêu ⁴⁸	2010	2015	2020	Thành tích		Mức độ đạt thành tích	
					2015	2020	2015	2020
A. Nâng cao trí lực và kỹ năng làm việc								
1	Tỷ lệ lao động qua đào tạo (%)	40.0	55.0	70.0	51.6	64.5 ⁴⁹	△	△
2	Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề (%)	25.0	40.0	55.0	11.7 ⁵⁰	12.9 ⁵¹	×	×
3	Số sinh viên đại học và cao đẳng trên 1 vạn dân (số SV)	200	300	400	257,7	N/A	△	N/A
4	Số trường dạy nghề đạt tiêu chuẩn quốc tế (số trường)	-	5	>10	N/A	N/A	N/A	N/A
5	Nguồn nhân lực trình độ cao trong các lĩnh vực đột phá (số lượng người)							
	• Giảng viên đại học và cao đẳng	77,500	100,000	160,000	93,851	N/A	△	N/A
	• Khoa học – Công nghệ	40,000	60,000	100,000	128,997	N/A	○	N/A
	• Y tế, chăm sóc sức khỏe	60,000	70,000	80,000	N/A	N/A	N/A	N/A
	• Tài chính – Ngân hàng	70,000	100,000	120,000	113,600	N/A	○	N/A
	• Công nghệ thông tin	180,000	350,000	550,000	N/A	N/A	N/A	N/A
B. Nâng cao thể lực nguồn nhân lực								
1	Tuổi thọ trung bình (năm)	73	74	75	73.2	73.7	△	△
2	Chiều cao trung bình của thanh niên (m)	>161	>163	>165	164.4	168.1	○	○
3	Tỷ lệ suy dinh dưỡng ở trẻ em dưới 5 tuổi (%)	17.5	<10.0	<5.0	14.1	11.1%	×	×

Lưu ý: ○: hoàn thành, △: hoàn thành một phần, ×: chưa hoàn thành

Nguồn: Mục tiêu - Quyết định số 579/ QĐ-TTg, Kết quả đạt được - TCTK, Bộ GD&ĐT, Bộ KH-CN, NHNN, NIN, B&Company tổng hợp các bài báo

Thứ nhất, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, kể cả lao động có bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn và lao động đã qua đào tạo khác không có chứng chỉ chính quy, gần đạt chỉ tiêu với 51,6% so với chỉ tiêu năm 2015 là 55% và 64,5% so với mục tiêu 70% vào năm 2020. Tỷ lệ lực lượng lao động có trình độ cao đẳng, đại học và trên đại học cũng ở khá cao, gần hoàn thành mục tiêu đề ra. Tuy nhiên, chỉ tiêu lao động qua đào tạo nghề được đào tạo chính quy có trình độ sơ cấp hoặc trung cấp còn thấp hơn nhiều so với mục tiêu.

48 Chỉ liệt kê một số mục tiêu có thể liên quan đến chủ đề của báo cáo

49 Thông tấn xã Việt Nam: <https://daihoi-dang.vn/dai-hoi-dang-xiii-phat-trien-thi-truong-lao-dong-dong-bo-hien-dai/1234.vnp>

50 Điều tra Lao động việc làm năm 2015, TCTK

51 Điều tra Lao động việc làm năm 2020, TCTK

Hình 22: Chỉ tiêu lao động qua đào tạo theo trình độ học vấn

Các chỉ số mục tiêu theo trình độ học vấn	Mục tiêu		Thành tích		Mức độ đạt thành tích	
	2015	2020	2015	2020	2015	2020
Lao động được đào tạo (%)	55	70	51.6	64.5	△	△
Sơ cấp nghề (%)	32.5	37.8	5	4.7	X	X
Trung cấp nghề (%)	12.7	18.9	4	4.4	X	X
Cao đẳng (%)	3.3	4.9	2.7	3.8	△	△
Đại học & Sau đại học (%)	9.9	12.6	8.6	11.1	△	△

Lưu ý: ○: hoàn thành, △: hoàn thành một phần, x: chưa hoàn thành

Nguồn: Mục tiêu - Quyết định số 579/QĐ-TTg; Quyết định số 1216/QĐ-TTg, Kết quả đạt được - TCTK, Báo cáo Điều tra Lao động việc làm 2015, 2020

Về nguồn nhân lực có trình độ cao ở các lĩnh vực tuy có chỉ tiêu đặt ra rõ ràng cho các lĩnh vực cụ thể nhưng thiếu thông tin thống kê công bố để nắm được tình hình đạt được của từng lĩnh vực. Trong số liệu hiện có, số lượng nhân lực trong lĩnh vực khoa học - công nghệ và tài chính - ngân hàng đạt chỉ tiêu đến năm 2015.

Ở góc độ nâng cao thể lực của nguồn nhân lực, các chỉ số về tuổi thọ của Việt Nam hầu như đều đạt mục tiêu, chiều cao trung bình đều vượt mục tiêu vào các năm 2015 và 2020. Trong khi đó, tỷ lệ suy dinh dưỡng ở trẻ em dưới 5 tuổi vẫn ở mức rất cao. Trong những năm tới, đảm bảo dinh dưỡng vẫn phải là một trong những mục tiêu quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam.

Phân bố việc làm theo khu vực kinh tế đạt kết quả tích cực đến năm 2020, lực lượng lao động khu vực nông nghiệp chuyển dịch mạnh sang hai khu vực còn lại và đạt chỉ tiêu.

Hình 23: Tỷ lệ lực lượng lao động trên tổng lực lượng lao động theo khu vực kinh tế

Lĩnh vực kinh tế	Mục tiêu			Thành tích	
	2010	2015	2020	2015	2020
Lĩnh vực Nông nghiệp, Lâm nghiệp và Thủy sản (%)	51	45 - 46	35 - 38	44	33.1
Lĩnh vực Công nghiệp & Xây dựng (%)	22	27	31	22.8	30.8
Lĩnh vực dịch vụ (%)	26.8	27 - 29	27 - 29	33.2	36.1

Nguồn: Quyết định số 1216/QĐ-TTg⁵², TCTK

1.3.2 Định hướng Phát triển NNL trong Chiến lược phát triển KT - XH giai đoạn 2021 – 2030

Phát triển nguồn nhân lực được xác định là một trong những giải pháp chiến lược của chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030. Chính phủ đã ban hành Quyết định 176/QĐ-TTg ban hành Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030.

Mục tiêu tổng quát phát triển nguồn nhân lực trong thập kỷ tới là tạo tiền đề vững chắc cho sự phát triển đồng bộ của các yếu tố thị trường lao động, góp phần huy động, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực cho phát triển kinh tế - xã hội; chuyển đổi cơ cấu lao động theo hướng phát triển hiện đại và bảo đảm kết nối thị trường lao động trong nước với thị trường lao động khu vực và toàn cầu. Về các chỉ tiêu cụ thể, nhiều chỉ tiêu cụ thể tương đồng với các chỉ tiêu đã nêu trong lộ trình phát triển

52 Quyết định số 1216/QĐ-TTg về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, ngày 22 tháng 7 năm 2011

bền vững đến năm 2030 và kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2025 và chiến lược 2021-2030, được trình bày như bảng dưới đây:

Hình 24: Phát triển thị trường lao động đến năm 2030

STT	Mục tiêu	Hiện trạng	Giai đoạn	
		2020	2025	2030
Mục tiêu 1: Tăng số lượng công nhân lành nghề phù hợp với nhu cầu thị trường lao động				
1.1	Lao động qua đào tạo có bằng cấp và chứng chỉ	24%	30%	35-40%
1.2	Chỉ số Lao động có Kỹ năng trong Chỉ số Đổi mới Toàn cầu (GII)	Top 79 quốc gia	Top 60 quốc gia	Top 55 quốc gia
1.3	Tỷ lệ lao động có kỹ năng công nghệ thông tin	N/A	80%	90%
Mục tiêu 2: Tạo việc làm tốt hơn cho người lao động				
2.1	Tỷ lệ thất nghiệp chung	2.52%	< 3%	< 3%
2.2	Tỷ lệ lao động làm việc lĩnh vực nông nghiệp	33.1%	< 30%	< 20%
2.3	Tốc độ tăng năng suất lao động xã hội trung bình	5.8%	> 6.5%/year	> 6.5%/year
Mục tiêu 3: Giảm tỷ lệ thanh niên không có việc làm, không đi học hoặc không qua đào tạo				
3.1	Tỷ lệ thanh niên không có việc làm, không qua trường học hoặc đào tạo	12.9% (Q3/2020)	<8%	<8%
3.2	Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên thành thị	10.63%	<7%	<7%
3.3	Tỷ lệ thất nghiệp của thanh niên nông thôn	N/A	<6%	<6%
Mục tiêu 4: Đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho người lao động				
4.1	Tỷ lệ lao động trong độ tuổi tham gia BHXH	33.5%	45%	60%
Mục tiêu 5: Đầu tư, phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động quốc gia về giao dịch việc làm hiện đại, đồng bộ, thống nhất và liên thông giữa các hệ thống thông tin				
5.1	Học sinh, sinh viên tốt nghiệp trung học phổ thông được hướng nghiệp	N/A	80%	>90%
5.2	Lao động sẽ được hệ thống trung tâm dịch vụ việc làm tư vấn, giới thiệu việc làm	N/A	40%	45%
5.3	Hạ tầng kỹ thuật, phần mềm, hệ thống chia sẻ và tích hợp kết nối dữ liệu; chuyển đổi và chuẩn hóa cơ sở dữ liệu quốc gia về lao động	N/A	Hoàn thành cho đến khi 2025	N/A
	Hệ thống thông tin thị trường lao động	N/A	Đến 2030, kết nối CSDL thị trường lao động quốc gia, kết nối với các nước mục tiêu trong khu vực	

Nguồn: Quyết định số 176/ QĐ-TTg⁵³ về chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động

So với giai đoạn trước (2011-2020), chương trình chiến lược này thể hiện cách tiếp cận dựa trên giải pháp, đưa ra các mục tiêu rõ ràng theo mục tiêu góp phần phát triển kinh tế xã hội và giải quyết những thách thức chủ yếu về phát triển NNL đã được ghi nhận trong giai đoạn trước. Trong đó, nêu rõ các mục tiêu về dịch vụ hỗ trợ cho người lao động, một trong những điểm yếu lớn nhất của hệ thống phát triển NNL, như đặt mục tiêu hướng nghiệp cho học sinh tốt nghiệp trung học phổ thông (tối thiểu 80% vào năm 2025 và 90% vào năm 2030), và chỉ tiêu về dịch vụ giới thiệu việc làm cho người lao động.

1.3.3 Các chính sách và kế hoạch trọng điểm ảnh hưởng đến PTNNL Việt Nam trong thập kỷ tới

Phát triển nguồn nhân lực (PTNNL) được xác định là một trong những giải pháp chiến lược quan trọng hàng đầu để phát triển bền vững kinh tế - xã hội Việt Nam trong những thập kỷ tới và được đưa vào các mục tiêu trọng tâm trong các chiến lược, kế hoạch tổng thể quốc gia như Chiến lược Phát triển

53 Quyết định số 176/ QĐ-TTg về Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động, ngày 05/02/2021

Kinh tế - Xã hội 2021-2030; Nghị quyết 136/NĐ-CP về phát triển bền vững đến năm 2030. Hình dưới đây trình bày các chính sách trọng điểm của chính phủ về các chiến lược và kế hoạch phát triển dài hạn, từ đó chúng ta có thể xem xét các khía cạnh liên quan đến PTNNL.

Hình 25: Danh sách các văn bản chính sách, kế hoạch liên quan đến phát triển nguồn nhân lực và phát triển công nghiệp trong thời gian tới

Chủ đề	Tên văn bản	Thời gian ban hành	Kế hoạch thời gian	
			To 2025	To 2030
Phát triển kinh tế xã hội	Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam 10 năm 2021 - 2030 ⁵⁴	02/2021		
	Nghị quyết 50 / NQ-CP về các chương trình hành động của Chính phủ thực hiện nghị quyết của Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng cộng sản Việt Nam	20/05/2021	(với tầm nhìn tới 2050)	
	Nghị quyết số 16/2021 / QH15 về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021-2025	27/07/2021		
Phát triển bền vững	Quyết định 681/ QĐ-TTg về lộ trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam đến năm 2030	04/06/2019		
	Nghị quyết 136/ NQ-CP về phát triển bền vững	25/09/2020		
	Quyết định 1658/ QĐ-TTg Phê duyệt Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050	01/10/2021	(với tầm nhìn tới 2050)	
Phát triển công nghiệp	Quyết định số 879/ QĐ-TTg về Chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025, đến năm 2035	09/06/2014	(với tầm nhìn tới 2035)	
	Nghị quyết số 23-NQ / TW về định hướng chính sách xây dựng phát triển công nghiệp cả nước đến năm 2030, định hướng 2045	22/03/2018	(với tầm nhìn tới 2045)	

54 Trang web Chính phủ Việt Nam: <https://tulieuvankien.dangcongsan.vn/ban-chap-hanh-trung-uong-dang/dai-hoi-dang/lan-thu-xiii/chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-3735>

Chủ đề	Tên văn bản	Thời gian ban hành	Kế hoạch thời gian	
			To 2025	To 2030
	Quyết định số 749/QĐ-TTg về việc giới thiệu Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030	03/06/2020		(định hướng đến năm 2030)
Nguồn nhân lực	Quyết định số 176/QĐ-TTg về chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động đến năm 2030	05/02/2021		
	Quyết định số 2239/QĐ-TTg về chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045	30/12/2021		(với tầm nhìn tới 2045)

Mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2025 và 2030

Tháng 1 năm 2021, Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ 13 của Đảng Cộng sản Việt Nam đã thông qua Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021-2030. Sau đó, Nghị quyết số 16/2021/QH15 về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025 nêu rõ các mục tiêu đến năm 2025 cũng được ban hành. Bảng dưới đây trình bày các mục tiêu chủ yếu về kinh tế và xã hội đến năm 2025 và 2030⁵⁵, nội dung này cũng tham khảo hiện trạng của từng mục tiêu vào năm 2020.

Hình 26: Mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội đến năm 2025 - 2030

STT	Mục tiêu	Tình trạng 2020 (tham khảo)	Cột mốc	
			Tới 2025	Tới 2030
A. Mục tiêu kinh tế				
1	Tốc độ tăng trưởng GDP bình quân	TB 2016 - 2020 5.9%	TB 2021-2025 6.5% - 7%	7%/year
2	GDP bình quân đầu người	3,521 USD	4,700 – 5,000 USD	7,500 USD
3	Đóng góp của ngành công nghiệp chế biến chế tạo trong GDP	16.9%	25%	30%
4	Đóng góp của nền kinh tế kỹ thuật số vào GDP	N/A	20%	30%
5	Tốc độ tăng năng suất lao động xã hội bình quân	5.8%	> 6.5%/năm	> 6.5%/năm
6	Tỷ lệ đô thị hóa	37.3%	45%	>50%
7	Đóng góp của năng suất nhân tố tổng hợp (TFP) vào tăng trưởng	45.2% (TB 2016-2020)	45%	50%
B. Mục tiêu xã hội				
8	Chỉ số phát triển con người (HDI)	0.704 (at 2019)	N/A	> 0.7
9	Tuổi thọ trung bình	73.7 năm	74.5 năm	75

55 Với mục đích tập trung vào các khía cạnh liên quan đến nguồn nhân lực, phần này không đề cập đến các mục tiêu chuyên biệt về môi trường

STT	Mục tiêu	Tình trạng 2020 (tham khảo)	Cột mốc	
			Tới 2025	Tới 2030
10	Tỷ trọng lao động khu vực nông nghiệp trong tổng số lao động	33.1%	25%	< 20%
11	Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo	64.5%	70%	75%
12	Tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn	24%	28 – 30%	35-40%

Nguồn: Hiện trạng 2020: TCTK, Dự thảo báo cáo Tổng kết thực hiện Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2011 - 2020, xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 10 năm 2021-2030⁵⁶, Mốc 2025-2030: Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội Việt Nam 10 năm 2021-2030, Nghị quyết số 16/2021/QH15⁵⁷, Nghị quyết số 23-NQ/TW⁵⁸, Quyết định số 176/QĐ-TTg⁵⁹, Quyết định số 749/QĐ-TTg⁶⁰

Có thể thấy, Chính phủ vẫn giữ những mục tiêu đầy tham vọng về tăng trưởng GDP bất chấp nền kinh tế toàn cầu đang bị ảnh hưởng nặng nề bởi đại dịch Covid-19 và tốc độ tăng trưởng GDP và GDP bình quân đầu người của Việt Nam năm 2020 chỉ ở mức 2,9% và 1,98% tương ứng. Bên cạnh đó, cả chiến lược 10 năm và kế hoạch phát triển 5 năm đều đặt ra các mục tiêu về tỷ lệ phát triển của ngành công nghiệp chế biến chế tạo cũng như kinh tế số trên GDP, điều chưa có trong các kế hoạch phát triển trước đây. Điều này nhấn mạnh quyết tâm phát triển Việt Nam hướng tới một nước công nghiệp hóa, thích ứng với sự vận động toàn cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

So với giai đoạn trước, CLPTKTXHVN 2021 - 2030 vẫn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhưng đặt ra mục tiêu rõ ràng là đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao cho cuộc Công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế. Một số định hướng quan trọng của các giải pháp phát triển nguồn nhân lực được nêu rõ trong Chiến lược Phát triển KT-XH Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030:

- Phát triển Nguồn nhân lực được tiếp cận trong Chiến lược Phát triển KT-XH Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030 như một sự phát triển toàn diện, không chỉ tập trung vào phát triển kỹ năng hoặc năng lực làm việc mà còn bao gồm sức khỏe, năng lực, trình độ, sự tận tâm và trách nhiệm;
- Có bốn nhu cầu về nhân sự tập trung trong thập kỷ này: (i) Nhân sự công nghệ, (ii) Nhân sự chuyển đổi số, (iii) Nhân sự cấp quản lý: quản lý công nghệ, quản lý kinh doanh, quản lý công/truyền thông, và (iv) Nhân sự chăm sóc xã hội. Mặc dù chưa có định nghĩa về nhân sự cho nền công nghiệp 4.0, nhưng có thể thấy nhu cầu về nhân sự đã được đề cập một cách rõ ràng hơn so với giai đoạn trước, việc xác định kỹ năng quản lý là nhu cầu xuyên suốt;
- Đối với lĩnh vực GDNN, ưu tiên cải cách trong lĩnh vực này theo hướng mở và linh hoạt, nhằm (i) Nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia bằng cách phát triển lực lượng lao động được đào tạo có kỹ năng cao, (ii) Chuyển dịch tích cực cơ cấu lực lượng lao động; và (iii) Hỗ trợ đào tạo lại kỹ năng, giáo dục thường xuyên;

56 Báo điện tử: <https://nhandan.vn/tin-tuc-su-kien/bao-cao-tong-ket-thuc-hien-chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2011-2020-xay-dung-chien-luoc-phat-trien-kinh-te-xa-hoi-10-nam-2021-2030-621156/>

57 Nghị quyết số 16/ 2021/ QH15 về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2021-2025, ngày 27/7/2021

58 Nghị quyết số 23-NQ/ TW về Định hướng xây dựng phát triển công nghiệp cả nước đến năm 2030, định hướng 2045, ngày 22/03/2018

59 Quyết định số 176/ QĐ-TTg về Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động, ngày 05/02/2021

60 Quyết định số 749 / QĐ-TTg về việc giới thiệu Chương trình chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030, ngày 3/6/2020

- Về lĩnh vực GDĐH, tiếp tục cải cách GDĐH nhằm (i) Thúc đẩy việc thực hiện quyền tự chủ của GDĐH, (ii) Chuyển đổi các trường đại học công lập kém hiệu quả sang mô hình PPP; (iii) Tái cấu trúc mạng lưới giáo dục đại học (cao đẳng và đại học); và (iv) Phát triển một số cơ sở GDĐH trọng điểm hướng tới trở thành trung tâm giáo dục chất lượng cao của khu vực;
- Ngoài ra, các định hướng chung khác cũng được đề cập trong giai đoạn tới, bao gồm: (i) đảm bảo tính hòa nhập trong giáo dục, phát triển hệ thống giáo dục mở để đảm bảo việc học tập suốt đời và thúc đẩy xã hội học tập; (ii) giáo dục theo định hướng nhu cầu xã hội/ thị trường; (iii) cân bằng giữa giáo dục công lập và tư thục; (iv) tăng cường định hướng nghề nghiệp sau trung học cơ sở/trung học phổ thông

Bên cạnh đó, Việt Nam còn đặt mục tiêu tỷ trọng lao động khu vực nông nghiệp trong tổng lao động đến năm 2030 là dưới 20%, tức là nhu cầu nhân lực trong 10 năm tới phải trên 80% lao động ngành công nghiệp và dịch vụ.

Về chỉ tiêu phát triển xã hội, vẫn có hai chỉ tiêu quan trọng về lực lượng lao động qua đào tạo, tuy nhiên, chỉ tiêu về tỷ lệ lao động qua đào tạo có trình độ chuyên môn và chứng chỉ chuyên môn đã được điều chỉnh xuống thấp hơn nhiều so với Kế hoạch phát triển nguồn nhân lực 2011-2020 để thực tế hơn với thực trạng vào năm 2020.

Các mục tiêu và kế hoạch phát triển bền vững đến năm 2030

Nghị quyết 136/ NĐ-CP về phát triển bền vững, nhấn mạnh 17 mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam (MTPTBCVN) và củng cố Quyết định 681/ QĐ-TTg ngày 04/6/2019 về việc ban hành lộ trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững Việt Nam đến năm 2030.

Các MTPTBCVN được thiết lập thể hiện cam kết của Việt Nam trong việc phát triển đất nước hướng tới các mục tiêu bền vững chung toàn cầu. Trong số 17 mục tiêu phát triển nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực chủ yếu thể hiện ở “Mục tiêu 4: Bảo đảm giáo dục có chất lượng, bình đẳng và bao trùm, tăng cường các cơ hội học tập suốt đời cho mọi người” và “Mục tiêu 8: Đảm bảo tăng trưởng kinh tế bền vững, toàn diện, liên tục, tạo việc làm đầy đủ, năng suất và việc làm tốt cho tất cả mọi người”. Bảng dưới đây chỉ chọn các mục tiêu theo 2 mục tiêu này và các mục tiêu liên quan đến phát triển nguồn nhân lực:

Hình 27: Lộ trình thực hiện các mục tiêu phát triển bền vững của Việt Nam đến năm 2030

STT ⁶¹	Mục tiêu	Cột mốc		
		Tới 2020	Tới 2025	Tới 2030
Mục tiêu 4: Bảo đảm giáo dục có chất lượng, bình đẳng và bao trùm, tăng cường các cơ hội học tập suốt đời cho mọi người				
29	Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp			
	- Trường tiểu học	95%	97%	99%
	- Trường THCS	85%	87%	90%
32	Tỷ lệ người từ 15 tuổi trở lên tham gia học nghề trình độ trung cấp, cao đẳng, đại học	80%	85%	90%

61 Thứ tự mục tiêu được giữ nguyên như văn bản gốc Quyết định 681 / QĐ-TTg

STT ⁶¹	Mục tiêu	Cột mốc		
		Tới 2020	Tới 2025	Tới 2030
33	Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo	65%	70%	75%
34	Tỷ lệ lao động có kỹ năng CNTT-TT	70%	80%	90%
35	Tỷ lệ lao động dân tộc thiểu số đã qua đào tạo	40%	45%	50%
36	Tỷ lệ người khuyết tật còn khả năng lao động được học nghề	30%	35%	40%
37	Tỷ lệ người từ 15 tuổi trở lên biết chữ	98%	98.8%	99.6%
Mục tiêu 8: Bảo đảm tăng trưởng kinh tế vững chắc, toàn diện, liên tục, tạo toàn bộ công việc, năng suất và làm việc tốt cho tất cả mọi người				
67	Tốc độ tăng năng suất lao động	Duy trì bền vững mức tăng trưởng ở 5%		
68	Tỷ lệ thất nghiệp	<3%		
69	Tỷ lệ thiếu việc làm	<1.89%		
70	Tỷ lệ người từ 15-30 tuổi không có việc làm, giáo dục hoặc đào tạo	<7.5%	<8%	<8%

Nguồn: Nghị quyết 136/NQ-CP⁶², Quyết định 681/QĐ-TTg⁶³

Tỷ lệ lao động qua đào tạo vẫn là mục tiêu quan trọng để đảm bảo giáo dục chất lượng, bình đẳng và bao trùm cho tất cả mọi người vì nó cũng nằm trong các mục tiêu xã hội của kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, tỷ lệ lao động có kỹ năng CNTT-TT, tỷ lệ đối tượng yếu thế được đào tạo và các mục tiêu khác liên quan đến đảm bảo giáo dục phổ thông là những khía cạnh quan trọng của phát triển nguồn nhân lực được nhấn mạnh trong kế hoạch phát triển bền vững.

Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030⁶⁴

Bên cạnh đó, Chính phủ Việt Nam đã ban hành Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tập trung vào khoa học và công nghệ hiện đại, nguồn nhân lực chất lượng cao. Quyết định chỉ ra rằng Bộ GD&ĐT chịu trách nhiệm đưa tài liệu tăng trưởng xanh vào giáo dục ở tất cả các cấp, trong khi Bộ LĐTB-XH chịu trách nhiệm tổ chức đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật trong các ngành nghề kinh tế xanh, cũng như xây dựng các chính sách thúc đẩy việc làm xanh. Với chính sách mới này, Chính phủ Việt Nam đang ưu tiên phát huy nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế xanh cho giai đoạn tới.

Các mục tiêu và chính sách phát triển công nghiệp

Các mục tiêu và quy hoạch tổng thể phát triển công nghiệp Việt Nam gần đây nhất chủ yếu được điều chỉnh bởi hai chính sách năm 2014, bao gồm Quyết định số 879/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035; và kế hoạch hành động được quy định tại Quyết định số 880/QĐ-TTg phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển ngành công nghiệp Việt Nam đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Bên cạnh đó, nhận thấy những thách thức thực tế trong nhiều chính sách liên quan đến phát triển công nghiệp, năm 2018, Nghị quyết 23 - NQ/TW đã điều chỉnh một số chỉ tiêu quan trọng về phát triển công nghiệp quốc gia đến năm 2030, tầm nhìn đến năm

62 Nghị quyết số 136/NQ-CP về Phát triển bền vững ngày 25/09/2020

63 Quyết định số 681/QĐ-TTg về Lộ trình triển khai các mục tiêu phát triển bền vững ngày 04/06/2019

64 Quyết định 1658/QĐ-TTg về việc Phê duyệt Chiến lược quốc gia về tăng trưởng xanh giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050, ngày 1/10/2021

2045 và định hướng xây dựng chính sách phát triển công nghiệp của đất nước. Trong các chỉ tiêu phát triển công nghiệp chủ yếu, có thể thấy công nghiệp chế biến, chế tạo đóng vai trò chủ đạo, dẫn dắt tăng trưởng chung của toàn ngành công nghiệp và của cả nền kinh tế. Nguồn nhân lực cho ngành sản xuất sẽ là chìa khóa cho sự phát triển trong tương lai.

Hình 28: Chỉ số tổng quát về phát triển công nghiệp

STT	Mục tiêu	Hiện trạng 2020	Cột mốc		
			Tới 2025	Tới 2030	Tới 2035
1	Tỷ trọng công nghiệp và xây dựng trong cơ cấu kinh tế quốc dân	Công nghiệp & Xây dựng 33.72%	45%	50%	
2	Tỷ trọng lĩnh vực công nghiệp trong GDP *	N/A	N/A	40%	N/A
3	Tỷ trọng lĩnh vực chế biến & chế tạo trong GDP *	16.9%	25%	30%	N/A
4	Tỷ trọng của ngành sản xuất trong GDP *	N/A	N/A	>20%	N/A
5	Tốc độ tăng giá trị gia tăng công nghiệp hàng năm *	N/A	N/A	8.5%	N/A
6	Tốc độ tăng giá trị sản xuất công nghiệp hàng năm	N/A	11 – 12.5%	10.5 – 11%	
7	Giá trị sản phẩm công nghiệp công nghệ cao, sản phẩm ứng dụng công nghệ cao trong GDP	N/A	45%	50%	
8	Tỷ trọng hàng công nghiệp xuất khẩu trong tổng kim ngạch xuất khẩu	90.9% (Q1/2021)	85 – 88%	> 90%	
9	Tỷ lệ hệ số hiệu quả sử dụng vốn của lĩnh vực công nghiệp (ICOR)	N/A	3.5 - 4%	3 - 3.5%	
10	Tốc độ tăng năng suất lao động bình quân lĩnh vực công nghiệp *	N/A	N/A	7.5%	N/A
11	Lực lượng lao động trong lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ	66.9%	N/A	> 70%	N/A

(*) các chỉ tiêu được bổ sung hoặc sửa đổi theo Nghị quyết số 23 - NQ/TW

Nguồn: Hiện trạng 2020: TCTK; Cột mốc: Nghị quyết số 23 - NQ/TW, Quyết định số 879/QĐ-TTg⁶⁵ Quyết định số 880 / QĐ-TTg⁶⁶

Gần đây, Việt Nam đã áp dụng các ngành công nghiệp ưu tiên dựa trên vùng địa lý để các ngành tập trung này có thể đạt mức phát triển cao nhất so với phần còn lại của khu vực. Riêng các ngành công nghiệp nặng tập trung ở phía Bắc, công nghiệp dịch vụ ở phía Nam và nông, lâm, ngư nghiệp ở Đồng bằng sông Cửu Long. Phát triển công nghiệp điện tử viễn thông ở các đô thị lớn như Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ. Do điều kiện khí hậu phù hợp, ngành năng lượng tái tạo chủ yếu tập trung ở miền Trung.

65 Quyết định số 879 / QĐ-TTg về Chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2035, ngày 09/6/2014
66 Quyết định số 880 / QĐ-TTg về Quy hoạch tổng thể phát triển ngành công nghiệp Việt Nam, ngày 09/6/2014

Hình 29: Các ngành, lĩnh vực công nghiệp ưu tiên đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035

Các ngành công nghiệp ưu tiên	Sản xuất & chế biến				Điện tử và viễn thông	Năng lượng mới và tái tạo	
	Cơ khí và luyện kim	Hóa chất	Chế biến nông, lâm, thủy sản	Hàng dệt, may, da và giày dép			
Các lĩnh vực công nghiệp ưu tiên đến năm 2025	<ul style="list-style-type: none"> Máy móc & thiết bị nông nghiệp Đóng tàu Ô tô & phụ tùng cơ khí Sản xuất thép 	<ul style="list-style-type: none"> Hóa dầu Technical plastic rubber Hóa dược 	<ul style="list-style-type: none"> Ưu tiên các sản phẩm nông, thủy sản, chế biến gỗ chủ lực 	<ul style="list-style-type: none"> Nguyên phụ liệu cho sản phẩm may mặc, giày dép xuất khẩu 	<ul style="list-style-type: none"> Thiết bị truyền thông và viễn thông 	<ul style="list-style-type: none"> Năng lượng nguyên tử vì mục đích hòa bình. 	
Các lĩnh vực công nghiệp ưu tiên đến năm 2035	<ul style="list-style-type: none"> Kim loại màu & vật liệu mới 	<ul style="list-style-type: none"> Hóa dược phẩm (vắc xin) 	N/A	<ul style="list-style-type: none"> Quần áo thời trang & giày cao cấp 	<ul style="list-style-type: none"> Y tế điện tử 	<ul style="list-style-type: none"> Năng lượng tái tạo (năng lượng gió, mặt trời, địa nhiệt và sóng) 	
Khu vực ưu tiên	<ul style="list-style-type: none"> Trung du và miền núi phía Bắc Đồng bằng sông Hồng Duyên hải Trung bộ Đồng bằng sông Cửu Long 	<ul style="list-style-type: none"> Đồng bằng sông hồng Đông Nam Bộ 	<ul style="list-style-type: none"> Tây Nguyên Đồng bằng sông Cửu Long 	<ul style="list-style-type: none"> Đông Nam Bộ 	<ul style="list-style-type: none"> Đồng bằng Sông Hồng Đông Nam Bộ 	<ul style="list-style-type: none"> Duyên hải Trung Bộ Tây Nguyên Đồng bằng sông Cửu Long 	
(Dự báo) Tỷ trọng giá trị sản xuất toàn ngành công nghiệp (%)	2010				55.84	3.54	4.22
	2015				61.79	6.8	5.85
	2025				72.74	7.54	6.9
	2035				74.61	10.75	8.64

Nguồn: Quyết định số 880/QĐ-TTg, Quyết định số 879/QĐ-TTg và Chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035

Mặc dù đặt mục tiêu hàng đầu là trở thành nước công nghiệp, ngành công nghiệp hỗ trợ của Việt Nam gần đây chưa phát triển, ngành công nghiệp chế biến, chế tạo phụ thuộc nhiều vào nguồn cung cấp nguyên liệu và linh kiện nhập khẩu, đặc biệt trong các ngành công nghiệp chính như điện tử, dệt may, giày dép, túi xách, lắp ráp ô tô, ... Do đó, khi dịch Covid-19 bùng phát tại các quốc gia chủ yếu cung cấp linh kiện và phụ kiện sản xuất cho Việt Nam, bao gồm Trung Quốc, Hàn Quốc và Nhật Bản, các công ty trong nước đã phải đối mặt với những thách thức đáng kể. Vì vậy, Chính phủ Việt Nam cũng ưu tiên

phát triển các ngành công nghiệp hỗ trợ, đặc biệt là các sản phẩm cơ khí, hóa chất, điện tử, viễn thông được ưu tiên phát triển nhằm nâng cao tỷ lệ nội địa hóa, giảm phụ thuộc từ bên ngoài, từ đó có thể tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu.

Theo Quyết định 68/ QĐ-TTg, Chính phủ dự kiến chi 870 tỷ đồng cho phát triển công nghiệp hỗ trợ giai đoạn 2021-2025, bao gồm 5 nhiệm vụ:

- (1) Kết nối hỗ trợ các doanh nghiệp trở thành nhà cung cấp sản phẩm của khách hàng trong và ngoài nước; thúc đẩy và thu hút đầu tư nước ngoài ngành công nghiệp hỗ trợ
- (2) Hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng hệ thống quản lý đáp ứng yêu cầu quản trị kinh doanh và quản trị sản xuất của chuỗi giá trị toàn cầu
- (3) Hỗ trợ đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất các sản phẩm công nghiệp hỗ trợ
- (4) Hỗ trợ nghiên cứu và phát triển, ứng dụng, chuyển giao và đổi mới công nghệ trong sản xuất thử nghiệm các linh kiện, phụ tùng và vật liệu
- (5) Xây dựng và vận hành trang thông tin công nghiệp hỗ trợ

Doanh nghiệp vừa và nhỏ và phát triển khởi nghiệp

Luật Hỗ trợ Doanh nghiệp Vừa và Nhỏ được ban hành năm 2017, tạo cơ sở cho việc hỗ trợ và khuyến khích hướng tới các doanh nghiệp vừa và nhỏ, và doanh nghiệp khởi nghiệp. Luật đã được cụ thể hóa bằng một số văn bản liên quan như được nêu trong Bảng dưới đây:

Hình 30: Danh sách các văn bản pháp luật liên quan đến DNVVN và Doanh nghiệp khởi nghiệp

Tên văn bản liên quan	Thời gian và thẩm quyền ban hành	Nội dung chính
Quyết định 844/ QĐ-TTg Phê duyệt chính sách hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025	18/05/2016 Thủ tướng	Phê duyệt chính sách hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025, nhằm hoàn thiện pháp luật về hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp; thiết lập cổng thông tin hệ sinh thái khởi nghiệp quốc gia; cung cấp hỗ trợ cho 800 dự án khởi nghiệp và 200 công ty khởi nghiệp
Luật Hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ	01/01/2018 Quốc hội	Quy định về nguyên tắc, nội dung, nguồn lực hỗ trợ DNNVV và trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức, cá nhân liên quan đến việc hỗ trợ DNNVV
Nghị định 38/2018/ NĐ-CP về Đầu tư vào công ty khởi nghiệp vừa và nhỏ	11/03/2018 Chính phủ	Hướng dẫn đầu tư vào các công ty khởi nghiệp vừa và nhỏ, thành lập, quản lý và vận hành các quỹ đầu tư mạo hiểm và sử dụng ngân sách của chính quyền địa phương để đầu tư vào các công ty khởi nghiệp
Nghị định 57/2018/ NĐ-CP về Chính sách ưu đãi đối với doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn	17/04/2018 Chính phủ	Quy định về ưu đãi bổ sung đầu tư và các thủ tục liên quan đối với doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực nông nghiệp và phát triển nông thôn, ưu tiên doanh nghiệp nhỏ và vừa và nhỏ
Nghị định 39/2019/ NĐ-CP về tổ chức và hoạt động của Quỹ phát triển DNNVV	10/05/2019 Chính phủ	Hướng dẫn thực hiện Điều 20 Luật DNNVV về tổ chức và hoạt động của Quỹ phát triển DNNVV

Tên văn bản liên quan	Thời gian và thẩm quyền ban hành	Nội dung chính
Thông tư 07/2020/ TT-BKHHCN về Hướng dẫn thành lập cơ sở ươm tạo DNNVV, cơ sở kỹ thuật hỗ trợ DNNVV và không gian làm việc chung hỗ trợ DNNVV khởi nghiệp	11/12/2020 Bộ Khoa học và Công nghệ	Hướng dẫn thành lập vườn ươm DNVVN, cơ sở kỹ thuật hỗ trợ DNVVN và không gian làm việc chung hỗ trợ DNVVN khởi nghiệp
Nghị định 80/2021/ NĐ-CP về sửa đổi một số điều của Luật hỗ trợ doanh nghiệp nhỏ và vừa	26/08/2021 Chính phủ	Xây dựng một số điều về tiêu chí xác định DNVVN, cung cấp hỗ trợ về công nghệ, thông tin, tư vấn, phát triển nguồn nhân lực, hỗ trợ DNVVN chuyển đổi từ hộ kinh doanh; các công ty khởi nghiệp, doanh nghiệp vừa và nhỏ mới tham gia vào các cụm ngành và chuỗi giá trị; trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức trong việc cung cấp hỗ trợ cho DNVVN

Nhiều hỗ trợ về các khía cạnh khác nhau đã được hình thành để hỗ trợ việc thành lập và hoạt động của các doanh nghiệp vừa và nhỏ và doanh nghiệp mới thành lập:

- (1) Tài chính & Thuế: tiếp cận tín dụng, quỹ bảo lãnh tín dụng cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ, thuế và chế độ kế toán;
- (2) Cơ sở hạ tầng và công nghệ: hỗ trợ khu vực sản xuất, công nghệ, hỗ trợ các cơ sở vườn ươm doanh nghiệp, cơ sở kỹ thuật và không gian làm việc chung; và
- (3) Khuyến khích và thúc đẩy kinh doanh: hỗ trợ mở rộng thị trường, tiếp cận thông tin, tư vấn và các vấn đề pháp lý và phát triển nguồn nhân lực.

Trong đó, các hoạt động hỗ trợ liên quan đến phát triển nguồn nhân lực chủ yếu là cung cấp các khóa/ chương trình đào tạo, bao gồm:

- Giảm, miễn học phí các khóa đào tạo, tập huấn bằng ngân sách nhà nước về khởi nghiệp, quản trị doanh nghiệp và đào tạo nghề cho người lao động làm việc trong doanh nghiệp nhỏ và vừa
- Cung cấp các chương trình đào tạo trực tuyến và các chương trình đào tạo thông qua các phương tiện thông tin đại chúng cho các DNVVN và tổ chức các khóa đào tạo tại cơ sở của các DNVVN tham gia vào khu vực sản xuất và chế biến.

Bên cạnh đó, các hỗ trợ cho các DNVVN trong việc chuyển đổi từ kinh doanh hộ gia đình sang các DNVVN và doanh nghiệp khởi nghiệp, trong việc tham gia các cụm kinh doanh và chuỗi giá trị cũng được quy định.

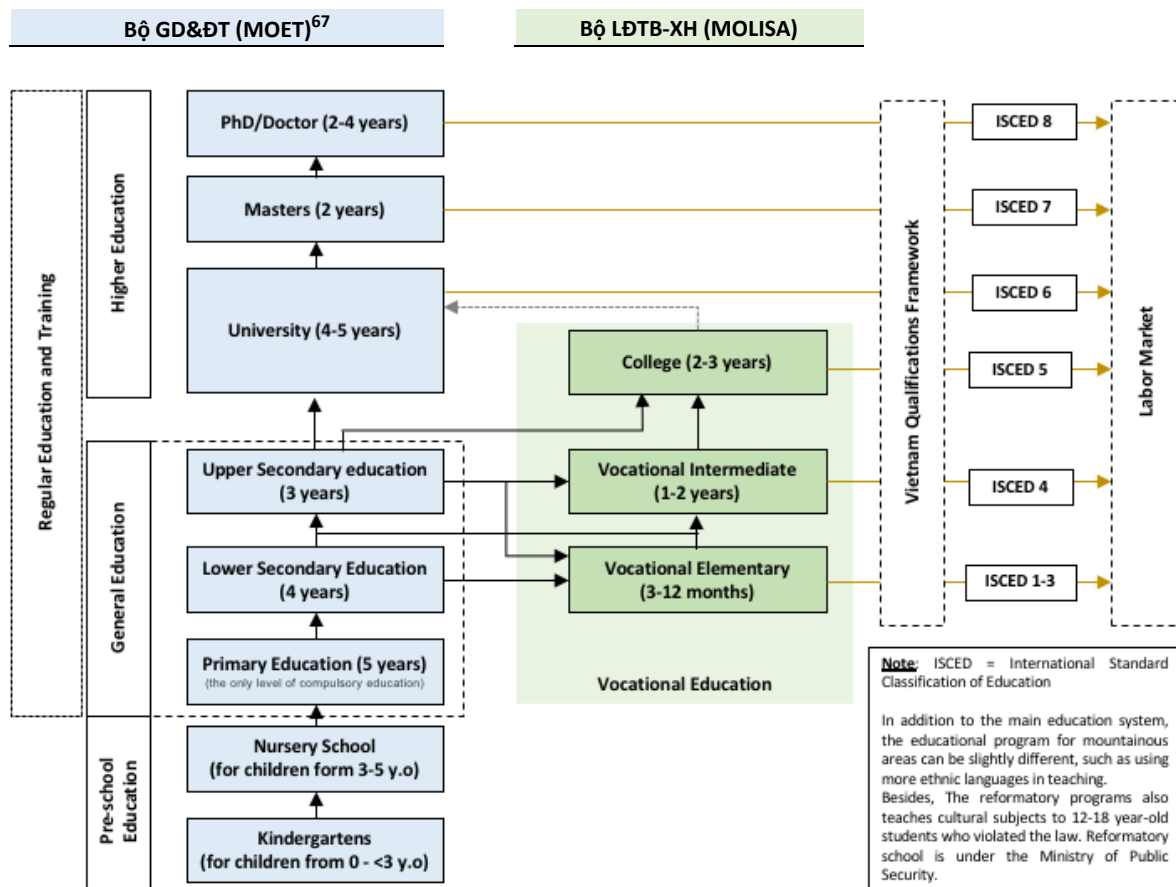
CHƯƠNG 2. HỆ THỐNG CUNG ỨNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI VIỆT NAM – GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VÀ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

2.1 Tổng quan về hệ thống giáo dục và quản lý nhà nước về GDĐH, GDNN

2.1.1 Tổng quan về hệ thống giáo dục

Hình dưới đây trình bày một cơ cấu tổng thể của ngành giáo dục ở Việt Nam, bao gồm thể hiện mối liên hệ giữa giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục thường xuyên, giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học như các lộ trình khác nhau từ giáo dục đến thị trường lao động.

Hình 31: Cấu trúc của hệ thống giáo dục Việt Nam, 2021



Nguồn: Nhóm nghiên cứu phát triển dựa trên tham khảo tài liệu từ Bộ LĐTB-XH, Bộ GD&ĐT

Giáo dục phổ thông được chia thành giai đoạn giáo dục cơ bản và giai đoạn giáo dục định hướng nghề nghiệp. Giai đoạn giáo dục cơ bản bao gồm giáo dục tiểu học và trung học cơ sở. Giai đoạn giáo dục định hướng nghề nghiệp từ cấp trung học phổ thông.

Mục tiêu của giáo dục phổ thông là phát triển toàn diện năng lực đạo đức, trí tuệ, thể chất, thẩm mỹ cho người học và các kỹ năng cơ bản để phát triển cá nhân, năng động, sáng tạo, hình thành nhân cách

67 Giáo dục sư phạm (trình độ trung cấp và cao đẳng) chịu sự quản lý của Bộ GD&ĐT

con người và trách nhiệm công dân, chuẩn bị cho người học tiếp tục học lên cao, hoặc giáo dục nghề nghiệp hoặc tham gia vào thị trường lao động.

Việc sáp nhập và hợp nhất các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở ba cấp học đã tạo ra nhiều cơ hội để học sinh đạt được trình độ học vấn cao hơn. Từ các chương trình ISCED-4, sinh viên có thể tiến tới giáo dục đại học bao gồm Bằng Cao đẳng, sau đó là các chương trình Bằng Cử nhân Đại học.

2.1.2 Các cơ quan chính phủ quản lý GDĐH và GDN

(a) Vai trò của Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD&ĐT)

Bộ GD&ĐT là cơ quan Chính phủ thực hiện chức năng quản lý nhà nước về giáo dục mầm non, giáo dục phổ thông, giáo dục sư phạm (bao gồm trung cấp và cao đẳng), giáo dục đại học và các cơ sở giáo dục khác về các vấn đề sau:

- Mục tiêu giáo dục, chương trình, nội dung;
- Quy chế thi, tuyển sinh và cấp chứng chỉ;
- Phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục;
- Cơ sở vật chất và thiết bị trường học;
- Kiểm soát và kiểm định chất lượng giáo dục.

Vụ GDĐH thuộc Bộ GD&ĐT là cơ quan Chính phủ chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp hệ thống GDĐH, bao gồm các hoạt động sau:

(1) Tuyển sinh đại học và các hoạt động giáo dục

- Hướng dẫn và giám sát các chương trình GDĐH (chính quy/ không chính quy/ liên kết đào tạo/ hợp tác quốc tế...) về việc thực hiện công tác tuyển sinh, quy chế GD&ĐT
- Hướng dẫn xây dựng Khung Trình độ Quốc gia, chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra, Số lượng tín chỉ tối thiểu đối với các chương trình đào tạo, giáo trình giảng dạy và chương trình học
- Quy định cho các môn học bắt buộc

(2) Đảm bảo chất lượng GDĐH và đào tạo đội ngũ giảng viên

- Cung cấp hướng dẫn, kiểm tra và đánh giá về các điều kiện và năng lực cần thiết của các cơ sở GDĐH, các trường cao đẳng Sư phạm
- Phê duyệt chỉ tiêu đầu vào
- Giám sát việc thông báo công khai các thông tin về chất lượng giáo dục của các cơ sở GDĐH và các trường cao đẳng sư phạm trên website (như thông tin về cơ sở vật chất, đội ngũ giảng viên, kết quả các hoạt động giảng dạy và nghiên cứu, tỷ lệ có việc làm sau khi tốt nghiệp...)
- Giám sát các cơ sở GDĐH có vốn đầu tư nước ngoài

(3) Quản lý mạng lưới các cơ sở GDĐH và các trường cao đẳng Sư phạm

Bên cạnh Vụ GDĐH, còn có một số Vụ, Cục, Trung tâm và Hiệp hội khác thuộc Bộ GD&ĐT hỗ trợ quản lý và phát triển lĩnh vực GDĐH, chẳng hạn như Cục Quản lý Chất lượng, Cục Nhà giáo và Cán bộ Quản lý Cơ sở Giáo dục, Cục Hợp tác Quốc tế, v.v.

(b) Vai trò của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (Bộ LĐTB-XH)

Cho đến năm 2016, hệ thống giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam được quản lý song song bởi Bộ GD&ĐT và Bộ LĐTB-XH. Việc hợp nhất hai ngành GDNN trực thuộc Bộ GD&ĐT và Bộ LĐTB-XH thành một lĩnh vực GDNN thống nhất do Bộ LĐTB-XH quản lý có hiệu lực từ tháng 1 năm 2017, được quy định cụ thể trong Nghị quyết số 76/NQ-CP (ngày 3/9/2016), trong đó nêu rõ Bộ LĐTB-XH là cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp. Cụ thể, Tổng Cục Giáo Dục Nghề Nghiệp (TCGDNN) thuộc Bộ LĐTB-XH trở thành cơ quan quản lý nhà nước trung ương duy nhất quản lý lĩnh vực GDNN.

Với điều chỉnh này, toàn bộ hệ cao đẳng được tách ra khỏi hệ thống giáo dục đại học. Mục đích của việc điều chỉnh này là (1) giảm sự chồng chéo của hệ thống giáo dục, (2) thúc đẩy vai trò của giáo dục nghề nghiệp, (3) tạo cơ hội cho người học nghề tiếp tục học lên trình độ cao hơn, và (4) nâng cao chất lượng của giáo dục nói chung. Ngoài ra, đầu ra của hệ thống giáo dục quốc gia dựa theo trình độ cũng được gắn với Khung năng lực quốc gia Việt Nam⁶⁸ để đảm bảo chất lượng giáo dục đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (TCGDNN) thực hiện vai trò quản lý nhà nước về lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp (không bao gồm giáo dục sư phạm) trên phạm vi cả nước, quản lý và thực hiện các dịch vụ công về giáo dục nghề nghiệp. Các vai trò chính của TCGDNN được nêu như sau:

- (1) Phối hợp với các bộ, ngành liên quan hướng dẫn thực hiện các quy định của pháp luật về GDNN
- (2) Ban hành quy chế của các cơ sở GDNN; tuyển sinh, thi cử, tốt nghiệp;
- (3) Quy định chứng chỉ nghề và công nhận tương đương đối với người tốt nghiệp có trình độ đào tạo nghề ở nước ngoài;
- (4) Quy định yêu cầu kiến thức tối thiểu đối với từng cấp giáo dục nghề nghiệp; quy trình xây dựng, đánh giá và ban hành chương trình dạy nghề; biên soạn, thẩm định, phê duyệt và triển khai chương trình giáo dục nghề nghiệp;
- (5) Quản lý và thực hiện kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp;
- (6) Quản lý và triển khai công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề cho giáo viên và nhân viên quản lý;
- (7) Quyết định thành lập trường cao đẳng nghề

Nhìn chung, giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp là hai lộ trình tương đối độc lập. Các khía cạnh quản lý cần tới sự hợp tác của của Bộ LĐTB-XH và Bộ GD&ĐT hầu hết được thấy trong việc tạo điều kiện và định hướng nghề nghiệp cho học sinh từ cấp trung học cơ sở hoặc trung học phổ thông và việc triển khai các chương trình đào tạo liên thông (mô hình 9+), sẽ được thảo luận trong phần tiếp theo.

68 Quyết định số 1982 / QĐ-TTg phê duyệt Khung trình độ Việt Nam do Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 18 tháng 10 năm 2016

(c) Vai trò của các bộ ngành khác và chính quyền cấp tỉnh trong việc quản lý các cơ sở GDĐH và GDNN công lập

Ngoài sự quản lý của Bộ GD&ĐT hoặc Bộ LĐTB-XH, nhiều cơ sở GDĐH và GDNN công lập cũng có thể chịu sự quản lý của một "cơ quan chủ quản". Cơ quan chủ quản có thể là một bộ chủ quản quản lý các cơ sở GDĐH hoặc GDNN chuyên biệt hoặc chính quyền địa phương cấp tỉnh quản lý các cơ sở giáo dục thông qua Ủy ban nhân dân tương ứng của họ. Cụ thể, hai Đại học Quốc gia (Hà Nội và Tp.HCM) với một số trường đại học chuyên ngành do Văn phòng Thủ tướng Chính phủ trực tiếp quản lý.

Các vai trò chính của cơ quan quản lý nhà nước đối với các cơ sở GDĐH hoặc GDNN công lập là: (1) phân bổ ngân sách nhà nước cho hoạt động của các cơ sở GDĐH/GDNN; (2) tham gia quản lý GDĐH hoặc GDNN công lập thông qua Hội đồng quản trị hoặc Hội đồng trường về chiến lược phát triển, cơ cấu tổ chức và chính sách tài chính.

(d) Chương trình 9+

Cơ sở pháp lý: Mô hình 9+ là chương trình giáo dục liên thông giữa trình độ trung cấp và cao đẳng

Theo Quyết định 522/QĐ-TTg (ban hành ngày 15/5/2018) về việc phê duyệt đề án "Giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025", mục tiêu của Chính phủ là đến năm 2025 có ít nhất 40% học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở theo học GDNN ở trình độ sơ cấp và trung cấp nghề (ít nhất là 30% đối với vùng có điều kiện kinh tế - xã hội kém phát triển). Định hướng nghề nghiệp và phân luồng học sinh cho giáo dục nghề nghiệp là nhiệm vụ quan trọng của Bộ LĐTB-XH với vai trò quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp. Chương trình cầu nối trong giáo dục nghề nghiệp là một trong những giải pháp hỗ trợ vai trò "định hướng nghề nghiệp và phân luồng học sinh đến giáo dục nghề nghiệp" này.

Bộ LĐTB-XH đã ban hành Thông tư 27/2017/TT-BLĐTBXH quy định chương trình cầu nối tích hợp các trình độ giáo dục nghề nghiệp, trong đó có chương trình cầu nối liên thông trình độ sơ cấp và trình độ trung cấp, liên thông trình độ trung cấp với trình độ cao đẳng.

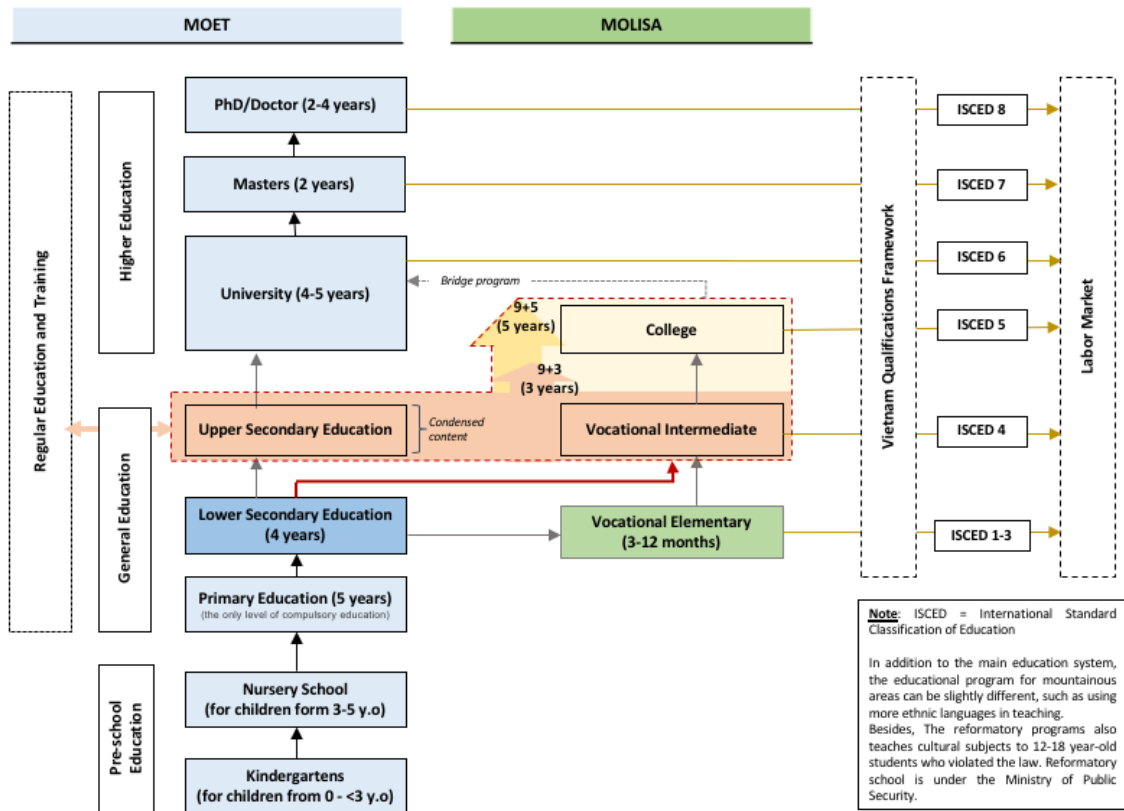
Theo Luật Giáo dục 2019 (có hiệu lực từ ngày 1/7/2020), mô hình 9+ có thể hiểu là: học sinh tốt nghiệp THCS nhưng không thể/không muốn tiếp tục học THPT và chuyển sang theo học chương trình GDNN chính quy tại các trường cao đẳng nghề. Khi đó, song song với việc được đào tạo nghề, học sinh sẽ được học các môn học phổ thông tương đương với các môn học ở trình độ trung học phổ thông.

Do đó, mô hình 9+ được thiết kế để cung cấp một lựa chọn giáo dục cho những học sinh tốt nghiệp THCS, những người không thể/ không muốn tiếp tục theo hướng GDĐH để theo học chương trình GDNN nhanh hơn, nhằm tham gia lực lượng lao động kỹ thuật nghề. Người học theo mô hình 9+ sẽ tham gia đồng thời hai chương trình đào tạo: chương trình giáo dục văn hoá trình độ trung học phổ thông (nội dung rút gọn được quy định bởi Bộ GD&ĐT) và chương trình đào tạo giáo dục nghề nghiệp được cung cấp bởi các cơ sở GDNN (do Bộ LĐTB-XH quản lý).

Bộ GD&ĐT đã có công văn đồng ý cho các cơ sở GDNN tổ chức nội dung giáo dục phổ thông cô đọng theo quy chế và hướng dẫn liên quan của Bộ GD&ĐT, tuy nhiên, theo phản hồi của phỏng vấn với các cơ sở GDNN, nội dung đào tạo này hầu hết do trung tâm giáo dục thường xuyên thuộc sở Giáo dục địa phương cung cấp.

Chương trình 9+ chủ yếu bao gồm mô hình '9+3' và mô hình '9 +5', diễn giải trên hệ thống giáo dục chung như bên dưới:

Mô hình 9+ trong tổng thể hệ thống giáo dục Việt Nam



Nguồn: Nhóm nghiên cứu phát triển dựa trên tham khảo tài liệu từ Bộ LĐTB-XH, Bộ GD&ĐT

Các lựa chọn đào tạo của mô hình 9+ bao gồm:

Mô hình	Đầu vào	Đầu ra	Thời gian	Nội dung giáo dục phổ thông
Chương trình 9+3	Tốt nghiệp trung học cơ sở	Trung cấp nghề	3 năm	<ul style="list-style-type: none"> Tương đương với giáo dục THPT (nội dung rút gọn theo quy định của Bộ GD&ĐT) Sau khi kết thúc, học sinh sẽ được nhận chứng chỉ hoàn thành nội dung GD THPT
Chương trình 9+5	Tốt nghiệp trung học cơ sở	Cao đẳng	5 năm	<ul style="list-style-type: none"> Tương đương với giáo dục THPT (nội dung rút gọn theo quy định của Bộ GD&ĐT) Cần có chứng chỉ công nhận hoàn thành nội dung giáo dục THPT để đủ điều kiện học trình độ cao đẳng Cần tham dự kỳ thi tốt nghiệp THPT quốc gia để có được bằng tốt nghiệp THPT cùng với bằng cao đẳng
Chương trình 9+4 ⁶⁹	Tốt nghiệp trung học cơ sở	Cao đẳng	4 năm	<ul style="list-style-type: none"> Tương đương với giáo dục THPT (nội dung rút gọn theo quy định của Bộ GD&ĐT) Cần có chứng chỉ công nhận hoàn thành nội dung giáo dục THPT để đủ điều kiện học trình độ cao đẳng Không nhất thiết phải thi lấy bằng tốt nghiệp THPT

Nhìn chung, sinh viên theo học mô hình 9+ này có thể đạt trình độ ISCED-4 sau 3 năm với bằng trung cấp nghề cộng với chứng chỉ bổ sung cho giáo dục trung học phổ thông, từ đó họ có thể tham gia thị trường lao động hoặc dành thêm thời gian học khoảng 2 năm để đạt được bằng tốt nghiệp GDNN trình độ cao đẳng, tương đương với trình độ ISCED-5.

(e) Liên thông từ GDNN sang GDĐH - một hướng đi của lộ trình học tập suốt đời

Một khía cạnh liên kết giữa lĩnh vực GDĐH và GDNN trong hệ thống giáo dục là cơ hội rộng mở cho sinh viên tốt nghiệp cao đẳng tiếp tục theo học đại học bằng cách đăng ký khóa đào tạo Cử nhân. Tuy nhiên, dường như đây chỉ là cơ hội về mặt lý thuyết, thực tế có thể khá khác biệt.

Phương thức chính thức để sinh viên tốt nghiệp GDNN tham gia chương trình GDĐH là thông qua thủ tục nhập học tiêu chuẩn mà yêu cầu phải hoàn thành trình độ trung học phổ thông và có chứng nhận tốt nghiệp từ kỳ thi quốc gia. Điều này có nghĩa là những người theo mô hình 9+ và hoàn thành chương trình '9+5' mới có cơ hội tiếp tục tham gia học trình độ GDĐH.

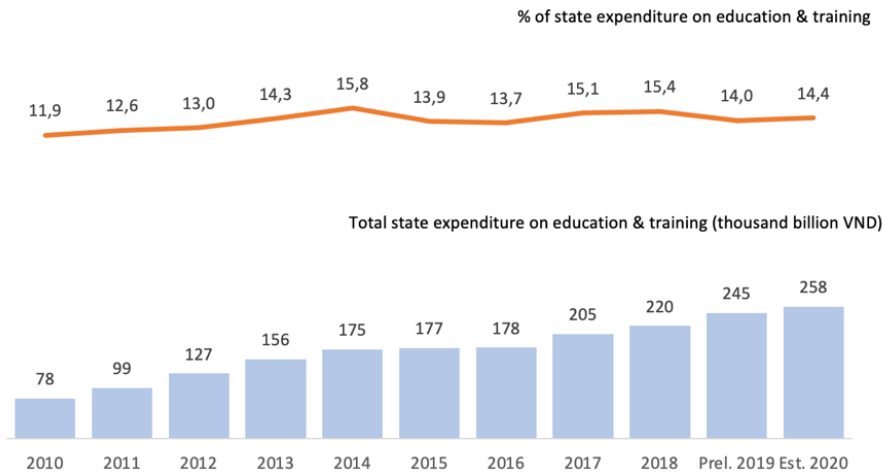
Bên cạnh đó, ngoại trừ những trường hợp có thỏa thuận giữa trường đại học và trường cao đẳng về các chương trình chuyển tiếp (trong đó sinh viên tốt nghiệp từ các trường cao đẳng đối tác của một chuyên ngành đã chọn với trình độ chuyên môn nhất định có thể tiếp tục chương trình học liên quan tại trường đại học đối tác), nhiều trường đại học không tự tin với chất lượng của sinh viên từ một trường cao đẳng để cung cấp một lộ trình học chuyển tiếp ngắn gọn. Nói cách khác, có một khoảng cách nhất định giữa chất lượng đầu ra của nhiều trường cao đẳng nghề và yêu cầu liên thông sang chương trình GDĐH tại một trường đại học.

69 Trong tài liệu chia sẻ của DVET cho nghiên cứu này, có tồn tại mô hình '9 + 4'; tuy nhiên, bằng văn bản chính thức chỉ có đề xuất chính thức của Bộ LĐTB & XH về việc chuyển đổi trình độ đào tạo liên thông lên trình độ cao đẳng (nghĩa là mô hình 9 + 5), trong đó có trình độ 9 + 3 (đào tạo liên thông lên trình độ trung cấp nghề) và trình độ 9 + 5. (giáo dục liên thông lên trình độ cao đẳng). Vì vậy có thể hiểu rằng 9 + 4 là một trường hợp đặc biệt của chương trình 9 + 5, áp dụng cho những học sinh không có nhu cầu lấy bằng cấp trung học phổ thông.

2.1.3 Đầu tư của nhà nước vào giáo dục và đào tạo

Luật Giáo dục 2019 quy định chi ngân sách cho giáo dục và đào tạo tối thiểu bằng 20% tổng chi ngân sách nhà nước. Chi tiêu của nhà nước cho giáo dục và đào tạo đã tăng lên đáng kể về mặt giá trị trong 10 năm qua. Tỷ trọng trên tổng chi tiêu nhà nước duy trì ổn định ở mức 14-15%.

Hình 32: Chi tiêu của nhà nước cho giáo dục và đào tạo ở Việt Nam (2010 - 2020)



Nguồn: Tổng cục thống kê, 2020

Việc phân bổ ngân sách nhà nước cho giáo dục và đào tạo phải đảm bảo tỷ lệ theo Nghị quyết số 29-NQ/TW ban hành ngày 4 tháng 11 năm 2013 của Ban Chấp hành Trung ương 8 khóa XI. Về chi ngân sách nhà nước cho GDĐH và GDNN, theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước năm 2015, theo quy định của Luật Ngân sách nhà nước năm 2015, ngân sách nhà nước không phân bổ chi riêng GDNN và GDNN, nhưng chi chung cho giáo dục, đào tạo và đào tạo nghề. Do đó, việc thống kê chi ngân sách nhà nước cho GDĐH và GDNN chỉ được xác định trong quá trình phân bổ và giao dự toán trong hệ thống Chính phủ

(a) Đầu tư cho giáo dục đại học

Tuy nhiên, lĩnh vực giáo dục đại học⁷⁰, nhận được tỷ lệ phân bổ vốn công thấp nhất (tính đến năm 2016: 0,33% GDP, 1,1% tổng chi tiêu chính phủ và 6,1% tổng chi tiêu chính phủ cho giáo dục và đào tạo)⁷¹. Tỷ lệ chi tiêu công cho giáo dục đại học trên GDP cho đến nay là thấp nhất khi so sánh đồng cấp với các nước có bối cảnh tương đồng. Các nguồn tài trợ công thường xuyên được phân bổ cho các cơ sở giáo dục thông qua các khoản tài trợ theo khối dựa trên lịch sử chi tiêu thay vì xem xét tình hình thực tế như số lượng học sinh thực tế hoặc bất kỳ phương thức đánh giá hiệu quả nào khác.

Tại Nhật Bản, chi tiêu công cho các cơ sở giáo dục tính theo tỷ lệ phần trăm GDP cho giáo dục đại học chỉ là 0,4% (2018). Tỷ trọng chi tiêu tư nhân cho giáo dục đại học là cao (tính đến năm 2018: 67,9%)⁷². Số lượng trường đại học công lập khoảng 160 trường (22%) trong khi trường tư thục khoảng 620 trường. Ở Việt Nam, số lượng lớn trường đại học công lập (84%) dường như đang tạo gánh nặng cho

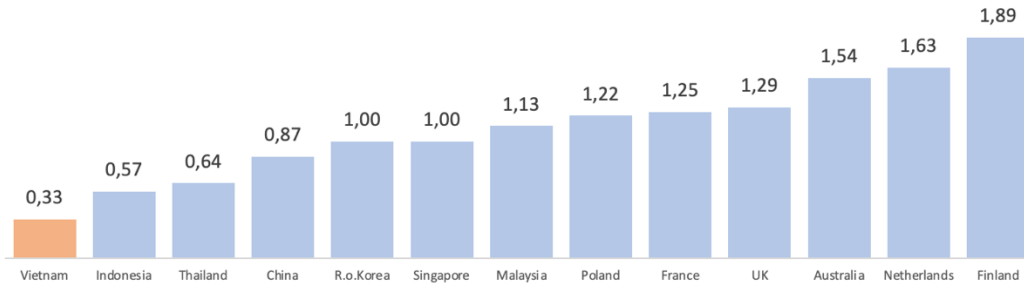
70 Giáo dục đại học (Tertiary Education) theo thống kê này được định nghĩa là từ ISCED 5 trở lên

71 Ngân hàng Thế giới - Cải thiện Hiệu suất Giáo dục Đại học ở Việt Nam: Các Ưu tiên Chiến lược và Lựa chọn Chính sách (2020)

72 OECD: <https://gpseducation.oecd.org/CountryProfile?primaryCountry=JPN&treshold=10&topic=EO>

ngân sách nhà nước. Đó cũng là động lực để tăng cường tự chủ đại học cho các cơ sở công lập nhằm nâng cao chất lượng giáo dục và hiệu quả của hệ thống.

Hình 33: Chi tiêu của chính phủ cho giáo dục đại học, tính theo% GDP (2016)



Nguồn: Ngân hàng thế giới, 2020

Đặc biệt, chi tiêu của Nhà nước cho lĩnh vực GDĐH tương đối thấp hơn so với các nước khác. Trước đó, chính phủ chú trọng đầu tư cho giáo dục phổ thông hơn là giáo dục đại học⁷³.

Hình 34: Chi tiêu công cho lĩnh vực GDĐH

	2004	2011	2015
% chi tiêu công cho GDĐH / Tổng sản phẩm quốc nội	0.33	0.24	0.24
% chi tiêu công cho GDĐH / Tổng chi tiêu của Chính phủ	1.16	0.83	0.80
% chi tiêu công cho GDĐH / Tổng chi tiêu của Chính phủ cho giáo dục	6.80	4.76	4.41

Nguồn: Ngân hàng thế giới, 2020

Chi tiêu cho mỗi sinh viên khi học đại học ở Việt Nam thấp hơn nhiều so với các nước khác. Ngân sách nhà nước đầu tư cho mỗi sinh viên cũng thấp, trong khi các trường đại học công lập chiếm 84% tổng số tuyển sinh⁷⁴. Tỷ lệ GDP bình quân đầu người trên chi tiêu cho giáo dục đại học trên mỗi sinh viên ở hầu hết các nước phát triển là 2,0 trong khi của Việt Nam là 3,4. Điều này phản ánh chi phí thấp cho giáo dục đại học ở Việt Nam, đồng thời cũng cho thấy tình trạng đầu tư dưới mức của trường GDĐH trong nước. Một lưu ý khác, sự chuyển đổi đang diễn ra theo hướng tự chủ của các trường đại học công lập ở Việt Nam ở một mức độ nào đó đã dẫn đến sự thay đổi đáng kể chi phí GDĐH cho sinh viên, có thể dẫn đến giảm số lượng tuyển sinh mới và tiềm ẩn nguy cơ lạm dụng nguồn thu của trường đại học cho mục đích tư nhân⁷⁵. Bên cạnh đó, nhiều trường đại học có lẽ không thể tạo ra đủ nguồn học phí thông qua các ngành học có tính thị trường.

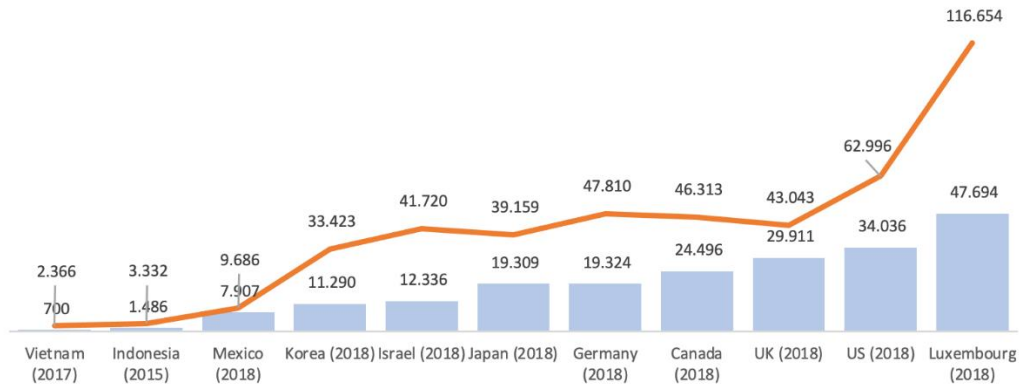
73 Ngân hàng Thế giới - Cải thiện Hiệu quả Giáo dục Đại học ở Việt Nam: Các Ưu tiên Chiến lược và Lựa chọn Chính sách (020)

74 Hội đồng quốc gia về giáo dục và phát triển nguồn nhân lực -

<http://hoidongquocgiagiaoduc.moet.gov.vn/tintuc/Pages/default.aspx?ItemID=5622>

75 Võ and Laking (2019), Nghiên cứu thể chế về tự chủ của các trường đại học công lập ở Việt Nam

Hình 35: Chi tiêu cho mỗi sinh viên và GDP bình quân đầu người (USD)



Lưu ý: Chi tiêu của chính phủ cho mỗi sinh viên là mức chi tiêu chung trung bình của chính phủ (hiện tại, vốn và chuyển trường) cho mỗi sinh viên trong một cấp học nhất định, được biểu thị bằng phần trăm GDP trên đầu người. Hầu hết chi tiêu trong giáo dục được dành để trả lương cho giáo viên và nhân viên khác cũng như các dịch vụ cốt lõi khác (trường học, tài liệu giảng dạy, sách và quản lý). Tuy nhiên, ở cấp đại học, các dịch vụ khác, đặc biệt là hoạt động nghiên cứu và phát triển (R&D), cũng chiếm một phần lớn chi tiêu và các dịch vụ phụ trợ⁷⁶.

Nguồn: Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (TCHTVPTKT), Ngân hàng thế giới

(b) Đầu tư của Nhà nước vào GDNN

Ngân sách nhà nước cũng được coi là nguồn tài chính chính và quan trọng nhất của GDNN. Theo số liệu thống kê từ hệ thống thông tin quản lý ngân sách và kho bạc, tổng dự toán chi ngân sách thường xuyên cho GDNN ghi nhận trên hệ thống năm 2019 là hơn 21.342 tỷ đồng, trong đó, từ ngân sách Trung ương là 5.146,7 tỷ đồng, từ ngân sách địa phương là 16.195,3 tỷ đồng. Dự toán được nhập và phê duyệt trên hệ thống ngân sách năm 2020 tính đến ngày 31/3/2020 là 17.708,8 tỷ đồng (từ ngân sách Trung ương: 4.420,7 tỷ đồng, từ ngân sách địa phương: hơn 13.278 tỷ đồng).

Ngân sách nhà nước phân bổ cho GDNN hiện được sử dụng cho ba khoản mục: chi thường xuyên, chi xây dựng cơ bản và các chương trình mục tiêu. Trong số các chương trình mục tiêu giai đoạn 2016 - 2020, có hai Chương trình mục tiêu quốc gia đáng chú ý đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt là “Chương trình Mục tiêu Quốc gia về Xây dựng Nông thôn Mới” và “Chương trình Mục tiêu Quốc gia về Giáo dục Nghề nghiệp”.

Chương trình mục tiêu quốc gia về nông thôn mới đã được phê duyệt tại Quyết định 1600/QĐ-TTg⁷⁷, bao gồm 11 nội dung thành phần, trong đó “nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn” là dự án đáng chú ý nhất. Chương trình mục tiêu quốc gia giáo dục nghề nghiệp và dạy nghề được phê duyệt tại Quyết định 899/QĐ-TTg⁷⁸ trong đó có dự án “Đổi mới và nâng cao chất lượng GDNN”. Phần lớn vốn nhà nước cấp cho các dự án GDNN thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia được sử dụng cho dự án “Cải cách và nâng cao chất lượng GDNN”, chiếm 64% và tăng hơn 2 lần từ năm 2016 đến năm 2018.

76 Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế (OECD): https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/eag_highlights-2012-16-en.pdf?expires=1635195665&id=id&accname=guest&checksum=1373DB18BC405D21DF969DA54B965740

77 Quyết định số 1600 / QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 16 tháng 8 năm 2016

78 Quyết định số 899 / QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 20/6/2017

Hình 36: Ngân sách nhà nước cho các dự án GDNV thuộc các Chương trình mục tiêu quốc gia (Đơn vị: tỷ đồng)



Nguồn: Báo cáo GDNV Việt Nam 2018, Viện GDNV Quốc gia

Về cơ cấu chi, ngân sách đã ưu tiên bố trí kinh phí cho giáo dục và đào tạo nghề ở vùng sâu, vùng xa, vùng cô lập, vùng khó khăn, biên giới, hải đảo, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Theo Quyết định số 46/2016 /QĐ-TTg về việc ban hành định mức phân bổ dự toán chi thường xuyên ngân sách Nhà nước năm 2017, định mức phân bổ chi giáo dục nghề nghiệp được điều chỉnh tăng bình quân 1,76 lần tùy theo vùng so với Quyết định số 59/2010/QĐ-TTg; định mức phân bổ chi giáo dục nghề nghiệp theo tiêu chí dân số đối với miền núi - dân tộc thiểu số ở đồng bằng, vùng sâu cao gấp 1,56 lần khu vực thành thị; vùng cao nguyên - quần đảo gấp 2,22 lần so với thành thị.

Ngoài ngân sách nhà nước, trên thực tế còn có nhiều nguồn đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp như kinh phí từ học phí, từ doanh nghiệp, nguồn vốn viện trợ phát triển chính thức ODA. Tuy nhiên, nguồn vốn đầu tư từ ngân sách nhà nước vẫn chiếm 60%. Bên cạnh những kết quả đạt được, việc phân bổ chi ngân sách nhà nước cho GDNV trong thời gian qua cũng gặp những khó khăn, hạn chế như: Tỷ trọng chi ngân sách nhà nước cho GDNV có xu hướng giảm dần, gây khó khăn trong việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị để nâng cao chất lượng việc dạy và học của các trường dạy nghề. Cùng với đó, việc huy động và phân bổ kinh phí của các bộ, ban, ngành cấp tỉnh cho phát triển giáo dục nghề nghiệp còn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

2.2 Hệ thống Giáo dục đại học - Thực trạng, Thách thức và Định hướng phát triển

2.2.1 Mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học (cơ sở GDĐH)

Tính đến tháng 9 năm 2021, Việt Nam có 278 trường đại học và học viện và 24 trường cao đẳng sư phạm dưới sự quản lý của Bộ GD&ĐT và số lượng các cơ sở công lập nhiều hơn các cơ sở tư nhân. Xét theo khu vực, khu vực phía Bắc và phía Nam là nơi tập trung hầu hết các cơ sở GDĐH ở Việt Nam. Trong khi, khu vực phía bắc tập trung một số lượng lớn các cơ sở công lập, thì khu vực phía nam, tỷ lệ cơ sở GDĐH tư nhân nhiều hơn.

Hình 37: Số lượng cơ sở GDĐH công lập và tư nhân theo vùng miền

Phân loại	Số lượng cơ sở GDĐH	Miền Bắc	Miền Trung	Miền Nam
Số lượng các cơ sở GDĐH	278	142	49	87
Các cơ sở GDĐH công lập	211	116	38	57
Các cơ sở GDĐH tư nhân	67	26	11	30

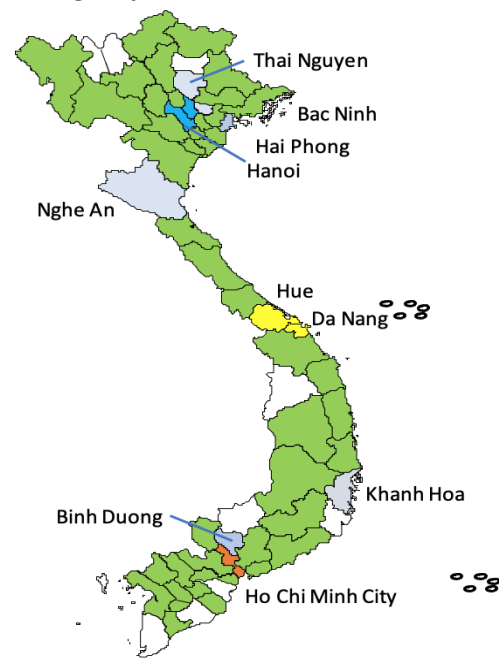
Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ dữ liệu của Bộ GD&ĐT

Phần lớn các trường đại học vẫn tập trung ở Hà Nội (137 trường) và TP Hồ Chí Minh (52 trường) - hai trung tâm kinh tế chính trị của Việt Nam. Số lượng cơ sở GDĐH ở Hà Nội chiếm gần một nửa tổng số cơ sở GDĐH ở Việt Nam. Các thành phố và tỉnh có vị trí địa lý tương đối đặc thù và tập trung vào lĩnh vực kinh tế có nhiều cơ sở GDĐH hơn so với các tỉnh khác, cụ thể như Đà Nẵng (13 trường), Huế (12 trường), Bắc Ninh (9 trường), Thái Nguyên (9 trường).

Số liệu thống kê này phản ánh sự mất cân đối trong việc phân bổ cơ sở GDĐH theo vùng địa lý, cơ hội tiếp cận GDĐH ở các thành phố lớn là nhiều hơn. Ngoài ra, khối tư nhân đang hoạt động tích cực hơn ở Hà Nội và TP.HCM (29 trên tổng số 67 trường ĐH ngoài công lập trên cả nước).

Hình 38: Bản đồ phân bố các trường đại học và cao đẳng sư phạm Việt Nam (tính đến 9/2021)

Quantity	Province (53)
137	Hanoi
52	HCM city
13	Da Nang
12	Hue
9	Bac Ninh - Thai Nguyen
7	Khanh Hoa - Nghe An
6	Binh Duong - Hai Phong
5	Nam Dinh - Dong Nai - Can Tho
4	Hung Yen - Hai Duong - Lam Dong
3	Vinh Long - Thai Binh - Vinh Phuc - Ba Ria Vung Tau - Long An - Dak Lak
2	Thanh Hoa - Kien Giang - Quang Nam - Quang Ninh Phu Yen - Phu Tho - Quang Ngai - Binh Dinh
1	Dong Thap - An Giang - Cao Bang - Hoa Binh - Tuyen Quang - Tay Ninh - Tra Vinh - Bac Lieu - Bac Giang - Tien Giang - Quang Tri - Binh Thuan - Ha Tinh Hau Giang - Quang Binh - Son La - Gia Lai - Ha Nam Ninh Binh - Dien Bien - Ha Giang - Lang Son - Yen Bai



Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ dữ liệu của Bộ GD&ĐT⁷⁹

Theo cơ quan chủ quản, trong số 278 cơ sở GDĐH, chỉ có 119 cơ sở chịu sự quản lý trực tiếp của Bộ GD&ĐT, các cơ sở GDĐH khác thuộc quyền quản lý của các cơ quan chủ quản khác bao gồm các bộ quản lý ngành, chính quyền địa phương hoặc các tổ chức nước ngoài.

79 Bộ GD&ĐT- <https://moet.gov.vn/giaoducquocdan/giao-duc-dai-hoc/Pages/tin-tuc.aspx?ItemID=7503>

Cơ quan chủ quản	Số lượng cơ sở GDĐH
Bộ GD&ĐT	119
Bộ Quốc phòng	22
Chính phủ	17
Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch	13
Bộ Y tế	11
Bộ Công thương	9
Bộ Công an	8
bộ Tài chính	4
Bộ Giao thông vận tải	4
Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn	4
Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn	4
Bộ Xây dựng	4
Các Bộ, Viện, Hiệp hội khác	54
Tổ chức nước ngoài	5

Nhìn chung, các cơ sở GDĐH, này sẽ tuân theo hướng dẫn và sự giám sát của Bộ GD&ĐT đối với các hoạt động liên quan đến giáo dục trong khi quản lý tài chính và tổng thể sẽ có sự quản lý trực tiếp của các tổ chức quản lý tương ứng mà cơ sở GDĐH trực thuộc. Đây là một trong những nguyên nhân khiến chi tiêu thường xuyên từ ngân sách nhà nước trên mỗi học sinh có sự chênh lệch lớn⁸⁰. Hiện trạng này có thể đặt ra yêu cầu cần đổi mới phương thức phân bổ ngân sách nhà nước cho giáo dục đại học, theo phương thức chi mới như đặt hàng, đấu thầu gắn với kết quả đầu ra, giảm dần phân bổ theo nhiệm vụ.

Ngoài ra, một số viện nghiên cứu đang hoạt động độc lập với các trường đại học, theo mô hình Đông Âu tách biệt giữa hoạt động giảng dạy và nghiên cứu. Sự tách biệt này có thể dẫn đến sự kém hiệu quả của cả kết quả giảng dạy và nghiên cứu cũng như trong việc sử dụng nguồn nhân lực và tài chính.

2.2.2 Đổi mới Giáo dục đại học - Tổng quan và thực trạng

(a) Tổng quan về đổi mới Giáo dục đại học giai đoạn 2011-2020

Luật Giáo dục đại học sửa đổi (2018) (Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học năm 2012) đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng; đẩy mạnh tự chủ đại học, sử dụng hiệu quả các nguồn lực, cải tiến trong quản lý lĩnh vực; và đổi mới quản trị các cơ sở giáo dục đại học.

Có 09 chính sách quan trọng cho phát triển GDĐH:

- (1) Sự phát triển của lĩnh vực GDĐH sẽ tập trung vào việc cung cấp lực lượng lao động có kỹ năng tốt cho phát triển kinh tế - xã hội.
- (2) Kinh phí và nguồn lực sẽ được cấp để phát triển giáo dục đại học theo nguyên tắc cạnh tranh, bình đẳng và hiệu quả thông qua đầu tư vào nghiên cứu và phát triển (NC&PT), ký kết hợp đồng nghiên cứu và đào tạo, cấp học bổng, tín dụng sinh viên và các hình thức khác. Phát triển

80 Báo điện tử Kiểm toán nhà nước: <http://baokiemtoannhanuoc.vn/giao-duc/ngan-sach-cho-giao-duc-dai-hoc-can-duoc-phan-bo-theo-don-dat-hang-cua-nha-nuoc-140037>

giáo dục đại học sẽ được hưởng những đặc quyền và khuyến khích nhất định về đất đai, thuế, tín dụng và các chính sách khác.

- (3) Hỗ trợ phát triển các cơ sở GDĐH với tiêu chuẩn khu vực và quốc tế; các cơ sở GDĐH có cam kết phát triển lực lượng lao động giảng dạy có kỹ năng cao; các cơ sở GDĐH phát triển các chương trình chuyên biệt và đóng góp vào việc đạt các mục tiêu phát triển quốc gia/ khu vực.
- (4) Khuyến khích phát triển các cơ sở GDĐH tư nhân và thúc đẩy xã hội hóa giáo dục với sự tham gia của các ngành và các bên liên quan vào sự phát triển của lĩnh vực GDĐH bao gồm các hoạt động giáo dục, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ.
- (5) Thúc đẩy quyền tự chủ cùng với trách nhiệm giải trình trong việc quản lý các cơ sở GDĐH.
- (6) Nhấn mạnh mối liên hệ giữa giáo dục và nhu cầu thị trường lao động, nghiên cứu và triển khai đổi mới công nghệ; tăng cường quan hệ đối tác giữa các cơ sở GDĐH với các doanh nghiệp, tổ chức khoa học và công nghệ; thúc đẩy sự tham gia của khối doanh nghiệp vào các hoạt động của GDĐH.
- (7) Cải thiện chính sách thu hút và giữ chân lực lượng giảng dạy có tay nghề cao, đặc biệt là những người có trình độ tiến sĩ và các giáo sư hàng đầu trong lĩnh vực tương ứng.
- (8) Cải thiện tính toàn diện và khả năng tiếp cận bình đẳng cho GDĐH.
- (9) Thúc đẩy hợp tác và hội nhập quốc tế trong lĩnh vực GDĐH.

Những thay đổi chính trong lĩnh vực GDĐH được phản ánh trong Luật Giáo dục Đại học mới bao gồm:

- Thúc đẩy sự đa dạng của các hình thức và mô hình giáo dục, cung cấp cho người học nhiều lựa chọn hơn để có được các cơ hội GDĐH dựa trên sở thích và điều kiện cá nhân cũng như thúc đẩy quá trình học tập suốt đời:
 - Định nghĩa rõ ràng hơn về các hình thức GDĐH khác nhau bao gồm giáo dục chính quy, giáo dục từ xa, học bán thời gian và giáo dục thường xuyên
 - Giới thiệu khái niệm về trường đại học nghiên cứu và trường đại học khoa học ứng dụng
- Khuyến khích chuyển đổi các cơ sở GDĐH công lập theo hướng tự chủ và phát triển khu vực GDĐH tư nhân
 - Các cơ sở GDĐH có thể tự quyết định và chịu trách nhiệm về chuyên môn, học tập, tổ chức, nhân sự, tài chính, tài sản và các hoạt động khác của mình trên cơ sở các quy định của pháp luật và năng lực của các cơ sở GDĐH.
 - Hội đồng trường có thực quyền quyết định các chiến lược phát triển; ban hành các nội quy, quy chế bao gồm quy chế tài chính; quyết định kế hoạch tuyển sinh, xây dựng chương trình mới, liên kết và hợp tác, các hoạt động đào tạo, giáo dục và nghiên cứu, đảm bảo chất lượng; xác định cơ cấu tổ chức và nhân sự; quyết định chủ trương đầu tư và việc sử dụng tài sản của cơ sở; quyết định các chính sách thu hút đầu tư, học phí và hỗ trợ sinh viên. Đáng chú ý, hướng đi này chỉ rõ rằng đại diện của cơ quan chủ quản là một thành viên của hội đồng trường, được coi là một giải pháp để giảm sự chùng chèo của các tầng quản lý khác nhau đối với các cơ sở GDĐH và tạo cho các cơ sở GDĐH công lập nhiều quyền tự chủ hơn.

- Sự phát triển của mạng lưới các cơ sở GDĐH đã nhấn mạnh đến hiệu quả của các nguồn lực, sự cân bằng giữa khu vực công và tư, thúc đẩy sự phát triển của các trường đại học tư thục không vì lợi nhuận và việc thành lập các trung tâm giáo dục đại học chiến lược.
 - Làm rõ chi tiết hơn về nguồn thu của các cơ sở GDĐH: Học phí và các khoản thu từ hoạt động đào tạo, khoa học và công nghệ và các dịch vụ đào tạo phụ trợ khác; Tiền chi của Nhà nước, các tổ chức, cá nhân khác để thực hiện các hợp đồng đào tạo, nghiên cứu; hoàn thành nhiệm vụ do Nhà nước giao; Thu từ hoạt động đầu tư của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước; nguồn thu bổ sung hàng năm từ hoạt động của tổ chức; Doanh thu hoạt động kinh doanh, hoạt động xã hội, đầu tư tài chính (nếu có) và các nguồn thu hợp pháp khác; Các khoản cho vay; Tài trợ, quyên góp, quà tặng của các cựu học sinh, các đơn vị trong và ngoài nước; Kinh phí của Nhà nước (nếu có)
- Chính sách linh hoạt hơn về đánh giá và xếp hạng các cơ sở GDĐH, cho phép khu vực tư nhân tham gia nhiều hơn và hội nhập với các tiêu chuẩn khu vực và quốc tế
- Các cơ sở GDĐH có thể lựa chọn và tham gia vào các hệ thống xếp hạng quốc gia hoặc quốc tế khác nhau.
 - Pháp nhân phi thương mại Việt Nam có thể xếp hạng cơ sở giáo dục đại học và có trách nhiệm bảo đảm tính trung thực, khách quan, minh bạch; công bố và giải thích phương pháp xếp hạng, tiêu chí và kết quả của họ.
- Khuyến khích nghiên cứu và chuyển giao công nghệ thông qua các hoạt động nghiên cứu tại các cơ sở GDĐH, sự tham gia của khu vực doanh nghiệp trong phát triển GDĐH và hợp tác quốc tế
- Cung cấp hỗ trợ thông qua các quỹ tài chính và khuyến khích cho các hoạt động nghiên cứu và phát triển tại các cơ sở GDĐH
 - Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia các hoạt động nghiên cứu và chuyển giao công nghệ với các cơ sở GDĐH
 - Khuyến khích các cơ sở GDĐH tham gia hợp tác quốc tế

(b) Chương trình và thành tựu đổi mới giáo dục đại học giai đoạn 2011 – 2020

Chương trình đổi mới GDĐH Việt Nam giai đoạn 2011-2020 đã có những cải cách đáng chú ý:

- Những thay đổi trong phương thức tuyển sinh đại học theo hướng đa dạng hóa phương pháp đánh giá và sử dụng hiệu quả hơn nguồn lực: (1) Kỳ thi quốc gia cấp trung học phổ thông được kết hợp với kỳ thi tuyển sinh đại học, giảm sử dụng nguồn lực để tổ chức hai kỳ thi riêng để đánh giá và giảm căng thẳng cho học sinh; (2) Ngoài việc sử dụng kết quả của kỳ thi nêu trên, có nhiều cách đánh giá khác nhau: căn cứ vào kết quả học tập cấp THPT hoặc căn cứ vào thành tích của học sinh đạt giải học sinh giỏi quốc gia, học sinh giỏi quốc tế.
- Đặt người học làm trung tâm của giáo dục: khuyến khích đào tạo theo tín chỉ, qua đó người học có thể chủ động lập kế hoạch học tập. Nhờ đó, thúc đẩy tính sáng tạo, tính chủ động và trách nhiệm của người học, đồng thời tôn trọng sở thích và năng lực cá nhân của mỗi người học trên con đường đạt được trình độ học vấn.
- Chuyển đổi trong đảm bảo chất lượng từ đó các cơ sở GDĐH sẽ tiến hành đảm bảo chất lượng nội bộ dựa trên các hướng dẫn do Bộ GD&ĐT cung cấp và có được sự đảm bảo chất lượng

bên ngoài thông qua các cơ quan có đủ năng lực. Các tiêu chuẩn cho các cơ sở GDĐH do Bộ GD&ĐT quy định có sự kết hợp chặt chẽ với các tiêu chuẩn khu vực của Cơ quan Đảm bảo Chất lượng Mạng lưới Đại học Châu Á (AUN-QA).

- Tăng cường công tác xã hội hóa giáo dục, khuyến khích sự đầu tư của các tổ chức và cá nhân. Điều này được cho là sẽ tạo ra nhiều cơ hội hơn cho những người học tương lai tiếp cận với GDĐH và nâng cao chất lượng giáo dục thông qua cạnh tranh công bằng giữa các cơ sở GDĐH.
- Tiếp tục chuyển đổi các cơ sở GDĐH công lập theo hướng tự chủ. Cải cách này đã tạo điều kiện cho các cơ sở GDĐH công lập có nhiều quyền lực hơn trong việc xác định chiến lược phát triển của mình, do đó nâng cao năng lực quản lý của các cơ sở GDĐH công lập, hiệu quả hoạt động, tốc độ phản ứng và khả năng thích ứng với những thay đổi, xu hướng mới của thị trường và sự phát triển kinh tế - xã hội.

Thành tựu đổi mới GDĐH giai đoạn 2011-2020 cơ bản đạt kết quả tích cực, thể hiện các mục tiêu đề ra của thời kỳ phát triển GDĐH theo hướng nâng cao chất lượng giáo dục, năng lực quản lý cơ sở và hội nhập quốc tế.

Mạng lưới các cơ sở GDĐH đã mở rộng và đóng góp mạnh mẽ vào việc cung cấp lực lượng lao động có kỹ năng cao

- Trong giai đoạn 2011 - 2019, số lượng các cơ sở GDĐH tăng 1,6 lần, số lượng giảng viên của các trường tăng gấp 1,6 lần. Riêng số giảng viên có trình độ tiến sĩ tăng gấp 3,3 lần⁸¹.
- Trong giai đoạn 2015-2020, trung bình hàng năm, giáo dục đại học cung cấp 470.000 cử nhân cho thị trường lao động Việt Nam (Bộ GD&ĐT) với đa dạng lựa chọn về ngành học. Đào tạo sau đại học cũng được mở rộng với nhiều chương trình hợp tác với các trường ĐH nước ngoài.

Có sự cải thiện đáng chú ý về chất lượng giáo dục của các cơ sở GDĐH

- Đến cuối năm 2020, cả nước có 404 chương trình GDĐH được đánh giá và công nhận, trong đó 192 chương trình của 48 cơ sở GDĐH được công nhận dựa trên các tiêu chuẩn trong nước và 212 chương trình của 36 cơ sở GDĐH được công nhận dựa trên các tiêu chuẩn nước ngoài (Bộ GD&ĐT)
- Hướng dẫn rõ ràng hơn của Bộ GD&ĐT liên quan đến việc thiết lập đầu ra của các chương trình và thiết kế các chương trình mới với yêu cầu có sự tham gia của khu vực doanh nghiệp để phản ánh xu hướng và nhu cầu của thị trường lao động. Các chương trình hiện có được yêu cầu đánh giá lại ít nhất 2 năm một lần để cập nhật kiến thức và công nghệ mới.
- Hoạt động nghiên cứu và chuyển giao công nghệ đã đạt được những kết quả tích cực: Trong giai đoạn 2009 - 2018, số lượng công bố quốc tế của các cơ sở GDĐH trên Scopus tăng 4,7 lần từ 1.764 bài báo lên 8.234 bài báo⁸². Một số cơ sở GDĐH tài trợ số tiền từ 5.500 đến 8.800 USD cho nhóm nghiên cứu có bài viết được đăng trên Scopus. 19/23 cơ sở GDĐH đang trong giai đoạn thí điểm tự chủ đã đạt được những kết quả đáng ghi nhận về công bố quốc tế (số lượng bài báo nghiên cứu đăng trên các tạp chí nghiên cứu quốc tế tăng gấp đôi từ năm 2014

81 Tạp chí Lịch sử Đảng - Tháng 8 năm 2021, "Giáo dục đại học (2011 - 2020) - Kết quả và bài học kinh nghiệm", Tr. 73-80
82 <https://dantri.com.vn/giao-duc-huong-nghiep/10-nam-so-luong-cong-bo-quoc-te-cua-viet-nam-tang-gan-5-lan-20190115081238291.htm>

- 2016, từ 848 tới 1.651 bài báo) và chuyển giao công nghệ (số lượng hợp đồng chuyển giao công nghệ tăng gấp ba lần trong giai đoạn 2013 - 2015).
- Theo Bảng xếp hạng Đại học Thế giới QS (QS)⁸³ của tổ chức giáo dục Anh Quacquarelli Symonds công bố năm 2018, lần đầu tiên Việt Nam có 02 đại diện lọt vào top 1.000 trường đại học tốt nhất thế giới là ĐHQG TP.HCM và ĐHQG Hà Nội. Tính đến ngày 27/11/2019, Việt Nam có 8 cơ sở⁸⁴ được xếp hạng trong danh sách 500 trường đại học hàng đầu châu Á (trong tổng số 13.578 cơ sở GDĐH).

(c) Dự thảo Chiến lược phát triển GDĐH giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045

Dự thảo “Chiến lược phát triển GDĐH giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045”⁸⁵ tập trung vào việc nâng cao chất lượng và hiệu quả của giáo dục đại học, tăng cường đầu tư và khả năng thích ứng với các xu hướng phát triển toàn cầu.

Bộ GD&ĐT xác định các yêu cầu đối với việc xây dựng Chiến lược tổng thể phát triển GDĐH giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050 là cơ sở để đổi mới, phát triển toàn diện và bền vững lâu dài của hệ thống giáo dục đại học Việt Nam. Chương trình cải cách tập trung mạnh mẽ vào việc phát triển một hệ sinh thái GDĐH thuận lợi cho sự xuất hiện của Trường Đại học của Tương lai. Đây được coi là “một tổ chức năng động mang tính toàn diện, hoạt động một cách linh hoạt, tự chủ về học tập, tổ chức và tài chính và có trách nhiệm giải trình, đồng thời đạt được những kết quả xuất sắc về đào tạo sinh viên tốt nghiệp có trình độ cao và đưa ra các nghiên cứu tiên tiến có thể tác động tích cực đến nền kinh tế quốc gia và khu vực”⁸⁶

83 11 chỉ số được sử dụng để biên soạn Bảng xếp hạng Đại học Châu Á của QS bao gồm: (1) Danh tiếng học thuật (30%), (2) Danh tiếng của nhà tuyển dụng (20%), (3) Tỷ lệ giảng viên/ sinh viên (10%), (4) Nghiên cứu quốc tế mạng (10%), (5) Trích dẫn trên mỗi bài báo (10%), (6) Bài báo trên mỗi giảng viên (5%), (7) Nhân viên có bằng tiến sĩ (5%), (8) Tỷ lệ giảng viên quốc tế (2,5%), (9) Tỷ lệ sinh viên quốc tế (2,5%), (10) Tỷ lệ sinh viên trao đổi trong nước (2,5%), và (11) Tỷ lệ sinh viên trao đổi nước ngoài (2,5%)

84 Trang web của Bộ GD&ĐT

85 Theo thông báo gần đây của Bộ GD & ĐT vào ngày 31 tháng 12 năm 2021, dự thảo “Chiến lược phát triển GD & ĐT 2021 - 2030 tầm nhìn đến năm 2045” vẫn đang trong quá trình hoàn thiện và chỉnh sửa cho phù hợp với mục tiêu của Chính phủ và ý kiến của các chuyên gia

86 Ngân hàng Thế giới - Cải thiện Hiệu suất Giáo dục Đại học ở Việt Nam: Các Ưu tiên Chiến lược và Lựa chọn Chính sách (2020)

➤ Ba trụ cột chính trong dự thảo chiến lược phát triển GDĐH giai đoạn 2021-2030 bao gồm:

Tối ưu hóa hệ thống	<p><i>Xây dựng Quy hoạch mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học và sư phạm giai đoạn 2021 - 2030⁸⁷</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Quy hoạch nhằm cơ cấu lại mạng lưới các trường đại học, đảm bảo quy mô, cơ cấu ngành nghề đào tạo hợp lý, đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ phát triển KT-XH đất nước; đồng thời đảm bảo hiệu quả đầu tư, hạn chế lãng phí; đảm bảo chất lượng giáo dục; tự do hóa, đổi mới, liên kết với doanh nghiệp Hình thành một số trường đại học danh tiếng mang tầm khu vực và thế giới Sáp nhập các trường đại học quy mô nhỏ, hoạt động kém hiệu quả và được quy hoạch theo hướng mở, phát triển các trường đại học có điều kiện bảo đảm chất lượng tốt. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tăng cường quyền tự chủ về thể chế của các cơ sở GDĐH ✓ Nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động ở cấp cơ sở và cấp ngành
Triển khai chiến lược đòn bẩy tài chính	<ul style="list-style-type: none"> Cải cách chính sách tài chính để nâng cao hiệu quả đầu tư công trong GDĐH Xây dựng chính sách khuyến khích đầu tư từ các lĩnh vực khác cho GDĐH
Chuyển đổi số trong lĩnh vực GDĐH	Tăng cường số hóa trong lĩnh vực GDĐH ở tất cả các cấp từ quản lý của chính phủ, giữa các TGDĐH và trong mỗi TGDĐH nhằm hướng tới một hệ thống GDĐH minh bạch, năng động, hiệu quả, hiệu quả hơn và tạo ra nhiều cơ hội hơn cho GDĐH chất lượng cao.

➤ Các kết quả mong đợi của chiến lược thập kỷ tới lần đầu tiên được hình dung thông qua việc đặt ra các mục tiêu cho 5 năm đầu tiên của kế hoạch

Như đã nêu trong Quyết định 69/ QĐ-TTg do Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 15/01/2019 về việc phê duyệt Kế hoạch phát triển chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019 - 2025, mục tiêu chung là nâng cao chất lượng giáo dục, nghiên cứu và chuyển giao công nghệ để đáp ứng nhu cầu về lực lượng lao động kỹ năng cao, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp, nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam ở tầm khu vực và quốc tế. Mục tiêu nói trên được lượng hóa dựa trên các chỉ số hoạt động chính sau.

87 Quyết định 209 QĐ-TTg ban hành ngày 17/02/2021

Hình 39: Các chỉ số hoạt động để phát triển chất lượng GDĐH giai đoạn 2019-2025

Các chỉ số phát triển chính	Đến năm 2025
Về chất lượng của sinh viên tốt nghiệp đại học	
Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp GDĐH đạt kết quả học tập theo chương trình và sẵn sàng tham gia thị trường lao động	100%
Về đảm bảo chất lượng	
Tỷ lệ giảng viên có trình độ thạc sĩ	100%
Tỷ lệ giảng viên có trình độ Tiến sĩ	Tối thiểu 35%
Tỷ lệ các cơ sở GDĐH đạt tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng trong nước	100%
Tỷ lệ các cơ sở GDĐH đủ điều kiện để đảm bảo chất lượng quốc tế có uy tín	Tối thiểu 10%
Tỷ lệ phần trăm các chương trình GDĐH đạt tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng trong nước hoặc quốc tế	Trên 35%
Về tự chủ thể chế	
Tỷ lệ các cơ sở GDĐH đạt được quyền tự chủ về thể chế và trách nhiệm giải trình	100%
Về hội nhập quốc tế	
Tỷ lệ các cơ sở GDĐH sử dụng nguồn tài liệu tham khảo và chương trình giảng dạy được chia sẻ bởi các cơ sở GDĐH có uy tín quốc tế	100%
Tỷ lệ các cơ sở GDĐH có các chương trình trao đổi sinh viên/ giảng viên với các cơ sở GDĐH khác trong khu vực và quốc tế	Trên 70%
Tỷ lệ phần trăm các cơ sở GDĐH cung cấp các chương trình trong số 8 chuyên ngành được các thành viên ASEAN công nhận lẫn nhau hoàn thành thủ tục chuyển đổi tín chỉ với các cơ sở GDĐH khác trong khu vực	Trên 70%
Số lượng các cơ sở GDĐH trong top 100 cơ sở GDĐH tốt nhất Châu Á theo hệ thống xếp hạng uy tín	Tối thiểu 2
Số lượng các cơ sở GDĐH trong top 400 cơ sở GDĐH tốt nhất Châu Á theo hệ thống xếp hạng uy tín	Tối thiểu 10
Số lượng các cơ sở GDĐH trong top 1000 các cơ sở GDĐH tốt nhất thế giới theo hệ thống xếp hạng uy tín	Tối thiểu 4
Về hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và phục vụ cộng đồng	
Tỷ lệ các cơ sở GDĐH có ít nhất 3 dự án nghiên cứu hàng năm với (các) đối tác quốc tế	Trên 30%
Tỷ lệ các cơ sở GDĐH có ít nhất 2 dự án nghiên cứu hoặc chuyển giao công nghệ hàng năm với (các) đối tác trong nước hoặc quốc tế	Trên 50%
Số lượng tạp chí khoa học của các TGDĐH trong nước đạt tiêu chuẩn khu vực và quốc tế của ASEAN và thế giới	Tối thiểu 10
Về chương trình giảng dạy	
Tỷ lệ các cơ sở GDĐH trong nước áp dụng giáo trình và tài liệu tham khảo nước ngoài	Trên 50%
Tỷ lệ chương trình giảng dạy được thiết kế đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và sự phát triển kinh tế xã hội	100%

Nguồn: Quyết định 69/QĐ-TTg do Thủ tướng Chính phủ ban hành ngày 15 tháng 01 năm 2019 về việc phê duyệt Kế hoạch phát triển chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019 - 2025

(d) Các giải pháp chiến lược phát triển GDĐH giai đoạn 2019 - 2025

Các giải pháp chiến lược phát triển GDĐH giai đoạn 2019 - 2025 thể hiện cách tiếp cận đột phá trên nhiều khía cạnh

- Các hành động quyết đoán hơn hướng tới quyền tự chủ cấp cơ sở và quản lý ngành
- ✓ Lựa chọn, phát triển và triển khai các mô hình quản lý cơ sở GDĐH hiệu quả
- ✓ Giảm sự tham gia và can thiệp của các tổ chức chính phủ
- ✓ Trao quyền cho các cơ sở GDĐH để chủ động phát triển các chiến lược
- ✓ Tách hoặc hợp nhất các cơ sở GDĐH không hiệu quả
- ✓ Ngừng các chương trình đã lỗi thời hoặc không đáp ứng được nhu cầu thị trường
- Chính sách có lợi hơn cho lực lượng giảng dạy và quản lý
 - ✓ Cải thiện các hoạt động đào tạo cho đội ngũ giảng viên
 - ✓ Tăng cường đầu tư vào lực lượng lao động giảng dạy và quản lý thông qua gói thu lao dựa trên hiệu suất và hỗ trợ trong các hoạt động nâng cao năng lực và các chương trình trao đổi quốc tế
 - ✓ Xây dựng chiến lược thu hút nhân tài để mời thêm các giảng viên có uy tín cao từ nước ngoài tham gia vào đội ngũ giảng dạy tại Việt Nam
- Các giải pháp sáng tạo để cải thiện trang thiết bị dạy học
 - ✓ Khuyến khích thực hiện đổi mới công nghệ
 - ✓ Thúc đẩy việc thành lập cơ sở nghiên cứu và phát triển hiện đại được chia sẻ giữa các cơ sở GDĐH và hình thành “làng đại học” để làm cơ sở cho sự hợp tác quốc tế trong các hoạt động nghiên cứu và giảng dạy
 - ✓ Khuyến khích chia sẻ tài nguyên và hợp tác nghiên cứu giữa các cơ sở GDĐH
- Đa dạng hóa các chương trình đào tạo cho sinh viên tốt nghiệp GDĐH để tạo thêm cơ hội học tập liên tục và đào tạo lại dựa trên nhu cầu thị trường lao động; phát triển các mô hình giảng dạy khác nhau bao gồm đào tạo trực tuyến và từ xa; khuyến khích thành lập các trung tâm đào tạo tại các doanh nghiệp;
- Xây dựng hệ thống thu thập và xử lý dữ liệu phục vụ dự báo nhu cầu nhân lực kỹ năng cao;
- Tiếp tục đẩy mạnh hoạt động nghiên cứu và chuyển giao công nghệ, hội nhập quốc tế

2.2.3 Những thách thức hệ thống còn tồn tại & quan điểm của các bên liên quan

Tuy đã có nhiều khuyến nghị về việc cải cách GDĐH cần hướng tới xây dựng hệ thống GDĐH đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và có tính cạnh tranh cao, GDĐH Việt Nam vẫn chưa thể khẳng định vị thế như vậy cho tới năm 2020, dù những tiến bộ đáng kể trong việc nâng cao chất lượng và hiệu quả giáo dục trong hơn 10 năm qua là không thể phủ nhận. Một số lý do dẫn đến tốc độ đổi mới còn chậm và rời rạc là “lĩnh vực GDĐH khá lệ thuộc vào sự quản lý của bộ máy hành chính Nhà nước vốn khá chậm chạp” và “toàn ngành GDĐH được đánh giá là cần có sự phối hợp tốt hơn để hội nhập toàn cầu, và để

các trường đại học công lập được trao cho năng lực tự chủ thể chế phù hợp”⁸⁸. Quá trình cải cách GDĐH trong những năm qua có thể được coi là còn “lộn xộn, tự phát, thiếu sự nhất quán và mạch lạc” nhưng cũng đồng thời “rất mới mẻ, năng động, sáng tạo và đầy khát vọng”⁸⁹. Quá trình chuyển đổi cũng có thể mang lại cho GDĐH Việt Nam cơ hội tái định vị mình một cách đáng chú ý trong bối cảnh phát triển GDĐH toàn cầu.

Phần này sẽ được tóm tắt và chia thành 9 mục: (a) *Quản trị và quản lý nhà nước đối với GDĐH*, (b) *Quyền tự chủ về thể chế và trách nhiệm giải trình*, (c) *Đảm bảo chất lượng*, (d) *Đội ngũ giảng viên*, (e) *Cơ sở hạ tầng giảng dạy tập trung vào năng lực số hóa của các cơ sở GDĐH*, (f) *Nghiên cứu hàn lâm và chuyển giao công nghệ*, (g) *Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực GDĐH*, (h) *Công tác tuyển sinh* và (i) *Các mô hình đại học mới nổi*

(a) Quản trị và quản lý nhà nước về GDĐH

Tồn tại nhiều luồng quản lý nhà nước về các cơ sở GDĐH công lập

Từ góc độ khung quy định, mặc dù gần đây đã có sự chuyển biến tích cực từ việc sửa đổi Luật Giáo dục đại học năm 2018 nhưng vẫn tồn tại tình trạng rời rạc, thiếu thống nhất với thực tế là giáo dục đại học chịu sự giám sát không chỉ của Bộ GD&ĐT mà còn của một số cơ quan quản lý khác trong đó có các bộ và chính quyền địa phương thông qua Ủy ban nhân dân của họ. Vẫn còn nhiều mâu thuẫn giữa các quy định khác nhau liên quan đến việc quản lý các cơ sở GDĐH công lập. Theo quy định của Luật Giáo dục Đại học sửa đổi năm 2018, Hội đồng trường sẽ có nhiều thẩm quyền hơn và quyền ra quyết định trong việc quản lý cơ sở. Tuy nhiên, là một tổ chức công dưới sự quản lý của cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở GDĐH công lập cũng sẽ phải tuân theo các quy định khác về các vấn đề như phân bổ ngân sách nhà nước, sử dụng tài sản công hoặc tổ chức nhân sự cho các tổ chức công. Sự không nhất quán của nhiều quy định này đã gây ra sự phức tạp và rời rạc hơn trong khuôn khổ pháp lý về quản lý các cơ sở GDĐH công và sự nhầm lẫn đối với quá trình tự chủ ở cấp cơ sở.

Phân bổ ngân sách nhà nước cho các cơ sở GDĐH không hiệu quả

Các cơ sở GDĐH công lập nhận tài trợ thường xuyên của nhà nước thông qua các cơ quan quản lý tương ứng của họ dưới hình thức tài trợ không hoàn lại. Khối lượng tài trợ được tính toán dựa trên số lượng chỉ tiêu sinh viên đăng ký tối đa thay vì số lượng thực tế hoặc các phương pháp đo lường khác⁹⁰. Mức chi cho mỗi sinh viên cũng có thể thay đổi tùy theo cơ quan chủ quản tương ứng (ví dụ: chi phí công bình quân cho mỗi sinh viên đối với các trường đại học trực thuộc Bộ GD&ĐT là dưới 9 triệu đồng/năm trong khi ĐHQG-Hà Nội nhận từ Bộ Tài chính là khoảng 30 triệu đồng/năm). Mặt khác, mặc dù con đường chuyển đổi sang tự chủ cấp cơ sở được kỳ vọng sẽ giảm bớt gánh nặng nhất định cho ngân sách nhà nước, nhưng có thể phát sinh nhu cầu khác về sử dụng nguồn vốn nhà nước cho sự phát triển chung của GDĐH để đạt được các mục tiêu đầy tham vọng trong thập kỷ tới.

88 Hayden M., Le-Nguyen D.C. (2020) Đánh giá về Chương trình Cải cách Giáo dục Đại học ở Việt Nam. Trong: Lê Hà P., Bá Ngọc D. (eds) Giáo dục đại học xã hội chủ nghĩa định hướng thị trường Việt Nam

89 Phan L.H., Doan B.N. (2020) Giới thiệu và tiền đề về tác phẩm: Người chơi ‘mới’, khóa học ‘mới’, phương pháp ‘mới’ và “hương vị mới”. Trong: Lê Hà P., Bá Ngọc D. (eds) Giáo dục đại học xã hội chủ nghĩa định hướng thị trường Việt Nam

90 Ngân hàng Thế giới - Cải thiện Hiệu quả Giáo dục Đại học ở Việt Nam: Các Ưu tiên Chiến lược và Lựa chọn Chính sách (2020)

Thiếu hệ thống cơ sở dữ liệu thống nhất

Về quản lý cơ sở dữ liệu lĩnh vực GDĐH, chưa có hệ thống thông tin quản lý giáo dục đại học thống nhất (HEMIS), điều này phản ánh vai trò ra quyết định của tất cả các bên liên quan còn phân tán. Dữ liệu GDĐH hiện nay được thu thập và quản lý bởi nhiều tổ chức bao gồm Bộ GD&ĐT, Tổng cục Thống kê và các cục trực thuộc các bộ⁹¹.

(b) Quyền tự chủ về thể chế và trách nhiệm giải trình

Đến năm 2020, 23/172 trường đại học công lập ở Việt Nam được phép chuyển sang cơ chế tự chủ theo Nghị quyết 77/2014/NQ-CP (ban hành năm 2014) về chuyển đổi cơ chế tự chủ đối với các cơ sở GDĐH. Các trường đại học này có thể tự quyết định mức học phí của mình, bình quân 800 - 2.000 USD/năm, cao gấp 2 - 3,5 lần so với mức thu học phí cũ thông thường của các trường đại học công lập khi chưa thực hiện tự chủ đại học⁹². Nghị định 81/2021/NĐ-CP về “học phí của cơ sở giáo dục thuộc chương trình giáo dục quốc dân và chế độ thu, quản lý học phí; chính sách miễn, giảm học phí và tài trợ học phí; phí dịch vụ trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo” có quy định về hạn mức học phí giáo dục đại học đối với các trường đại học công lập chưa bảo đảm hoàn toàn chi thường xuyên và chi đầu tư và các trường có bảo đảm hoàn toàn chi thường xuyên và chi đầu tư (tự chủ về tài chính).

Hình 40: Danh sách các trường đại học công lập tự chủ ở Việt Nam (2020)

STT.	Trường Đại học	Địa điểm	TT.	Trường Đại học	Địa điểm
1	Đại học Hà Nội	Hà Nội	13	Đại học Kinh tế TP. HCM	TP. HCM
2	Đại học Ngoại thương	Hà Nội & TP. HCM	14	Đại học Luật TP. HCM	TP. HCM
3	Đại học Kinh tế Quốc dân	Hà Nội	15	Đại học Tôn Đức Thắng	TP. HCM
4	Đại học Thương Mai	Hà Nội	16	Đại học Mở TP. HCM	TP. HCM
5	Đại học Khoa học và Công nghệ Hà Nội	Hà Nội	17	Đại học Tài chính & Marketing	TP. HCM
6	Đại học Nông nghiệp Việt Nam	Hà Nội	18	Đại học Công nghệ & Sư phạm TP HCM	TP. HCM
7	Học viện CN Bưu chính Viễn thông	Hà Nội	19	Đại học Công nghiệp TP. HCM	TP. HCM
8	Đại học Điện lực	Hà Nội	20	Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP HCM	TP. HCM
9	Đại học Dệt may Công nghiệp Hà Nội	Hà Nội	21	Đại học Kinh tế Đà Nẵng	Đà Nẵng
10	Đại học Công nghiệp Hà Nội	Hà Nội	22	Đại học Trà Vinh	Trà Vinh
11	Đại học Mở Hà Nội	Hà Nội	23	Đại học Y Dược Cần Thơ	Cần Thơ
12	Đại học Kinh tế-Kỹ thuật Công nghiệp	Hà Nội & Nam Định			

Nguồn: tuyensinhso.vn (Công thông tin tuyển sinh GDĐH)⁹³

Khái niệm thúc đẩy quyền tự chủ cấp cơ sở và trách nhiệm giải trình đã là một trong những chủ đề chính trong chương trình cải cách GDĐH của Việt Nam trong hơn một thập kỷ qua, với mục tiêu tăng cường hiệu quả của hệ thống. Bằng cách thoát khỏi sự tập trung hóa truyền thống trong việc ra quyết

91 Ngân hàng Thế giới - Cải thiện Hiệu suất Giáo dục Đại học ở Việt Nam: Các Ưu tiên Chiến lược và Lựa chọn Chính sách (2020)
 92 Ví dụ: theo Nghị định 81/2021 / NĐ-CP, định mức học phí năm học 2021 - 2022 đối với các trường đại học công lập chưa bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư hoàn toàn dao động từ 980 - 1.430 nghìn đồng/SV/tháng, còn đối với các trường ĐHCĐ công lập tự bảo đảm toàn bộ chi thường xuyên và chi đầu tư là 2.020 - 5.050 nghìn đồng/SV/tháng.
 93 Công thông tin tuyển sinh GDĐH - <https://tuyensinhso.vn/ban-tin-cho-diem/danh-sach-23-truong-dh-cong-lap-thu-hoc-phi-cao-hon-2-35-lan-cac-truong-cong-lap-khac-c28962.html>

định, sự chuyển đổi này chắc chắn có tiềm năng phát triển sáng tạo hơn trong lĩnh vực GDĐH và theo xu hướng toàn cầu chủ đạo về quản lý và quản trị GDĐH. Tất cả các cơ sở GDĐH được phỏng vấn cho báo cáo này đều đồng ý rằng việc chuyển đổi sang quyền tự chủ tạo ra những thay đổi tích cực và cơ hội cho các trường hướng tới một cơ chế quản lý hiệu quả hơn:

- Quy trình ra quyết định nhanh hơn cho nhiều vấn đề quản lý quan trọng như cơ cấu tổ chức, chương trình học, quan hệ đối tác ...
- Cải thiện năng suất và hiệu quả
- Có sự chủ động hơn trong hợp tác và đưa ra sáng kiến

Tuy nhiên, có một số hạn chế nhất định trong (i) hiểu biết và kinh nghiệm của các trường trong việc làm chủ sự thay đổi, (ii) chiến lược thực hiện không rõ ràng, (iii) chức năng chồng chéo giữa các cơ quan liên quan khác nhau và (iv) thiếu hỗ trợ tài chính đầy đủ cho quá trình chuyển đổi. Những yếu tố này đã tạo ra những trở ngại cho quá trình phân cấp, đặc biệt là khi nhiều bên liên quan mới được trao quyền chưa sẵn sàng đi đầu khi có sự nới lỏng kiểm soát từ các bộ ngành trung ương⁹⁴.

Đặc biệt, “cái gọi là tự chủ tài chính ở nhiều cơ sở GDĐH công lập chủ yếu gắn với tự chủ tài chính trong điều kiện huy động các nguồn lực ngoài công lập”⁹⁵. Các cơ sở GDĐH đang theo đuổi tự chủ đại học khi tham gia phỏng vấn cho nghiên cứu này đều thừa nhận rằng tự chủ tài chính là vấn đề thách thức nhất của quá trình chuyển đổi. Nguồn thu chính của hầu hết các cơ sở GDĐH là từ học phí. Với sự hỗ trợ tài chính từ cơ quan quản lý, học phí của các cơ sở GDĐH công lập phải chăng hơn so với mức bình thường của các cơ sở GDĐH tư nhân. Tuy nhiên, mốc thời gian để loại bỏ hỗ trợ kinh phí của nhà nước thường đến trước thời điểm điều chỉnh tăng học phí. Điều này thường dẫn đến mất cân đối thu chi đối với các cơ sở mới tự chủ, nhất là đối với các cơ sở còn bị động trong việc tìm giải pháp đa dạng hóa nguồn thu.

Tuy nhiên, có một số mô hình đáng chú ý đối có thể áp dụng cho các cơ sở GDĐH để tự chủ tài chính hiệu quả hơn. Những cách tiếp cận này đã được áp dụng ở một số trường đại học và cho kết quả khả quan. Nó cũng phản ánh một trong những kết quả mong đợi từ quyền tự chủ cấp cơ sở là nâng cao năng lực, tính sáng tạo và tính chủ động của các cơ sở giáo dục theo hướng quản lý và phát triển tổ chức. Có hai cách tiếp cận chính để tạo doanh thu ngoài học phí:

- Tạo doanh thu từ hoạt động nghiên cứu và chuyển giao công nghệ và dịch vụ tư vấn
- Tạo doanh thu thông qua hỗ trợ tài chính và tài trợ

Tất cả các cơ sở GDĐH đều có các cơ hội khác nhau để có thêm doanh thu tùy thuộc vào lợi thế của từng cơ sở. Đối với các cơ sở GDĐH có thế mạnh trong lĩnh vực cơ khí, nông nghiệp, và công nghệ có thể hợp tác với các nhà máy, xí nghiệp sản xuất, và nhóm người trực tiếp sản xuất. Các cơ sở GDĐH có thế mạnh về khoa học xã hội, kinh tế và kinh doanh phù hợp với công việc tư vấn chiến lược. Để có doanh thu từ Hỗ trợ tài chính và Tài trợ, các cơ sở GDĐH cần tạo ra các lợi ích phù hợp với các đối tác.

94 Thi Tuyen Tran (2014), Quản trị GDĐH ở Việt Nam – Một động thái hướng tới sự phân cấp và các vấn đề thực tế của nó, Tạp chí Chính sách Công Châu Á, 7: 1, 71-82A

95 Ngân hàng Thế giới - Cải thiện Hiệu suất Giáo dục Đại học ở Việt Nam: Các Ưu tiên Chiến lược và Lựa chọn Chính sách (2020)

Tạo doanh thu từ hoạt động nghiên cứu và chuyển giao công nghệ và dịch vụ tư vấn Trường hợp của Trường Đại học Cần Thơ và Đại học Ngoại thương

Với lợi thế từ (i) đội ngũ giảng viên chuyên nghiệp có trình độ chuyên môn và kinh nghiệm cũng như kỹ năng nghiên cứu; (ii) cơ sở vật chất và công nghệ nghiên cứu, nhiều cơ sở GDĐH có thể thực sự tích cực cung cấp dịch vụ cho chính phủ và khu vực doanh nghiệp dưới hình thức: Dự án nghiên cứu và tư vấn; và Hoạt động đổi mới và chuyển giao công nghệ

Bên cạnh việc tạo cơ hội cho giảng viên và sinh viên nâng cao năng lực nghiên cứu và đổi mới, cách tiếp cận này là một giải pháp hiệu quả để tạo doanh thu, đặc biệt là tại các cơ sở GDĐH khoa học ứng dụng và nghiên cứu có thứ hạng cao. Tại Đại học Cần Thơ, nhiều dự án tư vấn đã được thực hiện nhằm hỗ trợ các nhà đầu tư nước ngoài đánh giá vùng ĐBSCL và đưa ra quyết định chiến lược thâm nhập thị trường này. Bên cạnh đó, các đội kỹ thuật và công nghệ của các trường đại học cũng đã thực hiện thành công nhiều dự án chuyển giao công nghệ cho các doanh nghiệp trong nước. Một trong những câu chuyện thành công đó là sự hợp tác với Yanmar - công ty hàng đầu thị trường Nhật Bản về máy móc nông nghiệp phát triển các cải tiến cho máy nông nghiệp của họ nhằm thích ứng tốt hơn với điều kiện đất đai Việt Nam và tập quán nông dân địa phương. Hình thức hợp tác này có thể được nhìn thấy ở nhiều cơ sở GDĐH có thế mạnh trong lĩnh vực kỹ thuật hoặc nông nghiệp, nơi mà các đầu ra đổi mới thực tế và chuyển giao công nghệ có thể hỗ trợ các doanh nghiệp đổi mới nâng cao năng suất hoặc khả năng tiếp thị của sản phẩm hoặc dịch vụ của họ.

Đối với trường hợp các cơ sở GDĐH có thế mạnh về khoa học xã hội, kinh tế và lĩnh vực kinh doanh, các dự án nghiên cứu và tư vấn cho chính phủ và doanh nghiệp là phổ biến và hiệu quả. Trường Đại học Ngoại thương, một trong những trường đại học hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực này, đã thành lập Viện Kinh tế và Thương mại Quốc tế từ năm 2011. Viện là đầu mối cho các trường nghiên cứu, đấu thầu và thực hiện các dự án trong nước và quốc tế, cũng như cung cấp các khóa đào tạo cho doanh nghiệp, sinh viên và cộng đồng. Mô hình này cũng đã trở nên phổ biến ở nhiều trường đại học tư thục theo định hướng khoa học ứng dụng.

Mặc dù các hoạt động nêu trên không đóng góp phần lớn doanh thu cho nhiều trường đại học công lập và tư nhân, nơi mà học phí vẫn chiếm nguồn thu chính, nhưng đây có thể được coi là điểm khởi đầu để trở nên tự chủ hơn về tài chính. Mặt khác, đây cũng được coi là một cách tiếp cận hiệu quả để nâng cao kiến thức và kinh nghiệm thực hành cho cán bộ giảng viên và sinh viên, từ đó sẽ cải thiện hiệu quả hoạt động chung của trường đại học.

Tạo doanh thu thông qua hỗ trợ tài chính và tài trợ Trường hợp của Đại học Fulbright

Theo mô hình giáo dục khai phóng của Mỹ và theo đuổi mô hình trường đại học phi lợi nhuận, Đại học Fulbright cam kết cung cấp “học bổng học phí toàn phần cho những người có nhu cầu” (như đã nêu trên trang web của trường). Để duy trì mục tiêu này, trường đại học mong muốn thúc đẩy các chiến dịch và hình thức đóng góp tài chính khác nhau, được gọi là “quà tặng”, từ các nhà tài trợ và những người ủng hộ tiềm năng:

- Viện trợ tài chính
- Hỗ trợ xây dựng khuôn viên trường
- Trang bị các lớp học với công nghệ
- Đưa các học giả quốc tế đến giảng dạy tại trường

Bằng cách đó, Fulbright có thể hỗ trợ tài chính cho 2/3 số sinh viên của mình dựa theo nhu cầu dưới dạng học bổng và trợ cấp. Các phần của “quà tặng” cũng được dùng để tài trợ cho việc xây dựng khuôn viên hiện đại cũng như thu hút và giữ chân các giảng viên có năng lực, thỉnh giảng chức danh giáo sư, học bổng, các hoạt động nghiên cứu và nâng cao trải nghiệm của sinh viên.

Về trách nhiệm giải trình cấp cơ sở, các cơ sở GDĐH được yêu cầu: (i) đảm bảo chất lượng giáo dục và tính toàn vẹn trong học tập phù hợp với khung đảm bảo chất lượng được quy định; (ii) công bố công khai thông tin về chương trình giảng dạy, tuyển sinh, kết quả hoạt động, biên bản họp hội đồng trường; (iii) các yêu cầu khác như cung cấp thông tin cho người học, công chúng, cơ quan có thẩm quyền, chủ sở hữu và các bên liên quan về sự tuân thủ pháp luật cũng như các quy tắc và cam kết của của các trường. Tuy nhiên, theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, “các cơ sở GDĐH Việt Nam chưa có cơ chế giải trình rõ ràng và đáng tin cậy”.

(c) Đảm bảo chất lượng (ĐBCL)

Theo quy định hiện hành, ĐBCL đối với hệ thống giáo dục đại học có 5 chức năng:

- Các đánh giá liên quan đến việc thành lập một cơ sở mới hoặc bắt đầu một chương trình mới;
- Giám sát hoạt động của các trường và các chương trình để đảm bảo các bên duy trì được các tiêu chuẩn tối thiểu được quy định trong luật;
- Công tác kiểm định để đảm bảo chất lượng ở mức cao;
- Chứng nhận nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp, thường xuyên được thực hiện bởi các hiệp hội nghề nghiệp để cấp phép hoạt động chuyên nghiệp;
- Cung cấp thông tin về kiểm định và chứng nhận cho các cơ sở và các chương trình.

Hệ thống ĐBCL cho lĩnh vực GDĐH đã được thông qua nhiều cải cách theo hướng hội nhập quốc tế nhiều hơn, phù hợp với các tiêu chuẩn khu vực và quốc tế:

- Từ năm 2014-2016⁹⁶, bốn cơ quan kiểm định đã được thành lập, đánh dấu việc khởi động giai đoạn công nhận chính thức đầu tiên. Sau thời gian này, các tiêu chuẩn đã được sửa đổi để phù hợp với Chất lượng của Mạng lưới Đại học Châu Á (AUN-QA). Hệ thống AUN-QA được phát triển với sự hợp tác và hỗ trợ kỹ thuật từ Liên minh Châu Âu (EU), Dịch vụ Trao đổi Học thuật Đức (DAAD), Hội nghị Hiệu trưởng Đức (HRK), Hiệp hội Đảm bảo Chất lượng Giáo dục Đại học Châu Âu (ENQA). Hệ thống được công nhận ở châu Á, châu Âu và Đông Phi và cung cấp ĐBCL ở cấp chương trình và cấp cơ sở⁹⁷. Tất cả các cơ sở GDĐH được đánh giá từ năm 2018 trở đi đều được đánh giá theo các tiêu chuẩn mới này.
- Đa số các cơ sở GDĐH cho rằng chính sách và chỉ đạo của Bộ GD&ĐT về ĐBCL của các cơ sở và chương trình GDĐH là đồng bộ với xu hướng chung của khu vực và toàn cầu. Nhiều trường đại học sẽ hoàn thành việc đánh giá cơ sở và chương trình của họ trong 2 năm tới, từ các cơ quan đánh giá đã được Bộ GD&ĐT phê duyệt hoặc các cơ quan khu vực và quốc tế khác. Nhiều đại diện từ các cơ sở được phỏng vấn trong nghiên cứu cho báo cáo này chia sẻ ý kiến rằng các yêu cầu từ Bộ GD&ĐT có thể được coi là trình độ tối thiểu về cơ bản phù hợp với các tiêu chuẩn và phương pháp tiếp cận của khu vực. Tuy nhiên, để duy trì tính cạnh tranh, nhiều cơ sở GDĐH đặt mục tiêu đạt được các chứng nhận được quốc tế công nhận.

Tuy nhiên, sau hơn một thập kỷ phát triển, hệ thống đảm bảo chất lượng GDĐH ở Việt Nam vẫn thiếu “khôn khổ ĐBCL quốc gia tổng thể” để cung cấp hướng dẫn cho ĐBCL bên trong và bên ngoài:

96 Ngân hàng Thế giới - Cải thiện Hiệu suất Giáo dục Đại học ở Việt Nam: Các Ưu tiên Chiến lược và Lựa chọn Chính sách (Tháng 4 năm 2020)
97 AUN - <http://www.aunsec.org/institutionallevel.php>

- Vấn đề này được phản ánh trong việc thiếu các công cụ đánh giá cho ĐBCL. Hơn nữa, bất chấp nỗ lực thành lập các cơ quan độc lập cho ĐBCL bên ngoài, nhiều nhân viên bán thời gian của các cơ sở GDĐH đã được thuê làm người đánh giá, điều này dẫn đến xung đột lợi ích và mất lòng tin cũng như uy tín trong quá trình ĐBCL.
- Về hoạt động tự đánh giá của các cơ sở GDĐH (ĐBCL nội bộ), có ý kiến cho rằng độ tin cậy của công việc này chưa được chuẩn hóa giữa các cơ sở GDĐH. Điều này chủ yếu là do các phương pháp khác nhau được sử dụng bởi trường đại học và trách nhiệm và tính minh bạch của trường trong việc thực hiện nghiên cứu và thu thập dữ liệu để đánh giá. Một ví dụ về điều này là ước tính tỷ lệ việc làm sau khi tốt nghiệp, tỷ lệ này có thể thay đổi đáng kể tùy thuộc vào cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu.
- Bên cạnh đó, trong khi nhiều cơ sở GDĐH giữ thái độ rất nghiêm túc đối với việc đánh giá nội bộ và đánh giá độc lập bên ngoài như một cách để cải thiện hiệu quả hoạt động và chất lượng giáo dục, cũng có cơ sở cũng coi đây là một quá trình bắt buộc mà họ chỉ cần tìm cách thực hiện đối phó.

Khu vực doanh nghiệp ngày càng tham gia sâu hơn vào đánh giá chất lượng giáo dục và xây dựng chương trình giảng dạy

- Nhiều cơ sở GDĐH phát triển mạng lưới doanh nghiệp của họ hoặc thành lập một hội đồng cố vấn gồm các chuyên gia và nhà chuyên môn trong ngành bên cạnh các thành viên học thuật để đánh giá định kỳ và đưa ra phản hồi cũng như lời khuyên cho trường đại học.
- Về việc xây dựng các chương trình mới, có sự chú trọng đến việc thu hút sự tham gia của nhóm doanh nghiệp trong việc chia sẻ đầu vào trong thiết kế chương trình, thiết lập kết quả học tập và đánh giá giáo trình. Các phương pháp phổ biến nhất cho quy trình này là: (i) thực hiện nghiên cứu và lắng nghe tư vấn từ các doanh nghiệp; (ii) tổ chức hội thảo với sự tham gia của các đại diện doanh nghiệp, các chuyên gia trong ngành, các cựu sinh viên nhằm hiểu rõ hơn về nhu cầu thị trường lao động và xu hướng tương lai của ngành. Cách làm này cũng tương tự đối với việc rà soát và sửa đổi các chương trình hiện có, được quy định thực hiện 2 năm một lần theo hướng dẫn của Bộ GD&ĐT.

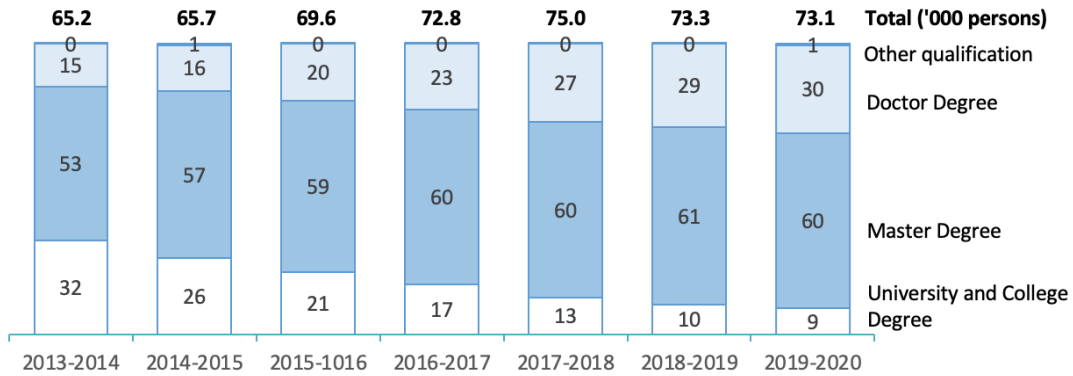
(d) Đội ngũ giảng dạy

Đội ngũ giảng viên ngày càng tăng cả về số lượng và chất lượng⁹⁸.

- Tổng số giảng viên đang làm việc trong lĩnh vực GDĐH tăng 12% trong giai đoạn 2013 – 2020
- Tỷ lệ cán bộ giảng dạy trong các cơ sở GDĐH có bằng Tiến sĩ đã tăng gấp đôi từ 15% năm 2013 lên 30% năm 2020.
- Tỷ lệ cán bộ giảng dạy trong các cơ sở GDĐH có bằng Thạc sĩ tăng từ 53% lên 60% trong giai đoạn 2013 – 2020.

98 Tạp chí Tổ chức Nhà nước (Bộ Nội vụ) - <https://tcnn.vn/news/detail/41635/Thuc-trang-doi-ngu-giang-vien-cac-truong-dai-hoc-cong-lap-o-Viet-Nam.html>

Hình 41: Đội ngũ lao giảng viên trong lĩnh vực GDĐH Việt Nam theo trình độ học vấn (Đơn vị: %)



Nguồn: Bộ GD&ĐT (2020)⁹⁹

Tuy nhiên, chất lượng giảng viên đại học ở Việt Nam còn thấp (đặc biệt là về trình độ ngoại ngữ và tin học) và có khoảng cách về chất lượng giữa các vùng địa lý

- Trình độ ngoại ngữ và tin học của giảng viên các trường đại học công lập còn khá hạn chế, nhất là ở các tỉnh, thành phố nhỏ. Không có nhiều giảng viên có thể dạy bằng tiếng Anh hoặc các ngoại ngữ khác. Những giảng viên có trình độ ngoại ngữ hầu hết đều làm việc tại các cơ sở ở Hà Nội & TP.HCM.
- Rất ít giảng viên tham gia hoạt động nghiên cứu.
- Ngoại trừ một số trường đại học xếp hạng hàng đầu, nhiều cơ sở GDĐH vẫn có tỷ lệ cán bộ giảng dạy có bằng Tiến sĩ thấp.

Giảng viên đại học ở Việt Nam phải đối mặt với áp lực trong việc quản lý chất lượng tương tác với sinh viên do tỷ lệ sinh viên trên giảng viên cao:

- Việt Nam có tỷ lệ sinh viên trên giảng viên (STR) cao so với một số nước trong khu vực Đông Nam Á. STR của Việt Nam là 27 vào năm 2015 trong khi của Thái Lan, Indonesia và Malaysia lần lượt là 21, 22 và 16.
- Nhiều trường đại học công lập vẫn duy trì các lớp học với 100 sinh viên/lớp hoặc 40 - 50 sinh viên/lớp như trường hợp của các trường đại học tư nhân. Tình trạng này gián tiếp cho thấy mối lo ngại về chất lượng và số lượng thời gian tương tác giữa sinh viên và giảng viên.

Tồn tại nhiều thách thức trong việc quản lý nhân tài cho các cơ sở GDĐH, đặc biệt là khu vực công lập:

- Về chính sách đãi ngộ đối với cán bộ giảng dạy, hầu hết các giảng viên đại học không được nhận “các gói quyền lợi” cạnh tranh, nhất là những người làm việc trong các cơ sở công lập. Tình hình có vẻ khá quan hơn ở các cơ sở tư nhân, các cơ sở GDĐH nước ngoài hoặc các trường đại học có hợp tác song phương giữa Việt Nam và đối tác của các nước khác (chẳng hạn như VJU), trong đó có các khoản tài trợ và hỗ trợ tài chính để hỗ trợ vấn đề này. Đối với nhiều cơ sở GDĐH tự chủ, một trong những động thái phổ biến trong quá trình chuyển đổi sang cơ chế

99 Trang web của Bộ GD&ĐT- <https://moet.gov.vn/thong-ke/Pages/thong-ko-giao-duc-dai-hoc.aspx>

tự chủ là giảm số lượng nhân sự như một cách để nâng cao hiệu quả và tăng lợi ích cho các nhân viên còn lại.

- Nhiều trường công đã nhận được sự hỗ trợ từ chính phủ và các nhà tài trợ để hỗ trợ giảng viên của họ trong các hoạt động giáo dục và đào tạo liên tục bao gồm các khóa học ngắn hạn hoặc các khóa học Tiến sĩ ở nước ngoài. Nhiều cơ sở GDĐH cung cấp những cơ hội này cho các nhân sự của họ như một cách để giữ chân nhân tài cho lực lượng giảng viên trong tương lai.
- Chính sách nguồn nhân lực và các biện pháp khuyến khích có thể là một biện pháp quan trọng để tạo ra một đội ngũ giảng viên có trình độ cao. Thông tư 20/2020/TT-BGDĐT (2020) gần đây đã điều chỉnh các quy định và hướng dẫn chính về điều kiện làm việc của cán bộ giáo dục đại học, bao gồm giảm giờ giảng hàng năm bắt buộc, thúc đẩy hoạt động nghiên cứu, đãi ngộ giảng dạy cho các lớp có trên 40 sinh viên và thực hiện quá mức khối lượng công việc yêu cầu hàng năm. Những điều chỉnh này có thể được coi là một số bước đầu tiên để giải quyết các vấn đề về chính sách và ưu đãi đang chờ xử lý hiện nay đối với cán bộ giảng dạy, nhưng cần phải xem xét cách tiếp cận chiến lược hơn và đổi mới hệ thống để thu hút nhiều nhân tài hơn cho lĩnh vực GDĐH. Hiệu quả của những sáng kiến này sẽ đóng góp nhiều hơn vào kết quả hoạt động của lĩnh vực GDĐH về lâu dài.
- Ngoài ra, chính sách tự chủ đối với các cơ sở GDĐH cũng góp phần thu hút nhân tài vì nó cho phép các trường độc lập xây dựng chính sách tuyển dụng và đãi ngộ để thu hút nhân tài.

(e) Cơ sở hạ tầng giảng dạy, hạ tầng số hóa các cơ sở GDĐH

Cơ sở hạ tầng là một trong những yếu tố quan trọng để tạo điều kiện cho trải nghiệm học tập phong phú. Điều này bao gồm cơ sở vật chất và cơ sở hạ tầng CNTT.

Cơ sở hạ tầng vật chất

Tồn tại khoảng cách về chất lượng cơ sở hạ tầng giữa khu vực công lập và tư nhân: Nâng cấp cơ sở hạ tầng cấp cơ sở trong các cơ sở GDĐH là một trong những mục tiêu chính của chương trình chuyển đổi nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế. Gần một nửa số trường đại học ở Việt Nam nằm ở các thành phố lớn như Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và Đà Nẵng. Nhiều trường đại học trong số này, đặc biệt là các trường công lập, không được trang bị tốt. Nhóm công lập thường ít đầu tư hơn và quyền tự chủ tài chính dường như đi sau nhóm tư nhân trong việc đầu tư vốn cho cơ sở hạ tầng.

Cơ sở hạ tầng CNTT

Số hóa các hoạt động dạy học và quản lý tổ chức là chủ đề chính trong những năm gần đây:

- Học tập kết hợp, là sự kết hợp của các bài giảng trên giảng đường và học trực tuyến, đã trở nên phổ biến.
- Nhiều trường học đã xác nhận việc chuyển đổi tài liệu giảng dạy và thảo luận sau giờ học sang các nền tảng kỹ thuật số để cải thiện trải nghiệm học tập cho sinh viên của họ.
- Các công tác quản lý khác như quản lý cơ sở dữ liệu sinh viên, quản trị, thư viện và tài liệu tham khảo cũng từng bước được tích hợp lên hệ thống kỹ thuật số.

Mức độ số hóa khác nhau giữa các cơ sở GDĐH:

- Các trường tư với sự đầu tư mạnh mẽ đã tiến hành quá trình số hóa này ngay từ đầu và dường như đi đầu trong lộ trình này, trong khi trường công lập dường như đi sau.
- Mặt khác, các cơ sở GDĐH công lập đã nhận được nhiều hỗ trợ từ chính phủ, các nhà tài trợ và các doanh nghiệp công nghệ, đặc biệt là trong đại dịch COVID-19.
- Thách thức chính đối với số hóa, như đã chia sẻ từ nghiên cứu này, là từ nhóm nhân viên có độ tuổi cao hơn, những người thường chậm hơn trong việc thích ứng với những thay đổi công nghệ. Vấn đề này phổ biến hơn ở các cơ sở GDĐH công lập so với nhóm trường tư nhân.

Trong bối cảnh bùng phát COVID-19, quá trình số hóa trong giáo dục đã được đẩy nhanh hơn bao giờ hết nhưng vẫn còn khoảng cách giữa các vùng địa lý

- Các cơ sở giáo dục và đào tạo đang chuyển đổi sang các nền tảng giảng dạy trực tuyến. 324 bài học¹⁰⁰ được phát trên kênh VTV7 (Đài truyền hình quốc gia) và kênh K + (một trong những dịch vụ truyền hình kỹ thuật số hàng đầu).
- 6 thành phố trực thuộc Trung ương dẫn đầu về tỷ lệ học sinh học qua Internet (86,5%) và qua TV (87,5%), tiếp theo là các địa phương thuộc Đồng bằng sông Hồng, Tây Nam bộ, Nam Trung bộ và Tây Nguyên.
- Tỷ lệ học sinh học qua Internet và truyền hình ở các vùng miền núi phía Bắc, trung du Bắc Bộ và Bắc Trung Bộ dưới 50%, chủ yếu do khó khăn về cơ sở vật chất, hạ tầng.

(f) Nghiên cứu hàn lâm và chuyển giao công nghệ

Có một sự cải thiện đáng chú ý trong việc đánh giá nghiên cứu học thuật ở Việt Nam trong thập kỷ qua dựa trên xếp hạng toàn cầu. Tuy nhiên, khi so sánh với các nước điểm theo chuẩn khác, vị thế của Việt Nam trong bối cảnh học thuật khu vực và toàn cầu là thấp nhất¹⁰¹.

- Trong giai đoạn 2010 - 2018, tốc độ tăng trưởng bình quân hàng năm về số lượng công bố nghiên cứu quốc tế của Việt Nam là 20%¹⁰²
- Số tài liệu tham khảo trên 1 triệu dân Việt Nam tăng gấp 3 lần từ 23 năm 2010 lên 63 năm 2017. Trong khi đó, năm 2017, thống kê đó của Indonesia là 71. Cũng trong cùng năm đó, Thái Lan là 212, Trung Quốc là 356, Nhật Bản là 898 và Singapore là 3,388.

Sự mất cân đối trong huy động nguồn lực cho các hoạt động nghiên cứu và sự tham gia của các cơ sở GDĐH.

- Hơn 60% các bài báo khoa học quốc tế của Việt Nam được tài trợ bởi Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED).
- 5 cơ sở GDĐH đóng góp 50% tổng số công bố nghiên cứu quốc tế: Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam, ĐHQG TP.HCM, Đại học Tôn Đức Thắng, ĐHQG HN, Đại học Bách khoa Hà Nội

100 Trang web của Bộ GD&ĐT - <https://moet.gov.vn/giaoducquocdan/tang-cuong-ung-dung-cntt/Pages/tin-tuc.aspx?ItemID=6703>

101 Ngân hàng Thế giới - Cải thiện Hiệu suất Giáo dục Đại học ở Việt Nam: Các Ưu tiên Chiến lược và Lựa chọn Chính sách (2020)

102 Tạp chí Khoa học và Công nghệ Việt Nam - <https://vjst.vn/vn/tin-tuc/3793/cong-bo-khoa-hoc-quoc-te-cua-viet-nam--thuc-trang-va-mot-so-khuyen-nghi.aspx>

- Theo lĩnh vực nghiên cứu, trong giai đoạn 2000 - 2018, 3 lĩnh vực nghiên cứu được công bố quốc tế hàng đầu từ Việt Nam bao gồm: Khoa học Tự nhiên (49% tổng số ấn phẩm); Khoa học Y dược (20,8% tổng số ấn phẩm); Khoa học Kỹ thuật và Công nghệ (19,5% tổng số ấn phẩm)

Một số yếu tố chính cản trở tiến độ nghiên cứu học thuật và chuyển giao công nghệ trong ngành GDĐH Việt Nam bao gồm:

- Thiếu kinh phí nghiên cứu: tổng kinh phí công cho các hoạt động nghiên cứu thấp và lĩnh vực GDĐH thậm chí nhận được ít kinh phí hơn so với nhóm viện nghiên cứu của chính phủ.
- Việc đăng ký tài trợ và dự án nghiên cứu học thuật đôi khi còn phức tạp và những lợi ích từ các hoạt động này có thể không rõ ràng và hấp dẫn.
- Thiếu nhân tài nghiên cứu: mặc dù số lượng sinh viên tốt nghiệp Thạc sĩ và Tiến sĩ ngày càng tăng nhưng số lượng và chất lượng đầu ra của nghiên cứu còn khiêm tốn
- Liên kết hạn chế đến lĩnh vực nghiên cứu toàn cầu và mức độ hợp tác liên kết giữa các trường đại học với ngành còn thấp
- CNTT /cơ sở hạ tầng nghiên cứu chưa phát triển

Tuy nhiên, với sự chỉ đạo và khuyến khích của Bộ GD&ĐT, đã có nhiều tín hiệu đáng mừng ở nhiều cơ sở GDĐH trong lĩnh vực nghiên cứu học thuật. Một số trường đại học nghiên cứu được thành lập trong những năm gần đây do thỏa thuận giữa Chính phủ Việt Nam và các nước đối tác như: Đại học Việt Nhật, Đại học Việt - Đức, Đại học Khoa học và Công nghệ Hà Nội (Việt Nam và Pháp), Đại học Fulbright. Các trường đại học này đều hướng tới mục tiêu trở thành trường đại học nghiên cứu hàng đầu trong khu vực với tiêu chuẩn quốc tế. Các trường đại học công lập khác như ĐHQG HN, ĐHQG TP.HCM, ĐH Bách Khoa Hà Nội hay ĐH Công nghệ TP.HCM đều là những mô hình cơ sở GDĐH tốt với bề dày thành tích về nghiên cứu học thuật và chuyển giao công nghệ.

(g) Hợp tác quốc tế trong lĩnh vực GDĐH

Xu hướng toàn cầu hóa và bùng nổ đổi mới khoa học công nghệ đã và đang khuyến khích ngành giáo dục đại học của mỗi quốc gia phát triển mạnh hoạt động nghiên cứu và hợp tác quốc tế, hội nhập quốc tế để đón đầu xu hướng, kiến thức và kỹ năng mới. Trong xu thế phát triển của nền giáo dục hiện đại, hợp tác quốc tế của các trường đại học diễn ra như một tất yếu khách quan và ngày càng khẳng định vai trò quan trọng của mình đối với sự phát triển của các trường đại học trên thế giới. Việt Nam đã thiết lập quan hệ hợp tác giáo dục với hơn 100 quốc gia và vùng lãnh thổ và là thành viên tích cực của nhiều tổ chức giáo dục quốc tế¹⁰³.

Tính đến 31/12/2019, Việt Nam có trên 500 dự án hợp tác đầu tư nước ngoài còn hiệu lực trong lĩnh vực giáo dục với tổng vốn đầu tư trên 4,4 tỷ USD¹⁰⁴. Việt Nam hiện có 5 trường đại học và gần 100 cơ sở giáo dục từ mầm non đến trung học phổ thông có vốn đầu tư nước ngoài, hơn 450 chương trình đào tạo quốc tế được giảng dạy tại 70 trường đại học trên toàn quốc.

103 Báo điện tử Chính phủ nước CHXHCN Việt Nam: <http://baochinhphu.vn/Doanh-nghiep/Tang-cuong-hop-tac-va-dau-tu-de-thuc-day-doi-moi-giao-duc/410993.vgp>

104 Online Newspaper of the Government: <http://baochinhphu.vn/Doanh-nghiep/Tang-cuong-hop-tac-va-dau-tu-de-thuc-day-doi-moi-giao-duc/410993.vgp>

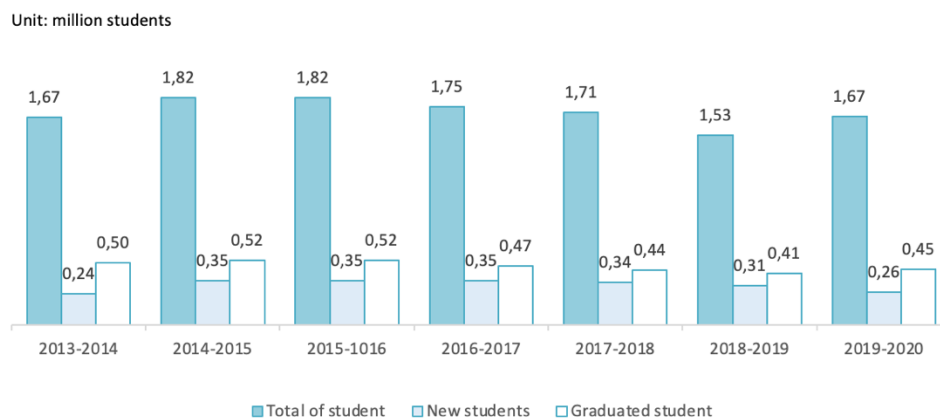
Các cơ sở GDĐH được khuyến khích tham gia vào quan hệ đối tác quốc tế dưới nhiều hình thức khác nhau, bao gồm:

- Xây dựng các chương trình kép do Việt Nam và tổ chức nước ngoài cung cấp
- Thiết lập cơ chế chuyển đổi tín chỉ giữa các chương trình tương tự để hỗ trợ trao đổi sinh viên và công nhận bằng cấp giữa các tổ chức đối tác
- Thiết lập các chương trình trao đổi cho sinh viên, cán bộ giảng dạy và cán bộ quản lý để chia sẻ cơ hội học tập và nâng cao năng lực
- Chia sẻ tài nguyên, kiến thức và hợp tác trong hoạt động nghiên cứu, chuyển giao công nghệ

(h) Công tác tuyển sinh sinh viên

Sau khi số lượng sinh viên đăng ký vào các trường đại học ở Việt Nam không ngừng tăng lên trong giai đoạn 2005-2016, tốc độ đã chậm lại kể từ năm học 2015-2016 và có xu hướng chững lại trong 3 năm qua. Giai đoạn 2015-2020, bình quân mỗi năm học có khoảng 1,7 triệu sinh viên đại học. Các trường đại học công lập chiếm 85% tổng số sinh viên nhập học. Số lượng sinh viên theo học các chương trình sau đại học đã giảm đáng kể với 94.920 sinh viên thạc sĩ và 11.054 nghiên cứu sinh trong năm học 2019-2020, giảm 14% tổng số sinh viên sau đại học từ 106.567 sinh viên thạc sĩ và 14.686 nghiên cứu sinh trong năm học 2017 - 2018.

Hình 42: Sinh viên theo học chương trình Cử Nhân tại Việt Nam



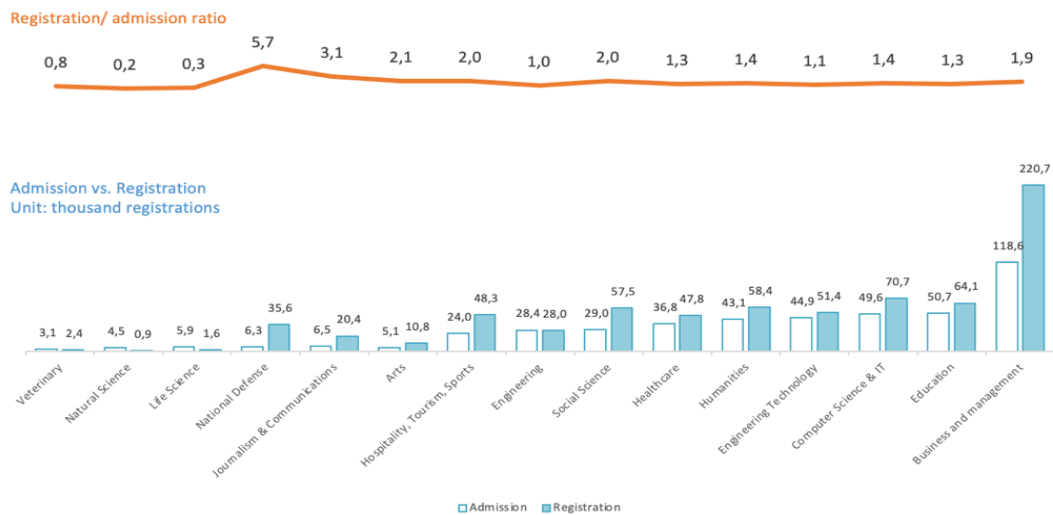
Nguồn: Bộ GD&ĐT (2020)

Những lý do đằng sau sự sụt giảm số lượng sinh viên nhập học GDĐH:

- Chính sách của chính phủ nhằm giảm tốc độ tăng trưởng về số lượng do lo ngại "hệ thống phát triển quá nhanh và chất lượng bị giảm sút"¹⁰⁵. Các vấn đề cơ bản được cho là hệ quả của việc đặt mục tiêu tăng trưởng quá tham vọng trong giai đoạn trước trong khi thiếu các yếu tố khác như: (i) thiết kế chính sách hiệu quả với khuôn khổ và định hướng hợp lý; (ii) giải pháp rõ ràng cho sự thiếu kết nối trong vai trò quản lý giữa Bộ GD&ĐT và Bộ LĐTB-XH cũng như với các bộ quản lý ngành và các cơ quan liên quan; (iii) thiếu khung pháp lý nhất quán để khuyến khích mở rộng sự tham gia của khối tư nhân.

- Sự cạnh tranh giữa các cơ sở GDĐH trong nước và nước ngoài cũng dẫn đến sự sụt giảm này do nhiều sinh viên chọn lấy bằng thạc sĩ ở nước ngoài. Tính đến năm 2017, Việt Nam đứng thứ 2 trong khu vực Đông Nam Á về tỷ lệ du học nước ngoài (chỉ sau Malaysia), với 3,6% tổng số nhập học đại học diễn ra ở nước ngoài¹⁰⁶. Tỷ lệ này cao gấp 1,5 lần năm 2012. Theo đó, các gia đình có điều kiện kinh tế hơn có xu hướng cho con đi du học.
- Tỷ lệ sinh ở Việt Nam giảm mạnh trong 10 năm qua, từ 1992 đến 2001, do đó tỷ lệ học sinh vào đại học của những người tốt nghiệp phổ thông trong 18 năm tiếp theo (2010-2017) cũng giảm theo. Tình trạng tương tự có thể xảy ra trong 10 năm tới (2020-2029)
- Một số học sinh đã chọn học nghề thay vì học đại học do hệ thống GDNN đã được phát triển và trở nên hấp dẫn hơn, cũng như do định hướng phân luồng học sinh vào GDĐH và GDNN sau cấp trung học cơ sở theo chủ trương chung từ Chính phủ.

Hình 43: Tình hình đăng ký và tuyển sinh của các chương trình đào tạo trong GDĐH năm 2021



Lưu ý: Đăng ký là số lượng sinh viên đăng ký tham gia chương trình GDĐH trong khi nhập học là số lượng sinh viên có thể được nhận vào một chương trình GDĐH theo phê duyệt của Bộ GD&ĐT

Nguồn: Bộ GD&ĐT (2021)

Bên cạnh đó, mặc dù có nhiều chương trình cải cách khác nhau, nhiều ý kiến cho rằng, công tác tư vấn, định hướng nghề nghiệp cho học sinh chưa gắn với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội. Nhìn vào tỷ lệ nhập học của các chương trình Cử nhân khác nhau, nhiều sinh viên đăng ký vào các ngành có xu hướng như kinh doanh và quản lý, báo chí và truyền thông, khách sạn-du lịch-thể thao, và khoa học xã hội trong khi chuyên ngành kỹ thuật, công nghệ và khoa học tự nhiên dường như có lượng đăng ký tương đối thấp. Điều này có thể dẫn đến tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực trong một số ngành công nghiệp chủ chốt.

106 L. Tran et al. 2014. Giáo dục đại học tại Việt Nam: Tính linh hoạt, tính di động và tính thực tiễn trong nền kinh tế tri thức toàn cầu. Phiên bản thứ 4. Basingstoke: Palgrave Macmillan

(i) Các mô hình đại học mới nổi

Những thay đổi trong khung pháp lý liên quan đến GDĐH và nhu cầu giáo dục đa dạng của người học có thể được coi là hai yếu tố chính thúc đẩy sự ra đời của các mô hình đại học khác nhau:

- Các cơ sở GDĐH được trao quyền quyết định chiến lược phát triển của riêng họ
- Luật Giáo dục Đại học đã khuyến khích sự tham gia của khu vực tư nhân trong GDĐH và mô hình cơ sở GDĐH tư nhân phi lợi nhuận
- Những người học tương lai có nhu cầu khác nhau về giáo dục đại học

Ba mô hình sau đây là những mô hình phổ biến nhất tại Việt Nam:

- Trường đại học nghiên cứu: ngày càng có nhiều trường chọn hướng trở thành trường đại học nghiên cứu, trong đó có những trường thuộc khu vực công lập. Ngoài ra, các trường đại học được thành lập với tư cách hợp tác lẫn nhau giữa Việt Nam và các quốc gia khác như ĐH Việt Đức, ĐH Việt Nhật, ĐH KHCN HN đang là những mô hình điển hình cho đại học nghiên cứu đạt tiêu chuẩn quốc tế và phát triển mạnh mẽ để trở thành một trong những trường đại học nghiên cứu hàng đầu trong khu vực. Các trường đại học này được hỗ trợ bởi một nhóm các cơ sở GDĐH xếp hạng cao với đội ngũ giảng viên có nền tảng nghiên cứu chuyên sâu cũng như sự hỗ trợ và tài trợ của chính phủ song phương. Sinh viên đăng ký vào các trường đại học này được tiếp xúc với môi trường giáo dục quốc tế với cơ hội tham gia các chương trình trao đổi khác nhau tại nhiều trường đại học đối tác nước ngoài của các trường.
- Trường đại học khoa học ứng dụng: song song với mô hình trường đại học nghiên cứu, các trường đại học khoa học ứng dụng đang tập trung vào đào tạo tích cực và áp dụng phương pháp “vừa học vừa làm”, đầu tư nhiều hơn vào trải nghiệm và hoạt động của sinh viên cũng như các chương trình thực tập và đào tạo kỹ năng thực hành. Bên cạnh giáo dục lý thuyết, các trường đại học này thường phối hợp với các chuyên gia và các nhà hướng dẫn thực hành trong ngành với tư cách là “giảng viên thỉnh giảng” để sinh viên tiếp xúc với khía cạnh thực tế của ngành. Nhiều trường đại học tư thục đang đi theo hướng này. Một số mô hình nổi bật bao gồm Đại học Phenikaa và Đại học FPT.
- Các trường đại học phi lợi nhuận và giáo dục khai phóng: Đại học Fulbright là “Trường đại học độc lập, theo triết lý giáo dục khai phóng và mô hình đại học phi lợi nhuận đầu tiên của Việt Nam”. Mô hình này tự hào đóng góp vào sự phát triển của thể hệ lãnh đạo tiếp theo của Việt Nam với các kỹ năng và kiến thức có thể đối phó với các thách thức toàn cầu. Mô hình này thúc đẩy phương pháp sư phạm lấy sinh viên làm trung tâm và phương pháp triết lý giáo dục khai phóng. Ngoài ra còn có các trường đại học nghiên cứu hoặc khoa học ứng dụng cũng áp dụng tinh thần giáo dục khai phóng, có nghĩa là trường đại học sẽ khuyến khích sinh viên của mình tham gia các khóa học liên ngành như một cách để mở rộng kiến thức và kinh nghiệm và để “tùy chỉnh” kế hoạch học tập dựa trên mong muốn cá nhân.

2.2.4 Tình hình hỗ trợ và các thách thức còn tồn tại theo quan điểm của các cơ sở GDĐH

Phần này tập trung vào việc trình bày những phát hiện từ cuộc khảo sát với các trường GDĐH về nhận thức của họ về các vấn đề ưu tiên phát triển và do đó có thể phản ánh nhu cầu hỗ trợ trong tương lai.

(a) Hỗ trợ các hoạt động cho GDĐH trong 5 năm qua

Trong số 44 cơ sở GDĐH trả lời khảo sát, 31 cơ sở xác nhận đã nhận được sự hỗ trợ nhất định từ các nhà tài trợ quốc tế hoặc chính phủ trong 5 năm qua. Bên cạnh Bộ GD&ĐT với tư cách là cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở GDĐH hầu hết nhận được sự hợp tác hỗ trợ từ một số nhà tài trợ lớn như Ngân hàng Thế giới (WB), Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB), Cơ quan Phát triển Quốc tế Hoa Kỳ (USAID),

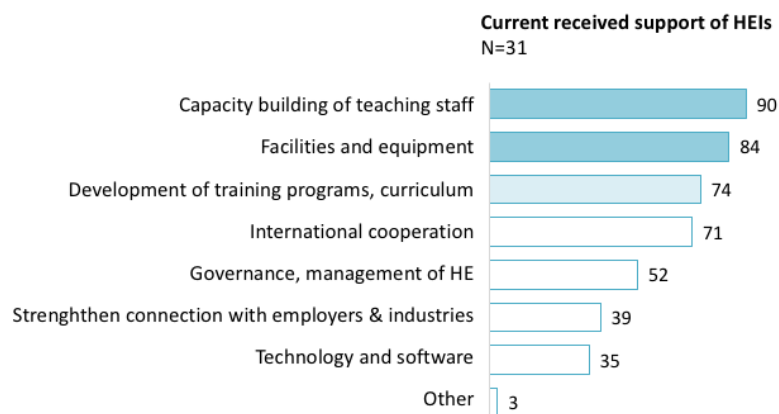
Cơ quan hợp tác Quốc tế Hàn Quốc (KOICA) và Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA). Phạm vi các chương trình hỗ trợ không đa dạng như trong lĩnh vực GDNN.

Các hỗ trợ chủ yếu cho việc nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên (90%), và trang thiết bị dạy học (84%), hay xây dựng chương trình và giáo trình đào tạo (74%), cũng như hợp tác quốc tế.

“Về hợp tác song phương với các nhà tài trợ: Ưu tiên khai thác thế mạnh của từng đối tác (ví dụ: USAID - cải thiện giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, JICA - đào tạo kỹ năng mềm và ngôn ngữ, KOICA - khóa đào tạo ngắn hạn cho sinh viên). Với sự hỗ trợ của các nhà tài trợ, trường đã có những bước chuyển mình đáng kể, được nâng cao và phát triển hơn. Điều quan trọng là có thể tiếp cận và khai thác nhiều hình thức tài trợ từ các nhà tài trợ khác nhau. Vì vậy, trường luôn cần nâng cấp và cải thiện trong nội bộ. Trường nhận được sự hỗ trợ hạn chế của Bộ Công Thương, chủ yếu là tự chủ và tự quản, kể cả trước khi trường tự chủ”, Văn phòng Quản lý Khoa học và Quan hệ Quốc tế, GDĐH, Miền Nam.

“Rất nhiều sự hỗ trợ từ các dự án: Châu Âu (Erasmus), Nhật Bản (JICA, ĐHNT - JAPI Universal House), Dự án nghiên cứu cứu (dự án cơ sở vật chất, phòng đào tạo). Các tổ chức khác mà ĐHNT tham gia là Thụy Sĩ, Quỹ DAAD của Đức, Quỹ FNF của Đức. Nội dung và mục tiêu chính là đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Hỗ trợ của chính phủ là học bổng dành cho giảng viên.”, Giám đốc Văn phòng Quốc tế, GDĐH, Miền Bắc

Hình 44: Các trường GDĐH được khảo sát đã nhận được hỗ trợ từ 5 năm qua



Khác với lĩnh vực GDNN, khi hỗ trợ từ các nhà tài trợ quốc tế chủ yếu thông qua điều phối tập trung của cơ quan quản lý nhà nước, các trường đại học thường có nhiều quyền tự chủ trong việc trực tiếp xây dựng các chương trình hợp tác, đề xuất các sáng kiến với các tổ chức hỗ trợ cũng như thực hiện các hoạt động của dự án. Hỗ trợ về cơ sở vật chất, trang thiết bị hầu hết được thực hiện dưới hình thức vốn vay hỗ trợ phát triển chính thức (ODA) đối với các dự án quy mô lớn; trong khi hỗ trợ về nâng cao năng lực cho giảng viên, xây dựng các chương trình đào tạo hoặc hợp tác quốc tế có thể rất linh hoạt và ở nhiều quy mô dự án và mức độ thực hiện khác nhau. Nội dung này sẽ được thảo luận toàn diện hơn trong chương 4 khi xem xét hoạt động tổng thể của các nhà tài trợ trong lĩnh vực GDĐH.

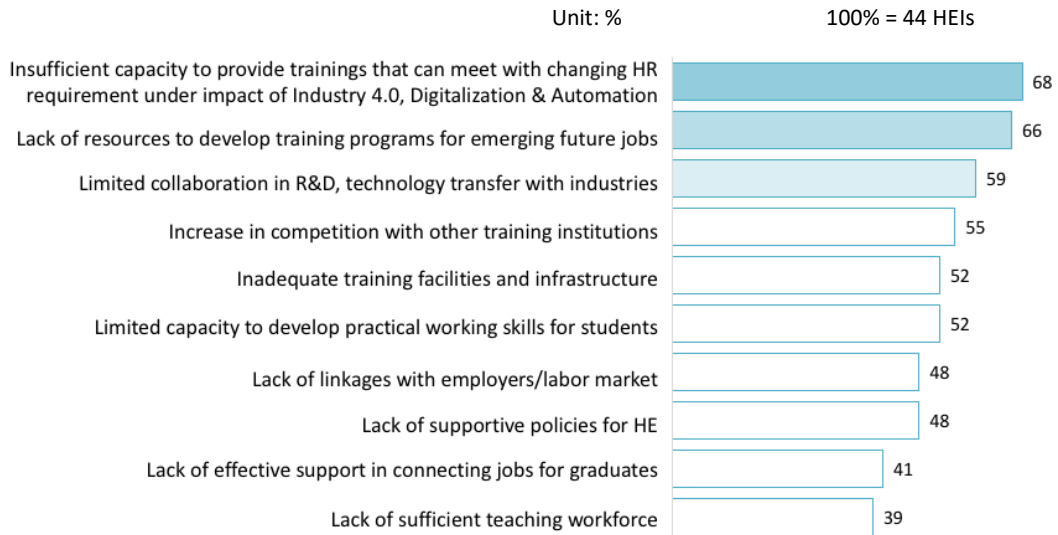
(b) Nhận thức về những thách thức còn tồn tại ở cấp độ cơ sở

Khi được hỏi về những thách thức mà các cơ sở GDĐH phải đối mặt để đáp ứng nhu cầu đào tạo của thị trường lao động hiện tại và tương lai¹⁰⁷, ba thách thức hàng đầu mà các cơ sở GDĐH chia sẻ bao gồm: thiếu khả năng cung cấp các khóa đào tạo thực tế có thể đáp ứng với những thay đổi của Thị

107 Câu hỏi: Tổ chức đã phải đối mặt với những thách thức nào để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện tại và tương lai?

trường nhân sự chịu tác động của xu hướng toàn cầu công nghiệp 4.0, số hóa & tự động hóa, v.v. (68%), thiếu nguồn lực và năng lực để xây dựng các chương trình đào tạo có thể cung cấp nguồn nhân lực cho các công việc mới nổi trong tương lai (66%), và sự hợp tác hạn chế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ với các bên liên quan trong ngành (59%). Điều này có nghĩa là, tất cả các cơ sở GDĐH đều nhận thấy áp lực rất lớn từ sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động.

Hình 45: Nhận thức về những thách thức chính phải đối mặt ở cấp cơ sở GDĐH



Khoảng 60% các cơ sở GDĐH cảm thấy hạn chế trong việc hợp tác nghiên cứu & phát triển và chuyển giao công nghệ, mặc dù kết quả này thiếu dữ liệu cơ sở tương ứng để so sánh nhưng cũng có thể phản ánh rằng các trường đại học thể hiện sự lo ngại đáng kể đến việc định vị bản thân họ là đối tác quan trọng của sự phát triển khoa học và công nghệ với các các bên liên quan trong ngành. Bên cạnh đó, không ngạc nhiên khi các cơ sở GDĐH khẳng định áp lực mà họ đang phải đối mặt là gia tăng cạnh tranh trong lĩnh vực GDĐH, vì lĩnh vực GDĐH đang phát triển rất nhanh chóng trong giai đoạn cải cách đổi mới, với sự chủ động của nhiều cơ sở ngoài công lập, và cơ sở đào tạo nước ngoài.

“Chúng tôi thiếu các sản phẩm nghiên cứu ứng dụng làm đầu ra của trường. Trường cần có thêm các sản phẩm nghiên cứu khoa học (ví dụ: các khóa đào tạo, giáo trình,...) vì đây cũng là một trong những tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo của Nhà trường. Ngoài ra còn có những thách thức trong việc thích ứng với các yêu cầu của số hóa”, Phòng Quan hệ Quốc tế, GDĐH, Trung ương

Các vấn đề về năng lực của đội ngũ giảng viên, hoặc khả năng cung cấp dịch vụ hỗ trợ giới thiệu việc làm hiệu quả cho sinh viên tốt nghiệp được cho là ít thách thức hơn, tuy nhiên, không có sự khác biệt lớn giữa các nhóm lựa chọn này.

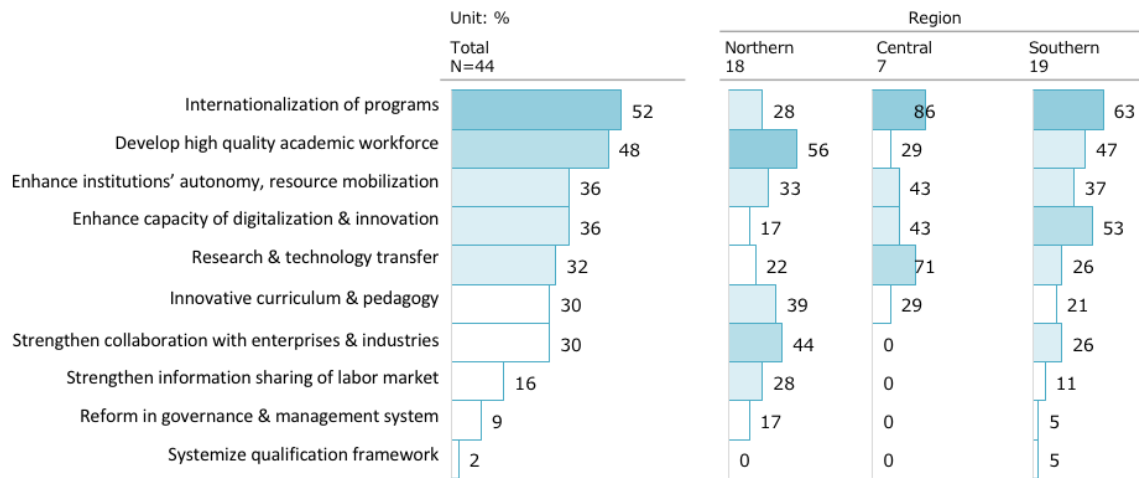
(c) Nhận thức về những thách thức ở cấp độ hệ thống GDĐH

Khi được hỏi về các vấn đề lĩnh vực ưu tiên sẽ cần đầu tư trong giai đoạn tới từ góc độ của các cơ sở GDĐH¹⁰⁸, những thách thức hàng đầu bao gồm: quốc tế hóa các chương trình (52%), phát triển lực

108 Câu hỏi: Theo bạn, 3 vấn đề quan trọng hàng đầu của hệ thống GDĐH cần được Chính phủ và các nhà tài trợ tập trung hỗ trợ trong 5 - 10 năm tới là gì?

lượng lao động chất lượng cao (48%), tăng cường tự chủ về thể chế, nguồn lực huy động và nâng cao năng lực cho số hóa và đổi mới (đều ở mức 36%).

Hình 46: Nhận thức của các cơ sở GDĐH về 3 thách thức ưu tiên hàng đầu của hệ thống GDĐH



Tuy số mẫu không lớn nhưng kết quả khảo sát cũng cho thấy một số khác biệt thú vị giữa các cơ sở GDĐH tại các miền, có thể phản ánh khoảng cách phát triển của lĩnh vực GDĐH theo vùng. Các cơ sở GDĐH ở miền Nam và miền Trung quan tâm nhiều hơn đến các vấn đề quốc tế hóa chương trình. Điều này có lẽ phản ánh rằng các trường đại học khu vực miền Nam và miền Trung chưa có nhiều cơ hội được hỗ trợ cho chương trình quốc tế hóa như các trường đại học tại miền Bắc.

Bên cạnh đó, các cơ sở GDĐH ở miền Nam quan tâm nhiều hơn đến năng lực số hóa & đổi mới sáng tạo, có thể là do họ cảm thấy nhu cầu đổi mới theo hướng số hóa ngày càng cấp thiết do thành phố Hồ Chí Minh được định vị là trung tâm phát triển kinh tế và công nghiệp công nghệ cao của cả nước. Chuyển đổi số trong giáo dục đại học là một xu hướng nổi bật trong quản lý cấp cơ sở cũng như các hoạt động đào tạo, ngày càng nhiều trường đại học đã phát triển nền tảng kỹ thuật số cho mục đích nghiên cứu và giáo dục cũng như áp dụng một số mô hình giảng dạy hỗn hợp, kết hợp giữa bài giảng trên lớp và học trực tuyến.

Mặt khác, các trường đại học phía Bắc đặt ưu tiên cao hơn cho vấn đề tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp và các bên liên quan trong ngành (44%) trong khi vấn đề này không được coi là lĩnh vực ưu tiên quan trọng của khu vực miền Trung được khảo sát. Các vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao và đổi mới chương trình đào tạo và phương pháp sư phạm nằm trong Top 3 vấn đề ưu tiên theo quan điểm của các trường đại học phía Bắc.

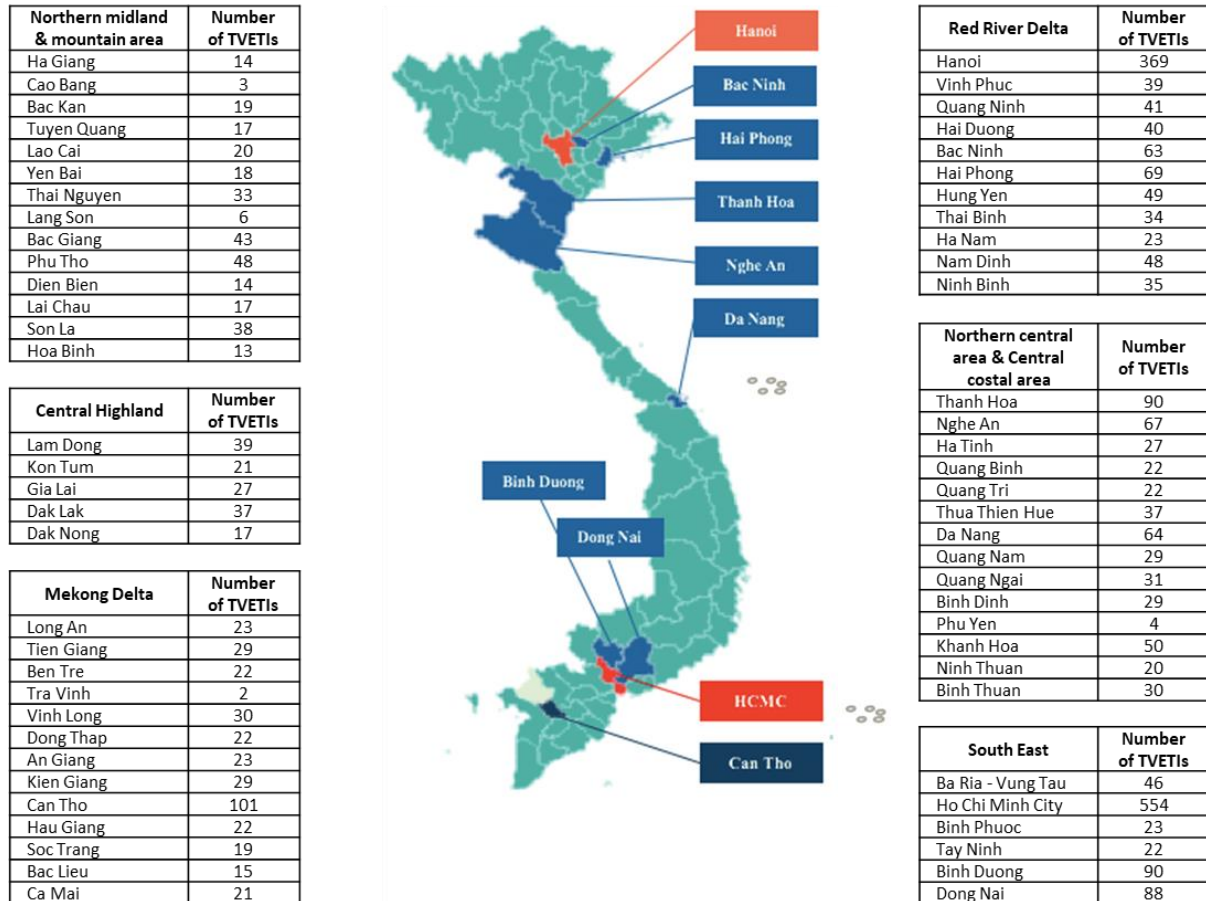
Đối với khu vực miền Trung, một tỷ lệ cao hơn các cơ sở GDĐH được khảo sát ở miền Trung chú trọng đến vấn đề nghiên cứu và chuyển giao công nghệ; tuy nhiên, không ai trong số họ chọn "hợp tác với các doanh nghiệp và các bên liên quan trong ngành" là một trong những thách thức quan trọng của lĩnh vực đối với sự phát triển trong tương lai. Điều này có thể phản ánh rằng sự hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp ở miền Trung có thể phát triển mạnh ở các khía cạnh khác chứ không phải là nghiên cứu & phát triển và chuyển giao công nghệ thực tế.

2.3 Giáo dục nghề nghiệp (TVET): thực trạng, thách thức và hướng phát triển

2.3.1 Mạng lưới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp (TVETIs)

Các cơ sở GDNN chủ yếu tập trung ở các khu vực thành thị, đặc biệt là các tỉnh, thành phố lớn, nơi tập trung nhiều khu công nghiệp. Trong khi đó, số lượng các cơ sở GDNN ở khu vực nông thôn và các tỉnh kém phát triển còn khá hạn chế, phản ánh sự mất cân đối trong nguồn cung đào tạo nghề theo vùng.

Hình 47: Bản đồ các cơ sở GDNN ở Việt Nam



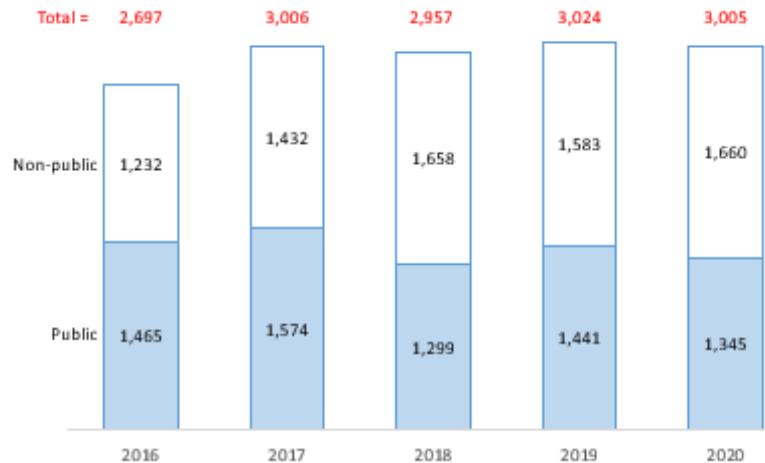
Số liệu thống kê năm 2018 cho thấy, vùng Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ có tỷ lệ các cơ sở GDNN tập trung cao nhất với lần lượt là 810 và 823 cơ sở. Hai tỉnh có nhiều cơ sở GDNN nhất là thành phố Hồ Chí Minh (554 cơ sở GDNN) và Hà Nội (369 cơ sở GDNN), chiếm 30% số cơ sở dạy nghề trên cả nước. Ở miền Nam Việt Nam, số cơ sở GDNN ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long chưa bằng một nửa ở vùng Đông Nam Bộ. Trong 06 vùng kinh tế - xã hội, Tây Nguyên chỉ chiếm 5% tổng số cơ sở.

Điều này phản ánh một khoảng cách lớn đang tồn tại trong cơ cấu cung ứng đào tạo nghề theo vùng địa lý, khi tỷ lệ lao động qua đào tạo có chứng chỉ ở khu vực thành thị đạt 39,9%, trong khi ở khu vực nông thôn đạt 16,3% (TCGDNN, 2021). Do đó, thúc đẩy tiếp cận GDNN ở các vùng nông thôn và vùng khó khăn vẫn sẽ là một mục tiêu quan trọng nhằm phát triển nguồn nhân lực một cách toàn diện tại Việt Nam.

Trong 5 năm qua, số lượng các cơ sở dạy nghề vẫn ổn định với hai đặc điểm phát triển: các cơ sở dạy nghề ngoài công lập ngày càng mạnh, trong khi mạng lưới các cơ sở GDNN công lập được cơ cấu lại

Tổng số cơ sở dạy nghề hầu hết được duy trì ổn định trong giai đoạn 2016-2020. Trong khi số lượng cơ sở dạy nghề công lập giảm từ 1.465 cơ sở năm 2016 xuống còn 1.345 cơ sở năm 2020, thì số lượng trường ngoài công lập tăng 34,7% từ 1.232 cơ sở năm 2016 lên 1.660 cơ sở năm 2020, cho thấy một tín hiệu đáng mừng cho những nỗ lực của chính phủ Việt Nam nhằm cải thiện sự tham gia của khu vực ngoài công lập vào giáo dục nghề nghiệp.

Hình 48: Số lượng các cơ sở GDNN tại Việt Nam theo hình thức sở hữu



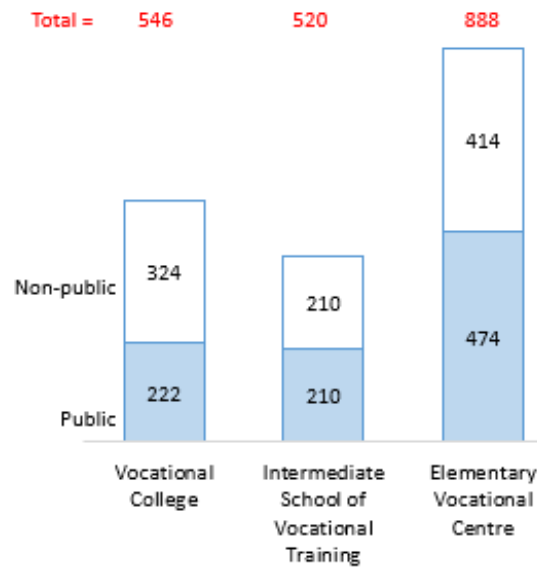
Lưu ý: Số liệu thống kê từ Tổng cục thống kê có vẻ bao gồm các tổ chức khác có hoạt động dạy nghề, những tổ chức này không được phân loại là cơ sở GDNN theo luật GDNN 2014

Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)

Sau khi chuyển đổi hệ thống GDNN theo Luật Giáo dục Nghề nghiệp (2014) và một loạt các văn bản pháp luật liên quan, Bộ LĐTB-XH đã phối hợp với các bộ ngành liên quan và chính quyền địa phương sắp xếp và cơ cấu lại mạng lưới cơ sở GDNN. Quá trình tổ chức và tái cơ cấu chủ yếu tập trung vào việc sáp nhập các cơ sở dạy nghề trên cùng địa bàn, giải thể các cơ sở dạy nghề kém hiệu quả, tăng quyền tự chủ cho các cơ sở dạy nghề và thúc đẩy sự phát triển của các cơ sở dạy nghề ngoài công lập để nâng cao tính cạnh tranh của các cơ sở dạy nghề¹⁰⁹.

Theo loại hình cơ sở, trung tâm dạy nghề sơ cấp nghề chiếm số lượng nhiều nhất, trong đó khu vực ngoài công lập tăng trưởng mạnh.

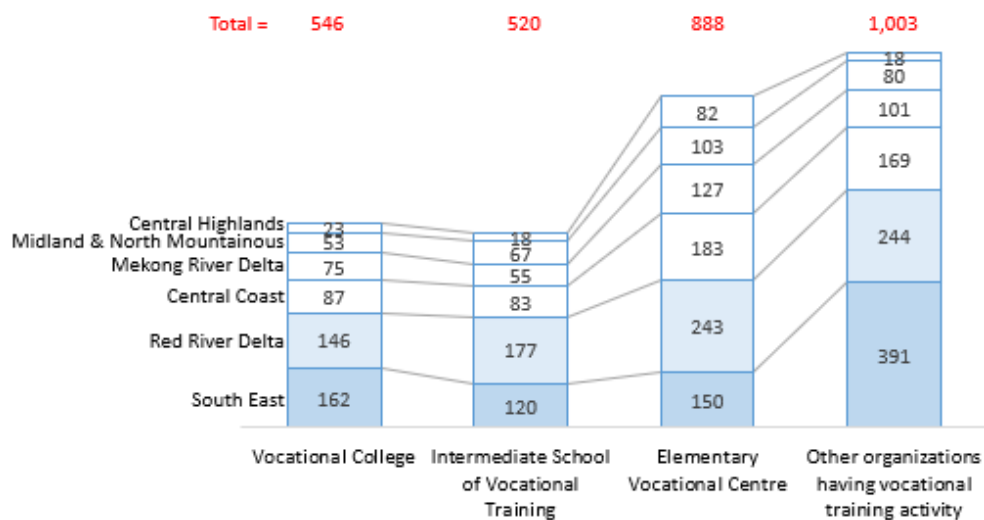
Hình 49: Số lượng cơ sở GDNN theo loại hình (2018)



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)

Đặc biệt, các trung tâm dạy nghề sơ cấp và các cơ sở khác có hoạt động dạy nghề rất phát triển ở vùng Đông Nam Bộ và vùng Đồng bằng sông Hồng, phản ánh một thực tế là thị trường lao động có nhu cầu lớn hơn về các dịch vụ đào tạo nghề ngắn hạn và không chính quy để đáp ứng nhu cầu phát triển.

Hình 50: Số lượng cơ sở GDNN theo loại hình và theo vùng (2018)



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)

2.3.2 Đổi mới Giáo dục nghề nghiệp – Tổng quan, thực trạng và định hướng

(a) Tổng thể của chương trình đổi mới GDNN giai đoạn 2011 - 2020

Đổi mới GDNN ở Việt Nam đã bắt đầu mạnh mẽ từ giai đoạn 2011-2020 với những trọng điểm được đưa ra trong “Chiến lược phát triển Giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2011-2020”.

Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2011-2020 do Bộ LĐTB-XH xây dựng và được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tại Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày tháng 5 năm 2012. Chiến lược này đề ra những cải cách cơ bản quan trọng của ngành giáo dục nghề nghiệp, bao gồm các giải pháp quan

trọng về đổi mới quản trị ngành, tái cơ cấu hệ thống, nâng cao chất lượng quản lý, chất lượng giáo dục ở cả cấp hệ thống và cấp thể chế nhằm giải quyết những bất cập thực tế cũng như thúc đẩy mở rộng giáo dục nghề nghiệp theo hướng đáp ứng các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội.

09 giải pháp cơ bản được nêu trong chiến lược này phản ánh những thách thức hệ thống chính và định hướng dài hạn cho công cuộc đổi mới GDNN ở Việt Nam, cũng đồng thời là cơ sở để đánh giá thành tựu của quá trình đổi mới dạy nghề trong thập kỷ qua và để nhận ra định hướng trong thời kỳ tương lai. 09 giải pháp cải cách hệ thống bao gồm:

- i. Đổi mới công tác quản lý nhà nước về GDNN
- ii. Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề và cán bộ quản lý dạy nghề
- iii. Xây dựng tiêu chuẩn nghề và khung trình độ nghề quốc gia
- iv. Xây dựng chương trình và tài liệu đào tạo
- v. Tăng cường cơ sở vật chất và thiết bị dạy nghề
- vi. Cải thiện công tác đảm bảo chất lượng GDNN
- vii. Tăng cường hợp tác giữa các cơ sở GDNN và thị trường lao động và tăng cường sự tham gia của khối doanh nghiệp vào GDNN
- viii. Nâng cao nhận thức của xã hội về phát triển GDNN
- ix. Thúc đẩy hợp tác quốc tế về GDNN

Trong 09 giải pháp này, giải pháp (i) “Đổi mới công tác quản lý nhà nước về GDNN” và giải pháp (ii) “Phát triển đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý dạy nghề” được xác định là hai giải pháp đột phá.

(b) Đổi mới quản lý nhà nước về GDNN

Luật Giáo dục nghề nghiệp mới (2014) có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2015. Luật GDNN mới này bao gồm nhiều nội dung quan trọng và mang tính đột phá nhằm thể chế hóa mạnh mẽ cũng như đổi mới toàn diện hệ thống GDNN. Các khía cạnh khác nhau trong luật GDNN mới này cho phép cơ cấu lại toàn bộ hệ thống về trình độ đào tạo, cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo cũng như mô hình hoạt động GDNN; thúc đẩy quyền tự chủ của các cơ sở và tăng cường phương pháp giáo dục nghề nghiệp dựa theo nhu cầu. Các khía cạnh cải cách nổi bật có thể được nhận ra như dưới đây:

Tổ chức hệ thống GDNN hợp lý hơn

- Phân luồng trình độ giáo dục nghề nghiệp: Hệ thống giáo dục nghề nghiệp gồm 03 trình độ: *Sơ cấp, Trung cấp, Cao đẳng*. Điều này đã làm giảm hệ thống đào tạo kép phức tạp giữa Bộ GD&ĐT và Bộ LĐTB-XH theo luật trước đây
- Hệ thống hóa cách đặt tên các cơ sở dạy nghề: *Trung tâm giáo dục nghề nghiệp* (sáp nhập trung tâm kỹ thuật GDNN & hướng nghiệp và trung tâm dạy nghề); *Trường dạy nghề* (sáp nhập trường trung cấp giáo dục chuyên nghiệp và trường trung cấp dạy nghề); *Trường cao đẳng* (sáp nhập trường cao đẳng và trường cao đẳng dạy nghề).

Đổi mới công tác quản lý và tổ chức đào tạo theo hướng tạo thuận lợi hơn cho người học khi tham gia giáo dục nghề nghiệp và giao quyền tự chủ hơn cho các cơ sở GDNN trong việc tổ chức đào tạo

- Cho phép đào tạo theo hai phương thức: tích lũy theo mô-đun và tích lũy theo tín chỉ, cơ sở GDNN có quyền lựa chọn phương thức đào tạo phù hợp với điều kiện của mình. Do đó, hệ thống GDNN linh hoạt hơn và có thể đảm bảo tính liên thông giữa các trình độ đào tạo của cùng một nghề hoặc các nghề khác nhau, hoặc khớp với các trình độ cao hơn của hệ thống giáo dục quốc gia Việt Nam. Cải cách này coi người học là trung tâm của giáo dục và cho phép họ theo đuổi chương trình đào tạo phù hợp hoặc theo nhiều khóa học trong cùng một khoảng thời gian, để có thể rút ngắn hoặc kéo dài thời gian đào tạo tùy theo điều kiện, khả năng và bối cảnh của từng cá nhân người học.
- Rút ngắn thời gian đào tạo trình độ trung cấp nghề đối với học sinh tốt nghiệp THCS xuống còn 1-2 năm nếu theo mô hình tích lũy dựa trên mô-đun (trong Luật Giáo dục trước đây là 3-4 năm). Điều này có nghĩa là nội dung giáo dục trung học phổ thông không bắt buộc đối với học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, trừ khi họ muốn theo đuổi trình độ đại học¹¹⁰.
- Tự chủ và linh hoạt hơn trong việc xây dựng chương trình đào tạo: nhà nước không ban hành chương trình khung mà cho phép các cơ sở GDNN được quyền phát triển chương trình đào tạo của mình. Cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng có thể lựa chọn chương trình nước ngoài đã được kiểm định chất lượng để giảng dạy; hoặc chọn một chương trình giảng dạy hiện có làm chương trình giảng dạy của trường GDNN. Hiện nay, các cơ sở GDNN có thể căn cứ vào Quyết định số 1982/QĐ-TTg¹¹¹ về khung trình độ Việt Nam để xây dựng các chương trình đào tạo phù hợp.
- Quyền tự chủ hơn trong công tác tuyển sinh cho các cơ sở GDNN: các cơ sở được xác định quy mô tuyển sinh dựa trên điều kiện về số lượng, trình độ đội ngũ đào tạo, cơ sở hạ tầng và trang thiết bị; số lần tuyển sinh trong năm; tuyển sinh dựa trên kết quả kiểm tra đầu vào hoặc kết quả giáo dục phổ thông, hoặc kết hợp cả hai.
- Cải cách công tác thi, kiểm tra, xét công nhận tốt nghiệp và cấp chứng chỉ tốt nghiệp: Với phương thức đào tạo mới (đào tạo theo mô-đun hoặc tín chỉ), nếu người học tích lũy đủ số học phần hoặc số tín chỉ cần thiết theo quy định cho từng chương trình đào tạo thì được cấp chứng chỉ tốt nghiệp mà không cần kiểm tra cuối kỳ.

Tăng cường chính sách hỗ trợ thu hút người học tham gia giáo dục nghề nghiệp

- Người học được miễn học phí học nghề nếu thuộc các đối tượng đặc biệt¹¹² như: nhóm có hoàn cảnh khó khăn được quy định trong chính sách giáo dục, học sinh tốt nghiệp THCS đăng ký học trung cấp nghề, người học các nghề khó tuyển sinh nhưng nhu cầu cao và các ngành nghề khác đòi hỏi những đặc điểm đặc biệt;

110 Nếu học sinh có trình độ trung học cơ sở muốn học lên cao đẳng thì phải học và đạt các kỳ thi đạt yêu cầu về kiến thức trung học phổ thông (Điều 33, Luật Giáo dục nghề nghiệp)

111 Quyết định số 1982 / QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Khung trình độ Việt Nam, có hiệu lực từ ngày 18 tháng 10 năm 2016

112 Điều 62, Luật giáo dục nghề nghiệp

- Hỗ trợ nội trú cho người học có hoàn cảnh khó khăn là người dân tộc thiểu số, người khuyết tật thuộc vùng kinh tế - xã hội khó khăn hoặc vùng sâu vùng xa đặc biệt;
- Người học tốt nghiệp đại học có thể được cấp chứng chỉ cao đẳng và được công nhận là kỹ sư thực hành tùy theo ngành nghề đào tạo.

Các chính sách khác có lợi cho người học và tạo nhiều quyền tự chủ hơn cho các cơ sở GDNN

- Đổi mới chính sách đối với giáo viên/giảng viên: Luật GDNN (2014) quy định cơ cấu tiền lương tương ứng với hệ thống chức danh xác định, chính sách danh dự, chính sách kéo dài thời gian làm việc đối với giáo viên/giảng viên có kinh nghiệm và trình độ cao. Giảng viên/giáo viên đào tạo thực hành hoặc đào tạo tích hợp được hưởng các ưu đãi theo quy định của chính phủ.
- Đổi mới chính sách kết nối các doanh nghiệp với các cơ sở GDNN: Các doanh nghiệp tham gia vào hoạt động GDNN có quyền và trách nhiệm bình đẳng như các cơ sở GDNN. Chi phí cho hoạt động đào tạo được khấu trừ trong thu nhập chịu thuế.
- Tăng quyền tự chủ của các cơ sở GDNN: Các cơ sở GDNN được tự chủ về các hoạt động liên quan đến tổ chức, cán bộ, tài chính, quản lý tài sản, công nghệ và đào tạo, hợp tác quốc tế, đảm bảo chất lượng đào tạo theo quy định của pháp luật. Các cơ sở GDNN công lập tự đảm bảo chi thường xuyên và đầu tư theo quy định của chính phủ.
- Đổi mới hợp tác quốc tế trong lĩnh vực GDNN: Luật GDNN có các nội dung riêng về hợp tác quốc tế, như: các hình thức hợp tác quốc tế, hợp tác GDNN với các hiệp hội nước ngoài, thành lập văn phòng đại diện của hiệp hội nước ngoài tại Việt Nam và cơ sở GDNN của Việt Nam ở nước ngoài.

Bên cạnh luật GDNN, nỗ lực của chính phủ trong việc tập trung quản lý các cơ sở GDNN dưới vai trò quản lý trung tâm của Bộ LĐTĐ-XH (Tổng cục GDNN) giúp hệ thống hóa việc lập kế hoạch và triển khai thực hiện.

Dù đã được đề cập trong phần 2.1.1 của báo cáo này, nhưng vẫn cần nhấn mạnh rằng quyết định việc chuyển chức năng quản lý nhà nước ở cấp trung ương đối với tất cả các cơ sở GDNN, từ một phần trực thuộc Bộ GD&ĐT sang hoàn toàn trực thuộc quản lý của Bộ LĐTĐ-XH (từ tháng 01/2017), trừ giáo dục sư phạm, là một trong những cải cách quan trọng nhất trong quản lý nhà nước về GDNN. Một mặt, sự thay đổi này thúc đẩy năng lực tập trung và nhất quán của quá trình lập kế hoạch và triển khai thực hiện các cải cách GDNN nói riêng, và phát triển NN nói chung; mặt khác, thay đổi này cũng dẫn tới định vị rõ nét hơn vai trò của các trường cao đẳng là cơ sở GDNN chất lượng cao.

(c) Kết quả đổi mới GDNN giai đoạn 2011-2020

Quá trình cải cách GDNN 2011-2020 đã đạt được những kết quả tích cực, đặc biệt là các thành tựu về các chỉ tiêu định lượng

Một tập hợp các chỉ số định lượng đo lường hiệu quả hoạt động được thiết lập để xác định các mục tiêu trong giai đoạn 10 năm, đóng vai trò định hướng cho việc thực hiện chiến lược. Kết quả thực hiện của công tác đổi mới GDNN giai đoạn 2011-2020 được tổng hợp bằng bảng dưới đây:

Hình 51: Kết quả các chỉ số hoạt động của chiến lược phát triển GDNN 2011 - 2020

Chỉ số	Đến năm 2015			Đến năm 2020		
	Mục tiêu	Thực tế	Mức độ hoàn thành (%)	Mục tiêu	Thực tế	Mức độ hoàn thành (%)
Cơ cấu số lượng lao động mới qua đào tạo						
Số lao động được đào tạo mới (triệu người), trong đó	9.6	9.0	94 %	12.9	10.7	83 %
- Lao động đã qua đào tạo trình độ Cao đẳng, Trung cấp	2.1	1.9	93 %	2.9	2.3	80 %
- Trình độ sơ cấp và đào tạo nghề khác dưới 3 tháng	7.5	7.0	94 %	10.0	8.4	84 %
Số lao động (triệu người) ở nông thôn được đào tạo nghề	4.7	4.1	87 %	5.5	5.2	94 %
Số lượng các cơ sở GDNN						
Cao đẳng nghề, trong đó	190	190	100 %	230	410	178 %
Trường cao đẳng ngoài công lập	60	48	78 %	80	97	121 %
Cao đẳng chất lượng cao	26	40	154 %	40	40	100 %
Trường Trung cấp	300	279	93 %	310	444	143 %
Trung cấp ngoài công lập	100	104	104 %	120	231	193 %
Trung tâm GDNN trong đó	920	997	108 %	1050	1057	101 %
Trung tâm GDNN ngoài công lập	320	341	107 %	350	360	103 %
Phát triển đội ngũ giáo viên dạy nghề						
Số giáo viên dạy nghề (người), trong đó	51,000	39,152	77 %	77,000	83,959	109 %
Ở trình độ cao đẳng	13,000	15,986	123 %	28,000	37,235	133 %
Ở trình độ trung cấp	24,000	9,254	39 %	31,000	13,295	43 %
Trình độ sơ cấp và đào tạo nghề khác dưới 3 tháng	14,000	13,912	99 %	18,000	33,429	186 %
Xây dựng chương trình và tài liệu đào tạo						
Số lượng chương trình, giáo trình dạy nghề quốc gia được ban hành	130	96	74 %	150	n/a	n/a
Số lượng chương trình, giáo trình GDNN quốc tế được sử dụng	26	20	77 %	35	34	97 %
Số lượng chương trình và giáo trình GDNN được sử dụng	49	n/a	n/a	70	n/a	n/a
Số lượng chương trình và giáo trình tiểu học cho lao động nông thôn được xây dựng	300	191	64 %	200	n/a	n/a

Chỉ số	Đến năm 2015			Đến năm 2020		
	Mục tiêu	Thực tế	Mức độ hoàn thành (%)	Mục tiêu	Thực tế	Mức độ hoàn thành (%)
Đảm bảo chất lượng GDNN						
Các trung tâm kiểm định chất lượng khu vực mới sẽ được phát triển	-	-	-	3	4	133 %
Khung trình độ nghề quốc gia						
Khung trình độ nghề quốc gia	250	191	76 %	400	193	48 %

Lưu ý: tên của các cơ sở GDNN được sử dụng theo Luật GDNN mới năm 2014

Nguồn: Mục tiêu: Quyết định 630 QĐ/TTg; Kết quả: văn bản Dự thảo chiến lược phát triển GDNN 2021-2030 của Bộ LĐTB-XH

Kết quả tích cực của cải cách GDNN, tuyển sinh vào các cơ sở GDNN đã tăng tích cực

Trong giai đoạn 2012 - 2018, số lượng sinh viên tăng gấp 1,5 lần với gần 1 triệu sinh viên sau 6 năm. Tỷ lệ tuyển sinh trình độ sơ cấp nghề và đào tạo dưới 3 tháng chiếm tỷ trọng cao nhất với 75% tổng số, gấp 5 lần số lượng tuyển sinh trình độ trung cấp và gấp 7 lần số học sinh đào tạo trình độ cao đẳng GDNN.

Hình 52: Tuyển sinh vào cơ sở GDNN

Đơn vị: nghìn sinh viên

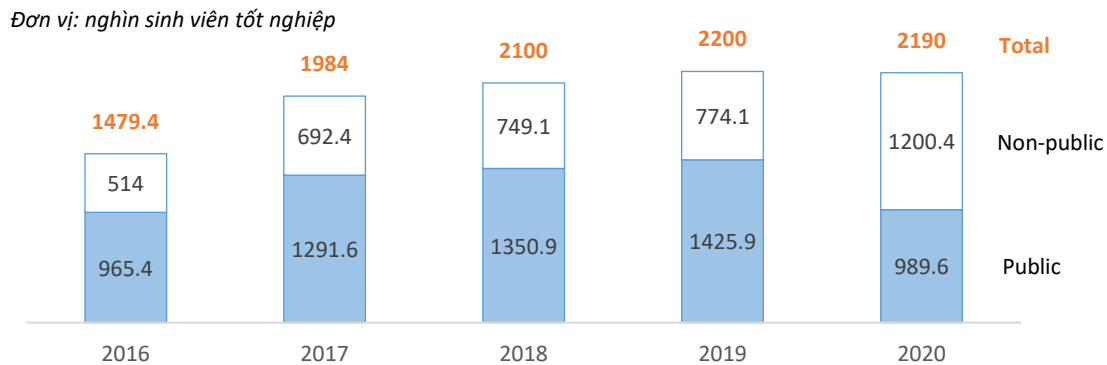
Năm	Trường Cao đẳng nghề	Trường trung cấp nghề	Sơ cấp nghề và đào tạo dưới 3 tháng	Tổng số
2012	84.2	129.2	1279.2	1492.6
2013	88.9	128.2	1515.9	1733.0
2014	88.0	132.6	1802.7	2023.3
2015	81.1	129.0	1769.1	1979.2
2016	241.4	290.2	1836.0	2367.6
2017	230.0	310.0	1664.0	2204.0
2018	229.6	315.5	1664.8	2209.9

Nguồn: Cục dạy nghề chính quy, TCGDNN

Trong giai đoạn 2016-2020, nhóm GDNN đã cung cấp gần 10 triệu sinh viên tốt nghiệp cho thị trường lao động. Số lượng sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở GDNN tăng lên trong những năm gần đây, đặc biệt là khu vực ngoài công lập. Năm 2016, một phần ba số học viên tốt nghiệp GDNN là từ các cơ sở GDNN ngoài công lập¹¹³. Sau 4 năm, con số này tăng khoảng 1,5 lần, chiếm 55% tổng số học viên tốt nghiệp GDNN.

¹¹³ Số học sinh tốt nghiệp từ các cơ sở dạy nghề ngoài công lập tăng mạnh trong khi số cơ sở dạy nghề vẫn ổn định, có thể do chính sách của Chính phủ tái cơ cấu mạng lưới các cơ sở dạy nghề, nhằm giảm số lượng cơ sở dạy nghề công lập và đồng thời hệ thống cởi mở hơn và hỗ trợ cho các TVET ngoài công lập hoạt động.

Hình 53: Số sinh viên tốt nghiệp từ các cơ sở GDNN



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)

Tuy nhiên, vẫn còn những hạn chế quan trọng và khoảng cách nhu cầu lớn đòi hỏi hệ thống GDNN phải phát triển mạnh trong tương lai

Đánh giá lại giai đoạn cải cách GDNN giai đoạn 2011-2020, Bộ LĐTB-XH¹¹⁴ đã xác định những khoảng trống chính còn lại cần được giải quyết trong tương lai, những vấn đề đó sẽ được thảo luận ngắn gọn như dưới đây:

- Định lượng quy mô đào tạo nghề chưa đáp ứng mục tiêu phát triển lực lượng lao động. Đến năm 2020, lực lượng lao động chưa có bằng cấp vẫn còn khoảng 75,4%, tức là nhu cầu học nghề vẫn còn rất lớn;
- Nhìn chung, chất lượng dạy nghề của Việt Nam vẫn được đánh giá là thấp trong khu vực. Xếp hạng trụ cột kỹ năng và chỉ số chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam thuộc nhóm cuối ASEAN.
- Cơ cấu đào tạo còn nhiều bất hợp lý về trình độ và ngành nghề. Xét về trình độ, trình độ trung cấp và cao đẳng chiếm tỷ trọng thấp, nghĩa là hầu hết các trường đào tạo nghề đều ở trình độ sơ cấp nghề ngắn hạn. Bên cạnh đó, Bộ LĐTB-XH đánh giá cơ cấu ngành nghề đào tạo chưa phù hợp với cơ cấu nhu cầu ngành nghề của thị trường lao động;
- Về tính bao trùm, vẫn còn khoảng cách lớn. Việc đào tạo nghề cho các nhóm yếu thế như đồng bào dân tộc thiểu số và phụ nữ chưa được đầu tư đầy đủ. Tỷ lệ người dân tộc thiểu số tham gia học nghề còn thấp, đa số đang theo học các khóa ngắn hạn dưới 3 tháng. Nhiều nhóm yếu thế khác như người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, người sau cai nghiện ma túy, người sau khi ra tù ... vẫn chưa được tiếp cận với GDNN mặc dù đã có các chính sách hỗ trợ.
- Nhìn chung, cơ hội phát triển nghề nghiệp sau đại học còn hạn chế, kỹ năng của người học nghề chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Khoảng cách kỹ năng giữa GDNN và các yêu cầu của doanh nghiệp sẽ được thảo luận sâu hơn trong Chương 3 của báo cáo này.
- Quy mô đào tạo chất lượng cao còn thiếu, chưa đáp ứng được yêu cầu của các ngành kinh tế mũi nhọn và yêu cầu nâng cao chất lượng cạnh tranh của nguồn nhân lực trong điều kiện hội nhập và cạnh tranh cao.

114 Dự thảo của Bộ LĐTB-XH về chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2045 (2021)

- Khả năng thích ứng của hệ thống chưa cao để theo kịp sự thay đổi của khoa học công nghệ, đặc biệt là Công nghiệp 4.0 và các rủi ro phi truyền thống như đại dịch COVID-19.
- Về theo chuẩn quốc tế, kỹ năng nghề của lao động qua đào tạo của Việt Nam hầu như chưa được thị trường lao động khu vực và quốc tế thừa nhận nên sự dịch chuyển lao động giữa Việt Nam và các nước còn hạn chế. Sự hợp tác giữa các cơ sở GDNN của Việt Nam và các cơ sở đào tạo của các nước còn hạn chế.

Phân tích các vấn đề cho những hạn chế này sẽ được thảo luận kỹ hơn trong phần 2.3.3 khi xem xét các khía cạnh phát triển chính và những thách thức hệ thống của ngành GDNN ở Việt Nam.

(d) Chiến lược phát triển GDNN 2021 - 2030

Chiến lược Phát triển GDNN 2021 - 2030 đặt ra ma trận rõ ràng hơn cho cải cách GDNN trong thập kỷ tới, với chiến lược tập trung vào nâng cao chất lượng và cơ cấu, phát triển mạnh theo hướng hội nhập toàn cầu

Thủ tướng Chính phủ vừa phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp và đào tạo giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045 theo Quyết định 2239 / QĐ-TTg ngày 31 tháng 12 năm 2021. So với giai đoạn trước, Chiến lược phát triển dạy nghề 2021-2030 đã thể hiện rõ hơn các mục tiêu cụ thể¹¹⁵ ít mơ hồ hơn về ý nghĩa của các mục tiêu.

Các mục tiêu tổng thể về phát triển GDNN đến năm 2030 nhấn mạnh rằng GDNN cần được *phát triển nhanh chóng* và cần *“đáp ứng các nhu cầu đa dạng của thị trường lao động cũng như người dân nói chung”* và đáp ứng *“các yêu cầu cao hơn về số lượng, cơ cấu và chất lượng của nguồn nhân lực có tay nghề cao cho sự phát triển của đất nước trong từng thời kỳ”*. Tuyên bố về mục tiêu phản ánh rằng Chính phủ đã nhấn mạnh rõ ràng vào nỗ lực tăng tốc độ phát triển của đồng thời với áp lực phải tiếp tục cải thiện cơ cấu của ngành GDNN.

Về các mục tiêu cụ thể cho từng giai đoạn 5 năm, trình bày rõ ràng rằng phát triển GDNN sẽ được định hướng để nâng cao chất lượng và cải thiện cơ cấu nguồn cung để cung cấp nguồn lao động có tay nghề cao phục vụ kinh tế - xã hội sau khủng hoảng đại dịch Covid và hướng tới phát triển công nghiệp bền vững, cùng với tham vọng quyết tâm hội nhập toàn cầu về các tiêu chuẩn đào tạo.

115 Một báo cáo của ADB về đánh giá lĩnh vực GDNN năm 2014 đã đánh giá rằng các mục tiêu đặt ra trong chiến lược phát triển GDNN 2011-2020 là đầy tham vọng và chỉ trích rằng “chiến lược có xu hướng không rõ ràng về các phương tiện cụ thể để đạt được các mục tiêu”

Hình 54: Mục tiêu của Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030

	Mục tiêu cụ thể đến năm 2025	Mục tiêu cụ thể đến năm 2030
<i>Định hướng về chất lượng và cấu trúc NNL</i>	<ul style="list-style-type: none"> Đảm bảo quy mô và cơ cấu ngành, nghề đào tạo phục vụ sự nghiệp phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; 	<ul style="list-style-type: none"> Tập trung nâng cao chất lượng và hiệu quả của GDNN nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng cho các nước đang phát triển với nền công nghiệp hiện đại;
<i>Định hướng hội nhập toàn cầu</i>	<ul style="list-style-type: none"> Chất lượng đào tạo của một số trường tiệm cận ngang tầm các nước ASEAN-4 (bao gồm Indonesia, Philippines, Thailand và Malaysia), chất lượng một số nghề tiệm cận ngang tầm các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới; 	<ul style="list-style-type: none"> Tham gia tích cực vào thị trường đào tạo nhân sự quốc tế; Chất lượng một số trường tiệm cận đạt trình độ của các nước ASEAN-4, chất lượng một số nghề đạt trình độ của các nước phát triển trong nhóm G20;
<i>Quy mô nhu cầu theo định hướng</i>	<ul style="list-style-type: none"> Góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ lên 30% lực lượng lao động 	<ul style="list-style-type: none"> Góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ lên 35-40% lực lượng lao động

Theo đó, các chỉ số hoạt động chính đã được thiết lập để hướng tới các mục tiêu này. So với bộ chỉ tiêu của giai đoạn trước, các chỉ số đã được xây dựng mang tính chiến lược và trọng tâm hơn.

Hình 55: Các chỉ số hoạt động cho Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030

Các chỉ số phát triển chính	Đến năm 2025	Đến năm 2030
Hướng tới đáp ứng nhu cầu cơ cấu lực lượng lao động		
Học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông vào học hệ giáo dục nghề nghiệp;	40 – 45%	50 - 55%
Tỷ lệ lực lượng lao động được hạn chế và được đào tạo thường xuyên qua hệ thống giáo dục nghề nghiệp	25%	50%
Số lượng nghề chính được đào tạo	150	200
Hướng tới phát triển hòa nhập GDNN		
Học viên nữ trong tổng chỉ tiêu tuyển sinh mới	30%	40%
Tỷ lệ lao động là người dân tộc thiểu số được đào tạo nghề	45%	50%
Tỷ lệ lao động là người khuyết tật có khả năng lao động được đào tạo nghề phù hợp	35%	40%
Hướng tới cải tiến công tác đảm bảo chất lượng GDNN		
Tỷ lệ lao động (được GDNN đào tạo) có kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin	80%	90%
Tỷ lệ cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng	30%	70%
Tỷ lệ chương trình đào tạo các nghề trọng điểm đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng	50%	100%
Tỷ lệ giáo viên chất lượng	100%	100%
Tỷ lệ cán bộ quản lý được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực quản lý, điều hành hiện đại	80%	90%
Tỷ lệ ngành, nghề đào tạo được xây dựng và cập nhật chuẩn đầu ra theo Khung năng lực quốc gia	80%	90%
Hướng tới phát triển các cơ sở GDNN chất lượng cao		
Số lượng trường chất lượng cao	70	90
Trung tâm đào tạo nghề & thực hành nghề chất lượng cao quốc gia	03	06
Trung tâm đào tạo nghề và thực hành nghề chất lượng cao khu vực	06	12
Hướng tới đạt được tiêu chuẩn chất lượng quốc tế		
Số trường đạt trình độ của các nước ASEAN-4	40	60
Số trường đạt trình độ của các nước phát triển trong nhóm G20	03	06
Số lượng các ngành công nghiệp trọng điểm có năng lực cạnh tranh vượt trội trong các nước ASEAN-4	5-10	15-20

Nguồn: Quyết định 2239/QĐ-TTg ngày 31/12/2021

Các giải pháp chính để thực hiện chiến lược GDNN 2021 - 2030 thể hiện các nhóm ưu tiên khác nhau

Để đạt được các mục tiêu chiến lược, tám thành phần giải pháp được xác định là trọng tâm của phát triển GDNN.

Hình 56: Các giải pháp chủ yếu của Chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045

STT	Các giải pháp chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030
i.	Hoàn thiện thể chế quản lý, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về GDNN
ii.	Tăng tốc chuyển đổi kỹ thuật số; Hiện đại hóa cơ sở vật chất và trang thiết bị; Đổi mới chương trình và phương pháp đào tạo
iii.	Phát triển đội ngũ giảng viên GDNN, nghệ nhân, chuyên gia, người dạy nghề và cán bộ quản lý
iv.	Gắn kết chặt chẽ giữa GDNN với doanh nghiệp và thị trường lao động
v.	Nghiên cứu ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ; hướng nghiệp, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo
vi.	Tăng cường huy động và nâng cao hiệu quả đầu tư tài chính cho giáo dục nghề nghiệp
vii.	Tăng cường truyền thông nâng cao hình ảnh thương hiệu, nhận thức tích cực về giá trị xã hội của giáo dục nghề nghiệp
viii.	Tích cực và nâng cao hiệu quả hội nhập quốc tế về GDNN

Nguồn: Quyết định 2239/QĐ-TTg ngày 31/12/2021

Các giải pháp thể hiện các ưu tiên khác nhau so với giai đoạn trước, do các mục tiêu nói trên cũng như xu hướng phát triển toàn cầu thúc đẩy. Đổi mới quản lý nhà nước là một trong những thành tựu quan trọng nhất của đổi mới GDNN trong thời kỳ vừa qua và do đó không được coi là giải pháp đột phá trong thập kỷ tới. Trong khi đó, (iii) “Phát triển đội ngũ giảng viên, nghệ nhân, chuyên gia, người dạy nghề và cán bộ quản lý GDNN” vẫn được xác định là giải pháp đột phá. Hai khía cạnh phát triển của “Cơ sở vật chất và thiết bị GDNN” và “chương trình GDNN và chương trình giảng dạy” vốn là hai giải pháp độc lập trong chiến lược trước đây nay được kết hợp với nhau; cùng với việc đẩy mạnh số hóa trong GDNN như một khía cạnh mới, nhóm ba khía cạnh (ii) này được xác định là một giải pháp đột phá cho giai đoạn tương lai.

Bên cạnh đó, có thể nhận ra một số thay đổi thứ vị và đáng chú ý trong việc thiết lập các ưu tiên:

- Đảm bảo chất lượng đào tạo GDNN, chẳng hạn như tăng cường năng lực của hệ thống đánh giá kỹ năng nghề quốc gia và hệ thống trình độ kỹ năng, từng là một giải pháp độc lập nhưng đã được đặt dưới mục tiêu gắn kết GDNN với doanh nghiệp và thị trường lao động. Điều này cho thấy quan điểm rõ ràng rằng đảm bảo chất lượng GDNN phải gắn chặt với nhu cầu thị trường lao động.
- Đảm bảo chất lượng đào tạo GDNN, chẳng hạn như tăng cường năng lực của hệ thống đánh giá kỹ năng nghề quốc gia và trình độ kỹ năng, từng là một giải pháp độc lập nhưng đã được đặt dưới mục tiêu gắn kết GDNN với doanh nghiệp và thị trường lao động. Điều này cho thấy quan điểm rõ ràng rằng đảm bảo chất lượng GDNN phải gắn chặt với nhu cầu thị trường lao động.
- Nghiên cứu ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ; hướng nghiệp, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo như một giải pháp (v) là khía cạnh phát triển mới được ưu tiên trong thập kỷ tới.

Mặc dù được phân loại theo một giải pháp, phần giải thích cho thấy các nhiệm vụ khá độc lập, các nhiệm vụ tham vọng nhưng chưa rõ ràng để thực hiện. Các điểm chính bao gồm: gắn đào tạo GDNN với chuyển giao công nghệ và hướng tới cơ chế đặt hàng cũng như khả năng thương mại hóa kết quả; thành lập các trung tâm khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo tại cơ sở GDNN chất lượng cao, tăng cường tinh thần đổi mới và khởi nghiệp trong hệ sinh thái GDNN, nâng cao định hướng nghề nghiệp cho người học trước, trong và sau quá trình đào tạo.

- Một giải pháp quan trọng mới khác được xác định trên khía cạnh tài chính cho GDNN. Giải pháp (vi): Tăng cường huy động và nâng cao hiệu quả đầu tư tài chính cho giáo dục nghề nghiệp bao gồm các nhiệm vụ: tăng cường đầu tư của Nhà nước cho GDNN; tăng cường huy động các nguồn lực ngoài công lập cho GDNN; tăng cường quyền tự chủ về tài chính của các cơ sở GDNN công lập; ưu tiên đầu tư đồng bộ cho GDNN chất lượng cao ngang tầm khu vực, quốc gia và các nghề mục tiêu trọng điểm; ưu tiên đầu tư theo hướng nâng cao chất lượng đào tạo cho các cơ sở GDNN cũng như hướng tới tiếp cận GDNN hòa nhập cho các nhóm yếu thế; và chuyển từ cơ chế phân bổ ngân sách nhà nước trung bình sang cách thức cạnh tranh hơn như đấu thầu và phân bổ theo nhiệm vụ.

Cùng với chiến lược tổng thể phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, Chính phủ đã ban hành Chương trình hành động độc lập về Số hóa GDNN

Cùng ngày ban hành Quyết định 2239/ QĐ-TTg về Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030, Thủ tướng Chính phủ cũng đã ban hành Quyết định 2222/ QĐ-TTg phê duyệt “Chương trình số hóa giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030”. Chương trình hành động này bao gồm các giải pháp chính về: (i) Hoàn thiện thể chế chính sách liên quan đến số hóa GDNN; (ii) Xây dựng chương trình đào tạo nghề gắn với số hóa trong nền kinh tế và hội nhập quốc tế; (iii) Phát triển cơ sở hạ tầng kỹ thuật số, nền tảng, thiết bị và tài liệu học tập; (iv) Phát triển năng lực kỹ thuật số cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý GDNN theo hướng đổi mới phương pháp dạy và học; (v) Chuyển đổi số hóa hoạt động quản lý nhà nước và điều hành trường học; (vi) Huy động các nguồn lực cho chuyển đổi số GDNN; (vii) Nâng cao nhận thức và hợp tác quốc tế và (viii) Đảm bảo an toàn và an ninh mạng.

2.3.3 Thực trạng các khía cạnh phát triển chính và những thách thức hiện có của phát triển GDNN

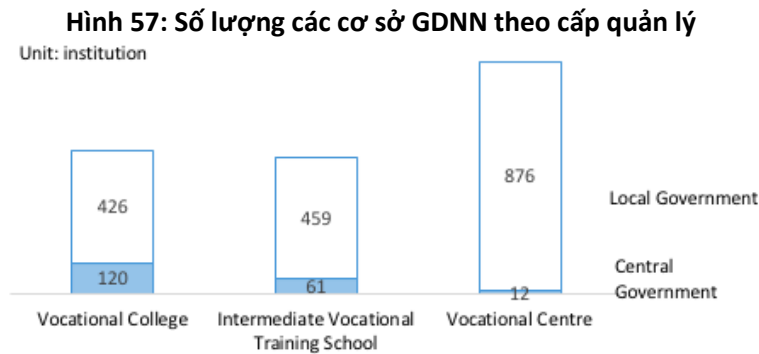
Phần này nhằm xây dựng thông tin và thảo luận về các khía cạnh phát triển chính và những thách thức chính còn lại của ngành GDNN, theo các định hướng chính được đề cập trong “Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021-2030 và tầm nhìn đến năm 2045”.

(a) Quản trị & Quản lý nhà nước về GDNN

Bên cạnh việc ban hành luật GDNN mới năm 2014 là tiến bộ nổi bật nhất trong cải cách khung pháp lý về GDNN, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (TCGDNN) cho biết, trong giai đoạn 2016-2020, đã có 07 nghị định, 01 chỉ thị của Thủ tướng Chính phủ. Bộ trưởng, 06 quyết định của Thủ tướng Chính phủ và nhiều thông tư ban hành liên quan đến tổ chức và quản lý các cơ sở GDNN; quản lý các hoạt động đào tạo; bổ sung các chính sách ưu tiên, liên quan đối với người dạy và người học để tạo hành lang pháp lý đồng bộ, thống nhất cho các cơ sở GDNN. Tuy nhiên, vẫn còn những vấn đề trong quản trị hệ thống cần nỗ lực quan trọng trong tương lai để nâng cao hiệu quả của quản lý tập trung GDNN, giảm bớt sự trùng lặp và đáp ứng nhanh các vấn đề thực tiễn trong quá trình thực hiện. Theo Tổng cục GDNN, những hạn chế tồn tại cần sửa đổi chính sách bao gồm: các chính sách thiết thực về khuyến khích

doanh nghiệp tham gia đào tạo GDNN, các hoạt động đào tạo lại kỹ năng, chính sách việc làm và đãi ngộ đối với người lao động trong các ngành nghề đặc biệt yêu cầu đào tạo kỹ năng, v.v.

Bên cạnh đó, cơ cấu quản trị vẫn được đánh giá là “rời rạc trong một số nhiệm vụ quản lý quan trọng quyết định phần lớn đến hoạt động thực tế của gần 2.000 cơ sở GDNN nhưng nằm rải rác ở 13 bộ ngành, 63 Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, các tổ chức chính trị - xã hội và chủ sở hữu tư nhân”¹¹⁶. Hầu hết các cơ sở dạy nghề thuộc chính quyền địa phương quản lý, chiếm 92% số cơ sở vào năm 2018. Chỉ 8% (trong số 193) cơ sở trực thuộc trung ương, trong đó phần lớn là trường cao đẳng nghề



Nguồn: Niên giám thống kê lao động, Bộ LĐTB-XH (2018)

Ngoài ra, năng lực của các cơ quan quản lý nhà nước còn hạn chế. Đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước ngành GDNN, nhất là tham mưu cho địa phương còn thiếu, số lượng ít, năng lực chuyên môn còn hạn chế. Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong các tổ chức quản lý GDNN chưa đáp ứng yêu cầu.

(b) Các ngành nghề đào tạo trọng điểm được giao cho GDNN

Năm 2019, Bộ LĐTB-XH đã ban hành Quyết định số 1769/ QĐ-LĐTBXH về việc Phê duyệt ngành nghề trọng điểm; Các trường được giao nhiệm vụ đào tạo các ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016 - 2020 và định hướng đến năm 2025. Quyết định đã ban hành danh mục, gồm:

- i. Các ngành công nghiệp trọng điểm theo cấp độ quốc tế, khu vực ASEAN và quốc gia;
- ii. Trường cao đẳng, trường trung cấp công lập được giao đào tạo các nghề trọng điểm;
- iii. Trường chuyên công lập đào tạo các nghề trọng điểm phục vụ phát triển kinh tế biển và đào tạo cho người dân tộc thiểu số, người khuyết tật.

Qua hình dưới đây có thể thấy, nhìn chung, Chính phủ rất chú trọng đào tạo lực lượng lao động trong ngành Công nghệ Kỹ thuật & Công nghệ với số lượng lớn các cơ sở GDNN được phân công đào tạo trên khắp các vùng miền. Bên cạnh đó, Trung du & Miền núi phía Bắc và Đồng bằng sông Cửu Long được bố trí nhiều hơn cho lực lượng lao động đào tạo trong lĩnh vực Nông, Lâm nghiệp và Nuôi trồng thủy sản vốn được coi là thế mạnh của vùng. Trong khi, các cơ sở GDNN đào tạo các ngành sản xuất, kỹ thuật, CNTT và các lĩnh vực liên quan đến kinh doanh tập trung nhiều hơn ở các vùng Đồng bằng sông Hồng, Duyên hải miền Trung và Đông Nam Bộ. Hơn nữa, các cơ sở GDNN đào tạo các nghề dịch vụ như du lịch, khách sạn, y tế tập trung nhiều hơn ở các khu vực miền Trung.

116 Báo cáo đánh giá lĩnh vực GDNN của ADB Việt Nam (2020)

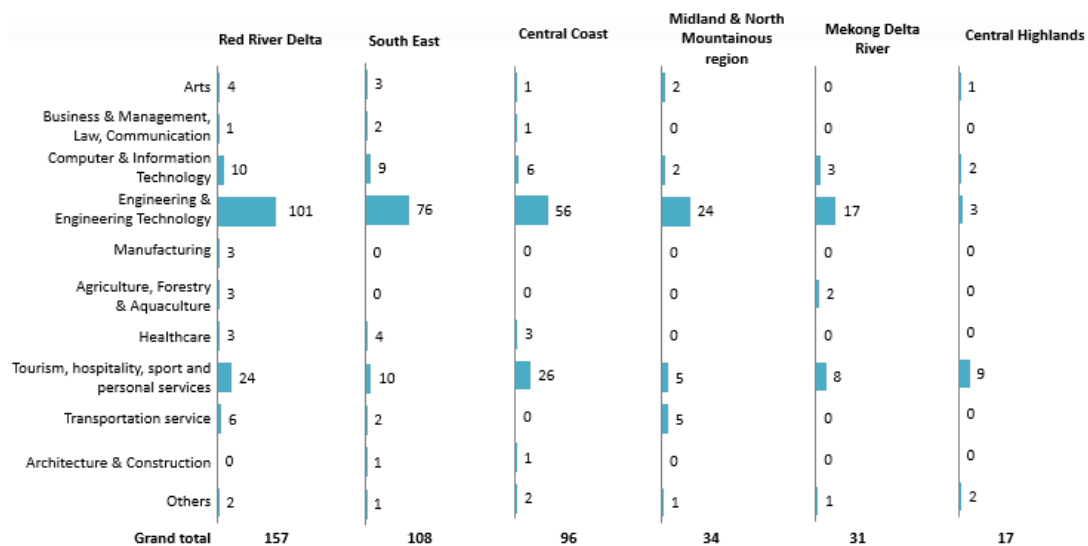
Hình 58: Số lượng các cơ sở GDNN công lập được chỉ định để đào tạo các nghề trọng điểm - theo lĩnh vực và theo vùng



Nguồn: Quyết định số 1769 / QĐ-LĐTB-XH

Xét về ngành nghề trọng điểm đào tạo theo tiêu chuẩn quốc tế, Kỹ thuật và Công nghệ kỹ thuật vẫn đang được chính phủ chú trọng ở hầu hết các vùng, trừ Tây Nguyên, nơi tập trung nhiều hơn vào du lịch, khách sạn, thể thao và dịch vụ cá nhân. Ngoài ra, các vùng Đồng bằng sông Hồng, Duyên hải miền Trung và Đông Nam Bộ cũng được chọn để đào tạo trình độ quốc tế trong lĩnh vực CNTT, du lịch và khách sạn.

Hình 59: Số lượng các cơ sở GDNN công lập được chỉ định để đào tạo các nghề trọng điểm cấp quốc tế - theo lĩnh vực & theo khu vực



Nguồn: Quyết định số 1769 / QĐ-LĐTBXH

(c) Cơ sở vật chất và thiết bị GDNN

Cơ sở hạ tầng trang thiết bị, đặc biệt là thiết bị thực hành là yếu tố quan trọng nhất, ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng giáo dục nghề nghiệp. Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (TCGDNN) cho biết, trong bối cảnh nguồn tài chính cho dạy nghề còn hạn chế, trong giai đoạn 2016-2020, việc hỗ trợ đầu tư cho các trường chất lượng cao đồng bộ về cơ sở vật chất và các nghề trọng điểm đã được chú trọng. Thông qua việc bố trí nguồn lực chiến lược như vậy, trên 80% trang thiết bị được đầu tư tương đối đồng bộ, đáp ứng yêu cầu về danh mục trang thiết bị huấn luyện, chất lượng tiên tiến, hiện đại. Đặc biệt là các trường được chọn đầu tư đào tạo các nghề trọng điểm cấp quốc tế và cấp độ ASEAN, hoặc đào tạo thí điểm các chương trình chuyển giao từ nước ngoài.

Tuy nhiên, không thể phủ nhận rằng, xét trên bình diện rộng, cơ sở vật chất và trang thiết bị GDNN vẫn được coi là còn lạc hậu so với yêu cầu thực tế của các nhà tuyển dụng tương lai; thiếu sự đầu tư đồng bộ về cơ sở vật chất, chưa đáp ứng được yêu cầu của các bậc học. Trong số các cơ sở GDNN được khảo sát cho báo cáo này, 58% cho rằng “cơ sở vật chất và cơ sở hạ tầng không đủ đào tạo” là một thách thức mà GDNN đang phải đối mặt để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện tại và tương lai. Hiệp hội Công nghiệp hỗ trợ cho rằng, máy móc, thiết bị, vật tư thực hành trong các trường đào tạo nghề cơ khí hiện nay đã rất cũ so với yêu cầu thực tế của ngành, đặc biệt là ngành công nghiệp hỗ trợ sẽ phát triển nhanh trong bối cảnh tự động hóa và công nghiệp 4.0.

(d) Phát triển chương trình

Các chương trình đào tạo và giáo trình được phát triển năng động hơn để đáp ứng nhu cầu thị trường

Từ các cuộc thảo luận phỏng vấn với các cơ sở GDNN cho báo cáo này, hai cách tiếp cận phổ biến về xây dựng chương trình và thiết lập kết quả học tập chương trình của các cơ sở GDNN được công nhận:

- Chương trình GDNN tập trung chủ yếu vào các môn học và thực hành các kỹ năng chính liên quan trực tiếp đến công việc mà sinh viên sẽ thực hiện sau khi tốt nghiệp. Cách tiếp cận này được cho là đảm bảo khả năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp ngay sau khi tốt nghiệp vì chương trình được thiết kế dựa trên thảo luận với các nhà tuyển dụng tiềm năng và tuân theo hầu hết các thực hành và kỹ năng cần thiết;
- Chương trình GDNN cần có sự kết hợp cân đối giữa các môn học nghề và các môn học chung về các lĩnh vực liên ngành. Điều này dựa trên logic rằng một chương trình cần cung cấp cho người học kiến thức và kỹ năng nền tảng không chỉ phục vụ các yêu cầu trước mắt của thị trường lao động mà còn đảm bảo khả năng học tập suốt đời và kỹ năng tự học để sinh viên tốt nghiệp có thể duy trì khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động trong dài hạn. Cách tiếp cận này thường đòi hỏi nhiều nguồn lực hơn để hoàn thành việc phát triển chương trình, và các chương trình như vậy có thể bao gồm nhiều tín chỉ hơn các chương trình bình thường.

Việc nâng cao chất lượng đào tạo GDNN theo hướng chuẩn quốc tế đã được thực hiện thông qua việc chuyển giao các chương trình quốc tế và thí điểm mô hình đào tạo hợp tác quốc tế

Để nâng cao chất lượng GDNN tiếp cận các tiêu chuẩn chất lượng của khu vực ASEAN và quốc tế, đến năm 2020, Bộ LĐTB-XH đã hoàn thành chuyển giao 34 bộ chương trình đào tạo cho 34 nghề trọng điểm quốc tế (12 chương trình của Úc và 22 chương trình của Đức). Chương trình đang được triển khai thí điểm cho sinh viên trình độ cao đẳng, khi tốt nghiệp sẽ được cấp 02 bằng (bằng cao đẳng của

Việt Nam và bằng của Úc hoặc Đức). Người học ngoài trình độ chuyên môn được quốc tế công nhận còn phải có trình độ tiếng Anh thấp nhất theo Khung năng lực ngoại ngữ Châu Âu để tham gia thị trường lao động tại Việt Nam hoặc các nước hợp tác, hoặc sinh viên có thể lựa chọn học liên thông lên trình độ đại học tại hệ thống đại học của các nước hợp tác. Tuy nhiên, việc thực hiện các chương trình như vậy đang phải đối mặt với những thách thức trong việc thích ứng với điều kiện địa phương của các trường và việc tuân thủ các chương trình giảng dạy với các tiêu chuẩn nghề quốc gia. Về chất lượng đầu ra, việc đánh giá chất lượng của các chương trình này có thể cạnh tranh với các chứng chỉ quốc gia tương tự trên thị trường lao động như thế nào cần được đánh giá thêm.

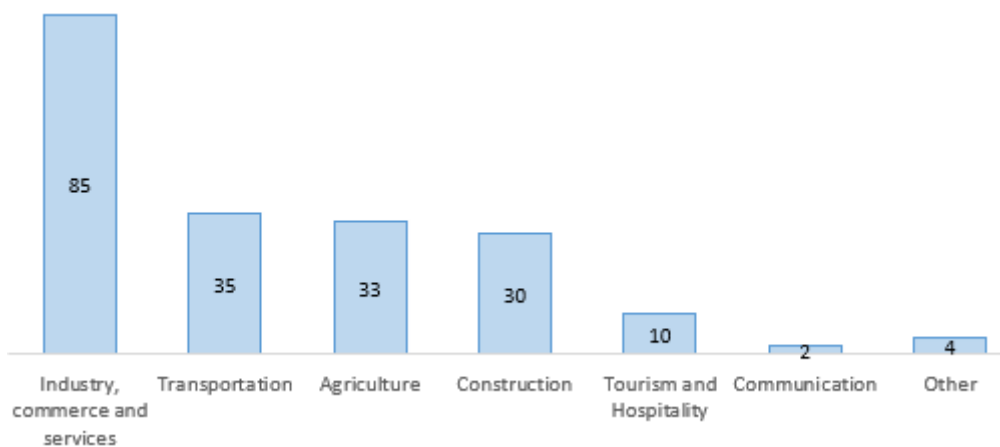
Tuy nhiên, hướng đi này sẽ được thúc đẩy mạnh mẽ trong tương lai thông qua nỗ lực phát triển các chương trình đào tạo dựa trên năng lực có thể chuẩn hóa với tiêu chuẩn của các quốc gia khác, nỗ lực đào tạo thí điểm theo mô hình “đào tạo nghề kép” của Đức và Thụy Sĩ, v.v.

(e) Tiêu chuẩn Kỹ năng, Đảm bảo Chất lượng & Chứng nhận

Phát triển các tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia (NOSS)

Tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia (NOSS) là quy định về kiến thức chuyên môn, năng lực hành nghề và khả năng vận dụng kiến thức, năng lực vào công việc mà người lao động cần phải có để thực hiện công việc ở từng cấp độ của từng nghề¹¹⁷. Như vậy, NOSS là các tiêu chí về khả năng và năng lực của người lao động cần thiết để thực hiện công việc. Đến tháng 12 năm 2021, có tổng số 199 NOSS đã được phát triển, hầu hết NOSS đã ban hành là trong lĩnh vực công nghiệp, thương mại và dịch vụ.

Hình 60: Số lượng NOSS được ban hành và cập nhật tính đến tháng 7 năm 2021



Nguồn: Khoa Kỹ năng nghề nghiệp, TCGDNN; Quyết định 806/QĐ-LĐTB-XH

Về cơ sở pháp lý, Bộ LĐTB-XH đã ban hành Thông tư số 56/2015/TT-LĐTB-XH hướng dẫn xây dựng, thẩm định và công bố Chuẩn kỹ năng nghề quốc gia. Quyết định này yêu cầu Hội đồng thẩm định tiêu chuẩn kỹ năng quốc gia phải có sự tham gia của đại diện ngành và người sử dụng lao động: “Thành phần tham gia gồm có đại diện Bộ LĐTB-XH; đại diện các cơ quan, tổ chức có liên quan và doanh nghiệp sử dụng lao động có liên quan bao gồm: liên đoàn lao động hoặc công đoàn; các hiệp hội nghề nghiệp;

117 Luật Việc làm số 38/2013 / QH13, có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2015

một số doanh nghiệp. Trong đó đại diện của doanh nghiệp phải chiếm ít nhất 1/3 số thành viên hội đồng”.

Tiêu chuẩn Kỹ năng Nghề Quốc gia được xây dựng theo hướng tiếp cận năng lực thực hiện phù hợp để sử dụng cho đào tạo tại doanh nghiệp cũng như thiết kế, xây dựng chương trình đào tạo tại các cơ sở GDNN. Việc ban hành bộ tiêu chuẩn kỹ năng cho từng nghề sẽ giúp các doanh nghiệp có cơ sở để đánh giá và tuyển dụng; Thay vì tuyển dụng dựa trên bằng cấp, doanh nghiệp có thể tuyển dụng nhân viên dựa trên kỹ năng. Đây là xu hướng mới trên thế giới và ở Việt Nam để phù hợp với nhu cầu của thị trường về chất lượng GDNN, được coi là giải pháp tốt để nâng cao chất lượng đào tạo GDNN ở Việt Nam và đã được một số nhà tài trợ quốc tế, trong đó có Nhật Bản quan tâm và ủng hộ.

Cải thiện các hoạt động đảm bảo chất lượng GDNN

Trong giai đoạn vừa qua, nhiều nỗ lực đã được thực hiện trong công tác đảm bảo chất lượng và kiểm định chương trình nhằm nâng cao chất lượng GDNN. Theo Tổng cục GDNN, 144 trường cao đẳng và trung cấp đã xây dựng hệ thống tự đảm bảo chất lượng trong nhà trường; cơ chế đảm bảo chất lượng trong quá trình đào tạo cũng được triển khai thí điểm cho 20 nghề trọng điểm quốc gia. Song song với việc tự kiểm định chất lượng của các cơ sở GDNN, việc kiểm định bên ngoài các cơ sở GDNN cũng đã được tổ chức¹¹⁸, và một số nghề đã được đánh giá. Công tác đảm bảo chất lượng và kiểm định chất lượng GDNN theo tiêu chuẩn quốc tế cũng được thực hiện¹¹⁹ bởi 04 tổ chức kiểm định chất lượng GDNN độc lập. Trong giai đoạn 2016 - 2020, đã tổ chức các hoạt động nâng cao năng lực cho 1.800 thanh tra viên; tổ chức tập huấn và bồi dưỡng về đảm bảo chất lượng GDNN cho 6.000 người.

Về đánh giá kỹ năng cho người học, 49 tổ chức đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động đã được thành lập, các tổ chức này đều đủ điều kiện đánh giá và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động. Bên cạnh đó, công tác đào tạo các ngành và nghề then chốt tại các cơ sở GDNN cũng được đầu tư phát triển. Bộ LĐTB-XH cũng đã tích cực nghiên cứu khung pháp lý phục vụ cho việc công nhận lẫn nhau về trình độ và kỹ năng nghề giữa Việt Nam và các nước ASEAN cũng như quốc tế và do đó góp phần thúc đẩy phát triển kỹ năng theo chuẩn quốc tế và dịch chuyển lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những thành tựu, Bộ LĐTB-XH cũng báo cáo những hạn chế đáng kể còn tồn tại liên quan đến việc đảm bảo chất lượng GDNN:

- Các tiêu chuẩn trong hệ thống GDNN chưa đồng bộ chặt chẽ, tính liên kết yếu, chưa đáp ứng các yêu cầu về quản lý; chưa đảm bảo công tác quản lý chất lượng, kiểm soát chất lượng theo cách tiếp cận quản lý rủi ro; trách nhiệm giải trình của các cơ sở GDNN chưa được xác định cụ thể; các chỉ số giám sát và đánh giá về GDNN chưa được phát triển;
- Hệ thống quốc gia về đánh giá và kiểm định chất lượng GDNN và kỹ năng nghề chưa được đổi mới và cập nhật cùng với hội nhập toàn cầu;
- Việc triển khai Khung Trình độ Quốc gia còn chậm; thiếu cơ chế quản trị và điều hành hiệu quả; thiếu sự tham gia tích cực của các cơ quan quản lý nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức công

118 Dự án TCGDNN về Chiến lược phát triển GDNN 2021 - 2030 (dự thảo dự án tháng 7 năm 2021): Đã thực hiện 239 lượt công nhận cho 204 trường cao đẳng, trung cấp nghề và trung tâm

119 Dự án TCGDNN về Chiến lược phát triển GDNN 2021 - 2030 (dự án dự thảo tháng 7 năm 2021): thực hiện kiểm định chất lượng theo tiêu chuẩn Anh và Đức tại 09 trường cao đẳng

đoàn, hiệp hội ngành nghề; Việc xây dựng Tiêu chuẩn Kỹ năng Nghề Quốc gia còn chậm so với tốc độ phát triển khoa học - công nghệ và sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động;

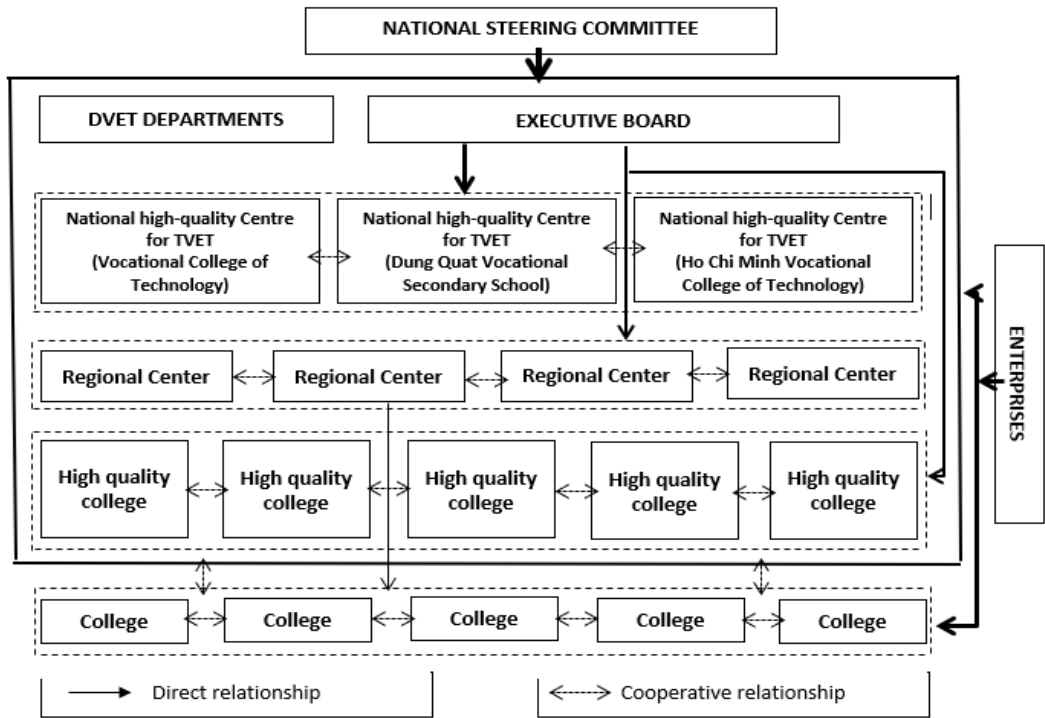
- Cơ chế đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia ghi nhận kết quả học tập trong quá khứ của người học/người lao động chưa đáp ứng được nhu cầu công nhận trình độ chuyên môn và nghiệp vụ cho người lao động;

(f) Phát triển GDNN chất lượng cao

Nhu cầu về lao động được đào tạo nghề chất lượng cao hơn là kết quả chung của các phân tích vĩ mô khác nhau cũng như từ đánh giá nhu cầu với người sử dụng lao động. Chiến lược phát triển GDNN đến năm 2030 nhấn mạnh sứ mệnh phát triển nghề GDNN ở Việt Nam đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động và yêu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực có tay nghề cao. Vì vậy, phát triển “GDNN chất lượng cao” là trọng tâm của Bộ LĐTB-XH trong những năm gần đây.

Các mục tiêu phát triển GDNN chất lượng cao trong giai đoạn tới bao gồm: (i) Hình thành mạng lưới các trường cao đẳng chất lượng cao; (ii) Thành lập 03 trung tâm đào tạo GDNN chất lượng cao thông minh, hiện đại, xanh và các trường cao đẳng chất lượng cao khác có năng lực đào tạo chất lượng cao; (iii) 03 Trung tâm quốc gia được thành lập trên cơ sở đầu tư, cơ cấu lại 03 trường cao đẳng thuộc Bộ LĐTB-XH bổ sung chức năng, nhiệm vụ cho 03 trường cao đẳng này để thực hiện chức năng của Trung tâm quốc gia; (iv) 03 Trung tâm Quốc gia trở thành mô hình dẫn đầu và truyền cảm hứng cho toàn hệ thống. Nhìn chung, mô hình dự kiến để phát triển dạy nghề chất lượng cao ở Việt Nam là toàn diện và khá tham vọng, cho thấy ý định tái cấu trúc một cách hệ thống mạng lưới cơ sở GDNN ở Việt Nam.

Hình 61: Mô hình dự kiến của Hệ thống đào tạo GDNN chất lượng cao



Nguồn: Bộ LĐTB-XH

Về tiêu chuẩn chất lượng, Quyết định số 761/ QĐ-TTg tháng 5 năm 2014 Phê duyệt Đề án phát triển trường nghề chất lượng cao đến năm 2020 đã quy định bộ tiêu chuẩn cao hơn để các cơ sở được công

nhận là “trường dạy nghề chất lượng cao”, đưa ra các tiêu chí tập trung chủ yếu vào kết quả đo lường được và hiệu quả đầu ra của các chương trình dạy nghề, đặc biệt là đối với những chương trình dạy nghề dựa trên các tiêu chuẩn chương trình khu vực và quốc tế.

Mục tiêu tham vọng cho phát triển trường nghề chất lượng cao cấp quốc gia

Trung tâm quốc gia về đào tạo và thực hành nghề sẽ là mô hình trọng điểm được phát triển để thực hiện chiến lược nêu trên. Chức năng của các trung tâm quốc gia này bao gồm: (i) Thực hiện đào tạo ở tất cả các trình độ; (ii) Đào tạo chất lượng cao các nghề trọng điểm, mới, nổi bật ở tất cả các trình độ; (iii) Đào tạo về quản trị hiện đại cho cán bộ nhân viên làm việc trong lĩnh vực GDNN; đào tạo công nghệ mới, phương pháp mới cho giáo viên/giảng viên dạy nghề; (iv) Triển khai các hoạt động đổi mới và đánh giá kỹ năng nghề quốc gia; (v) Đào tạo và nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động dựa trên yêu cầu của thị trường lao động và kỳ vọng của người lao động; (vi) Nghiên cứu và ứng dụng các kỹ thuật, công nghệ cập nhật để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo; tăng cường hợp tác với các tổ chức, doanh nghiệp quốc tế trong việc đào tạo; tổ chức và triển khai các hoạt động sản xuất kinh doanh theo quy định của pháp luật Việt Nam.

Bộ LĐTB-XH cũng quy định rõ sẽ có chính sách hỗ trợ phát triển mô hình các trung tâm quốc gia đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao thành các cơ sở dạy nghề thông minh, hiện đại, xanh và kiểu mẫu, hoàn toàn khác với các cơ sở GDNN khác; tập trung nguồn lực đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo điều kiện đào tạo chất lượng cao. Các trường cao đẳng chất lượng cao quốc gia cũng đặt mục tiêu thu hút cán bộ quản lý và giáo viên GDNN thông qua điều kiện làm việc và trả lương phù hợp với chuyên môn, thu hút người học có trình độ cao đáp ứng các yêu cầu của chương trình đào tạo.

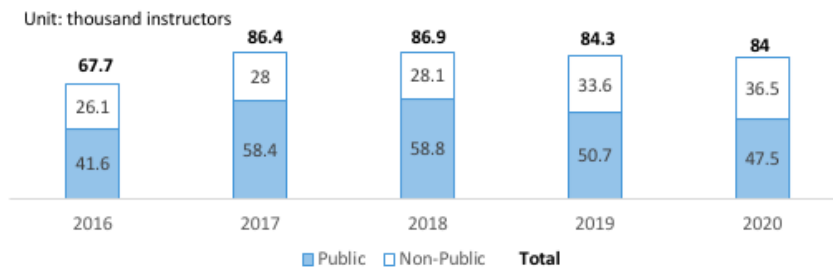
Vì mô hình trên vẫn đang trong giai đoạn phát triển ban đầu, vẫn chưa có kết quả rõ ràng và đánh giá về tiến độ, tuy nhiên, đây sẽ là chương trình phát triển nổi bật thu hút nhiều sự quan tâm của Chính phủ cũng như các bên liên quan trong lĩnh vực GDNN.

(g) Đội ngũ giảng dạy và quản lý

Trong những năm gần đây, số lượng giảng viên GDNN đã tăng mạnh từ 67,7 nghìn người năm 2016 lên 86,9 nghìn người năm 2018, sau đó giảm nhẹ xuống 84 nghìn người vào năm 2020. Nguyên nhân có thể là sau khi Luật GDNN 2014 có hiệu lực, một số cơ sở do Bộ GD&ĐT quản lý đã được chuyển giao cho Bộ LĐTB-XH và một số cơ sở kém hiệu quả bị đóng cửa hoặc sáp nhập.

Với 84 nghìn giảng viên GDNN, đội ngũ giảng viên GDNN được coi là không đủ để đảm bảo hiệu quả của các chương trình đào tạo. Tính đến năm 2020, tỷ lệ tương quan giữa giảng viên và sinh viên/học viên là 1/27. Tỷ lệ này cao hơn tiêu chuẩn của Bộ LĐTB-XH cho các cơ sở GDNN. Theo đó, tỷ lệ tối đa giữa giáo viên và sinh viên là 25 và tỷ lệ này khác nhau tùy thuộc vào lĩnh vực đào tạo¹²⁰.

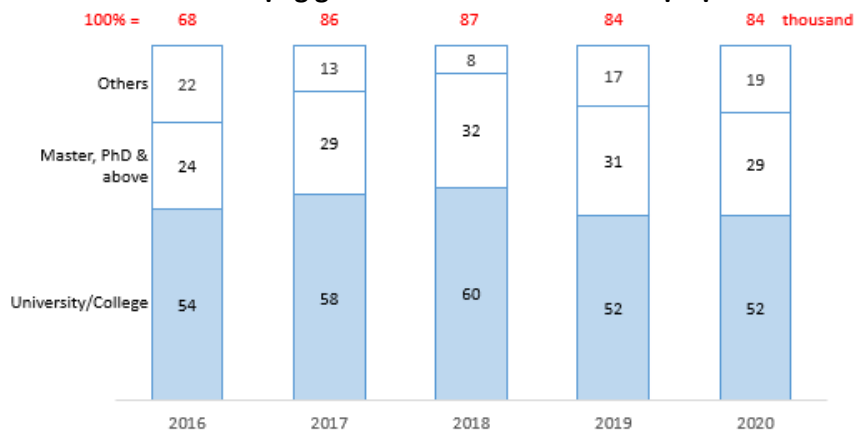
Hình 62: Số lượng giảng viên GDNN theo Loại sở hữu của tổ chức



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2020)

Hầu hết các giảng viên GDNN làm việc trong khu vực công lập, chiếm khoảng 60% tổng số giảng viên GDNN năm 2018 trước khi giảm xuống 47,5% vào năm 2020. Ngược lại, số lượng giảng viên GDNN làm việc trong nhóm ngoài công lập lại tăng lên ở giai đoạn 2016 - 2020 từ 26,1 nghìn người lên 36,5 nghìn người, phản ánh sự gia tăng mạnh mẽ của các cơ sở ngoài công lập. Bên cạnh đó, trình độ học vấn của các giảng viên dạy nghề đã được nâng cao trong những năm gần đây với nhiều người có trình độ cử nhân trở lên.

Hình 63: Số lượng giáo viên GDNN theo trình độ học vấn



Nguồn: TCTK (2020)

Dưới góc độ của các cơ sở GDNN, hầu hết các cơ sở GDNN công lập khi được phỏng vấn cho báo cáo này đều phản ánh rằng họ đã phải đối mặt với những thách thức trong việc thu hút và giữ chân nhân tài cho lực lượng giảng dạy. Với nguồn lực hạn chế và phụ thuộc nhiều vào hỗ trợ của chính phủ, nhiều trường công lập không thể cung cấp cho đội ngũ giáo viên của mình gói thù lao cạnh tranh như từ các cơ sở tư nhân khác. Vấn đề này hiện đang là mối quan tâm nghiêm túc để duy trì chất lượng đào tạo.

Để phát triển và chuẩn hóa đội ngũ giảng viên GDNN, trong giai đoạn vừa qua, 45 khoa sư phạm GDNN đã được thành lập tại các cơ sở GDNN, các trường đại học và viện nghiên cứu nhằm thực hiện các hoạt động để chuẩn hóa đào tạo và đào tạo lại cho giáo viên dạy nghề. Bộ LĐTB-XH đã tổ chức 3 chương trình đào tạo và xây dựng các tài liệu liên quan về đào tạo nghề cho các giảng viên GDNN ở 03 cấp độ; các khóa đào tạo đã được tổ chức trực tiếp cho 2.080 giáo viên. Bên cạnh đó, 36 bộ chương trình đào tạo, tài liệu và các bài kiểm tra để đánh giá cấp chứng chỉ kỹ năng nghề cho giáo viên dạy nghề đã được phát triển. Việc đào tạo, thử nghiệm, đánh giá và cấp giấy chứng nhận kỹ năng nghề cho 1.300 giáo viên đã được triển khai thực hiện; Ngoài ra còn có khóa đào tạo về tiếng Anh chuyên ngành cho 860 giáo viên của các nghề được đầu tư trọng điểm ở tất cả các cấp, v.v.

Tuy nhiên, nhìn chung, vẫn còn những hạn chế về năng lực của đội ngũ giảng viên GDNN, bao gồm kỹ năng nghề, tiếng Anh và kỹ năng CNTT-TT, nghiên cứu khoa học & công nghệ, kỹ năng sư phạm và phương pháp giảng dạy chưa đầy đủ. Bên cạnh đó, quy mô đào tạo giáo viên chưa đáp ứng được quy mô và nhu cầu của nghề trên thực tế.

(h) Chuyển đổi số trong GDNN

Chuyển đổi số trong GDNN cần đầu tư vào cơ sở hạ tầng, nguồn dữ liệu, nâng cao năng lực của các bên liên quan, phát triển nguồn lực đào tạo, ngành nghề, quản lý ngành đang được sử dụng và chia sẻ trên nền tảng khoa học dữ liệu, v.v. Tuy nhiên, khả năng thực hiện chuyển đổi số trong hệ thống GDNN hiện tại có rất hạn chế. Theo đánh giá của Bộ LĐTB-XH trong dự thảo chương trình hành động về chuyển đổi số GDNN, có một số khía cạnh chính liên quan đến hiện trạng cơ bản như dưới đây:

Thiếu chương trình và nội dung đào tạo về kỹ thuật số và CNTT

Mặc dù có thể có các thử nghiệm cục bộ hoặc các sáng kiến tự phát tại một số cơ sở, nhưng nhìn chung, chưa có sự phát triển nội dung toàn diện chuyên về số hóa và các công nghệ liên quan. Về nội dung, kỹ năng kỹ thuật số được hiểu đơn giản là kiến thức cơ bản về CNTT. Như vậy, bên cạnh học phần CNTT cơ bản đòi hỏi thời lượng bắt buộc, hầu hết các chương trình đào tạo kỹ năng nghề không liên quan đến công nghệ đều không có nội dung đào tạo chuyên biệt về công nghệ hay CNTT-TT. Tỷ lệ kiến thức và kỹ năng liên quan đến công nghệ số trong các ngành truyền thống chưa cao. Chẳng hạn, các chương trình kỹ thuật như cơ khí ô tô, điện - điện tử, cơ điện tử chưa cập nhật kiến thức về Internet Vạn Vật và Trí Thông minh Nhân tạo. Mặc dù một số chương trình như cơ khí, điện tử dành thời lượng đáng kể để giảng dạy kiến thức và kỹ năng về lập trình CNC và Bộ Điều khiển Lập trình nhưng nhìn chung các trường chưa có kế hoạch đào tạo rõ ràng về năng lực số cả ở các môn học cơ bản và chuyên ngành. Mặt khác, các chương trình đào tạo tại doanh nghiệp không tập trung vào chuyển đổi số do thường chỉ tập trung vào các kỹ năng cụ thể cần có tại doanh nghiệp. Do đó, nội dung đào tạo hiện nay chưa đảm bảo cho người học được trang bị năng lực kỹ thuật số một cách đầy đủ và cân bằng với các chương trình đào tạo khác nhau.

Mức độ sẵn có của các phương pháp dạy và học kỹ thuật số trong GDNN còn thấp

Trong thời kỳ giãn cách xã hội bởi đại dịch Covid-19, phương pháp học trực tuyến được áp dụng phổ biến hơn trong GDNN, đây có thể được coi là một yếu tố thúc đẩy số hóa trong dạy và học. Theo báo cáo khảo sát của Bộ LĐTB-XH¹²¹ năm 2021, khoảng 70% giáo viên và 84% học sinh trả lời khảo sát cho biết họ đã tham gia dạy và học thông qua các công cụ trực tuyến như Zoom, Google Meeting, MS Teams ... Tuy nhiên, do việc chuẩn bị kỹ năng, tài liệu chưa đầy đủ, chất lượng dạy học trực tuyến còn hạn chế và được đánh giá là chưa đủ để trở thành giải pháp chuyển đổi phù hợp. 90% giáo viên cho biết họ cần được đào tạo thêm về giảng dạy trực tuyến vì mặc dù họ được hướng dẫn sử dụng công cụ nhưng chưa được đào tạo về phương pháp giảng dạy nên khả năng truyền tải nội dung, tương tác với người học và kiểm soát hoạt động đào tạo chưa đạt yêu cầu.

Cơ sở hạ tầng và thiết bị chưa đầy đủ

Giáo viên và học sinh gặp khá nhiều khó khăn do cơ sở vật chất còn thiếu thốn, đặc biệt là vấn đề trang thiết bị và mạng Internet, nhất là ở vùng sâu, vùng xa. Thiếu phần mềm cũng là một vấn đề quan trọng.

121 Báo cáo số liệu trong Chương trình Chuyển đổi số trong GDNN đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 (Dự thảo tháng 8 năm 2021)

Như nội dung sẽ được thảo luận sau đây trong Chương 3, trong tương lai, dưới tác động của số hóa và tự động hóa, các nhà tuyển dụng sẽ đòi hỏi nhiều kỹ năng hơn trong việc sử dụng các phần mềm chuyên dụng. Tuy nhiên, hiện nay trong lĩnh vực GDNN, việc đầu tư cho các phần mềm chuyên dụng phục vụ công tác giảng dạy còn nhiều bất cập, hầu hết các phần mềm được sử dụng còn lạc hậu so với thực tiễn phát triển của ngành, hoặc không có bản quyền.

Hạn chế trong việc ứng dụng số hóa công tác quản lý trong hệ thống GDNN

Việc sử dụng phần mềm trong quản lý hiện khá phổ biến trong các cơ sở GDNN và các cơ quan quản lý, tuy nhiên, việc áp dụng rời rạc và thiếu thiết kế hệ thống thực tế để kết nối các dữ liệu khác nhau từ các bên liên quan là một vấn đề nổi cộm. Hầu hết các phòng ban chuyên môn của các cơ sở dạy nghề đều có hệ thống phần mềm riêng để phục vụ công việc của mình nhưng khả năng kết nối giữa các hệ thống và các ứng dụng của các phòng ban trong các cơ sở dạy nghề còn kém. Bên cạnh đó, nguồn nhân lực để phát triển và vận hành hệ thống CNTT trong các cơ sở GDNN cũng là một hạn chế lớn, mặc dù hạn chế này ở các cơ sở khác nhau là không giống nhau. Một số cơ sở có năng lực CNTT mạnh có thể tự triển khai và sử dụng CNTT cho các ứng dụng kỹ thuật số, đặc biệt với nhóm GDNN ngoài công lập như trường hợp của FPT PolyTechnique.

Kinh nghiệm của cơ sở GDNN ngoài công lập: FPT Polytechnique

Trường Cao đẳng FPT Polytechnic trực thuộc khối đào tạo cao đẳng thuộc mảng giáo dục của Tập đoàn FPT. Các chuyên ngành đào tạo chính bao gồm: CNTT, Kinh tế, Du lịch, Khách sạn, Thiết kế đồ họa, Cơ khí và Kỹ thuật Điện ... Trường có 5 cơ sở chính trên khắp Việt Nam cung cấp các chương trình GDNN bao gồm mô hình 9+.

Bên cạnh việc tham gia các lớp đào tạo tại trường, sinh viên Trường Cao đẳng FPT Polytechnic còn được yêu cầu thực hiện một số khóa học trực tuyến. Trường có Bộ phận phát triển chương trình phụ trách việc tuyển chọn giảng viên, tài liệu học tập và giáo trình nước ngoài tốt nhất. Các video clip của nhiều bài giảng sau đó được sản xuất và sử dụng trong toàn hệ thống. Bằng cách này, các bài giảng lý thuyết cơ bản có thể được cung cấp cho sinh viên ở tất cả các cơ sở thông qua các nền tảng kỹ thuật số. Giải pháp này cùng lúc vừa nâng cao kỹ năng tự học của sinh viên vừa giảm chi phí thuê đội ngũ giảng viên, cho phép nhân rộng mô hình và hoạt động đào tạo tại một số lượng lớn các cơ sở có cùng tiêu chuẩn. Vì vậy, chương trình đào tạo không phụ thuộc vào giảng viên vì đã có khung chương trình được xây dựng sẵn với chuẩn đầu ra được xác định rõ ràng.

Để duy trì chất lượng các chương trình đào tạo của mình, hàng năm, Nhà trường tiến hành đo lường chất lượng đào tạo dựa trên hai yếu tố: (1) phản hồi của giáo viên và sinh viên về các khóa đào tạo; (2) phản hồi từ doanh nghiệp về chất lượng sinh viên mới tốt nghiệp. Trường cũng xây dựng quy trình ISO đưa ra các cam kết như: cập nhật định kỳ tài liệu đào tạo, điều chỉnh khung chương trình. Việc xây dựng khung chương trình này có sự tham gia của các chuyên gia và giáo viên có năng lực.

(i) Triển khai mô hình 9+

Chương trình 9+, như đã thảo luận về cơ sở pháp lý ở phần trước, là nỗ lực của Chính phủ nhằm thực hiện định hướng nghề nghiệp sớm và hỗ trợ người học, đặc biệt là ở các vùng nông thôn được tiếp cận bình đẳng với đào tạo nghề chất lượng cao đồng thời có thể tiếp tục học các nội dung giáo dục

chính khóa. Qua phỏng vấn với các cơ sở GDNN trong báo cáo này, chúng tôi nhận thấy rằng các trường đã thể hiện một số nhận thức tích cực nhất định về mô hình này, và nhiều phụ huynh, đặc biệt là người dân nông thôn, sẵn sàng cho con em mình tham gia mô hình 9+, mong đợi như một giải pháp tốt hơn cho những ai muốn theo con đường học nghề kỹ thuật, vì nó có thể rút ngắn thời gian học tập và ở một mức độ nào đó mang lại cơ hội việc làm tốt hơn khi ra trường. Tuy nhiên, cũng từ nghiên cứu nêu trên, hạn chế của mô hình 9+ hiện nay vẫn được ghi nhận:

- Nhiều học sinh đăng ký theo học mô hình 9+ là những học sinh không có học lực tốt để tiếp tục học lên cao. Do đó, việc theo học đồng thời cả chương trình giáo dục nghề nghiệp và chương trình đào tạo giáo dục phổ thông có thể là một thách thức. Điều này có thể dẫn đến thực trạng chất lượng sinh viên tốt nghiệp tham gia thị trường lao động còn thấp.
- Ở tuổi 15, nhiều học sinh vẫn còn quá trẻ để thực sự đánh giá tất cả các cơ hội trong tương lai và đưa ra quyết định nghề nghiệp phù hợp. Vì vậy, việc lựa chọn mô hình 9+ này phần lớn phụ thuộc vào phụ huynh và các hoạt động định hướng nghề nghiệp. Điều này có thể dẫn đến việc người học không quan tâm và sẵn sàng hoàn thành chương trình đào tạo khi việc lựa chọn chương trình không thực sự phản ánh đúng thế mạnh và kỳ vọng của họ.
- Thực tế là “chương trình giáo dục phổ thông theo mô hình 9+ do các trung tâm giáo dục thường xuyên trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo cung cấp” có thể khiến cơ sở dạy nghề phụ thuộc. Điều này có thể dẫn đến các vấn đề quản lý kém hiệu quả.
- Không giống như mô hình KOSEN với sự đầu tư và hỗ trợ mạnh mẽ từ chính phủ Nhật Bản về cơ sở vật chất giảng dạy và duy trì tỷ lệ học sinh/ giáo viên thấp, mô hình 9+ ở Việt Nam được nhiều cơ sở GDNN cho rằng nhà trường và giáo viên không nhận được đủ sự hỗ trợ để vượt qua những thách thức.
- Mặc dù có nhiều người theo học mô hình này hơn qua từng năm, vẫn còn tâm lý chung của nhiều bậc phụ huynh rằng vào chương trình này là để con em họ hoàn thành chương trình học truyền thống là cấp THPT, sau đó có thể học tiếp lên bậc học cao hơn.

(j) Các vấn đề khác

Khởi nghiệp, Kinh doanh, Đổi mới sáng tạo

Nghiên cứu ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ; kinh doanh và đổi mới sáng tạo đang là xu hướng nổi lên, tuy nhiên, dường như vẫn còn thiếu định hướng trong việc lập kế hoạch và thực hiện. Năm 2020, Bộ LĐTB-XH đã tổ chức sự kiện “Ngày hội khởi nghiệp quốc gia” giữa các học sinh GDNN và nhận được sự quan tâm của các bên liên quan. Tuy nhiên, các cuộc thảo luận gần đây đã không chỉ ra các mục tiêu và định hướng rõ ràng về việc phát triển chủ đề như vậy trong lĩnh vực GDNN. Do đó, điều này cũng sẽ mở ra cơ hội hỗ trợ từ các bên liên quan, bao gồm cả các nhà tài trợ quốc tế đóng góp vào chủ đề phát triển này.

Các cơ sở GDNN công lập và ngoài công lập

Về tự chủ của GDNN, mặc dù Chính phủ cũng đặt mục tiêu trao quyền tự chủ hoàn toàn cho các cơ sở GDNN, nhưng các cơ sở GDNN công lập phụ thuộc nhiều hơn vào sự quản lý nhà nước của trung ương và hỗ trợ từ các nhà tài trợ, trong khi các cơ sở GDNN ngoài công lập thể hiện năng lực quản lý mạnh hơn và mối liên kết chặt chẽ hơn với thị trường lao động. Ưu điểm của các cơ sở dạy nghề công lập là học phí thấp nhờ sự hỗ trợ từ ngân sách nhà nước và các nhà tài trợ khác hoặc các tổ chức quốc tế. Trong khi đó, các tổ chức dạy nghề ngoài công lập cần được cấp phép đầu tư và thường chịu hoàn

toàn trách nhiệm về hỗ trợ tài chính. Ưu điểm của cơ sở dạy nghề ngoài công lập là chương trình đào tạo đa dạng, học theo định hướng thực hành, cơ hội nghề nghiệp rõ ràng hơn.

Hình 64: So sánh trường hợp ví dụ về cơ sở GDNN công lập và ngoài công lập

Danh mục	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội (Cơ sở dạy nghề công lập)	Viện công nghệ Hà Nội (Cơ sở dạy nghề ngoài công lập)
Trang web	http://hht.edu.vn/	http://hitech.edu.vn/
Cơ sở hạ tầng	Phải phụ thuộc nhiều vào vốn nhà nước nên quy trình xin tài trợ cũng phải trải qua nhiều bước vô cùng phức tạp	Cơ sở vật chất kỹ thuật khang trang hiện đại hơn do được quyền tự chủ quyết định nâng cao chất lượng cơ sở hạ tầng
Học phí	- Hệ cao đẳng: 900.000 - 1.300.000 đồng/tháng - Hệ chất lượng cao: 1.800.000đ/tháng - Hệ trung cấp: miễn phí	5.000.000 - 8.000.000đ/Học kỳ tùy theo chuyên ngành. Mỗi học kỳ kéo dài 4 tháng. Bên cạnh đó, người học cần đóng thêm một số khoản phí khác như phí đào tạo tiếng Anh, sách vở, phí ghi danh
Chương trình giảng dạy	Áp dụng theo hướng đào tạo truyền thống	Chương trình đào tạo đa dạng và học tập theo định hướng thực hành
Cơ hội nghề nghiệp	Không xác định	Là cơ sở dạy nghề của doanh nghiệp - Tập đoàn FPT -> Cơ hội nghề nghiệp cho người học rõ ràng hơn. Sau khi đào tạo, học viên có cơ hội làm việc tại doanh nghiệp
Tiêu chuẩn tuyển sinh	Sàng lọc hồ sơ ứng tuyển, hồ sơ học tập	Sàng lọc hồ sơ ứng tuyển, hồ sơ học tập

2.3.4 Tình hình hỗ trợ và những thách thức hiện có từ quan điểm của các cơ sở GDNN

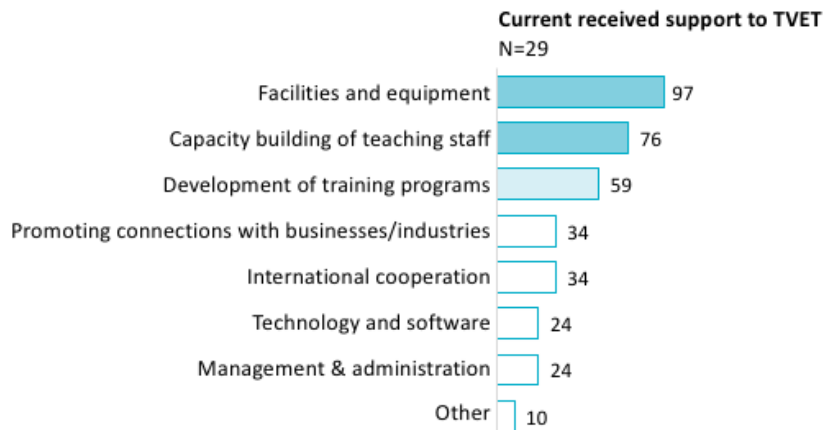
Phần này tập trung vào trình bày những kết quả từ cuộc khảo sát với các cơ sở GDNN về nhận thức của họ về các vấn đề ưu tiên phát triển và từ đó có thể phản ánh nhu cầu hỗ trợ trong tương lai.

(a) Hỗ trợ các hoạt động cho GDNN trong 5 năm qua

Trong số 50 cơ sở GDNN tham gia trả lời khảo sát, 29 cơ sở xác nhận rằng họ đã nhận được sự hỗ trợ nhất định từ các nhà tài trợ quốc tế hoặc chính phủ trong 5 năm qua. Sự hỗ trợ chủ yếu dưới hình thức hỗ trợ về cơ sở vật chất và trang thiết bị (97%), nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên (76%) hoặc về xây dựng chương trình đào tạo (59%).

Ví dụ, trường Cao đẳng Nghề TP. Hồ Chí Minh chia sẻ, trong 5 năm qua, họ đã được Tổng cục GDNN hỗ trợ nâng cao năng lực cho đội ngũ giảng viên bằng cách cử đi học ở Úc, Pháp. Ngoài ra, Trường Cao đẳng Nghề TP. Hồ Chí Minh cũng được UBND TP. Hồ Chí Minh đầu tư xây dựng cơ sở 2 tại TP. Thủ Đức, dự kiến bàn giao vào cuối năm 2021 (23.000m², 300 tỷ VND trong đó có hơn 20 tỷ VND cho trang thiết bị). Điều này cho thấy các cơ sở GDNN dường như đang nhận được sự hỗ trợ trực tiếp mạnh mẽ từ các cơ quan Chính phủ.

Hình 65: Các hỗ trợ trong 5 năm qua cho các cơ sở GDNN tham gia khảo sát



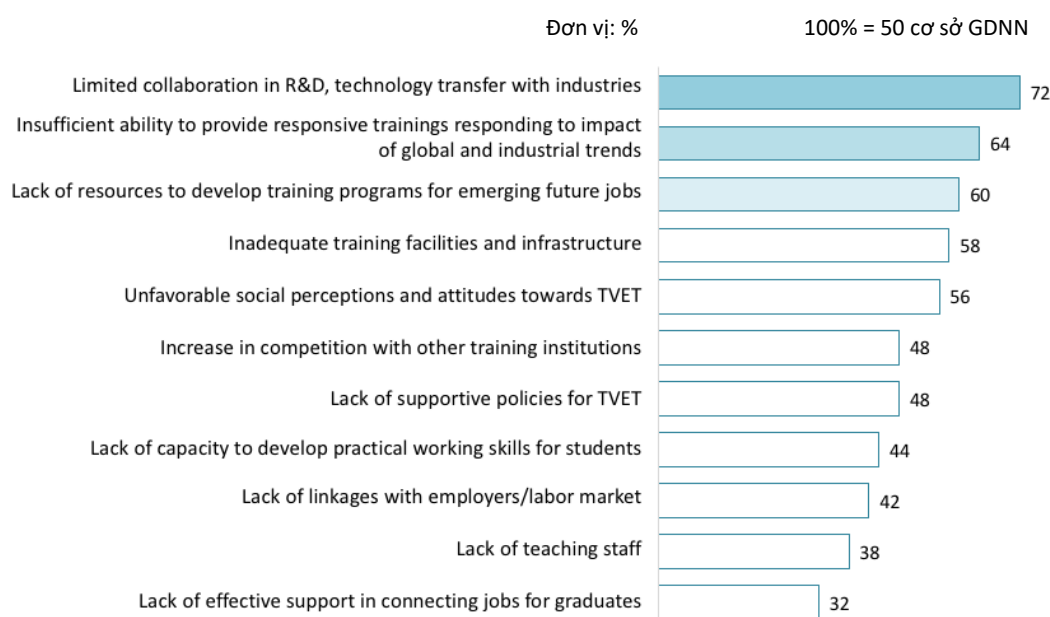
Về sự hỗ trợ từ JICA, trong các cuộc phỏng vấn chuyên sâu với các cơ sở GDNN cụ thể, nhiều trường cao đẳng nghề bày tỏ sự đánh giá cao về sự hỗ trợ của JICA đối với lĩnh vực GDNN Việt Nam. Điểm khác biệt chính của các dự án hỗ trợ từ JICA là sự hiện diện của các “chuyên gia JICA” tham gia hỗ trợ trực tiếp tại các cơ sở được hỗ trợ. Cách tiếp cận này cho phép sự hỗ trợ và quan sát trực tiếp từ phía Nhật Bản, điều này có thể giúp JICA đánh giá tình trạng và hiệu quả của các dự án hỗ trợ trong thời gian thích hợp để đưa ra các điều chỉnh cần thiết. Nó cũng tạo ra sự gắn kết đặc biệt giữa phía Nhật Bản và Việt Nam thông qua sự hợp tác trực tiếp, điều cốt yếu để nâng cao sự tin cậy và chia sẻ.

(b) Nhận thức về những thách thức hiện có ở cấp độ tổ chức

Khi được hỏi về những thách thức mà các cơ sở GDNN phải đối mặt để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện tại và tương lai¹²², ba thách thức hàng đầu mà các cơ sở GDNN chia sẻ bao gồm: Sự hợp tác còn hạn chế trong nghiên cứu & phát triển và chuyển giao công nghệ với các bên liên quan trong ngành, thiếu khả năng cung cấp các khóa đào tạo thích hợp liên quan đến tác động của các xu hướng phát triển toàn cầu và công nghiệp, chẳng hạn như công nghiệp 4.0, số hóa & tự động hóa, v.v. và thiếu nguồn lực và năng lực để phát triển các chương trình đào tạo có thể cung cấp nguồn nhân lực cho các công việc mới nổi trong tương lai. Tuy nhiên, có một số lượng cơ sở GDNN gần tương đương cũng có phản hồi rằng cơ sở vật chất cho đào tạo không đầy đủ, cơ sở hạ tầng và nhận thức xã hội không thuận lợi đối với GDNN là những thách thức quan trọng.

122 Câu hỏi: Tổ chức của bạn đã phải đối mặt với những thách thức nào để đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hiện tại và tương lai

Hình 66: Nhận thức về những thách thức chính của GDNN ở cấp cơ sở



Điều thú vị là các cơ sở GDNN cũng cảm thấy rằng việc cạnh tranh ngày càng tăng với các cơ sở đào tạo khác trong lĩnh vực GDNN là một thách thức đối với họ, đây có thể được coi là một áp lực tích cực. Mối liên kết với thị trường lao động, vấn đề thiếu nguồn lực giảng viên và vấn đề về khả năng cung cấp các dịch vụ hỗ trợ tìm việc làm hiệu quả cho sinh viên tốt nghiệp được coi là ít thách thức hơn đối với các cơ sở GDNN.

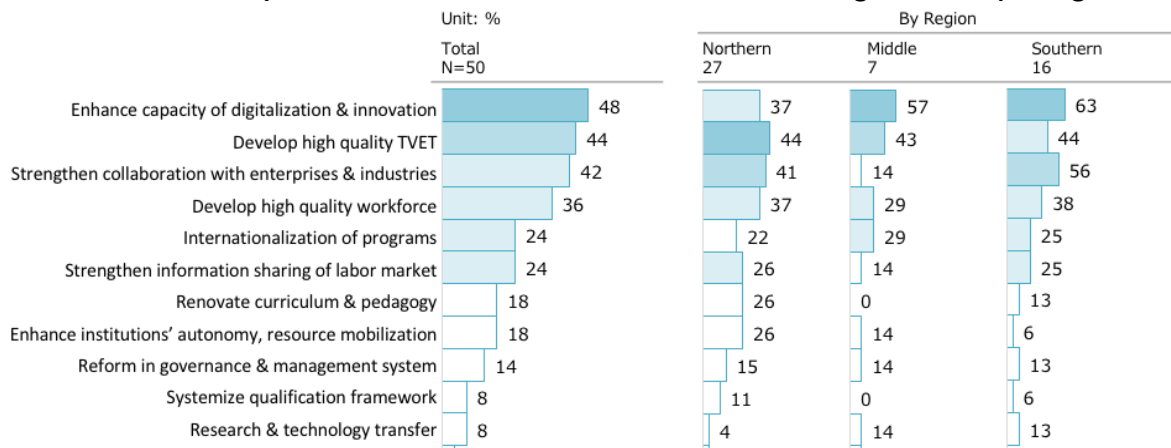
(c) Nhận thức về những thách thức ở cấp độ hệ thống

Hiểu về những thách thức mà lĩnh vực cần ưu tiên đầu tư trong giai đoạn tương lai từ quan điểm của các cơ sở GDNN¹²³ là rất hữu ích để đề ra các chính sách hỗ trợ hợp lý. Ba thách thức hàng đầu cần được ưu tiên đầu tư trong giai đoạn tương lai bao gồm nâng cao năng lực số hóa, phát triển GDNN chất lượng cao, và tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp và các bên liên quan trong ngành. Các vấn đề chính cần được ưu tiên từ quan điểm của các cơ sở GDNN cũng cho thấy các vấn đề tương thích với chiến lược phát triển GDNN đã xác định cho giai đoạn tiếp theo 2021-2030.

Khảo sát cũng cho thấy một sự khác biệt nhỏ giữa các khu vực: “hợp tác với các doanh nghiệp và ngành” không phải là vấn đề ưu tiên của các cơ sở GDNN ở miền Trung; tuy nhiên, nó khá phù hợp với kết quả khảo sát trên với các công ty ở miền Trung. Điều này có thể cho chúng ta biết rằng sự hợp tác giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp ở khu vực này là tích cực và hiệu quả cho cả hai bên.

123 Câu hỏi: Theo tổ chức, 3 vấn đề quan trọng hàng đầu của hệ thống TVET cần được Chính phủ và các nhà tài trợ tập trung hỗ trợ trong 5 - 10 năm tới là gì?

Hình 67: Nhận thức của các cơ sở GDNN về 3 thách thức hàng đầu của hệ thống



Từ các cuộc phỏng vấn chuyên sâu với các trường cao đẳng GDNN cụ thể, đã có những phản hồi nhất quán về các vấn đề cần ưu tiên cho sự phát triển trong tương lai:

- **Năng lực chuyển đổi số:** điều quan trọng là lĩnh vực GDNN có thể tích hợp các hoạt động quản lý và đào tạo của mình lên các nền tảng kỹ thuật số. Hành động này sẽ nâng cao hiệu quả và năng suất của công tác quản lý GDNN và chất lượng của các hoạt động giáo dục và đào tạo cũng như làm phong phú trải nghiệm của học viên.
- **Hợp tác với các ngành và các doanh nghiệp:** các cơ sở GDNN tin rằng sự hợp tác chặt chẽ giữa các trường đào tạo nghề và các doanh nghiệp sẽ mang lại lợi ích chung cho cả hai bên vì nó gắn kết cung và cầu, do đó giảm thiểu khoảng cách về chất lượng giữa đầu ra của các trường và nhu cầu của các doanh nghiệp.
- **Phát triển lực lượng cán bộ, giảng viên chất lượng cao:** Lực lượng giảng viên chất lượng cao được cho là động lực quan trọng để nâng cao chất lượng của lĩnh vực GDNN. Nhiều sáng kiến hỗ trợ từ chính phủ và các nhà tài trợ đã tập trung vào việc nâng cao năng lực cho lực lượng giảng dạy GDNN.

Mặt khác, kết quả cũng cho thấy các cơ sở GDNN không có yêu cầu rõ ràng về cải cách trong quản lý nhà nước, cũng như vấn đề về khung trình độ quốc gia, vốn có thể đã có nhiều đổi mới mạnh mẽ trong giai đoạn trước. Bên cạnh đó, nó cũng có thể phản ánh rằng các cơ sở GDNN chưa có nhận thức rõ ràng về đổi mới sự tự chủ cấp cơ sở trong lĩnh vực GDNN, cũng như trong vấn đề năng lực nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Tuy nhiên, đây là hai khía cạnh mới trong chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021 - 2030. Điều này cho thấy rằng cần có nỗ lực mạnh mẽ hơn nữa từ chính phủ và các bên liên quan để làm rõ nhu cầu thực tế từ cấp cơ sở, cũng như trao đổi thông tin về hai khía cạnh này rõ ràng hơn đối với các cơ sở GDNN.

2.4 Sự hợp tác của các cơ sở GDĐH và GĐNN với các doanh nghiệp

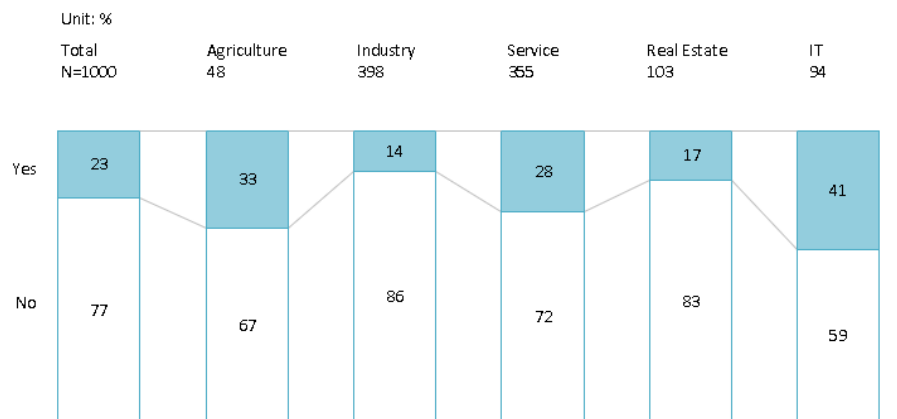
2.4.1 Sự hợp tác của GDĐH với các doanh nghiệp và ngành công nghiệp

(a) Mức độ phổ biến của sự cộng tác

Hầu hết tất cả các cơ sở GDĐH tham gia khảo sát đều có sự hợp tác với doanh nghiệp. Trong khi đó, khảo sát với các doanh nghiệp cho thấy tỷ lệ hợp tác với các cơ sở GDĐH thấp hơn và nghiêng về CNTT, nông nghiệp, công nghiệp dịch vụ, các công ty quy mô lớn và các doanh nghiệp nằm ở trung tâm.

Kết quả khảo sát cho thấy 95% các cơ sở GDĐH có hoạt động hợp tác với khu vực doanh nghiệp dưới nhiều hình thức hoạt động phát triển nguồn nhân lực. Trong khi đó, trong số 1000 doanh nghiệp tham gia nghiên cứu, chỉ có 23% nói rằng họ đang hợp tác với đại học

Hình 68: Sự hợp tác hiện tại của các doanh nghiệp với các cơ sở GDĐH, theo ngành



Xem xét chi tiết theo ngành, có vẻ như các doanh nghiệp trong lĩnh vực CNTT (41%), nông nghiệp (33%) và dịch vụ (28%) ghi nhận sự hợp tác làm việc với các cơ sở GDĐH nhiều hơn các lĩnh vực khác (như bất động sản, công nghiệp sản xuất...). Điều này cũng khá dễ hiểu vì nông nghiệp và dịch vụ (bao gồm tư vấn, khách sạn, logistic...) đòi hỏi các vị trí có kiến thức chuyên môn, thì việc hợp tác với GDĐH sẽ là con đường ngắn nhất để tiếp cận các nguồn lực cần thiết. Động lực cộng tác với các cơ sở GDĐH trở nên nghiêm túc và phổ biến hơn trong ngành CNTT (41%) so với mức trung bình (23%). Sự thiếu hụt đáng kể nguồn nhân lực trong lĩnh vực CNTT được nhận thấy từ tiếng nói của nhiều công ty từ địa phương đến quốc tế, lớn đến nhỏ và ở tất cả các địa điểm. Thậm chí, một số doanh nghiệp ngoài ngành cũng chia sẻ khó khăn khi tuyển dụng vị trí IT tại công ty mình trong một cuộc phỏng vấn sâu.

“Công ty chúng tôi đang hợp tác mạnh mẽ với các tổ chức giáo dục về khách sạn vì bạn biết rằng ngành này cần kiến thức chuyên môn. Có rất nhiều hoạt động bao gồm tiếp nhận thực tập, tổ chức tham quan khách sạn, tổ chức các buổi chia sẻ kiến thức thực tế cho sinh viên,... Tất cả là nhằm tìm kiếm nguồn ứng viên và xây dựng thương hiệu công ty trong việc tuyển dụng cho mục đích tuyển dụng trong tương lai.” _ Nhân sự, ngành Dịch vụ, công ty Miền Bắc.

“Tôi cho rằng tất cả các công ty trong ngành CNTT đều gặp khó khăn trong việc tuyển dụng do thiếu nguồn cung. Chúng tôi cần hợp tác với các tổ chức giáo dục chặt chẽ hơn và sâu rộng hơn để quảng bá thương hiệu của chúng tôi và tìm kiếm nguồn ứng viên cho các đợt tuyển dụng trong tương lai.” _ Nhân sự, ngành IT, công ty Miền Bắc.

Về vị trí, có vẻ như ở miền Trung, sự hợp tác giữa các công ty và GDĐH phổ biến hơn miền Bắc và miền Nam. Theo thống kê, 30% doanh nghiệp ở trung tâm có hợp tác với GDĐH, so với 25% ở miền Bắc và 17% ở miền Nam. Điều này chủ yếu tỷ lệ nghịch với quy mô và sự năng động của thị trường, trong đó trung tâm của Việt Nam đứng sau miền Bắc và miền Nam đáng kể.

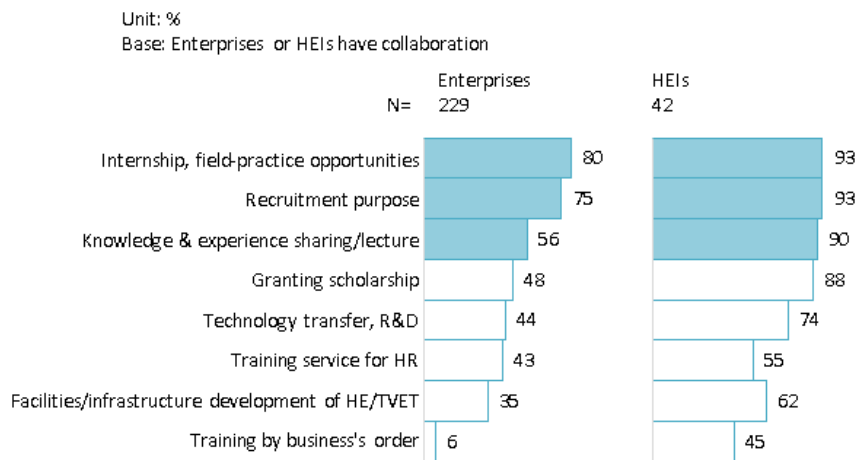
“Tôi có mối quan hệ với các trường cao đẳng khác nhau liên quan đến lâm nghiệp và nông nghiệp trong các hoạt động nhân sự như nhận thực tập hoặc tham quan thực tế...” _ Công ty Nhân sự, ngành SX Công nghiệp, Miền Trung

Và quy mô công ty càng lớn, việc hợp tác với các tổ chức giáo dục càng phổ biến. Điều này dường như là hiển nhiên nhờ nhu cầu nhiều hơn về số lượng và vị trí trong các công ty quy mô lớn.

(b) Hoạt động hợp tác giữa các doanh nghiệp và cơ sở GDĐH

Các hoạt động hợp tác giữa các doanh nghiệp và các cơ sở GDĐH rất đa dạng, nhưng chủ yếu tập trung vào 3 hoạt động chính là tuyển dụng, cơ hội thực tập & trải nghiệm thực tế cho sinh viên và chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm hoặc thỉnh giảng. Các cơ sở GDĐH chủ yếu muốn nâng cao kiến thức thực tế cho sinh viên của mình cũng như chứng minh tính hiệu quả của các chương trình học thông qua tỷ lệ có việc làm sau khi tốt nghiệp. Trong khi đó, mục tiêu cuối cùng của các doanh nghiệp là tuyển được ứng viên với mức đầu tư ngân sách hợp lý.

Hình 69: Các hoạt động hợp tác hiện tại giữa doanh nghiệp và các cơ sở GDĐH



Nhìn chung, các hoạt động hợp tác phổ biến với các cơ sở GDĐH chủ yếu là cung cấp cơ hội thực tập, thực hành cho sinh viên (80%), mục đích tuyển dụng (75%) và chia sẻ kiến thức & kinh nghiệm hoặc giảng dạy cho sinh viên (56%) nhờ vào kết quả có thể nhìn thấy và đo lường được, dễ dàng và ít tốn thời gian hơn trong việc tổ chức các hoạt động. Ngoài ra, các hoạt động này còn thể hiện lợi ích trong việc xây dựng hình ảnh tích cực và mạnh mẽ cho thương hiệu doanh nghiệp trong ngành nhằm hướng đến nguồn nhân lực với sự đầu tư hợp lý về ngân sách.

“Các công ty của chúng tôi thường hợp tác với các cơ sở GDĐH vì mục đích tuyển dụng như tham gia hội chợ việc làm hoặc đăng quảng cáo tuyển dụng tại các cơ sở. Gần đây, do đại dịch covid-19, chúng tôi không thể tham gia các hoạt động trực tiếp tại chỗ nữa. Do đó, chúng tôi thử sức với nhiều hoạt động trực tuyến hơn và được sinh viên cũng như các cơ sở giáo dục đón nhận nồng nhiệt như tổ chức hội thảo và xây dựng các bài giảng trực tuyến để chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm thực tế. Chúng tôi

chỉ dành thời gian và nỗ lực của người quản lý để chuẩn bị, không có chi phí bổ sung” _ Nhân sự, ngành Sản xuất, Công ty Miền Bắc

Ba hoạt động tương tự phổ biến trong hơn 90% các cơ sở GDĐH được khảo sát. Về cơ hội thực tập và trải nghiệm thực tế cho sinh viên, nhiều cơ sở GDĐH đã xây dựng cơ sở dữ liệu và mạng lưới doanh nghiệp để gửi sinh viên đến thực tập và trải nghiệm. Là một yêu cầu bắt buộc của tất cả các chương trình GDĐH, sinh viên cần phải hoàn thành một số chương trình thực tập như một điều kiện để tốt nghiệp. Một số chương trình GDĐH thậm chí còn yêu cầu 2 đợt thực tập, trong đó: đợt 1 thường vào năm thứ 2 để sinh viên quan sát, tìm hiểu về môi trường làm việc chung và tạo dựng thái độ làm việc chuyên nghiệp; đợt thứ hai thường vào cuối chương trình học khi sinh viên cần học cách áp dụng kiến thức của mình vào công việc thực tế và chuẩn bị tốt nghiệp. Về mặt chia sẻ/giảng dạy kiến thức và kinh nghiệm: xu hướng ngày càng tăng trong các cơ sở GDĐH là sinh viên không chỉ có thể học lý thuyết từ giảng viên mà còn cần học hỏi từ các chuyên gia trong ngành với kinh nghiệm thực tế và hiểu biết cập nhật về ngành và thị trường. Do đó, hình thức thỉnh giảng hoặc mời thuyết trình đã trở nên phổ biến trong một chương trình GDĐH. Về mục đích tuyển dụng, tỷ lệ có việc làm sau khi tốt nghiệp là một trong những chỉ tiêu để đánh giá một chương trình học. Tất cả các cơ sở GDĐH được nghiên cứu đều phản ánh rằng họ có các hoạt động hỗ trợ sinh viên để đảm bảo có việc làm sau khi tốt nghiệp, bao gồm cơ sở dữ liệu về các doanh nghiệp đang hợp tác, giới thiệu trực tiếp và tổ chức hội chợ việc làm. Trong trường hợp của các trường đại học xếp hạng cao, một số doanh nghiệp thậm chí cần chủ động tiếp cận các cơ sở GDĐH này để thu hút nhân tài mới tốt nghiệp thông qua các chương trình tuyển dụng và thực tập sinh.

Các trường đại học hoan nghênh hơn các hoạt động hợp tác khác đòi hỏi nhiều ngân sách và nỗ lực hơn từ cả hai bên, nhưng các doanh nghiệp không cho thấy ý định cao với việc này

Các hoạt động ít phổ biến hơn này là cấp học bổng, chuyển giao công nghệ hoặc hợp tác nghiên cứu & phát triển, dịch vụ đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp, phát triển cơ sở vật chất/cơ sở hạ tầng của các cơ sở giáo dục, và đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Trong đó, việc cấp học bổng được cả phía doanh nghiệp và cơ sở GDĐH ưu tiên nhất vì không chỉ nhanh chóng, ít tốn công sức mà còn dễ xây dựng hình ảnh tích cực cho thương hiệu doanh nghiệp. Hơn nữa, điều này có lợi cho sinh viên trong các cơ sở GDĐH không chỉ vì được hỗ trợ tài chính để giúp trang trải học phí mà còn nêu bật thành tích học tập đáng chú ý. Trong khi đó, việc đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp¹²⁴ không phổ biến khi hợp tác với các cơ sở GDĐH vì việc này sẽ đòi hỏi đầu tư nhiều về ngân sách, nỗ lực về thời gian và nhân sự để đàm phán và thiết kế đơn hàng trong khi nhu cầu tuyển dụng nhân viên vẫn ở số lượng hợp lý. Do đó, hoạt động này được cho là phù hợp với những đối tượng cần tuyển dụng số lượng lớn ổn định.

“Tôi đã nghe nói về hoạt động hợp tác này, nhưng chủ yếu là với GDNN. Tôi đã không thấy hình thức này phổ biến với các cơ sở GDĐH. Ngoài ra, tôi nghĩ chỉ những công ty lớn, có sự đầu tư mạnh mẽ về ngân sách, nhân sự và có nhu cầu tuyển dụng ổn định như Samsung mới có thể làm được.” _ Nhân sự, Ngành Sản xuất, Công ty Miền Bắc

124 Đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp’ là tình huống một công ty đặt hàng cơ sở GDĐH hoặc GDNN cụ thể để tuyển dụng và đào tạo một lượng lao động tương lai nhất định dựa trên quy mô và nhu cầu chất lượng của công ty. Trong khi đó, 'Dịch vụ đào tạo cho Nhân sự' có nghĩa là tình huống một công ty thuê cụ thể cơ sở GDĐH hoặc GDNN để đào tạo (đào tạo nội bộ) cho nhân viên hiện có của công ty.

Các hoạt động hợp tác có tiềm năng tạo ra doanh thu được các cơ sở GDĐH quan tâm. Chúng bao gồm nghiên cứu & phát triển và chuyển giao công nghệ; đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp và đào tạo khác cho nhân sự của doanh nghiệp. Các cơ sở GDĐH xếp hạng cao trong lĩnh vực của họ có nhiều lợi thế hơn trong việc mở rộng các hình thức hợp tác này.

Trường hợp của Trường Đại học Cần Thơ, sự liên kết chặt chẽ với khu vực doanh nghiệp và chính quyền địa phương đã mang lại lợi thế cho trường trong việc hợp tác nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Nhiều công ty địa phương trong khu vực Đồng bằng sông Cửu Long hoặc các nhà đầu tư tiềm năng đã chọn Trường Đại học Cần Thơ để thực hiện nghiên cứu hoặc phát triển các sản phẩm dựa trên công nghệ mới nhằm giúp họ cải thiện đầu ra sản xuất, thiết kế lại hoặc sửa đổi sản phẩm/dịch vụ để phục vụ tốt hơn thị trường mục tiêu trong nước, hoặc đầu tư chiến lược hay quyết định kinh doanh. Tại Trường ĐH Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh, tất cả các đề tài nghiên cứu của giảng viên đều hướng tới chuyển giao công nghệ cho các doanh nghiệp, cam kết với doanh nghiệp về sản phẩm đầu ra. Hàng năm có khoảng 200 đề tài nghiên cứu, thường kết hợp đầu ra với các doanh nghiệp và nhiều dự án khác, doanh nghiệp đóng vai trò là đơn vị đối tác của Trường đưa ra yêu cầu và hỗ trợ tài chính. Tại trường Đại học Ngoại thương, có đơn vị cung cấp các dịch vụ đa dạng cho các doanh nghiệp, từ các khóa đào tạo đến các dự án nghiên cứu và tư vấn.

(c) Ý định hợp tác trong tương lai giữa các cơ sở GDĐH và doanh nghiệp

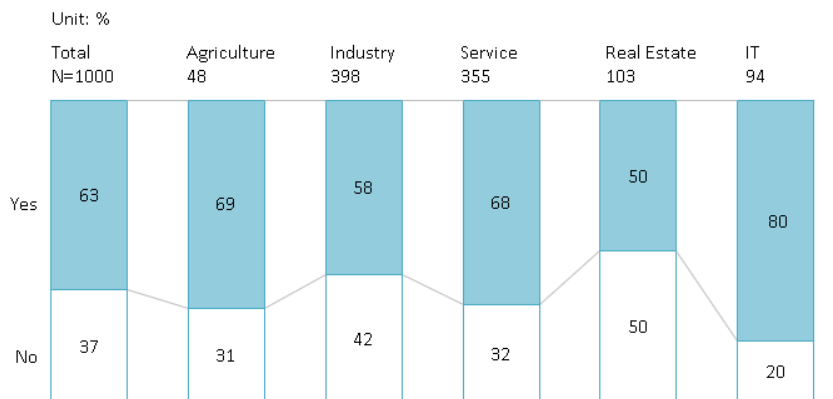
Nhìn chung, cả hai bên đều có sự hài lòng cao về sự hợp tác hiện nay

Nhìn chung, cả các cơ sở GDĐH và các doanh nghiệp tham gia hợp tác đều hài lòng với kết quả hoạt động hiện tại. Tỷ lệ không hài lòng của các doanh nghiệp đối với sự hợp tác với các cơ sở GDĐH thấp (2%). Tổng mức độ hài lòng trung bình là 3,6 điểm trên tổng số 5 điểm và tương tự nhau trên tất cả các nhóm khác nhau về ngành, vị trí, quy mô lao động của công ty và nguồn gốc của công ty. Trong khi đó, chỉ 4% các cơ sở GDĐH chia sẻ sự không hài lòng đối với việc hợp tác với các doanh nghiệp.

“Phối hợp với các cơ sở GDĐH hoặc GDNN trong việc tuyển dụng nguồn nhân lực là con đường ngắn nhất và hiệu quả trong việc tiếp cận đúng đối tượng lao động bao gồm cả nhân viên văn phòng và công nhân. Chúng tôi thích sự hợp tác tích cực và được triển khai tốt từ một số cơ sở GDNN hàng đầu trong thành phố”_Nhân sự, ngành Dịch vụ, công ty Miền Bắc

Các doanh nghiệp thuộc tất cả các nhóm vị trí, ngành, quy mô lao động của công ty và nguồn gốc đều có ý định cao cho sự hợp tác trong tương lai với các cơ sở GDĐH; tiếp tục nghiên cứu về mảng CNTT, nông nghiệp, công nghiệp dịch vụ và tập trung vào các công ty quy mô lớn

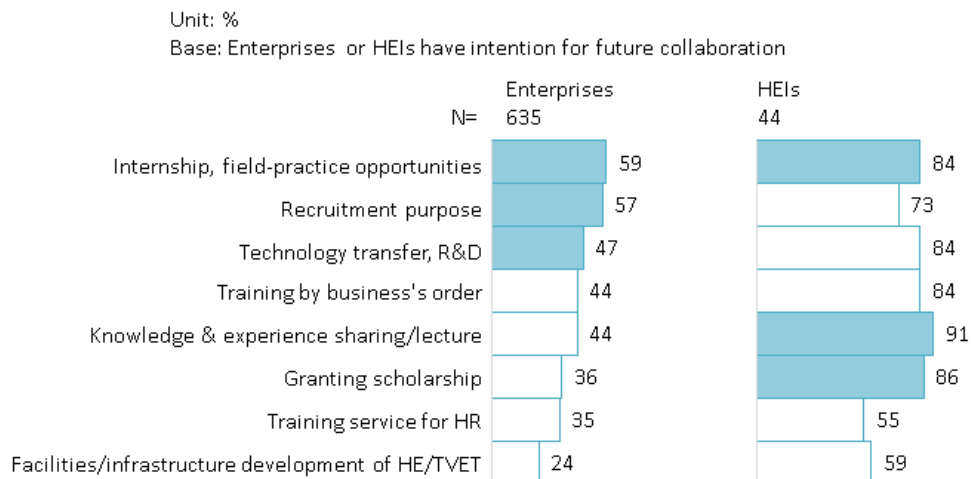
Hình 70: Ý định hợp tác trong tương lai với các cơ sở GDĐH của các doanh nghiệp, theo ngành



Trong tương lai, nhiều công ty thể hiện ý định cao và sự nhiệt tình hợp tác với các cơ sở GDĐH trong các hoạt động liên quan đến phát triển NNL. 63% ý kiến muốn hợp tác với các cơ sở GDĐH trong thời gian tới. Có nghĩa là cứ 10 doanh nghiệp nói chung thì có khoảng 6 doanh nghiệp muốn kết nối với các cơ sở GDĐH. Số liệu thống kê một lần nữa minh chứng cho mong muốn hợp tác mạnh mẽ hơn trong lĩnh vực CNTT (80%), nông nghiệp (69%) và dịch vụ (68%) so với các ngành khác, ở các công ty quy mô lớn (80%) hơn là ở các công ty vừa (54%) và nhỏ (52 %).

Cả hai bên đều mong đợi các hoạt động hợp tác sâu rộng và tùy chỉnh hơn như đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp và chuyển giao công nghệ

Hình 71: Kỳ vọng vào các hoạt động hợp tác trong tương lai giữa các cơ sở GDĐH và doanh nghiệp



Trong mối quan hệ hợp tác trong tương lai với các cơ sở GDĐH từ ý kiến của các doanh nghiệp, hai hoạt động phổ biến nhất bao gồm cung cấp cơ hội thực tập, cơ hội trải nghiệm thực tế tại các doanh nghiệp (59%) và mục đích tuyển dụng (57%) vẫn dẫn đầu so với các hoạt động khác. Các hoạt động chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm hoặc giảng dạy cho sinh viên cũng ghi nhận xu hướng giảm (từ 58% hiện tại xuống 44% trong tương lai). Có thể thấy rằng các doanh nghiệp có xu hướng giảm các hoạt động phổ biến trực tiếp đó sang các hoạt động phức tạp và tùy chỉnh hơn bao gồm hợp tác nghiên cứu & phát triển và chuyển giao công nghệ (tăng từ 44% hiện tại lên 47% trong tương lai) và đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp (6% hiện tại lên 44% trong tương lai).

Về kỳ vọng của các cơ sở GDĐH, có thể nhận thấy kỳ vọng tương tự đối với các hoạt động trong tương lai so với kỳ vọng của các doanh nghiệp. Dự kiến sẽ có sự gia tăng hợp tác trong tương lai cho các hoạt động hợp tác sâu rộng & tùy chỉnh như đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp (từ 45% hiện tại lên 84% trong tương lai) và chuyển giao công nghệ, nghiên cứu & phát triển (từ 74% hiện tại lên 84% trong tương lai). Tuy nhiên, nhiều cơ sở GDĐH không mong đợi một xu hướng giảm đáng kể của các hoạt động hợp tác phổ biến hiện nay như thực tập, cơ hội thực hành thực địa cho sinh viên, chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm hoặc thuyết trình, và mục đích tuyển dụng.

(d) Tình hình hợp tác của các doanh nghiệp Nhật Bản với các cơ sở GDĐH

Trong số các doanh nghiệp Nhật Bản được khảo sát, tỷ lệ hợp tác với các cơ sở GDĐH cho các hoạt động phát triển nguồn nhân lực thấp hơn (16%) so với mức trung bình (23%). Nhiều công ty không tìm thấy lợi ích ẩn tượng khi hợp tác trong khi các hoạt động tuyển dụng hiện tại vẫn diễn ra suôn sẻ bằng cách giới thiệu hoặc quảng cáo tuyển dụng trên các kênh khác nhau. 3 hoạt động hợp tác sau đây đang là mối quan tâm chung của các doanh nghiệp Nhật bao gồm: cơ hội thực tập & thực hành cho sinh viên (84%), mục đích tuyển dụng (80%), và chia sẻ hoặc thuyết trình kiến thức & kinh nghiệm (47%).

“Các hoạt động tuyển dụng cơ bản như đăng quảng cáo tuyển dụng hoặc nhận giới thiệu từ các mối quan hệ là đủ tốt và đáp ứng nhu cầu của công ty. Nói tóm lại, có mức độ ưu tiên thấp hơn cho việc hợp tác với các cơ sở giáo dục.” _ Nhân sự, ngành Công nghiệp, Công ty Nhật Bản ở miền Bắc

Từ quan điểm của các cơ sở GDĐH, hầu hết các trường đều chia sẻ những phản hồi tích cực về việc hợp tác với các doanh nghiệp Nhật Bản. Một số thách thức có thể tồn tại do bất đồng ngôn ngữ hoặc cách làm việc kém linh hoạt hơn so với các doanh nghiệp khác; tuy nhiên, vấn đề này rất nhỏ.

Ý định hợp tác trong tương lai giữa các doanh nghiệp Nhật Bản và các cơ sở GDĐH cao gấp hơn 4 lần so với tình hình hiện tại. Khi được hỏi về ý định hợp tác với các cơ sở GDĐH trong tương lai, 73% doanh nghiệp Nhật Bản tỏ ra hào hứng muốn hợp tác với các cơ sở GDĐH trong thời gian tới, trong khi tỷ lệ hợp tác hiện tại chỉ ở mức 16%. Đối với các hoạt động hợp tác trong tương lai, phản hồi cũng tương tự như các doanh nghiệp khác. Các doanh nghiệp Nhật Bản cũng muốn có sự hợp tác sâu rộng và linh hoạt hơn, chẳng hạn như nghiên cứu & phát triển và chuyển giao công nghệ, và đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp.

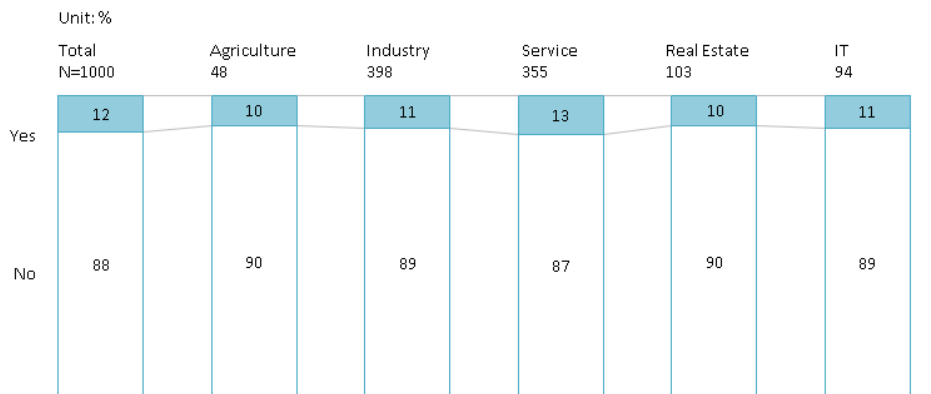
2.4.2 Sự hợp tác của GDNN với doanh nghiệp

(a) Mức độ phổ biến của sự hợp tác

Hầu hết tất cả các trường cao đẳng GDNN đều tích cực hợp tác với doanh nghiệp, nhưng từ phía doanh nghiệp, hợp tác với GDNN ít phổ biến hơn nhiều và nghiêng về dịch vụ, các công ty quy mô lớn

Kết quả cho thấy 94% trường cao đẳng GDNN có hoạt động hợp tác với khu vực doanh nghiệp. Trong khi đó, chỉ 12% trong số 1000 doanh nghiệp tham gia nghiên cứu trả lời rằng họ đang hợp tác với GDNN. Có vẻ như ở miền Trung, sự hợp tác giữa các công ty và GDNN phổ biến hơn, do kết quả ghi nhận 22% doanh nghiệp ở các tỉnh miền Trung có hợp tác với GDNN so với 11% ở miền Bắc và 9% ở miền Nam.

Hình 72: Sự hợp tác hiện tại của các doanh nghiệp với GDNN, theo ngành

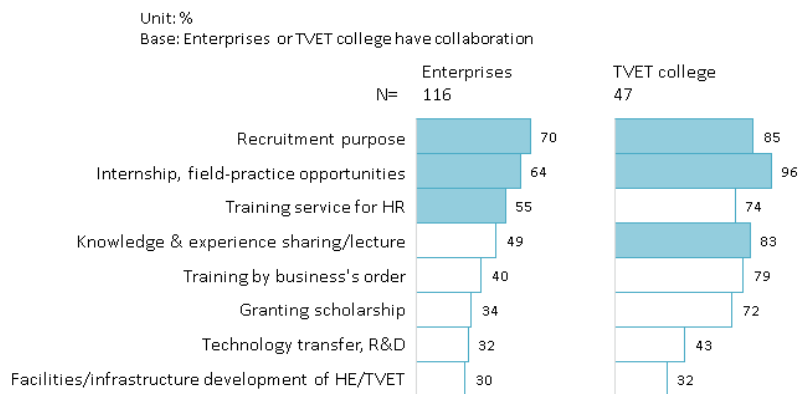


(b) Các hoạt động hợp tác giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp

Các hoạt động hợp tác giữa doanh nghiệp với các cơ sở GDNN chủ yếu phục vụ nhu cầu tuyển dụng lao động.

Nhìn chung, các hoạt động hợp tác phổ biến chủ yếu là mục đích tuyển dụng (70%), cung cấp cơ hội thực tập, thực hành thực tế cho sinh viên (64%), dịch vụ đào tạo cho nhân sự (55%), và chia sẻ kiến thức & kinh nghiệm (49%) nhờ có các kết quả có thể nhìn thấy và đo lường được, dễ dàng và tiêu tốn ít thời gian hơn trong việc tổ chức các hoạt động. Điều thú vị là, đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp cũng rất phổ biến trong số các hoạt động hợp tác hiện tại từ phía GDNN (40%).

Hình 73: Các hoạt động hợp tác hiện tại giữa doanh nghiệp và GDNN



Về bản chất, các cơ sở GDNN cần tập trung nhiều vào việc thực hành cho học sinh. Vì vậy, việc phối hợp với các doanh nghiệp là điều cần làm. Một cơ sở GDNN không có khả năng đầu tư vào tất cả công nghệ và thiết bị cho các hoạt động thực hành trong chương trình đào tạo của mình. Gửi sinh viên đến doanh nghiệp là cách tốt nhất để cung cấp cho sinh viên kiến thức và kỹ năng cập nhật cũng như cơ hội thực hành. Sinh viên cũng có thể tìm hiểu về môi trường làm việc thực tế và cách một đơn vị kinh doanh hoạt động.

Hơn nữa, không chỉ sinh viên mà các giảng viên GDNN cũng được yêu cầu làm việc trong các doanh

nghiệp trong 4 tuần mỗi năm như một cách để đào tạo, nâng cao kiến thức và năng lực giảng dạy. Do đó, việc hợp tác với khối doanh nghiệp cũng được mở rộng sang việc cử cán bộ giảng dạy đến các doanh nghiệp. Trong thời gian này, giảng viên GDNN có thể cập nhật kiến thức về ngành, công nghệ mới, từ đó giúp họ làm mới và phong phú hơn về nội dung và thiết kế bài giảng.

Theo cẩm nang hợp tác giữa các doanh nghiệp và các cơ sở GDNN do Tổng cục GDNN xuất bản, sự hợp tác giữa cung và cầu đang gặp một số hạn chế về nhận thức, nguồn lực và khoảng cách kỳ vọng về đầu ra đào tạo. Những hạn chế đó làm cho các doanh nghiệp rụt rè hơn trong việc cân nhắc tham gia hợp tác với các cơ sở GDNN.

Hình 74: Những thách thức hợp tác giữa doanh nghiệp với các cơ sở GDNN

Thách thức	Phía Doanh nghiệp	Phía cơ sở GDNN
Hạn chế trong việc nhận thức về hợp tác	<ul style="list-style-type: none"> Không sẵn sàng thay đổi; Có thành kiến rằng hệ thống đào tạo rất phức tạp và khó kết nối 	<ul style="list-style-type: none"> Không sẵn sàng thay đổi; Doanh nghiệp chưa nhìn thấy được quyền lợi từ việc hợp tác nên không hứng thú trong việc hợp tác với các cơ sở GDNN
Hạn chế trong nguồn lực cho việc hợp tác	<ul style="list-style-type: none"> Hạn chế về tài chính trong khi việc hợp tác cần thời gian để đạt hiệu quả Các công ty vừa và nhỏ thường ưu tiên các mục tiêu ngắn hạn (hiệu quả công việc) thay vì dành nguồn lực cho các mục tiêu dài hạn (chẳng hạn như phát triển nguồn nhân lực trong tương lai từ sự hợp tác với các cơ sở GDNN) 	<ul style="list-style-type: none"> Đòi hỏi thời gian, chi phí và nỗ lực để xây dựng các mối quan hệ bền chặt, không thể có hiệu quả ngay lập tức Các cơ sở GDNN quy mô vừa và nhỏ không dành đủ nguồn lực để xây dựng các mối quan hệ lâu dài với doanh nghiệp, vì họ cần ưu tiên vận hành các khóa đào tạo hiện có (các vấn đề ngắn hạn) Khó khăn trong việc lựa chọn đối tác phù hợp
Khoảng cách giữa yêu cầu đào tạo và kết quả đào tạo	<ul style="list-style-type: none"> Thiếu niềm tin về hệ thống đào tạo, cho rằng nội dung đào tạo trong các cơ sở GDNN không hiệu quả và chưa gắn với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp 	<ul style="list-style-type: none"> Không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp trong việc cung cấp dịch vụ đào tạo nhân sự của doanh nghiệp vì việc tổ chức đào tạo cho quá ít người học là không hiệu quả Khó khăn trong việc xác định nhu cầu kỹ năng và tiếp cận công nghệ do số lượng doanh nghiệp trong cùng lĩnh vực đào tạo với cơ sở GDNN còn hạn chế, hoặc doanh nghiệp quá nhỏ với công nghệ lạc hậu

Nguồn: Cẩm nang gắn kết Cơ sở Giáo dục Nghề nghiệp với Doanh nghiệp, hợp tác giữa Tổng cục GDNN và dự án “Đổi mới GDNN ở Việt Nam”¹²⁵ (GIZ)

(c) Dự định hợp tác trong tương lai giữa cơ sở GDNN với doanh nghiệp

Sự hợp tác giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp được coi là mang lại nhiều lợi ích cho các cơ sở GDNN hơn là cho các doanh nghiệp, do đó sự sẵn sàng hợp tác từ các doanh nghiệp còn hạn chế

125 Vietnamese document: <https://daotaocq.gdnn.gov.vn/cam-nang-gan-ket-co-so-giao-duc-nghe-nghiep-voi-doanh-nghiep/>

Nhiều trường dạy nghề tin rằng các doanh nghiệp có thể đóng góp vào sự phát triển của lực lượng lao động kỹ thuật trình độ cao bằng cách tham gia tích cực hơn vào việc chia sẻ kiến thức thông qua hình thức thỉnh giảng. Sẽ rất có giá trị nếu các doanh nghiệp cử đại diện đến trường và tham gia chia sẻ kiến thức về các hoạt động đào tạo hoặc cung cấp thêm các hoạt động tham quan dã ngoại cho sinh viên và giảng viên GDNN để học hỏi thông qua quan sát và thực hành tại chỗ.

Tuy nhiên, không có nhiều doanh nghiệp cung cấp sự hỗ trợ này, và cũng không có nhiều doanh nghiệp tỏ ra sẵn sàng cung cấp sự hỗ trợ đó. Một trong những lý do từ quan điểm của các cơ sở GDNN là hầu hết các doanh nghiệp coi hình thức hợp tác này là hỗ trợ một chiều thay vì nhận thấy đôi bên cùng có lợi. Trên thực tế, các doanh nghiệp thực sự lo ngại về sự kém hiệu quả về thời gian và vật chất, trang thiết bị sử dụng khi nhận thực tập từ các cơ sở GDNN. Khác với một số nước phát triển coi việc hỗ trợ thực tập sinh học nghề là quy tắc ứng xử chung của doanh nghiệp, ở Việt Nam, các doanh nghiệp chưa quan tâm tích cực đến sự hợp tác này. Trong khi đó, chưa có hành lang pháp lý rõ ràng quy định trách nhiệm cũng như lợi ích để các doanh nghiệp tích cực tham gia vào hoạt động giáo dục nghề nghiệp.

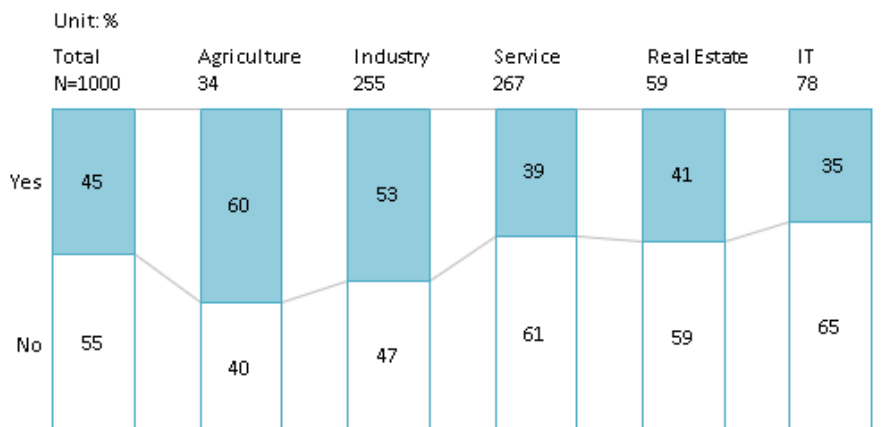
Tuy nhiên, trong số các doanh nghiệp hiện đang hợp tác với các cơ sở GDNN, mức độ hài lòng của các doanh nghiệp khá cao; Mức độ hài lòng cao tương tự được ghi nhận từ góc độ các cơ sở GDNN

Nhìn chung, cả các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp đang có mối quan hệ hợp tác đều hài lòng với kết quả hoạt động hiện tại. Tỷ lệ không hài lòng từ phía các doanh nghiệp đối với sự hợp tác với các cơ sở GDNN tương đối thấp (6%). Mức độ hài lòng trung bình đạt 3,7 điểm trên 5 và tương tự nhau trên tất cả các nhóm khác nhau về ngành, vị trí, quy mô lao động của doanh nghiệp và nguồn gốc của doanh nghiệp.

“Thành thật mà nói, tôi đã liên hệ với các cơ sở GDNN khác nhau gần công ty chúng tôi ở Bình Dương. Và tôi đánh giá cao sự hỗ trợ tích cực và tuyệt vời chỉ từ một cơ sở GDNN. Tôi tin rằng đây sẽ là cơ sở GDNN hàng đầu trong khu vực. Cơ sở GDNN này đã rất tích cực hỗ trợ để phối hợp có hiệu quả. Chúng tôi tiết kiệm được nhiều công sức và thời gian trong việc tuyển dụng lao động”. _ Nhân sự, ngành Công nghiệp, Công ty Miền Nam

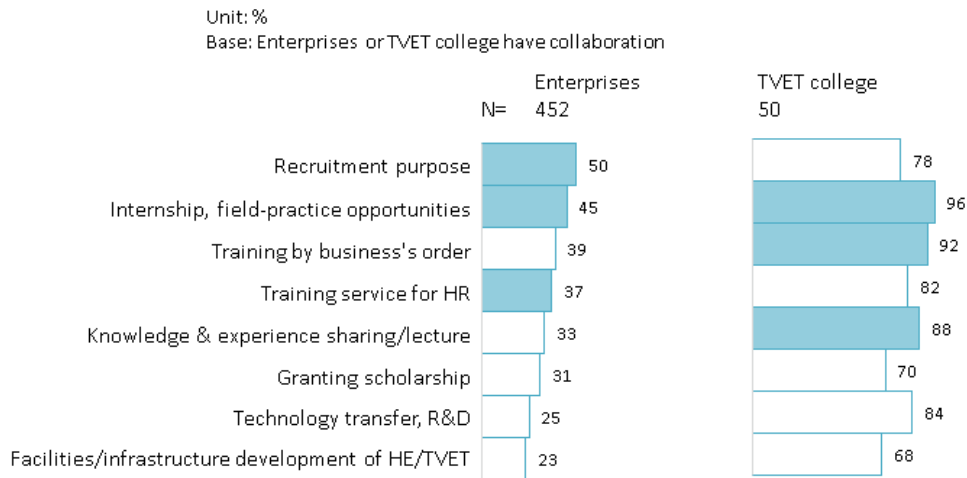
Các doanh nghiệp và trường cao đẳng GDNN đều có ý định hợp tác cao trên tất cả các nhóm vị trí, ngành, quy mô lao động của công ty và nguồn gốc xuất xứ; nghiêng về mảng nông nghiệp, công nghiệp và chủ yếu là các công ty quy mô lớn

Hình 75: Ý định của doanh nghiệp trong việc hợp tác trong tương lai với GDNN



Chọn lọc và cẩn thận hơn trong các hoạt động hợp tác trong tương lai với cơ sở GDNN là quan điểm của các doanh nghiệp. Trong khi đó, các cơ sở GDNN mở cửa cho tất cả các hình thức hợp tác

Hình 76: Kỳ vọng về các hoạt động hợp tác trong tương lai giữa doanh nghiệp và GDNN



Về việc hợp tác với các cơ sở GDNN trong 5 đến 10 năm tới, các doanh nghiệp dường như đang cẩn trọng hơn trong các hoạt động hợp tác chứ không phải thực hiện nhiều như hiện tại. Trung bình, mỗi công ty đang có mối quan hệ hợp tác có xu hướng thực hiện khoảng 3 hoạt động với các cơ sở GDNN trong thời gian tới, so với khoảng 4 hoạt động hiện tại. Các hoạt động phổ biến nhất để hợp tác vẫn là tuyển dụng (50%), cơ hội thực tập và trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp (45%), đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp (39%) và đào tạo cho nhân sự (37%).

(d) Hợp tác giữa các doanh nghiệp Nhật Bản và các cơ sở GDNN

Tỷ lệ hợp tác giữa các doanh nghiệp Nhật Bản và TVET hiện là 7%, thấp hơn mức trung bình (12%). Tuy nhiên, mức độ sẵn sàng gia tăng ấn tượng, khoảng 50% doanh nghiệp Nhật Bản có ý định hợp tác với TVETIs trong vòng 5 đến 10 năm tới.

Hiện tại, các hoạt động hợp tác phổ biến bao gồm: cơ hội thực tập & thực hành cho sinh viên, mục đích tuyển dụng, chia sẻ kiến thức và kinh nghiệm hoặc giảng dạy, và dịch vụ đào tạo cho nhân sự. Về kỳ vọng hợp tác với các cơ sở GDNN trong tương lai, không có sự khác biệt giữa các doanh nghiệp Nhật Bản với các doanh nghiệp khác.

Theo quan điểm của các cơ sở GDNN, vì có nhiều doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam hoạt động trong lĩnh vực kỹ thuật và công nghệ, các cơ sở GDNN có nhu cầu cao trong việc tăng cường hợp tác với các công ty Nhật Bản. Các cơ sở GDNN tham gia phỏng vấn cho biết họ đã thiết lập một số hoạt động hợp tác với các doanh nghiệp Nhật Bản ở các khu vực lân cận, từ đó sinh viên và giảng viên có thể tổ chức các chuyến đi thực tế để quan sát hoặc thực hành. Đáng chú ý là các doanh nghiệp Nhật Bản cũng cung cấp cơ hội thực tập hưởng lương hoặc học bổng cho sinh viên có thành tích tốt. Nhiều hỗ trợ sau này sẽ dẫn đến cơ hội tuyển dụng chính thức sau khi tốt nghiệp.

(e) Hỗ trợ của Chính phủ về thúc đẩy hợp tác doanh nghiệp với GDNN

Gắn kết với doanh nghiệp được xác định là một trong những giải pháp quan trọng nhất để đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo nghề, các bên liên quan của Chính phủ đã tham gia hỗ trợ các hoạt động

nhằm tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp và hệ thống GDNN. Chỉ thị số 24 / CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển lực lượng lao động có tay nghề góp phần nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới đã khẳng định nhiệm vụ: “*Đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, nhất là nhân lực có tay nghề cao nhằm nâng tầm kỹ năng lao động Việt Nam, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới*”

Về khung chính sách, Điều 18 Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 và Điều 42 Nghị định 15/2019 / NĐ-CP quy định “quyền” và “trách nhiệm” của doanh nghiệp tham gia hoạt động dạy nghề. Tuy nhiên, không có bất kỳ quy định khuyến khích hoặc quy định bắt buộc cụ thể nào đối với các doanh nghiệp, các văn bản này chủ yếu là cơ sở để doanh nghiệp nhận biết các phương thức tham gia hoặc hợp tác với hệ thống GDNN nói chung, chứ không thực sự là các chính sách khuyến khích.

Một số văn bản liên quan khác có quy định về các ưu đãi khuyến khích doanh nghiệp tham gia dạy nghề: như ưu đãi về thuế đối với doanh nghiệp khi tham gia hoạt động đào tạo¹²⁶, điều kiện đầu tư kinh doanh và thủ tục hành chính trong lĩnh vực dạy nghề. Tuy nhiên, các bên liên quan cũng phản hồi rằng các chính sách khuyến khích không đủ thực tế. Chẳng hạn, quy định về ưu đãi thuế dành cho hoạt động đào tạo cho người lao động được tuyển dụng vào làm việc cho doanh nghiệp nhưng không quy định rõ việc doanh nghiệp tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp (ở các cấp trình độ từ sơ cấp, trung cấp đến cao đẳng). Đào tạo nghề cho người lao động được tuyển dụng vào làm việc cho doanh nghiệp được hiểu là hoạt động đào tạo cho người lao động của chính doanh nghiệp (chỉ đào tạo trình độ sơ cấp để đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn), do đó thực tế quy định này không khuyến khích doanh nghiệp thực sự tham gia cộng tác với cơ sở GDNN.

Tuy vậy, ở cấp độ hoạt động thực tế, Bộ LĐTBXH cũng đã ban hành kế hoạch tổng thể về tổ chức các hoạt động gắn kết doanh nghiệp hàng năm (2018 - 2020), phối hợp với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) thành lập “Nhóm công tác gắn giáo dục nghề nghiệp với thị trường lao động và làm việc tử tế” vào năm 2018. Nhóm bao gồm đại diện của các bên khác nhau như Tổng cục DNN (Bộ LĐTB-XH) là đơn vị chủ trì, Văn phòng Giới sử dụng lao động tại Việt Nam (thuộc VCCI), các bộ phận khác trong Bộ LĐTBXH bao gồm Cục Việc làm (DOE), Cục Lao động ngoài nước (DOLAB), Cục Quan hệ lao động và tiền lương, cùng đại diện các trường nghề và doanh nghiệp. Nhóm công tác có trách nhiệm thúc đẩy các chương trình hợp tác với các hiệp hội nghề nghiệp và các doanh nghiệp, nhằm tăng cường mối liên kết của GDNN với thị trường lao động.

Đã có các chương trình hợp tác đã được xúc tiến và ký kết với VCCI, các hiệp hội, các tập đoàn và doanh nghiệp trong và ngoài nước như Samsung, Denso, Vingroup, Trung Nguyên, FLC, Vietjet, Sun Group, BIM, BPO Mắt Bão, v.v, làm cơ sở để các cơ sở GDNN thúc đẩy hợp tác với các doanh nghiệp. Vai trò của các doanh nghiệp trong GDNN cũng được phát huy với sự tham gia tích cực vào việc xây dựng và ban hành 180 chuẩn đầu ra¹²⁷ của 90 ngành nghề trọng điểm vào năm 2020. Hợp tác công-tư (PPP) trong GDNN, dạy nghề theo hợp đồng/ đơn đặt hàng của các doanh nghiệp cũng được đẩy mạnh.

126 Về chính sách ưu đãi thuế thu nhập doanh nghiệp (TNDN): Luật thuế TNDN quy định các khoản thu nhập được miễn thuế đối với hoạt động dạy nghề bao gồm: Thu nhập từ hoạt động dạy nghề dành riêng cho người dân tộc thiểu số, người khuyết tật, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, đối tượng tị nạn xã hội, người đang cai nghiện, người sau cai nghiện, người nhiễm HIV / AIDS.

Điều 9 Luật thuế TNDN quy định các khoản chi cho hoạt động giáo dục nghề nghiệp được trừ khi xác định thu nhập doanh nghiệp. Đối với các doanh nghiệp thuộc mọi thành phần kinh tế có phát sinh chi phí hoạt động giáo dục nghề nghiệp cho người lao động thì được tính vào chi phí được trừ khi tính thuế TNDN.

127 Xem giải nghĩa khái niệm trong Phụ Lục 1

Về hợp tác với các nhà tài trợ nước ngoài, các dự án hỗ trợ các hoạt động liên quan đến gắn kết doanh nghiệp và các giải pháp nhằm tăng cường liên kết hiệu quả giữa nhà trường và các doanh nghiệp được đẩy mạnh. Các dự án sử dụng vốn Hỗ trợ Phát triển Chính thức được thiết kế có nội dung về hợp tác với các doanh nghiệp và thiết lập mối quan hệ giữa nhà trường và ngành. Các mô hình hợp tác đa bên được phát triển như Ban cố vấn chất lượng tại trường dạy nghề hoặc Hội đồng tư vấn đào tạo nghề tại các ngành công nghiệp đã được triển khai thí điểm.

(f) Mô hình hợp tác đa bên - Vai trò của hiệp hội ngành, hiệp hội doanh nghiệp

Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) là tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động tại Việt Nam, với cơ quan là Văn phòng Giới sử dụng lao động tại Việt Nam (BEA/VCCI) chuyên về các hoạt động liên quan đến quan hệ lao động tại Việt Nam. Cơ quan đã ký Thỏa thuận hợp tác với Tổng cục GDNN trong việc tăng cường kết nối giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong năm 2017 và đã chủ động tham gia các hoạt động liên quan trong những năm gần đây.

VCCI đã phối hợp với Tổng cục GDNN phổ biến trách nhiệm và quyền lợi của các doanh nghiệp khi tham gia hoạt động Giáo dục nghề nghiệp đến các doanh nghiệp. Bên cạnh đó, VCCI phối hợp với Tổng cục GDNN và Bộ LĐTB-XH tổ chức các hội thảo, tọa đàm, diễn đàn và triển khai các chương trình thí điểm nâng cao năng lực đào tạo nghề thông qua thúc đẩy hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Trong số các hoạt động đó, một số chương trình đáng chú ý là:

(1) Ra mắt Ban điều phối cấp tỉnh đầu tiên về hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường trong đào tạo và tuyển dụng tại Vĩnh Phúc vào năm 2019 với sự hỗ trợ của Liên đoàn các doanh nghiệp Na Uy (NHO): Ban điều phối có sự tham gia của Phó Chủ tịch tỉnh Vĩnh Phúc làm Trưởng ban, đại diện các cơ quan chính quyền tỉnh, 5 trường dạy nghề và 5 doanh nghiệp¹²⁸ và Hiệp hội Doanh nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc đóng vai trò là cơ quan thường trực. Trong chương trình này, VCCI đặt mục tiêu đồng hành cùng doanh nghiệp xây dựng cơ chế và chính sách nhằm gắn kết doanh nghiệp với nhà trường; đồng thời hỗ trợ doanh nghiệp xây dựng mô hình, giáo trình bài giảng để thu hút sự hợp tác từ các trường.¹²⁹ Trong tương lai, BEA/VCCI dự kiến sẽ tư vấn và hỗ trợ thành lập Ban tư vấn Chất lượng Công nghệ Ô tô trong bối cảnh ngành công nghiệp ô tô tại Vĩnh Phúc đang phát triển.

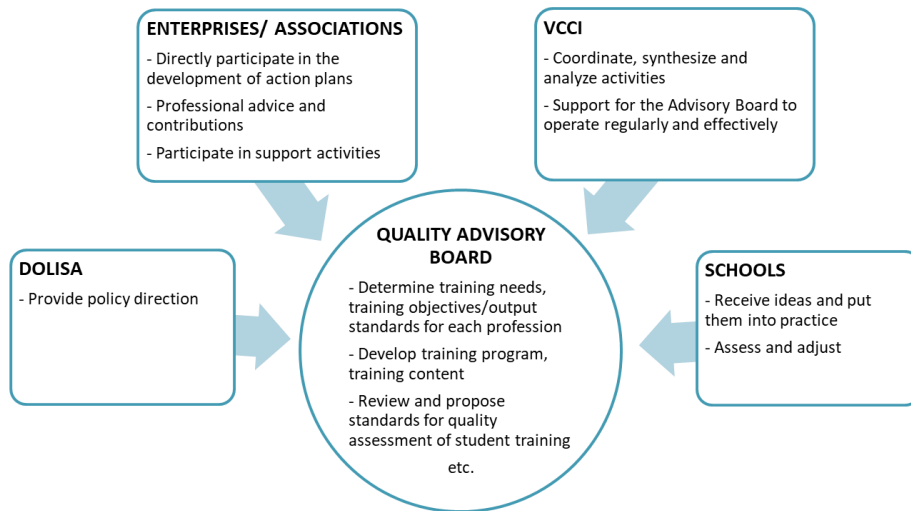
(2) Thành lập Ban Tư vấn Chất lượng Trường Cao đẳng Nghề Công nghệ cao Đồng Nai với sự hỗ trợ Liên đoàn các doanh nghiệp Na Uy (NHO):

Năm 2012, Trường đã thành lập Ban Tư vấn Chất lượng ngành công nghệ ô tô, bao gồm các giáo viên của các cơ sở GDNN và các chuyên gia kỹ thuật từ Toyota Biên Hòa, Ford, Hyundai Đô Thành và Trường Cao đẳng nghề Chu Lai - Trường Hải. Năm 2013, Ban Cố vấn Chất lượng Nghề Bếp - Nhà hàng được thành lập với sự tham gia của Trường Du lịch Sài Gòn, Khách sạn Rex, Khách sạn Riverside Renaissance và Khu nghỉ dưỡng Pandanus. Đây là một mô hình hợp tác được dẫn dắt bởi nhu cầu phát triển ngành, với sự tham gia của các bên liên quan khác nhau như thể hiện trong biểu đồ bên dưới

128 5 doanh nghiệp gồm: TOYOTA Việt Nam, COSMOS Technology, PRIME GROUP, Piaggio Việt Nam, Cơ khí chính xác số 1 Việt Nam với 05 cơ sở đào tạo nghề gồm: Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Vĩnh Phúc, Trường Cao đẳng Nghề Vĩnh Phúc, Trường Cao đẳng Việt Xô số 1, Trường Cao đẳng Cơ khí Nông nghiệp, Trường Cao đẳng Công nghiệp Phúc Yên

129 BEA/VCCI - <https://beavccivietnam.com.vn/en/detail.asp?id=13509>

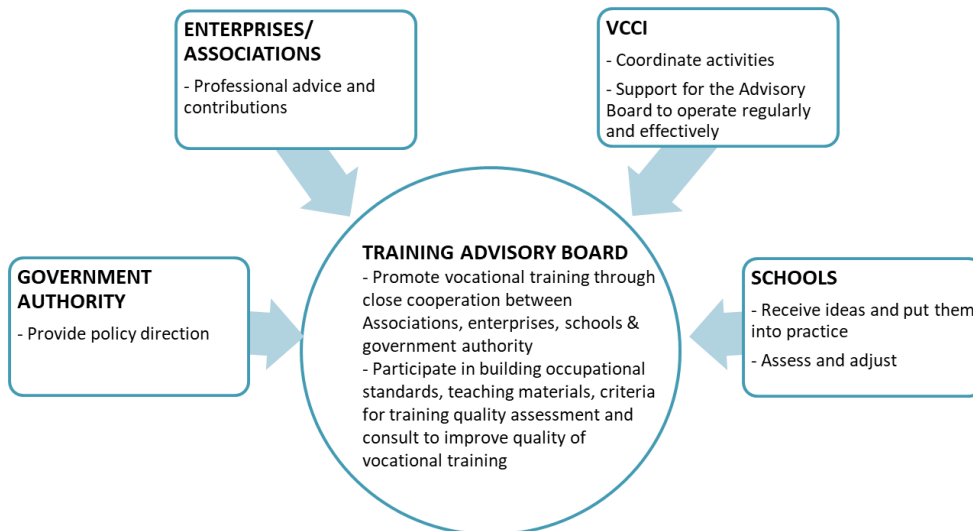
Hình 77: Mô hình hợp tác ở cấp cơ sở GDNN: Ban Cố vấn Chất lượng GDNN



(3) Triển khai thí điểm Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề trong lĩnh vực logistics phối hợp với Aus4skills:

Năm 2017, mô hình này được thành lập trên cơ sở tham khảo mô hình Hội đồng Tham khảo Ngành Logistics Úc (LIRC), nhằm tăng cường mối liên kết giữa nhà trường, doanh nghiệp và các cơ quan quản lý nhà nước trong việc phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp trong lĩnh vực vận tải và logistics. Thông qua chương trình này, các tiêu chuẩn nghề và tiêu chuẩn kỹ năng nghề đã được xây dựng và áp dụng vào thực tế tại các doanh nghiệp trong việc tuyển dụng nhân sự, đánh giá thực hiện công việc và được các cơ sở GDNN sử dụng làm tiêu chuẩn để đào tạo học viên.¹³⁰

Hình 78: Mô hình hợp tác cấp ngành: Hội đồng tư vấn kỹ năng nghề ngành logistic



Phương pháp đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực (CBTA) đã được áp dụng để nâng cao năng lực cho các giáo viên và giảng viên tham gia. Chương trình đã được triển khai thí điểm tại Đồng Nai, TP Hồ Chí Minh và Vũng Tàu. Trong giai đoạn tiếp theo đến năm 2025, chương trình này sẽ được mở rộng ra phía Bắc tại Hải Phòng và Điện Biên.

130 VCCI - <https://vcci-hcm.org.vn/tin-tuc/tin-hoat-dong-vcci-hcm/dien-dan-quoc-gia-nang-tam-ky-nang-lao-dong-viet-nam-doanh-nghiep-dong-hanh-doi-moi-va-nang-cao-chat-luong-giao-duc-nghe-nghiep/25651/>

CHƯƠNG 3. NHU CẦU NGUỒN NHÂN LỰC CỦA KHU VỰC DOANH NGHIỆP

Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu	
Chương này được xây dựng dựa trên kết quả phân tích thực địa từ (1) Khảo sát định lượng (khảo sát rộng) và (2) Phỏng vấn sâu doanh nghiệp (IDI)	
Diễn giải về các hạn ngạch	
Theo quy mô	<ul style="list-style-type: none"> Doanh nghiệp quy mô nhỏ: 0 – 50 nhân viên Doanh nghiệp vừa: 51 – 100 nhân viên Doanh nghiệp quy mô lớn: > 100 nhân viên
Theo vị trí	<ul style="list-style-type: none"> Miền Bắc: từ Hà Giang đến Ninh Bình Miền Trung: từ Thanh Hóa đến Bình Thuận Miền Nam: từ tỉnh Bình Phước đến thành phố Cần Thơ
Nhóm Nhân sự	<ul style="list-style-type: none"> Quản lý Nhân viên chuyên nghiệp / kỹ thuật (được đào tạo cụ thể như luật sư, y tá, bác sĩ, nhà nghiên cứu, thợ máy, kỹ sư, v.v.) Nhân viên văn phòng (bao gồm bán hàng, tiếp thị, nhân sự, hành chính, nhân viên ngân hàng, kế toán, v.v.) Công nhân (Công nhân hoặc người lao động chân tay và hưởng lương theo giờ)

Chọn mẫu hạn ngạch: Hình dưới đây cho thấy tổng số mẫu đang được phân tích cho báo cáo này

Method	Sub-group	TOPICS to cover		Planned number	Interviewed number	Location coverage (%)			Type/Industry coverage (%)
		HR demand	IHRD support			North	Center	South	
In-depth Interview	Japan	O	O	40 - 45	41	56%	7%	37%	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturing/Processing: 49% IT: 17% Service: 32% Construction & Real estate: 2% Agriculture: 0%
	Non-Japan	O	O	35 - 40	36	53%	8%	39%	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturing/Processing: 31% IT: 19% Service: 17% Construction & Real estate: 14% Agriculture: 11% Others*: 8%
Mass Survey	Japan	O	O	300-400	390	50%	9%	41%	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturing/Processing: 53% IT: 13% Service: 26% Construction & Real estate: 7% Agriculture: 1%
	Non-Japan	O	O	600- 700	610	58%	12%	30%	<ul style="list-style-type: none"> Manufacturing/Processing: 31% IT: 7% Service: 42% Construction & Real estate: 12% Agriculture: 8%
	Total			1,000	1,000				Reach ~ 10,000 companies Get 1050 surveys, clean 1000 results

Định nghĩa về các dữ liệu liên quan đến nhóm các kỹ năng

Chương này sẽ thảo luận về các yêu cầu kỹ năng dưới góc độ doanh nghiệp. Phân tích khảo sát định lượng sẽ áp dụng phân nhóm kỹ năng, để xem xu hướng yêu cầu của cả nhóm kỹ năng cũng như từng kỹ năng riêng biệt. Nhóm các kỹ năng được phân nhóm như dưới đây:

Nhóm Kỹ năng		Kỹ năng cụ thể – Khảo sát định lượng
Chuyên môn Specialty	Kỹ năng/Kinh nghiệm Skills/Experience	Kỹ năng Kỹ thuật/Chuyên ngành cụ thể liên quan đến công việc Job-specific Technical/Specialized Skills
	Kiến thức Knowledge	Kiến thức Chuyên ngành Specialized/Industry Knowledge
Kỹ năng mềm Soft Skills		Khả năng sáng tạo/ Creativity
		Khả năng làm việc nhóm & Hợp tác/ Teamwork & Cooperation
		Khả năng làm việc độc lập/ Ability to work independently
		Kỹ năng giao tiếp hiệu quả/ Effective communication
		Kỹ năng đàm phán/ Negotiation
		Quản lý tổ chức/ Organization management
		Kỹ năng lãnh đạo & Huấn luyện/ Leadership & Coaching skill
Kỹ năng nhận thức nâng cao Advanced cognitive skills		Trí tuệ cảm xúc/ Emotional intelligence
		Khả năng học tập chủ động/ Active learning
		Kỹ năng giải quyết vấn đề/ Problem solving
Kỹ năng nhận thức cơ bản ¹³¹ Basic cognitive skills		Tư duy logic/ Logical thinking
		Kỹ năng ngoại ngữ/ Foreign language skill (English, Japanese)
		Kỹ năng & kiến thức về CNTT&TT ICT knowledge & skill
Thái độ Attitude		Khác (Động lực làm việc, Tính kỷ luật, Trách nhiệm...) Others (Motivation, Discipline, Responsibility, etc.)

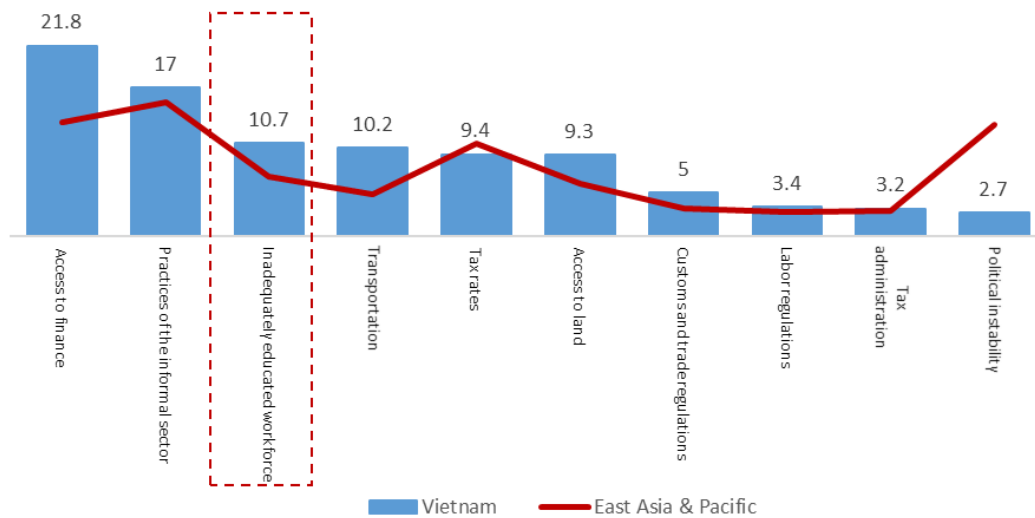
131 Các kỹ năng nhận thức cơ bản cũng sẽ bao gồm khả năng đọc viết, tính toán, và những kỹ năng này được đưa vào chương trình giáo dục phổ thông bắt buộc đối với mọi công dân. Do đó, trong trường hợp phỏng vấn với doanh nghiệp về hoạt động tuyển dụng, nhóm nghiên cứu sẽ tập trung vào kỹ năng ngoại ngữ và kiến thức & kỹ năng CNTT & TT.

3.1 Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay

Lực lượng lao động không đảm bảo về số lượng được coi là rào cản chính đối với hoạt động kinh doanh ở Việt Nam

Theo Dữ liệu Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới, lực lượng lao động đã qua đào tạo không đảm bảo về số lượng là hạn chế lớn thứ ba đối với hoạt động kinh doanh ở Việt Nam. Tương tự, dữ liệu này cũng cho thấy rằng các công ty lớn với hơn 100 nhân viên cũng bày tỏ mối quan ngại của họ về lực lượng lao động kém chất lượng, với hơn 23% doanh nghiệp¹³².

Hình 79: Top 10 hạn chế về môi trường kinh doanh ở Việt Nam năm 2015



Nguồn: Khảo sát Doanh nghiệp của Ngân hàng Thế giới, 2014

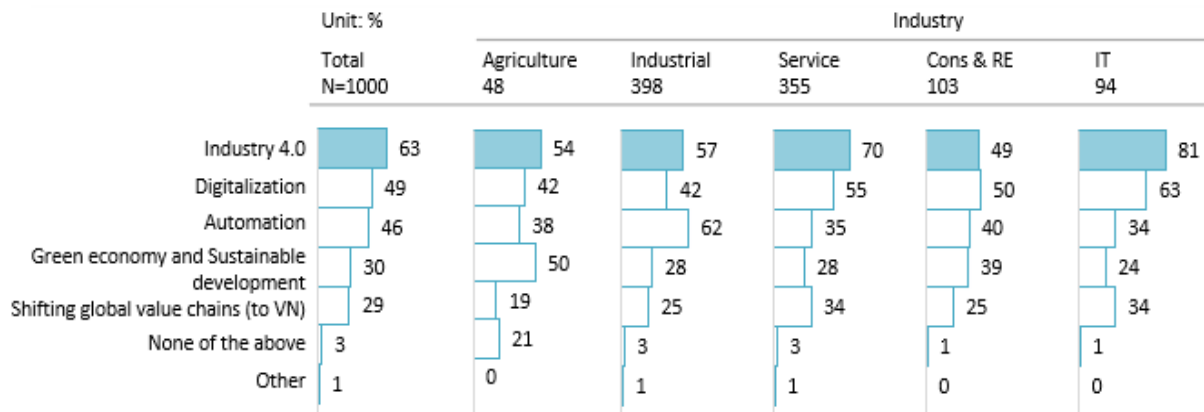
Xu hướng thay đổi trật tự kinh tế toàn cầu trong bối cảnh đại dịch COVID-19 khiến nhiều quốc gia phải cơ cấu lại nền kinh tế để thích ứng, cùng với đó là các xu hướng phát triển công nghệ đang nổi lên. Là một trong những nền kinh tế cởi mở nhất trên thế giới, Việt Nam không thể không bị ảnh hưởng bởi nền kinh tế toàn cầu. Như đã thảo luận ở chương đầu tiên, thị trường lao động Việt Nam sẽ chứng kiến sự thay đổi đáng kể về yêu cầu đối với người lao động. Cuộc khảo sát này đã ghi lại nhận thức của các công ty về tác động của thị trường lao động đối với nhu cầu nhân lực.

Xu hướng phát triển công nghệ toàn cầu được cho là có ảnh hưởng đến tất cả các ngành công nghiệp, tạo bối cảnh cho việc nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động, đặc biệt là trong các ngành CNTT, Dịch vụ và Sản xuất

Sự phát triển nhanh chóng của Công nghiệp 4.0 của các thị trường cũng đang thúc đẩy sự lan tỏa của số hóa và tốc độ tự động hóa. Do đó, những xu hướng chủ đạo này dự kiến sẽ tác động đáng kể đến chất lượng yêu cầu nhân sự. Trong đó, Công nghiệp 4.0 (63%) đứng ở vị trí đầu tiên, tiếp theo là số hóa (49%) và tự động hóa (46%).

132 Ngân hàng Thế giới - Khảo sát doanh nghiệp: Hồ sơ thông tin quốc gia Việt Nam 2015 (2015)

Hình 80: Tác động nhận thức của các xu hướng công nghiệp toàn cầu theo ngành



Công nghệ công nghiệp 4.0 và số hóa đang có ảnh hưởng lớn nhất đến ngành CNTT và Dịch vụ

Đối với ngành CNTT, hơn 60% ý kiến cho rằng chất lượng yêu cầu nhân sự sẽ được cải thiện trong thời đại của các xu hướng này. Cụ thể, kỹ năng khác nhau sẽ cần thiết và nhân viên sẽ cần có kỹ năng cao hơn để tránh bị đào thải trên thị trường CNTT.

“Nhân viên cần cải thiện một số bộ kỹ năng theo xu hướng thế giới như học trên máy, AR/VR, khoa học dữ liệu, xử lý dữ liệu, công nghệ chuỗi – khối, v.v. để đáp ứng yêu cầu công việc”- Nhà sáng lập, ngành CNTT, Công ty ở miền Nam

“Công nghiệp 4.0 và số hóa đang ngày càng trở nên phổ biến trên toàn thế giới. Nó đòi hỏi công ty phải thường xuyên cập nhật xu hướng để cạnh tranh hiệu quả hơn trên thị trường. Nhân viên phải có khả năng thích ứng nhanh chóng với các xu hướng và ngôn ngữ lập trình mới để đáp ứng yêu cầu của dự án.”- Bộ phận Nhân sự, ngành CNTT, Công ty miền Trung

Trong ngành Dịch vụ, nhiều công nghệ mới cũng đang được số hóa, đòi hỏi nhân viên phải nâng cao kiến thức và kỹ năng CNTT-TT cũng như kỹ năng thích ứng và linh hoạt

“Doanh nghiệp đã có nhiều thay đổi theo hướng ứng dụng công nghệ vào công tác quản lý, và sẵn sàng triển khai các ứng dụng công nghệ mới khi cần thiết. Trong tương lai, chúng tôi ưu tiên tuyển dụng những nhân viên trẻ, những người ham học hỏi và bắt kịp xu hướng công nghệ đang thay đổi nhanh chóng” _Bộ phận Nhân sự, ngành Dịch vụ, Công ty miền Nam

“Trong ngành chứng khoán của chúng tôi, ảnh hưởng của số hóa đã có từ lâu, nhiều công việc đã chuyển từ làm thủ công sang số hóa toàn bộ. Trong tương lai, kiến thức và kỹ năng CNTT-TT là vô cùng cần thiết để nhân viên có thể thích ứng hiệu quả hơn với xu hướng số hóa.” _Bộ phận Nhân sự, ngành Dịch vụ, Công ty miền Bắc

Chất lượng yêu cầu nhân sự trong ngành sản xuất công nghiệp có nhiều khả năng bị ảnh hưởng bởi tự động hóa

Đối với ngành sản xuất, tự động hóa được coi là động lực to lớn để thúc đẩy hiệu quả trong việc tăng năng lực sản xuất bằng máy móc và giảm các loại chi phí, bao gồm cả chi phí nhân sự. Kết quả là, tự động hóa sẽ tạo ra sự thay đổi đáng kể về các yêu cầu đối với lực lượng lao động và các khả năng như nâng cao kỹ năng và tái tạo kỹ năng. Trong đó, liên quan đến nâng cao tay nghề, nhân viên sẽ cần học những kỹ năng mới để vận hành những máy móc phức tạp và được cập nhật liên tục. Liên quan đến việc đào tạo lại kỹ năng, nhân viên cần có khả năng đảm nhận các vai trò công việc mới chẳng hạn như bảo trì các máy móc phức tạp này.

“Doanh nghiệp hiện đang sử dụng nhiều máy móc phức tạp cần đội ngũ nhân viên có tay nghề cao để vận hành. Đó là lý do tại sao việc nâng cấp kỹ năng cho nhân viên trong ngành sản xuất sẽ là bắt buộc dưới tác động của tự động hóa ” _ Phòng Nhân sự, ngành Sản xuất, Công ty miền Bắc

“Trong tương lai, doanh nghiệp định hướng sẽ ứng dụng tự động hóa nhiều hơn, kéo theo số lượng nhân công giảm đi ” _ Phòng Nhân sự, ngành Sản xuất, Công ty miền Bắc

Theo Hiệp hội Công nghiệp hỗ trợ Việt Nam (VASI), ngành công nghiệp hỗ trợ của Việt Nam chắc chắn sẽ bị ảnh hưởng bởi quá trình tự động hóa, dẫn đến những thay đổi trong quy trình sản xuất, thực hành quản lý cũng như yêu cầu kỹ năng đối với người lao động. Đặc biệt, quản trị tinh gọn sẽ phổ biến hơn và các nhà máy có thể giảm số lượng lao động bằng cách tối ưu hóa việc bố trí các nhà máy. Máy móc có thể hoạt động chính xác hơn và năng suất cao hơn, do đó dẫn đến giảm số lượng lao động. Bên cạnh đó, tự động hóa cũng đồng hành với xu hướng số hóa ngành công nghiệp hỗ trợ. Ngay cả khi chi phí số hóa cao, các doanh nghiệp vẫn sẽ ưu tiên áp dụng số hóa dần dần vì nó sẽ giúp giảm thiểu sai sót và do đó sẽ giảm chi phí vận hành.

Chuyển dịch chuỗi giá trị toàn cầu: Cạnh tranh trong tuyển dụng nhân sự kỹ năng thấp và trung bình sẽ gia tăng

Việc tuyển dụng lao động trình độ thấp và trung bình sẽ cạnh tranh hơn do nhiều doanh nghiệp mở nhà máy mới tại Việt Nam. Trong ngành CNTT, số lượng doanh nghiệp chuyển về Việt Nam ngày càng nhiều sẽ khiến sự cạnh tranh về lực lượng lao động trở nên gay gắt hơn bao giờ hết. Đây cũng là ý kiến từ các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam.

“Nhiều doanh nghiệp đang thiết lập kinh doanh tại Việt Nam, dẫn đến sự cạnh tranh lớn hơn giữa những người lao động. ” _ Phòng Nhân sự, ngành Sản xuất, Công ty miền Bắc

“Tình hình tuyển dụng ngày càng cạnh tranh do nhu cầu nhân sự ngày càng cao, mức lương tương ứng cũng sẽ tăng theo ” _ Phòng Nhân sự, ngành CNTT, Công ty miền Bắc

Doanh nghiệp Nhật Bản: số hóa có thể nâng cao khả năng cạnh tranh trong việc tuyển dụng nhân sự kỹ năng cao; xu hướng kinh tế xanh sẽ ảnh hưởng nhẹ đến doanh nghiệp nhưng tác động đến yêu cầu nhân sự vẫn chưa rõ ràng

Theo các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, tự động hóa có thể dẫn đến giảm số lượng lao động nhưng xu hướng này dường như không rõ ràng lắm vì hầu hết các tổ chức hiện nay đều bán tự động và nhiều tổ chức đã đạt đến số lượng nhân viên tối thiểu. Tuy nhiên, do máy móc đã hỗ trợ đáng kể cho nhiều công đoạn phức tạp trong sản xuất, tiêu chí tuyển dụng giảm xuống. Liên quan đến số hóa, xu hướng này sẽ không ảnh hưởng nhiều đến tình hình lao động có kỹ năng thấp và trung bình, tuy nhiên nó có thể đặt ra nhu cầu thuê thêm nhân sự chất lượng cao và sẽ dẫn đến cạnh tranh.

Về xu hướng phát triển kinh tế xanh, các nhà sản xuất Nhật Bản đặt trọng tâm vào sản xuất và phát triển các sản phẩm thân thiện với môi trường, do đó, kinh tế xanh sẽ có tác động tích cực đến các doanh nghiệp, tuy nhiên, nó ảnh hưởng như thế nào đến yêu cầu nhân sự thì chưa rõ.

“Trong tương lai, chúng tôi sẽ cung cấp các sản phẩm bền vững (năng lượng, sản phẩm, vật tư tiêu dùng điện,...) và các giải pháp hướng tới thị trường Việt Nam ” _ Phòng Nhân sự, ngành Dịch vụ, Công ty miền Nam.

3.2 Yêu cầu về kỹ năng và khoảng cách kỹ năng

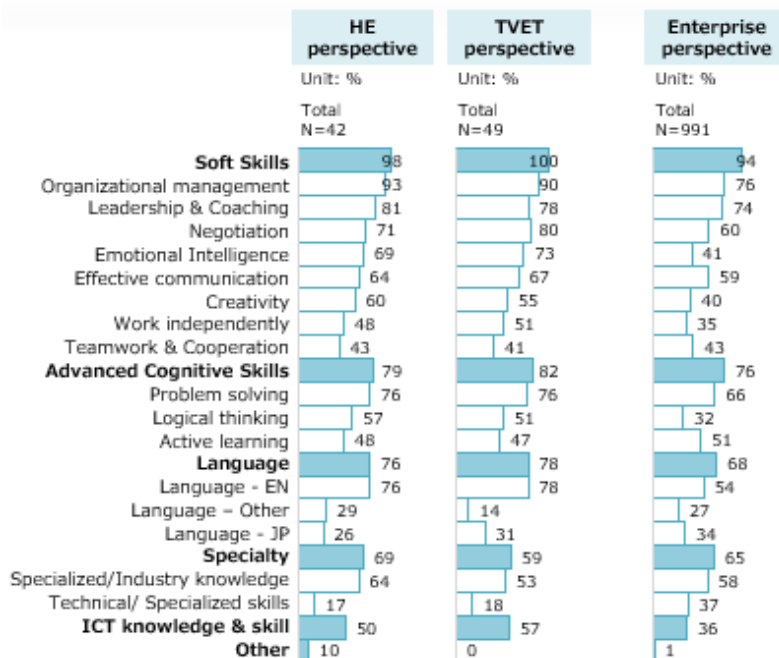
3.2.1 Yêu cầu hiện tại về kỹ năng và năng lực của người lao động theo các Nhóm nhân sự

(a) So sánh nhận thức về các yêu cầu kỹ năng giữa bên cung ứng nhân sự và bên sử dụng lao động

Cả hai bên cung và cầu đều cho rằng kỹ năng mềm là yêu cầu ưu tiên hàng đầu đối với người lao động, dù ở bất kỳ vị trí nào. Dường như có sự khác biệt nhỏ về tầm quan trọng của các kỹ năng nhận thức nâng cao và kỹ năng kỹ thuật/chuyên môn

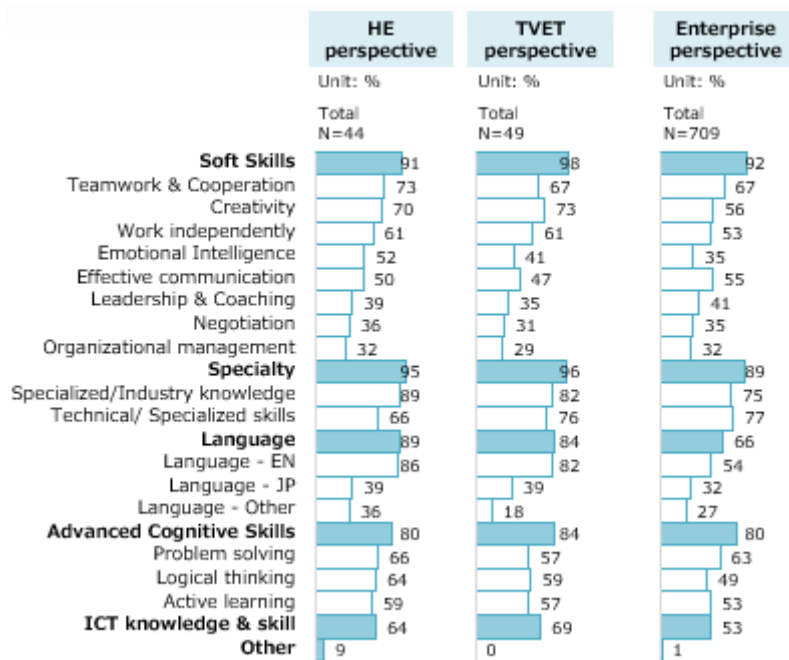
Xét về cấp độ quản lý, cả GDĐH/GDNN và các doanh nghiệp đều có chung nhận thức về các kỹ năng cần thiết. Kỹ năng được ưu tiên nhất là kỹ năng mềm, trong đó các kỹ năng liên quan đến quản lý là yêu cầu hàng đầu như quản lý tổ chức, lãnh đạo và huấn luyện. Tuy nhiên, có vẻ như kỹ năng kỹ thuật/chuyên ngành được các doanh nghiệp chú trọng hơn, trong khi đó, GDĐH & GDNN cho rằng kiến thức chuyên ngành sẽ quan trọng hơn.

Hình 81: Nhận thức của GDĐH/GDNN và các doanh nghiệp về yêu cầu kỹ năng, cấp độ quản lý



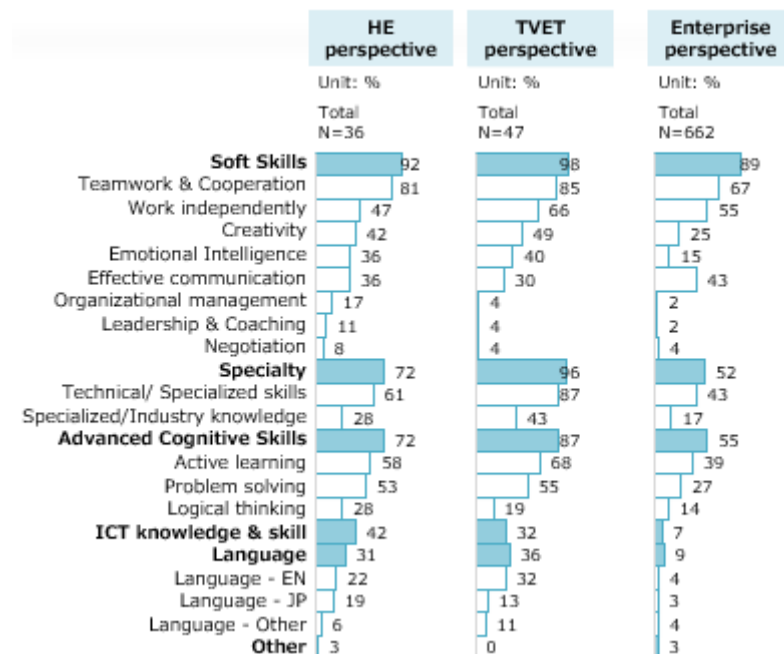
Về các vị trí kỹ thuật, dường như không có sự khác biệt lớn giữa nhận thức của GDĐH/ GDNN và yêu cầu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong nhận thức của GDĐH, kỹ năng chuyên môn được coi là yêu cầu quan trọng nhất (95%, xếp hạng yêu cầu quan trọng thứ nhất). Trong khi đó, theo quan điểm của các doanh nghiệp, kỹ năng mềm là yêu cầu quan trọng nhất (92%), tiếp theo là chuyên môn (89%) và kỹ năng nhận thức nâng cao (80%). Kỹ năng ngôn ngữ ít được ưu tiên hơn.

Hình 82: Nhận thức của GDĐH/GDNN và các doanh nghiệp về yêu cầu kỹ năng, cấp độ nhân viên kỹ thuật



Về nhóm lao động, vẫn có điểm nhất quán là nhóm kỹ năng mềm được yêu cầu nhiều nhất, sau đó là kỹ năng nhận thức chuyên môn và nâng cao. Tuy nhiên, xét về kiến thức & kỹ năng CNTT-TT và kỹ năng ngôn ngữ, có vẻ như GDĐH và GDNN đang nhấn mạnh những kỹ năng đó cho nhóm người lao động hơn là nhu cầu của doanh nghiệp.

Hình 83: Nhận thức của GDĐH/GDNN và các doanh nghiệp về yêu cầu kỹ năng, trình độ công nhân



Mặc dù dường như không có sự khác biệt hay khoảng cách quá lớn trong nhận thức về yêu cầu kỹ năng giữa bên cung và bên cầu ở bất kỳ cấp độ nhân sự nào, nhưng vẫn tồn tại một điểm không phù hợp đó là GDĐH và GDNN dường như đang tập trung nhiều hơn vào kiến thức lý thuyết.

Bên cạnh các kỹ năng, các doanh nghiệp cũng đánh giá rằng kinh nghiệm thực tế thấp, thiếu định hướng nghề nghiệp và thái độ làm việc chưa tốt là những khoảng cách nổi bật nhất của sinh viên tốt nghiệp GDĐH/GDNN so với yêu cầu của doanh nghiệp

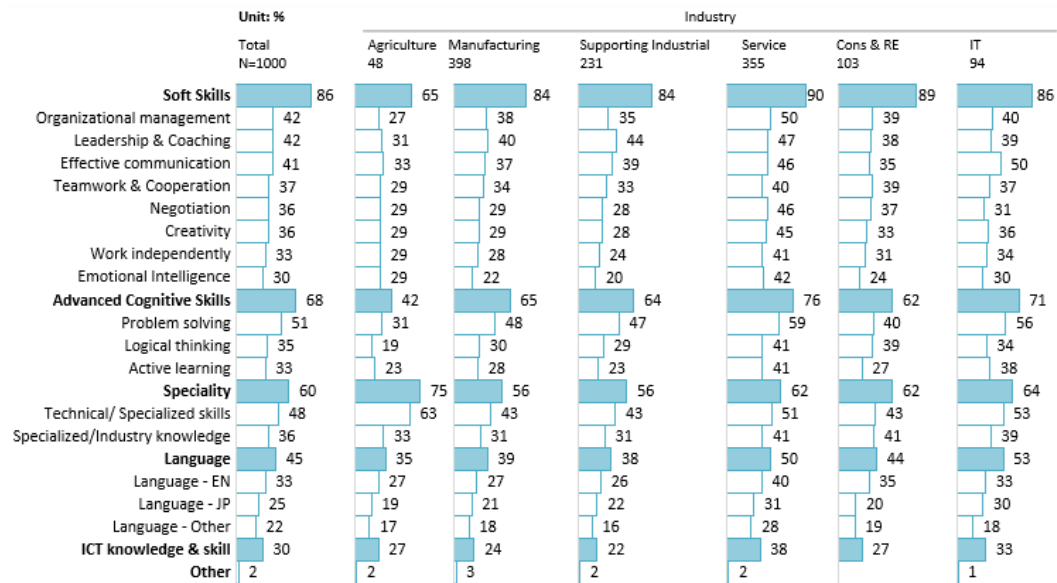
Thông tin từ các cuộc phỏng vấn chuyên sâu với các doanh nghiệp cho thấy mối lo ngại hơn nữa về điểm yếu của sinh viên tốt nghiệp từ GDĐH hoặc GDNN khi những sinh viên mới tốt nghiệp này mới tham gia vào môi trường làm việc.

Kinh nghiệm thực tế	Thiếu cập nhật kinh nghiệm thực tế sau khi ra trường, chủ yếu chỉ biết lý thuyết nên chậm thích ứng với môi trường làm việc, cần được đào tạo thêm
Định hướng nghề nghiệp	Sinh viên mới tốt nghiệp GDĐH/GDNN chưa nghiêm túc trong việc xác lập mục tiêu nghề nghiệp và con đường sự nghiệp, chưa hiểu rõ bản chất thực tiễn của công việc, không kiên định mục tiêu, dễ chuyển việc, bỏ việc khi gặp khó khăn
Các kỹ năng mềm	Kỹ năng mềm của sinh viên mới ra trường chưa đủ cho môi trường làm việc, đặc biệt là kỹ năng giao tiếp, quản lý công việc, khả năng làm việc độc lập và tư duy logic
Thái độ làm việc	Chưa quen với môi trường làm việc, nhìn chung sinh viên mới ra trường chưa đủ nghiêm túc & chuyên nghiệp trong công việc, thiếu tích cực trong học việc

(b) Nhận thức của các doanh nghiệp về khoảng cách Kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp GDĐH

Kỹ năng mềm, Kỹ năng nhận thức nâng cao - đặc biệt là kỹ năng giải quyết vấn đề là điểm yếu lớn nhất của các sinh viên tốt nghiệp GDĐH, hầu hết ghi nhận trong ngành dịch vụ và CNTT; trong khi, khoảng cách lớn nhất trong các doanh nghiệp nông nghiệp là chuyên môn

Hình 84: Nhận thức của các doanh nghiệp đối với khoảng cách kỹ năng của các sinh viên tốt nghiệp GDĐH, theo ngành



Nhìn chung, 86% doanh nghiệp được khảo sát cho rằng sinh viên tốt nghiệp từ hệ thống GDĐH thiếu các kỹ năng mềm, chẳng hạn như quản lý tổ chức (42%) và lãnh đạo (42%). Kỹ năng nhận thức nâng cao và kỹ năng chuyên môn trong ngành của sinh viên tốt nghiệp GDĐH cũng được đánh giá là không

phù hợp với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Về kỹ năng cá nhân, kỹ năng giải quyết vấn đề (51%) và kỹ năng kỹ thuật (48%) là 2 kỹ năng hàng đầu mà doanh nghiệp quan tâm nhất đối với người có bằng tốt nghiệp đại học. Bên cạnh đó, những khoảng cách kỹ năng này thực sự là những kỹ năng cần được ưu tiên trong 5 - 10 năm tới (sẽ đề cập ở phần tiếp theo).

Khi xem xét theo ngành, các doanh nghiệp trong ngành dịch vụ có vẻ lo ngại hơn về khoảng cách kỹ năng đại học trong nhóm kỹ năng mềm và kỹ năng nhận thức nâng cao. Hơn nữa, các doanh nghiệp CNTT và dịch vụ đều đánh giá không cao kỹ năng giao tiếp của sinh viên tốt nghiệp đại học. Trong khi, trong ngành nông nghiệp, phần lớn các công ty được khảo sát (75%) nhận thấy rằng khoảng cách lớn nhất về kỹ năng liên quan đến chuyên môn của ứng viên, đặc biệt là kỹ năng kỹ thuật/chuyên ngành. Điều này, phần nào chỉ ra rằng hoạt động đào tạo GDĐH cho các đối tượng chuyên ngành nông nghiệp vẫn chủ yếu tập trung vào lý thuyết và chưa cung cấp đủ kỹ năng thực hành cho sinh viên.

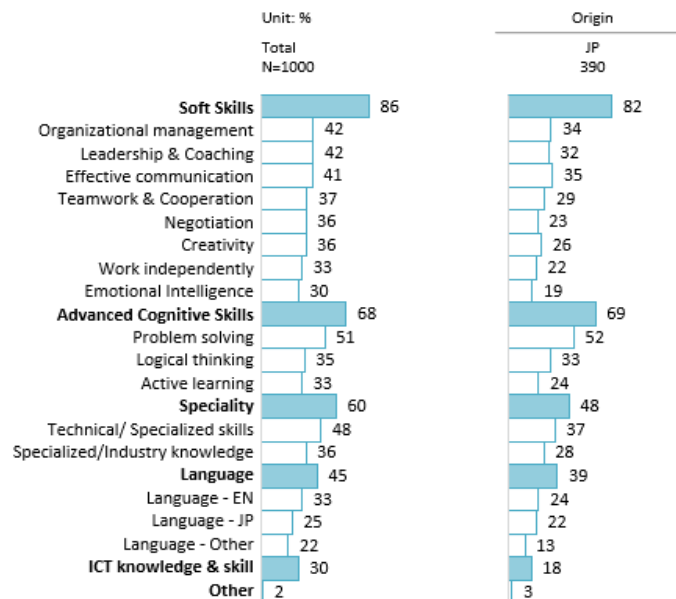
“Phần lớn kiến thức ở trường đại học là lý thuyết và rất chung chung nên sinh viên chưa có cơ hội trải nghiệm môi trường thực tế, dẫn đến kết quả công việc không đạt yêu cầu”_ Phòng Nhân sự, ngành Dịch vụ, Công ty miền Bắc

Các doanh nghiệp kinh doanh xanh và bền vững đang có nhiều lo ngại hơn về khoảng cách kỹ năng giữa đào tạo của hệ thống GDĐH và các yêu cầu của doanh nghiệp họ

Khi nhìn vào các doanh nghiệp tham gia vào các ngành công nghiệp đặc biệt, chúng ta có thể thấy rằng các doanh nghiệp kinh doanh xanh và bền vững đang có nhiều lo ngại hơn về khoảng cách kỹ năng giữa đào tạo của hệ thống GDĐH và các yêu cầu của doanh nghiệp họ. Gần như tất cả (89%) các doanh nghiệp trong lĩnh vực kinh doanh xanh và bền vững đồng ý rằng sinh viên tốt nghiệp đại học không đáp ứng được yêu cầu của họ về kỹ năng mềm và phần lớn các doanh nghiệp cũng cho rằng sinh viên tốt nghiệp đại học nên cải thiện kỹ năng nhận thức nâng cao của họ (78%), chuyên môn (61%) và kỹ năng ngôn ngữ (57%), cao hơn nhiều so với nhận thức trung bình.

Các doanh nghiệp Nhật Bản đánh giá rằng khoảng cách kỹ năng lớn nhất của sinh viên tốt nghiệp đại học là kỹ năng mềm

Hình 85: Nhận thức của các doanh nghiệp Nhật Bản về khoảng cách kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp đại học

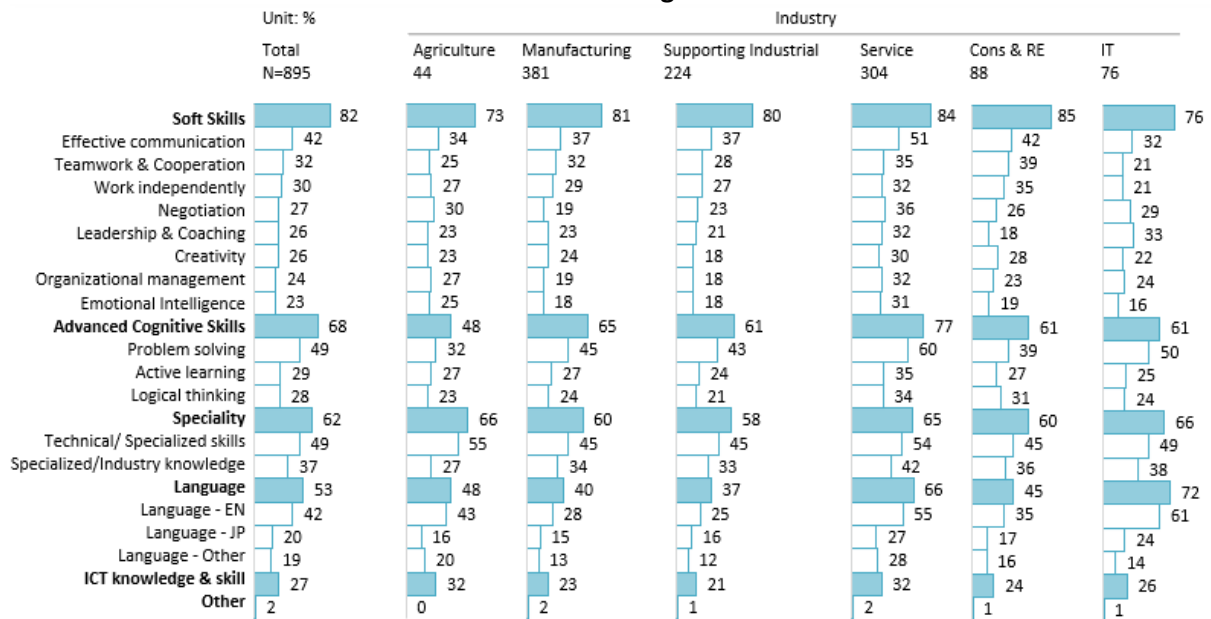


Nhận thức của các doanh nghiệp Nhật Bản về khoảng cách kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp GDĐH không khác nhiều so với đánh giá chung, trong đó nhấn mạnh vào khoảng cách về kỹ năng mềm, và kỹ năng nhận thức nâng cao. Kỹ năng giải quyết vấn đề của sinh viên tốt nghiệp GDĐH (52%) được quan tâm nhiều nhất.

(c) Vấn đề về khoảng cách kỹ năng đối với sinh viên tốt nghiệp GDNN

Kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng kỹ thuật của sinh viên tốt nghiệp GDNN được coi là có khoảng cách lớn nhất so với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp

Hình 86: Nhận thức của các doanh nghiệp về khoảng cách kỹ năng đối với sinh viên tốt nghiệp GDNN theo ngành



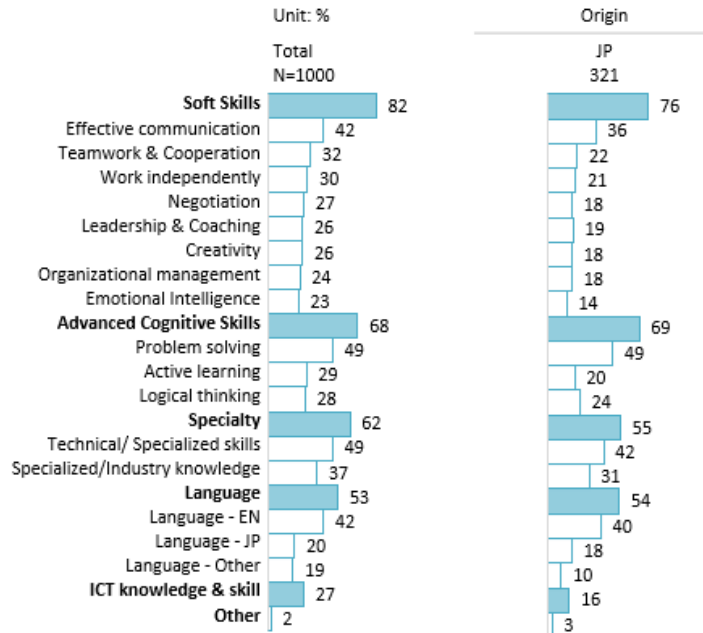
Khoảng cách giữa kỹ năng được đào tạo bởi các trường dạy nghề và các kỹ năng được yêu cầu bởi các doanh nghiệp chủ yếu được ghi nhận với kỹ năng mềm (82%) và kỹ năng nhận thức nâng cao (68%). Trong số đó, kỹ năng giải quyết vấn đề (49%) và kỹ năng chuyên môn/kỹ thuật (49%) vẫn là 2 kỹ năng hàng đầu khiến nhiều doanh nghiệp bận tâm. Kỹ năng giao tiếp (42%) và kỹ năng tiếng Anh (42%) là hai kỹ năng tiếp theo không đáp ứng được yêu cầu thực tế của sinh viên tốt nghiệp GDNN. Đại diện nhiều doanh nghiệp tham gia phỏng vấn chuyên sâu cho biết sinh viên tốt nghiệp GDNN còn thiếu kỹ năng thực hành, đặc biệt là kỹ năng kỹ thuật liên quan đến môi trường làm việc do các học viên vẫn tập trung quá nhiều vào các bài học lý thuyết.

“Sinh viên sau khi tốt nghiệp GDNN không thể bắt đầu làm việc ngay lập tức và độc lập. Họ đang thiếu kỹ năng giải quyết vấn đề cũng như kỹ năng kỹ thuật. Thành thật mà nói, họ thiếu kỹ năng kỹ thuật thực tế cho môi trường làm việc. Họ cũng không biết cách giao tiếp hiệu quả trong môi trường làm việc, ví dụ như báo cáo vấn đề gì và như thế nào với người quản lý” _Nhân sự, ngành Sản xuất, Công ty miền Bắc

Sinh viên tốt nghiệp GDNN cần cải thiện kỹ năng ngoại ngữ của mình, đặc biệt nếu họ có ý định làm việc trong ngành CNTT hoặc dịch vụ, vì phần lớn các doanh nghiệp trong hai lĩnh vực này (lần lượt là 72% và 66%, so với tổng số 53%) lo ngại về chất lượng đào tạo GDNN về tiếng Anh, tiếng Nhật hoặc các loại ngôn ngữ khác.

Các doanh nghiệp Nhật Bản cũng nhận thấy khoảng cách kỹ năng lớn nhất của các sinh viên tốt nghiệp GDNN nằm ở kỹ năng giải quyết vấn đề và kỹ năng kỹ thuật

Hình 87: Nhận thức của các doanh nghiệp liên quan đến khoảng cách kỹ năng của các sinh viên tốt nghiệp GDNN theo ngành



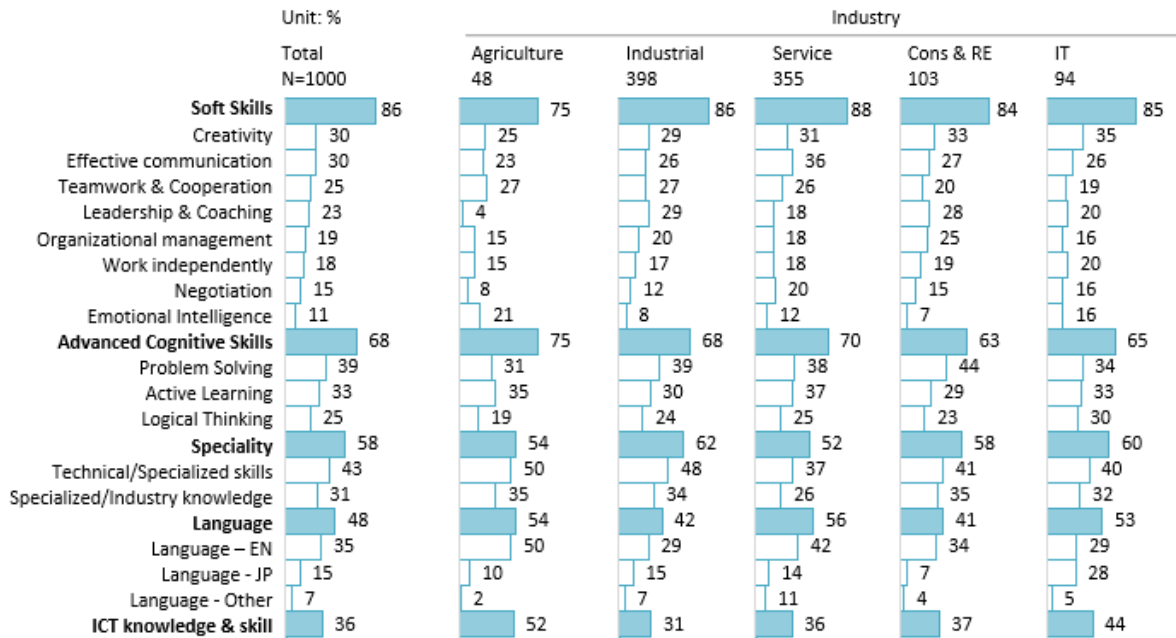
Có sự tương đồng giữa nhận thức của các doanh nghiệp Nhật Bản và đánh giá chung về khoảng cách kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp GDNN. Kỹ năng giải quyết vấn đề (49%) và Kỹ năng kỹ thuật (42%) vẫn được cho là có khoảng cách lớn nhất giữa kỹ năng được đào tạo và yêu cầu của các doanh nghiệp Nhật Bản. Bên cạnh đó, trình độ tiếng Anh được coi là trở ngại lớn thứ 3 của sinh viên tốt nghiệp GDNN. Qua cuộc phỏng vấn chuyên sâu với các doanh nghiệp Nhật Bản, chúng tôi nhận thấy rằng kỹ năng tiếng Anh đang trở thành một kỹ năng thiết yếu không chỉ đối với nhân viên văn phòng mà còn đối với nhân viên sản xuất như QC/QA, kỹ sư, những người hầu hết đều yêu cầu trình độ GDNN.

“Trong công ty chúng tôi, kỹ sư và nhân viên QA được yêu cầu phải biết tiếng Anh. Kỹ năng tiếng Anh kém dẫn tới sự khó khăn trong giao tiếp trong công việc. Và, chúng tôi nhận thấy rằng khả năng tiếng anh của những nhân viên hiện tại rất kém, chúng tôi thường phải sắp xếp 1 nhóm nhân viên văn phòng hỗ trợ họ trong giao tiếp.” – Nhân sự, lĩnh vực sản xuất, công ty miền Bắc

3.2.2 Yêu cầu về kỹ năng và năng lực của người lao động trong tương lai

Dưới ảnh hưởng của xu hướng toàn cầu, các kỹ năng chuyên môn kỹ thuật vẫn là ưu tiên hàng đầu; khả năng sáng tạo nổi lên như một trong những yêu cầu quan trọng nhất

Hình 88: Yêu cầu về kỹ năng và năng lực của người lao động trong tương lai



Như đã đề cập ở phần trước, Công nghiệp 4.0, Số hóa và Tự động hóa được coi là xu hướng công nghiệp hàng đầu ảnh hưởng mạnh mẽ đến yêu cầu nhân sự trong tương lai. Theo xu hướng toàn cầu này, các kỹ năng chuyên môn kỹ thuật sẽ tiếp tục được ưu tiên trong tương lai (43%). Kỹ năng giải quyết vấn đề (39%) và khả năng học tập chủ động (33%), kiến thức CNTT-TT (36%) và khả năng tiếng Anh (35%) sẽ là những kỹ năng được yêu cầu nhiều nhất trong 5-10 năm tới.

Có thể giải thích rằng khả năng kỹ thuật vững chắc có thể giúp ích nhiều cho việc thực hiện các công việc với sự hỗ trợ của các máy móc phức tạp và tự động hoá. Để theo kịp và tận dụng đầy đủ các tiến bộ của trí thông minh nhân tạo, rõ ràng, kiến thức và kỹ năng CNTT-TT đóng một vai trò không thể thiếu. Bên cạnh đó, năng lực giải quyết vấn đề và kỹ năng học tập chủ động là rất quan trọng vì sự phát triển công nghệ sẽ thay đổi liên tục, đòi hỏi người lao động phải có khả năng học hỏi liên tục và thích ứng với bối cảnh phát triển mới. Vì vậy, những người lao động tương lai cần phát triển khả năng tư duy giải quyết vấn đề cũng như khả năng tự học hỏi để làm chủ công việc của mình, tránh bị đào thải khỏi môi trường làm việc có nhiều thay đổi.

Trong số các nhóm kỹ năng mềm, kỹ năng sáng tạo không xếp ở thứ tự cao khi đánh giá các kỹ năng cần thiết hiện tại nhưng lại là kỹ năng được ưu tiên hàng đầu khi đánh giá yêu cầu kỹ năng trong tương lai, bất kể ngành nghề nào. Đặc biệt trong lĩnh vực CNTT, sáng tạo là 2 kỹ năng quan trọng hàng đầu cần có, sau các kỹ năng chuyên ngành kỹ thuật. Có thể có sự tác động kết hợp của các xu hướng phát triển khác nhau trong thời đại công nghiệp 4.0, bao gồm cả số hóa và tự động hóa giải thích cho những thay đổi trong yêu cầu này. Số hóa và tự động hóa được dự đoán sẽ loại bỏ nhiều công việc lặp đi lặp lại, nhân viên sẽ cần thực hiện các nhiệm vụ sáng tạo hơn hoặc các nhiệm vụ đòi hỏi khả năng tương tượng nhiều hơn.

Trong lĩnh vực sản xuất & công nghiệp, khả năng sáng tạo và kỹ năng lãnh đạo & huấn luyện cũng là hai kỹ năng mềm quan trọng nhất được yêu cầu.

Các cuộc phỏng vấn chuyên sâu với các doanh nghiệp cũng cho thấy, theo xu hướng toàn cầu, các kỹ năng sau được coi là ưu tiên: (1) Kiến thức và kỹ năng CNTT-TT, (2) Khả năng thích ứng/Linh hoạt, (3) Khả năng học hỏi chủ động công nghệ mới, (4) Ngôn ngữ (tiếng Anh), và (5) Tự quản lý bản thân. Trong đó, khả năng thích ứng/linh hoạt và tự quản lý bản thân yêu cầu phải có dưới ảnh hưởng của đại dịch Covid-19.

“Nhân viên cần liên tục bồi dưỡng các kỹ năng mới (Internet vạn vật, Trí thông minh nhân tạo và công nghệ chuỗi – khối, v.v.) phù hợp với sự phát triển nhanh chóng của Công nghiệp 4.0 và số hóa”_ Phòng Nhân sự, ngành CNTT, Công ty miền Bắc

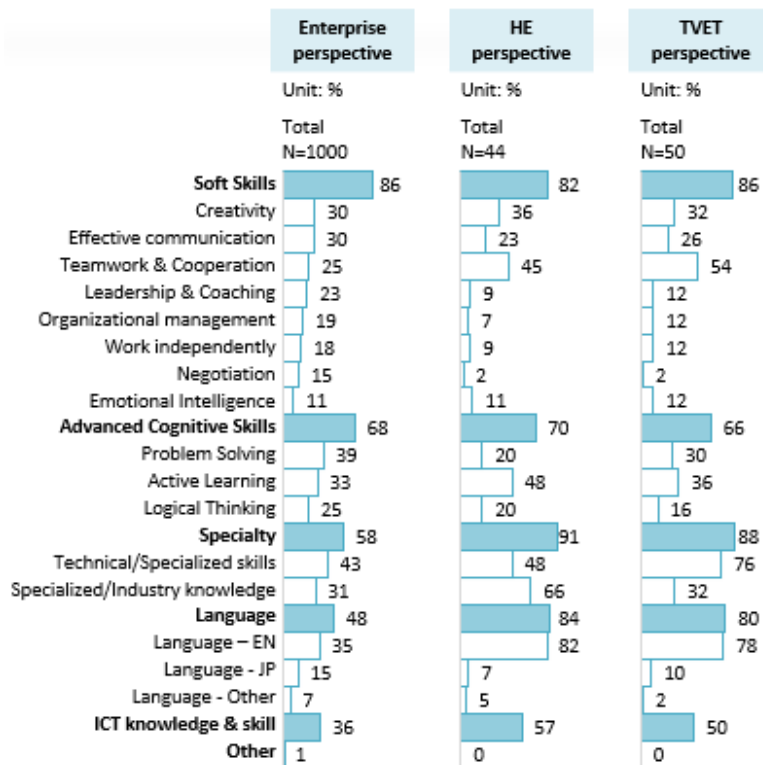
“Do tác động của Covid-19, nhân viên cần phải tự quản lý khi họ làm việc tại nhà. Đối với các nhà quản lý, họ càng cần kỹ năng quản lý cao hơn, vì họ chỉ có thể quản lý từ xa”_ Phòng Nhân sự, ngành Dịch vụ, Công ty miền Bắc

Bên cạnh nhiệm vụ đào tạo về chuyên môn, các trường đại học và cơ sở GDNN cho thấy sự quan tâm nhiều hơn đến đào tạo ngoại ngữ và kỹ năng mềm nhằm đáp ứng yêu cầu tương lai về nhân sự

Theo quan điểm các trường đại học, xu hướng toàn cầu sẽ đòi hỏi cách tiếp cận mới trong các hoạt động giáo dục và đào tạo. Một chương trình dạy học có nội dung liên kết giữa các môn học đã trở nên phổ biến, có nghĩa là sinh viên theo học chuyên ngành khoa học và công nghệ cũng cần có hiểu biết cơ bản về các vấn đề khoa học xã hội. Điều đó được cho là sẽ cung cấp cho người học quan điểm và kiến thức toàn diện, giúp họ giải quyết các vấn đề mới nảy sinh trong tương lai. Còn từ quan điểm của lĩnh vực GDNN, tốc độ phát triển nhanh chóng của đổi mới công nghệ và tự chủ thực sự đã làm dấy lên lo ngại về sự biến mất của một số công việc đang được đào tạo bởi nhiều trường GDNN. Tuy nhiên, các bên cũng tin rằng những thay đổi sẽ diễn ra dần dần và sẽ có đủ thời gian để các trường thích ứng và điều chỉnh, miễn là họ có thể giữ mối liên hệ chặt chẽ với thị trường để cập nhật xu hướng.

Dưới tác động của xu hướng công nghiệp và toàn cầu, bên cạnh kiến thức và kỹ năng chuyên sâu, cả hai lĩnh vực GDĐH & GDNN cho biết sẽ chú trọng hơn đến việc đào tạo về ngoại ngữ và kỹ năng mềm. Bên cạnh đó, sinh viên thuộc mọi chuyên ngành cần có những hiểu biết cơ bản về công nghệ thông tin và các ứng dụng của nó vì nó ngày càng được áp dụng trong mọi lĩnh vực của đời sống kinh tế - xã hội.

Hình 89: Yêu cầu trong tương lai về kỹ năng của người lao động - quan điểm của GDDH & GDNN



Có rất ít sự khác biệt giữa các yêu cầu hiện tại và tương lai giữa các ngành; nhưng khả năng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Nhật được coi là ưu tiên hàng đầu của ngành CNTT trong tương lai

Xem xét từng ngành, các ngành Nông nghiệp, Sản xuất và Xây dựng và Bất động sản tập trung nhiều hơn vào nhóm “Kỹ năng chuyên môn”, chủ yếu yêu cầu kỹ năng kỹ thuật như một yêu cầu quan trọng trong tương lai, chiếm lần lượt là 50%, 48% và 41%.

Ngành công nghệ thông tin, đặc biệt, tiếng Nhật là kỹ năng được ưu tiên trong tương lai, 28% công ty lựa chọn nó như một yêu cầu trong tương lai, so với 15% hiện tại, có thể là do các doanh nghiệp CNTT hiện tại đang thiếu nhân viên nói tiếng Nhật. Bên cạnh tiếng Nhật, người ta dự đoán rằng nhân viên CNTT sẽ cần kết hợp kiến thức và kỹ năng CNTT-TT (44%), kỹ năng kỹ thuật (40%), khả năng sáng tạo (35%) và tư duy logic (34%) để đáp ứng yêu cầu công việc. Nhân viên CNTT sẽ cần sử dụng những kỹ năng này để khám phá và học các công cụ/công nghệ tiên tiến bắt nguồn từ sự thay đổi nhanh chóng của môi trường làm việc.

Những thay đổi về kỹ năng được yêu cầu nhiều của các Doanh nghiệp Nhật Bản: Bên cạnh kỹ năng kỹ thuật và kiến thức chuyên ngành, kiến thức và kỹ năng CNTT được yêu cầu nhiều hơn trong tương lai

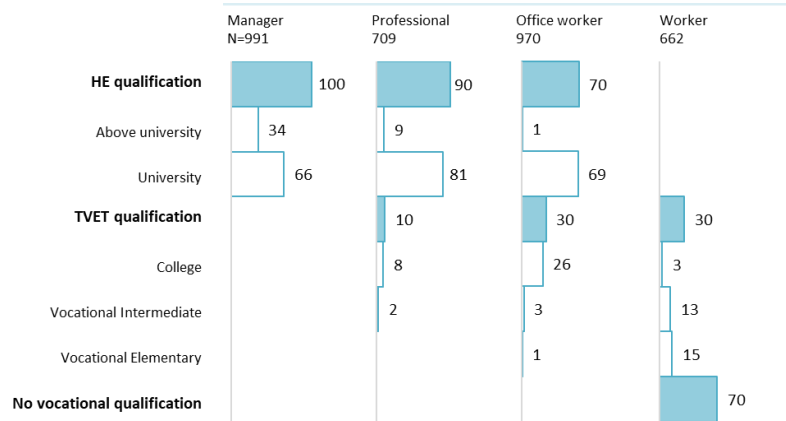
Tiếng Nhật được ưu tiên phát triển trong tương lai, đặc biệt với doanh nghiệp sản xuất Nhật Bản. Hiện nay, một số doanh nghiệp cung cấp thêm (1) phụ cấp ngoại ngữ và (2) các lớp học tiếng Nhật cho nhân viên của họ, nhưng dường như có quá ít thay đổi về khả năng của nhân viên. Đối với các doanh nghiệp Nhật Bản, thông thạo ngôn ngữ này, đặc biệt là tiếng Nhật trong giao tiếp và kinh doanh, đang trở thành mối quan tâm lớn. Ngoài ra, các doanh nghiệp Nhật Bản ngày càng yêu cầu nhân viên phát triển kiến thức và kỹ năng CNTT-TT để đáp ứng các yêu cầu công việc dưới tác động của công nghiệp 4.0.

“Kiến thức và kỹ năng CNTT-TT là cần thiết cho nhân viên để có thể đáp ứng tốt hơn với xu hướng số hóa”
_ Phòng nhân sự, ngành Dịch vụ, Công ty miền Bắc

3.3 Yêu cầu về trình độ - bằng cấp

Hiện nay, bằng đại học là yêu cầu phổ biến nhất đối với các cấp quản lý, nhân viên kỹ thuật/ nhà quản lý chuyên nghiệp và nhân viên văn phòng; Trong khi đó, trình độ GDNN không được các nhà tuyển dụng hiện tại đánh giá cao vì hầu hết các công ty được khảo sát không yêu cầu bất kỳ bằng cấp nghề nào khi tuyển dụng lao động

Hình 90: Mức độ phổ biến của trình độ học vấn theo các cấp độ nhân viên



Trong số các công ty được khảo sát, nhân viên tốt nghiệp GDNN ít phổ biến hơn nhiều so với những người có bằng GDĐH và không có bằng nghề. Nhìn chung, trình độ GDNN phổ biến ở nhân viên kỹ thuật chỉ là 10%, nhân viên văn phòng là 29% và công nhân là 30%..

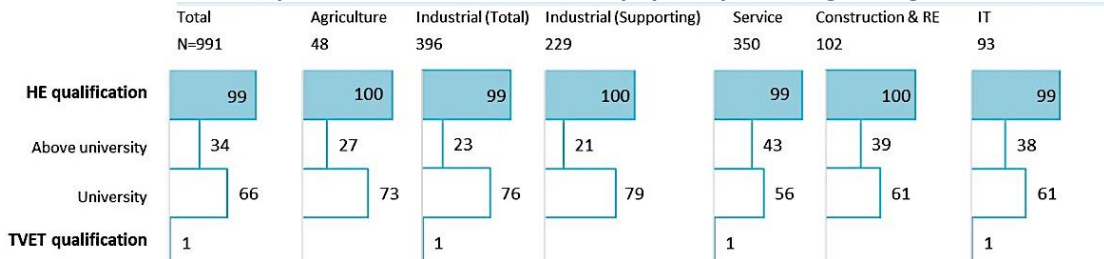
Bằng đại học nổi bật là bằng cấp phổ biến nhất được yêu cầu trong tuyển dụng quản lý, nhân viên chuyên môn / kỹ thuật và nhân viên văn phòng. Đối với các vị trí quản lý, bằng đại học là một điều kiện của trình độ học vấn (66%), trong khi trên đại học được coi là một lợi thế.

Bằng đại học có vẻ phổ biến hơn một chút đối với yêu cầu của nhân viên văn phòng (26%); Các doanh nghiệp có khả năng thuê lao động không có bằng cấp nghề, theo báo cáo của 70% công ty.

“Chúng tôi chỉ yêu cầu công nhân của chúng tôi tốt nghiệp THPT, dưới 35 tuổi và làm bài kiểm tra tính toán để được ứng tuyển vào công ty chúng tôi ”_ Phòng Vận hành, Sản xuất, Công ty Miền Bắc

Các doanh nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ, xây dựng & bất động sản và CNTT có xu hướng tuyển dụng cán bộ quản lý và công nhân có trình độ cao hơn mức trung bình

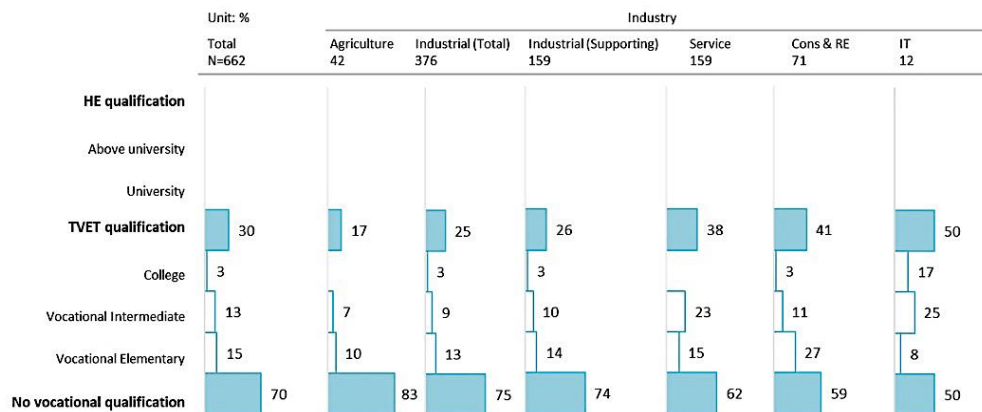
Hình 91: Mức độ phổ biến của trình độ của cấp quản lý, theo ngành nghề



Hình trên cho thấy các nhà quản lý trong các lĩnh vực dịch vụ, xây dựng & bất động sản và CNTT (lần lượt là 43%, 39%, 38%) dường như có tỷ lệ tốt nghiệp đại học trên đại học cao hơn so với các nhà quản lý trong lĩnh vực nông nghiệp và công nghiệp (27% và 23%).

“Các nhà quản lý được yêu cầu phải có một số kỹ năng nâng cao như quản lý và khả năng thích ứng với thị trường, quản lý rủi ro và nhất thiết phải có bằng đại học trở lên” _ Phòng nhân sự, CNTT, Công ty Miền Bắc

Hình 92: Mức độ phổ biến của trình độ công nhân theo ngành nghề



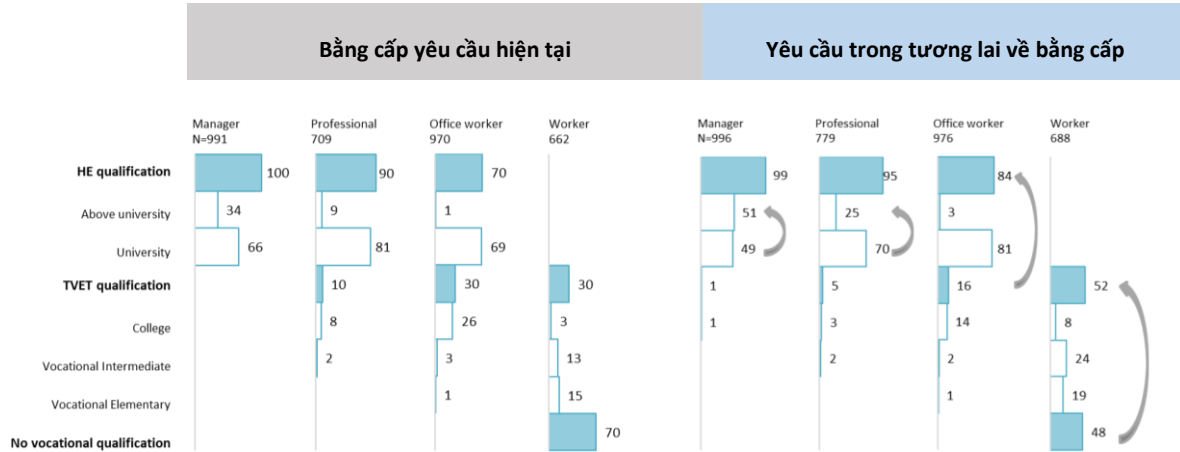
Ngoài ra, các doanh nghiệp dịch vụ, xây dựng & bất động sản và CNTT có nhiều khả năng thuê lao động có trình độ nghề hơn. Mức độ phổ biến của người lao động, bao gồm cả trung cấp nghề và sơ cấp nghề, là 38% trong cả lĩnh vực dịch vụ và xây dựng & bất động sản, cao hơn so với mức bình quân 28%. Các doanh nghiệp tham gia vào hoạt động kinh doanh bền vững và toàn diện cũng có mức độ ưu tiên cao hơn đối với các nhà quản lý có trình độ đại học trên đại học (46%) so với các doanh nghiệp trong các ngành đặc biệt khác.

Bằng cấp trình độ đại học được yêu cầu phổ biến hơn ở miền Bắc

Có một điểm đáng chú ý là mức độ phổ biến của nhân viên cấp cao (bao gồm cả cán bộ chuyên môn/nhân viên kỹ thuật và cán bộ quản lý) có trình độ đại học trở lên ở miền Bắc Việt Nam cao hơn so với các khu vực khác. Ngoài ra, đối với nhân viên văn phòng, trình độ đại học cũng chiếm tỷ lệ lớn hơn ở miền Bắc Việt Nam (73%) so với miền Trung (58%) và miền Nam (66%). Dựa trên kết quả tổng điều tra dân số và nhà ở của Tổng cục Thống kê (năm 2019), Đồng bằng sông Hồng, vùng trọng điểm phía Bắc, có tỷ lệ lao động có trình độ chuyên môn cao nhất (38%). Kết hợp với văn hóa yêu thích bằng cấp của vùng miền, miền Bắc Việt Nam được kỳ vọng sẽ có tỷ lệ cao hơn không chỉ cho người quản lý mà còn cho nhân viên chuyên môn/ kỹ thuật và nhân viên văn phòng.

Trong 5-10 năm tới: các doanh nghiệp có yêu cầu cao hơn về trình độ & bằng cấp ở tất cả các nhóm nhân sự; trình độ trên đại học được yêu cầu cao hơn đối với cán bộ quản lý, trình độ GDNN được yêu cầu cao hơn đối với người lao động

Hình 93: Ưu tiên về trình độ theo nhóm nhân sự ở hiện tại và tương lai

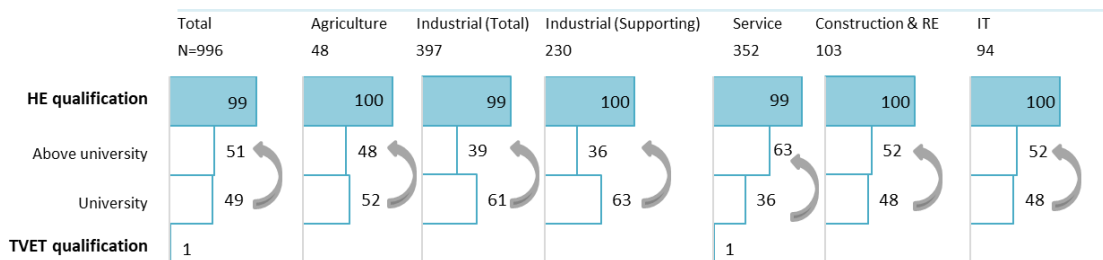


Nhìn chung, các doanh nghiệp sẽ có xu hướng tăng nhu cầu về trình độ của người lao động không phân biệt nhóm nhân sự. Tỷ lệ yêu cầu bằng cấp, trình độ trên đại học đối với cấp quản lý sẽ tăng lên trong tương lai, từ 34% hiện nay lên 51%. Đối với trình độ nhân viên chuyên môn/kỹ thuật và nhân viên văn phòng, các doanh nghiệp có xu hướng ưu tiên trình độ cao hơn trong tương lai 5-10 năm tới: yêu cầu về trình độ đại học tăng từ 9% lên 25% đối với nhân viên chuyên môn/kỹ thuật, yêu cầu trình độ đại học tăng từ 69% đến 81% đối với cấp độ nhân viên văn phòng.

Điều thú vị là xu hướng yêu cầu bằng cấp đào tạo nghề khi tuyển dụng cấp bậc công nhân ngày càng tăng. 70% các công ty hiện không yêu cầu bằng cấp nghề nhưng trong tương lai, tỷ lệ các công ty trả lời rằng họ không yêu cầu bằng cấp nghề trong 5-10 năm tới chỉ là 48%. Nói cách khác, các doanh nghiệp sẽ yêu cầu người lao động phải qua ít nhất là đào tạo nghề (cụ thể là trung cấp nghề chiếm 24% ý kiến trả lời khảo sát và sơ cấp nghề - chiếm 19% ý kiến trả lời khảo sát). Thực tế khẳng định lại những phát hiện qua khảo sát này rằng thị trường lao động ở Việt Nam sẽ đòi hỏi lao động được đào tạo có kỹ năng và bằng cấp nghề cao hơn trong tương lai.

Trong 5-10 năm tới, các nhà quản lý có ý định tham gia các doanh nghiệp dịch vụ có thể cần trang bị cho mình trình độ trên đại học

Hình 94: Ưu tiên về trình độ của cấp quản lý, hiện tại và tương lai



Khi nói đến các ngành khác nhau, chúng ta có thể thấy rõ rằng tất cả các ngành đều nâng cao yêu cầu về trình độ quản lý. Đặc biệt là nhóm ngành dịch vụ, mức độ ưu tiên trình độ đại học trở lên đã vượt trội hơn hẳn so với trình độ đại học. Theo báo cáo về lao động và việc làm của Tổng cục Thống kê (năm

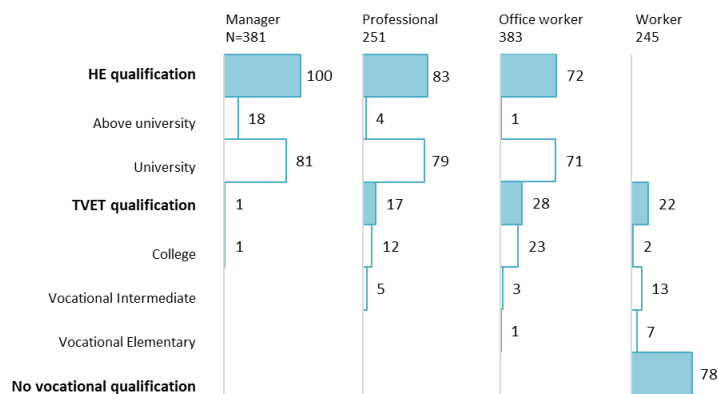
2021), ngành dịch vụ ở Việt Nam có số lượng người đang làm việc (17,1 triệu) tương đối cao hơn so với nông nghiệp (14,5 triệu) và công nghiệp & xây dựng (15,7 triệu).

“Trong tương lai, chúng tôi mong muốn người lao động có kiến thức cơ bản về cơ điện (kiến thức này không được dạy trong trường phổ thông nên ít nhất họ phải qua đào tạo nghề để có được kiến thức này)” _ Phòng Nhân sự, ngành Công nghiệp, Công ty miền Nam

Bên cạnh đó, 61% trong số 71 doanh nghiệp được khảo sát tự xác định là kinh doanh bền vững và toàn diện có nhiều khả năng sẽ tuyển dụng một người quản lý có trình độ đại học trở lên trong tương lai.

Các doanh nghiệp Nhật Bản không yêu cầu bằng cấp nghề đối với công nhân nhưng yêu cầu bằng cấp trình độ đại học đối với các nhóm nhân sự khác

Hình 95: Mức độ phổ biến của trình độ trong các doanh nghiệp Nhật Bản theo cấp bậc nhân viên



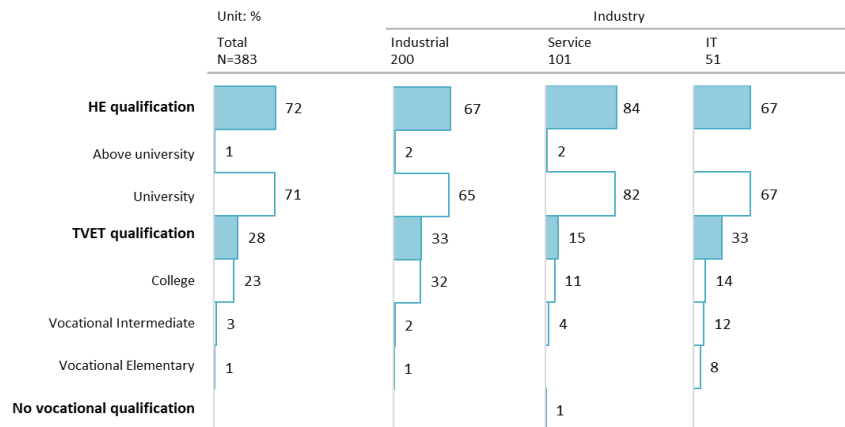
Nhìn chung, các doanh nghiệp Nhật Bản cũng tương tự như các doanh nghiệp khác, trình độ đại học trình độ phổ biến của nhân viên văn phòng, cán bộ kỹ thuật/chuyên môn và cán bộ quản lý với tỷ lệ là trên 70% cho cả 3 cấp. Bên cạnh đó, hiện tại, hầu hết các doanh nghiệp Nhật Bản (78%) cũng không yêu cầu công nhân phải có bất kỳ bằng cấp nghề nào. Hai công ty lớn của Nhật Bản trong ngành sản xuất đã làm rõ trong cuộc phỏng vấn chuyên sâu rằng đối với vị trí công nhân, họ chỉ yêu cầu dưới 35 tuổi và có trình độ trung học phổ thông, vì họ sẵn sàng đào tạo chuyên nghiệp và cụ thể cho những người đó miễn là họ có sức khỏe tốt và thái độ tốt.

“Chúng tôi không có yêu cầu đầu vào với cấp bậc công nhân, họ chỉ phải tốt nghiệp THPT và sau đó nếu làm việc tại công ty chúng tôi, chúng tôi có thể đào tạo lại từ đầu ” _ Phòng Nhân sự, lĩnh vực Cơ khí Chính xác, Công ty miền Bắc

Đặc điểm khác: hiện nay các doanh nghiệp Nhật Bản hoạt động trong lĩnh vực sản xuất ít yêu cầu về bằng cấp trình độ khi tuyển dụng nhân viên văn phòng; Các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Nhật Bản thường yêu cầu tiêu chuẩn cao hơn về trình độ học vấn đối với nhân viên văn phòng

Xét các ngành cụ thể, các doanh nghiệp trong ngành sản xuất nhìn chung có ít yêu cầu hơn đối với nhân viên so với các doanh nghiệp trong ngành dịch vụ. Sự khác biệt đáng chú ý nhất nằm ở trình độ của nhân viên văn phòng, khi khoảng cách giữa ưu tiên trình độ đại học và cao đẳng của các doanh nghiệp sản xuất/công nghiệp nhỏ hơn khoảng ba lần so với các doanh nghiệp dịch vụ.

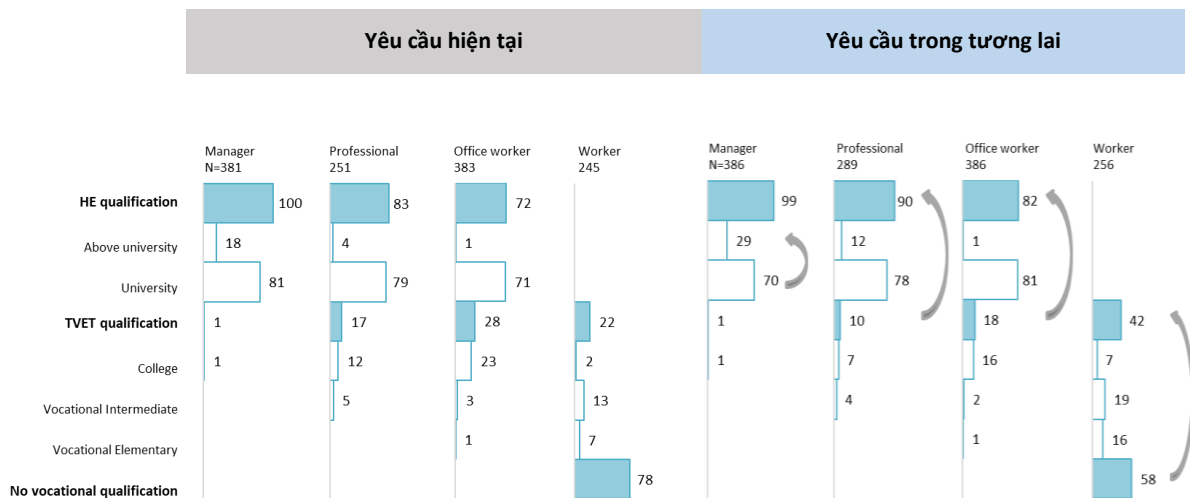
Hình 96: Mức độ phổ biến về trình độ của NV văn phòng trong các công ty Nhật Bản theo ngành



Bên cạnh đó, các doanh nghiệp nhỏ của Nhật Bản có xu hướng ưu tiên hơn trình độ của nhân viên so với các doanh nghiệp vừa và lớn, đặc biệt là đối với trình độ của nhân viên văn phòng.

Các doanh nghiệp Nhật Bản trong vòng 5-10 năm tới kỳ vọng sẽ có nhu cầu cao hơn về trình độ của đội ngũ cán bộ, đặc biệt là đối với người lao động

Hình 97: Ưu tiên của các doanh nghiệp Nhật Bản về trình độ, hiện tại và tương lai



Về vấn đề so sánh các yêu cầu hiện tại và tương lai về trình độ học vấn, các công ty Nhật Bản dường như yêu cầu cao hơn một chút về trình độ chuyên môn. Nhiều doanh nghiệp sẽ yêu cầu trình độ trên đại học khi tuyển dụng quản lý. Sự thay đổi đáng kể nhất đến từ nhóm công nhân, khi tỷ lệ không yêu cầu bằng cấp nghề đã giảm 20%, dẫn đến nhu cầu gia tăng về lao động cần có bằng cấp tốt nghiệp từ trình độ sơ cấp nghề trở lên.

3.4 Thực trạng doanh nghiệp trong: Công tác tuyển dụng, Thách thức về nguồn nhân lực, và Đào tạo tại chỗ

3.4.1 Thực tế tuyển dụng

Thông qua sự chia sẻ của các doanh nghiệp trong các cuộc phỏng vấn chuyên sâu, thuê các bên tư vấn tuyển dụng là cách phổ biến nhất để tuyển dụng cấp quản lý vì nguồn cung hạn chế và khó tiếp cận

thông qua bất kỳ nguồn nào khác. Trong khi, đối với cấp độ nhân viên, việc các công ty sử dụng các nguồn trực tiếp hoặc trực tuyến để tự tuyển dụng là phổ biến và tiết kiệm chi phí hơn so với sử dụng dịch vụ tư vấn tuyển dụng.

Công nhân thường được tuyển dụng từ cộng đồng những người dân địa phương sống gần/xung quanh nhà máy nhằm có số lượng ổn định và có công nhân gắn bó lâu dài. Do đó, các nguồn trực tiếp hay phương thức tuyển dụng truyền thống chủ yếu được sử dụng cho đối tượng công nhân, bao gồm (1) đăng/trео thông báo tuyển dụng trước công ty/xí nghiệp hoặc bảng thông tin khu công nghiệp và (2) phối hợp với chính quyền, công đoàn địa phương.

“Công ty thường liên hệ với hội phụ nữ, đoàn thanh niên để thông báo tuyển dụng. Ngoài ra, chúng tôi còn cung cấp các khoản tài trợ, học bổng cho chính quyền địa phương, doanh trại quân đội, hoặc hợp tác với các trường đại học trong các hoạt động ngoại khóa, chẳng hạn như xây dựng đường ở các vùng quê miền Tây. Điều này giúp quảng bá hình ảnh của công ty chúng tôi đến người dân địa phương và sinh viên đã tốt nghiệp như một công ty tốt để làm việc.” _ Phòng Nhân sự, ngành sản xuất, công ty miền Nam

Đối với nhân viên chuyên môn/kỹ thuật và nhân viên văn phòng, các công ty thường sử dụng các nguồn trực tuyến như trang web công ty, mạng xã hội hoặc trang web tuyển dụng trả phí. Xét về ngành nghề, đặc biệt là những ngành cần đánh giá về kỹ năng chuyên sâu hoặc mang tính đặc thù như CNTT, khách sạn, giới thiệu nội bộ được coi là cách hữu ích nhất trong việc tuyển dụng ứng viên phù hợp.

Đối với các công ty Nhật Bản, nguồn tuyển công nhân, trình độ chuyên môn kỹ thuật và nhân viên văn phòng cũng tương tự như các công ty khác. Tuy nhiên, các công ty thường không tuyển dụng cấp quản lý ở Việt Nam vì quản lý nhân sự sẽ được điều chuyển từ Nhật Bản sang chi nhánh Việt Nam.

“Đối với quản lý, công ty chúng tôi tuyệt đối không tuyển dụng tại Việt Nam. Họ đều là người Nhật và được điều chuyển từ Nhật sang theo hình thức luân chuyển nội bộ.” _ Phòng Nhân sự, ngành sản xuất, Công ty miền Bắc

Không có thời gian cố định trong hoạt động tuyển dụng của doanh nghiệp. Thông thường, hoạt động tuyển dụng được tiến hành khi công ty đang cần nhân sự, đặc biệt là khi nhân viên nghỉ việc hoặc khi công ty đang vào mùa cao điểm. Có một điểm chung là đối với các công ty sản xuất, thời điểm ngay trước và sau Tết, khoảng tháng 12 đến tháng 3, được coi là thời điểm cao điểm của hoạt động tuyển dụng, do một số công nhân có xu hướng nghỉ việc để tìm việc tạm thời được trả lương cao hơn khi nghỉ trước Tết hoặc chuyển công việc mới sau khi được thưởng Tết. Vì vậy, mặc dù chi phí cao, một số công ty đã sử dụng dịch vụ tư vấn tuyển dụng để tuyển số lượng lớn lao động trong thời gian này.

Về mặt hợp tác với GDĐH/GDNN trong hoạt động tuyển dụng, đây không phải là một nguồn phổ biến, cho dù ở bất kỳ cấp độ nhân sự nào. Một số công ty đang hợp tác với GDNN/GDĐH, chủ yếu để tham gia hội chợ việc làm hoặc nhận sinh viên thực tập. Tuy nhiên, nguồn này được đánh giá là kém hiệu quả:

“Để hỗ trợ hoạt động tuyển dụng của công ty, chúng tôi tham gia hội chợ việc làm và hợp tác với GDNN và GDĐH. Tuy nhiên, nguồn này không hiệu quả lắm.” _ Phòng Nhân sự, Ngành Sản xuất, Miền Nam

“Chúng tôi cũng hợp tác với các cơ sở GDNN để tuyển dụng sinh viên của họ ngay sau khi tốt nghiệp, hoặc nhận họ, trước tiên là để thực tập, sau đó tuyển dụng làm nhân viên. Con số này chỉ là 7-10%/năm trong tổng nhu cầu nhân sự của chúng tôi.” _ Phòng Nhân sự, Ngành sản xuất, Miền Nam

3.4.2 Thách thức về nguồn nhân lực

Nhìn chung, các thách thức về nguồn nhân lực của các doanh nghiệp chủ yếu bao gồm việc tăng chi phí nhân sự, không cung cấp đủ nguồn nhân lực có trình độ và thiếu nguồn nhân lực có kỹ năng hoặc kinh nghiệm. Bên cạnh đó, một số công ty gặp khó khăn trong việc tuyển dụng do đặc điểm của công ty chẳng hạn như nếu họ đang ở trong ngành hẹp, vị trí xa hoặc môi trường làm việc không linh hoạt.

Đánh giá chi tiết về tỷ lệ phần trăm các công ty đồng ý với từng thách thức dưới đây, thách thức phổ biến nhất được ghi nhận ở hầu hết các công ty (khoảng 57%) là chi phí nhân sự ngày càng tăng, tiếp theo là nguồn cung cấp nhân sự không đủ ở cả cấp độ nhân viên lành nghề và cấp quản lý (52%), và thách thức chung thứ 3 là sự đánh giá về chất lượng nhân sự không thể phản ánh một cách thích hợp hay phù hợp thấp dựa trên trình độ GDNN (49%). Những thách thức chi tiết đó được phân thành 3 nhóm: Chi phí nhân sự, nguồn cung nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực. Thông tin chi tiết theo từng ngành được thể hiện trong bảng dưới:

- Chi phí nhân sự tăng cao xảy ra ở tất cả các lĩnh vực và được xếp hạng là thách thức phổ biến nhất của các công ty, nhất là trong ngành CNTT.
- Liên quan đến thách thức về nguồn cung nhân sự, ngành sản xuất và xây dựng chủ yếu đối mặt với việc nguồn cung nhân lực và chất lượng nhân sự mới tuyển chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế công việc, đặc biệt là ở nhóm công nhân. Trong khi, các ngành dịch vụ và công nghệ thông tin hầu hết gặp phải tình trạng thiếu nguồn nhân lực có kỹ năng cho các công việc quản lý và nhân sự cấp cao, cả quản lý cấp trung và cấp cao.
- Về chất lượng nhân sự, một tỷ lệ cao hơn các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ và CNTT nhận thấy rằng bằng cấp GDĐH không thể phản ánh một cách thích hợp năng lực của nhân sự và việc đào tạo hiện tại chưa thích ứng hiệu quả với những thay đổi của ngành công nghiệp. Trong khi, các ngành nông nghiệp, sản xuất và xây dựng & bất động sản đang quan tâm nhiều hơn đến chất lượng của sinh viên tốt nghiệp GDNN mà hầu hết được cho là chưa phù hợp với yêu cầu thực tế của các công ty.

Hình 98: Tổng quan về thách thức NNL - theo tỷ lệ đồng ý với từng thách thức cụ thể

Nhóm	Thách thức cụ thể	Tổng	Agri.	Manufacturing	Service	Cons. & Real estate	IT
Chi phí nhân sự	Tăng chi phí nhân sự	57%	56%	59%	56%	51%	61%
Nguồn cung nhân lực	Thiếu nguồn cung công nhân lành nghề	40%	42%	47%	34%	44%	36%
	Ngành thiếu nhân lực kỹ năng cao cho các công việc/nhiệm vụ yêu cầu cao”	45%	42%	43%	45%	46%	54%
	Nâng cao năng lực cho quản lý cấp trung còn chưa đủ/chưa hiệu quả	48%	38%	45%	50%	54%	53%
	Thiếu quản lý cấp cao	52%	29%	48%	57%	60%	55%
Chất lượng nguồn nhân lực	Bằng cấp đại học không thể phản ánh một cách thích đáng năng lực nhân sự mới	49%	40%	46%	52%	49%	52%
	Bằng cấp GDNN ít liên quan/ đáp ứng thấp yêu cầu công việc thực tế	36%	38%	37%	36%	39%	34%
	Đào tạo tại các cơ sở GDĐH/GDNN ở Việt Nam chưa thích ứng hiệu quả với những thay đổi ngành	46%	44%	43%	49%	47%	50%

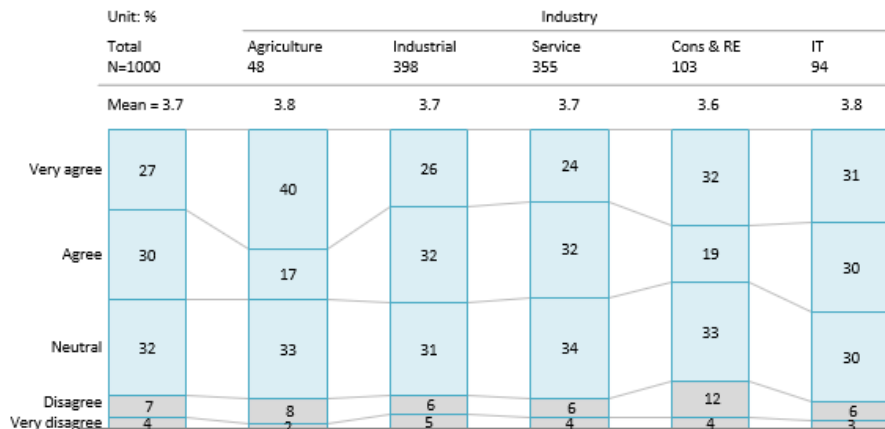
Tăng chi phí nhân sự là thách thức phổ biến nhất đối với các công ty, tác động mạnh hơn đến ngành CNTT và áp lực tương đối cao hơn ở khu vực miền Trung

Phỏng vấn các công ty cho thấy thách thức về nhân lực ngày càng tăng chủ yếu là do sự cạnh tranh cao về mức lương và thưởng với các công ty khác. Có vẻ như cạnh tranh về lương và thưởng trong ngành CNTT tương đối cao hơn so với các ngành khác, 61% doanh nghiệp CNTT được khảo sát cho biết đang đối mặt với việc chi phí nhân sự ngày càng tăng.

“Ngành CNTT đang là ngành tăng trưởng nhanh, công ty phải cạnh tranh với các công ty nước ngoài và các công ty lớn trong ngành để tuyển ứng viên nên mức lương rất cạnh tranh. _ ngành CNTT, công ty miền Bắc

“Các công ty CNTT cạnh tranh với nhau trong việc tuyển dụng ứng viên, dẫn đến việc đưa ra mức lương quá cao”, _ Phòng nhân sự, ngành CNTT, công ty miền Trung

Hình 99: Mức độ đồng tình trên thang điểm 5 về “Áp lực tăng chi phí nhân sự”, theo ngành



Xét theo khu vực, có nhiều công ty ở miền Trung cho biết họ đang phải đối mặt với việc tăng chi phí nhân sự do mức lương cạnh tranh ở miền Trung cao hơn miền Bắc và miền Nam do sinh viên ra trường hầu hết đều muốn tìm kiếm cơ hội việc làm và làm việc tại các thành phố lớn như Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh. Kết quả khảo sát cũng cho thấy, khoảng 64% công ty được khảo sát ở miền Trung đối mặt với việc chi phí nhân sự tăng, so với 54% ở miền Bắc và 60% ở miền Nam.

“Tỷ lệ sinh viên CNTT ở lại làm việc tại Huế sau khi tốt nghiệp chỉ 3-4% do có họ có thể tìm thấy cơ hội tốt hơn ở các thành phố lớn”, _Phòng nhân sự, ngành CNTT, Công ty miền Trung

“Lương thưởng của ứng viên và nhân viên ngày càng tăng” _ Phòng nhân sự, ngành Dịch vụ, Công ty miền Trung

Để tuyển được ứng viên trong bối cảnh chi phí nhân sự ngày càng tăng, nhiều công ty đã cố gắng điều chỉnh mức lương và phụ cấp. Do đó, dẫn đến hiện tượng chi phí nhân sự cao hơn chất lượng tuyển dụng thực tế và doanh nghiệp khó kiểm soát chi phí và ngân sách nhân sự. Một số công ty kiến nghị nên có một số nguồn công khai về mức lương trung bình trong ngành để các công ty tham khảo, đồng thời có thể giúp họ hiểu và kiểm soát được tình hình cạnh tranh cao về lương nhân sự.

“Khách hàng của chúng tôi luôn yêu cầu giảm giá, nhưng chi phí nhân viên tăng hàng năm trong khi doanh nghiệp của chúng tôi không yêu cầu năng lực nhân sự cao như vậy. Công ty chúng tôi phải cân đối chi phí nhân sự với doanh thu. Vì vậy, rất khó tuyển dụng lao động” _Phòng nhân sự, ngành Sản xuất, Công ty miền Bắc

“Để giải quyết hoặc giảm bớt sự chênh lệch lương giữa các công ty, công ty chúng tôi thường xuyên cập nhật và tham khảo chế độ lương thưởng của các doanh nghiệp khác trên địa bàn Đà Nẵng. Trên cơ sở đó, chúng tôi sẽ điều chỉnh chế độ để đáp ứng ngày càng tốt hơn mong đợi của CBNV” _Phòng nhân sự, ngành Dịch vụ, Công ty miền Trung

Thiếu nhân viên có kỹ năng/được đào tạo, đặc biệt là trong ngành sản xuất và CNTT

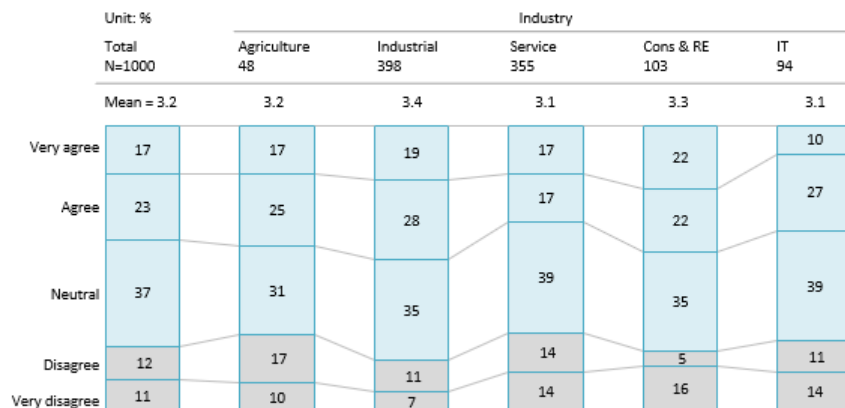
Một trong những nguyên nhân dẫn đến chi phí nhân sự ngày càng tăng là do thiếu nguồn cung nhân lực, đặc biệt là trong ngành sản xuất. Khoảng 45% các công ty được khảo sát thừa nhận rằng ngành của họ thiếu nguồn nhân lực kỹ thuật cao cho các nhiệm vụ cấp cao/kỹ thuật, 40% xác nhận do thiếu nguồn cung cấp lao động có tay nghề cao.

Thời gian gần đây, sự phát triển và mở rộng của các khu công nghiệp dẫn đến nhu cầu công nhân ngày càng tăng, và những người lao động có kỹ năng hoặc kinh nghiệm có xu hướng chuyển đổi công việc

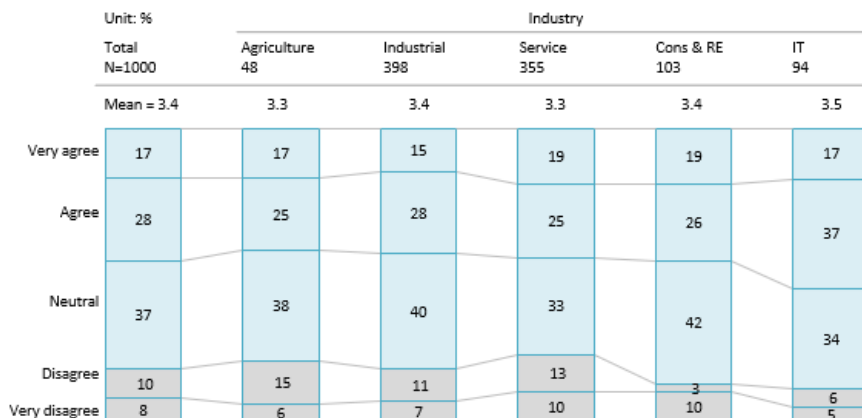
đễ dàng. Bên cạnh đó, người lao động thích ứng tuyển vào các ngành sản xuất nhẹ như điện tử, linh kiện điện tử,... hơn là các ngành sản xuất nặng. Do đó, có vẻ như tỷ lệ các công ty trong lĩnh vực sản xuất và xây dựng xác nhận rằng ngành này thiếu nguồn nhân lực có kỹ năng cao hơn so với các ngành dịch vụ khác. Hình dưới đây cho thấy tỷ lệ các công ty trong lĩnh vực công nghiệp chế biến/chế tạo thiếu công nhân lành nghề là 47% và xây dựng là 44%, so với 32% của các công ty nông nghiệp, 34% của ngành dịch vụ và 37% của ngành CNTT.

“Khu công nghiệp dần mở rộng và sẽ có nhiều công ty được thành lập hơn. Vì vậy, sự cạnh tranh trong tuyển dụng nhân sự ngày càng khốc liệt hơn. Bên cạnh đó, lao động trẻ có xu hướng thích các công ty sản xuất nhẹ như công nghệ, điện tử,...”, _ Nhân sự, ngành sản xuất, công ty miền Bắc

Hình 100: Tỷ lệ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về “Thiếu nguồn cung công nhân lành nghề cho các nhà máy” theo ngành



Hình 101: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về nhận định “Ngành thiếu nhân lực kỹ năng cao cho các công việc/nhiệm vụ yêu cầu cao” theo ngành



Ngoài ra, theo chia sẻ của VASI, ngành cơ khí đòi hỏi kiến thức vững chắc về vật lý và toán học trong khi yêu cầu công việc nặng nề hơn; do đó, các công ty rất khó tuyển được nhân sự phù hợp. Bên cạnh đó, các công ty cũng ưu tiên những nhân sự có cả trình độ chuyên môn và kỹ năng mềm tốt, đặc biệt đối với các vị trí quản trị và kinh doanh; tuy nhiên, sinh viên các chuyên ngành công nghiệp lại yếu kỹ năng mềm do không được đào tạo.

Đối với ngành CNTT, hầu hết các doanh nghiệp được phỏng vấn đều cho rằng tỷ lệ nghỉ việc của nhân viên có kỹ năng hoặc kinh nghiệm là tương đối cao do ngành này đang nổi lên và nhiều công ty sẵn sàng đưa ra mức lương tốt hơn để tuyển dụng nhân viên có kỹ năng. Bên cạnh đó, theo VECOM, một nguyên nhân khác dẫn đến tỷ lệ nghỉ việc cao trong ngành CNTT là do nhân viên có kinh nghiệm 1 hoặc

2 năm có xu hướng rời công ty để tự khởi nghiệp trong lĩnh vực CNTT như mã hóa hay giải pháp thương mại điện tử.

“Nhân viên có xu hướng thay đổi công việc nhanh chóng và không ở lại làm việc lâu dài tại công ty. Đặc biệt sinh viên mới ra trường, trung bình 1,5 năm, dựa trên kinh nghiệm đã có, họ sẽ chuyển việc nếu được ưu đãi tốt hơn”_ Phòng nhân sự, ngành CNTT, công ty miền Bắc

Về quy mô công ty, các công ty lớn dường như thiếu nhân sự có kỹ năng nhiều hơn quy mô công ty có quy mô nhỏ hơn. Các chuyên gia ghi nhận rằng các công ty lớn chủ yếu có mức lương cố định và không dễ dàng thay đổi hoặc tăng để tuyển dụng nhân sự. Trong khi các công ty vừa và nhỏ dễ dàng sửa đổi mức lương theo từng trường hợp dựa trên chất lượng nhân sự. Về vấn đề thiếu lao động lành nghề, khoảng 20% doanh nghiệp lớn không nhận thấy thiếu nguồn nhân lực này, so với 28% doanh nghiệp nhỏ và 24% doanh nghiệp vừa. Bên cạnh đó, khoảng 15% các công ty có quy mô lớn không nhận thấy việc thiếu nhân viên có kỹ năng cao và tỷ lệ này của các doanh nghiệp vừa và nhỏ lần lượt là 20% và 23%.

“Sau một thời gian đào tạo về công việc, nhân viên đã có kinh nghiệm nên họ có xu hướng yêu cầu mức lương cao hơn. Có một số trường hợp còn yêu cầu gấp 2-3 lần mức lương của công ty. Tuy nhiên, rất khó để đưa ra mức lương cao hơn mức lương của công ty hiện tại. Do đó, nhân viên xin chuyển việc để có mức lương cao hơn”_ Phòng nhân sự, ngành CNTT, công ty miền Bắc

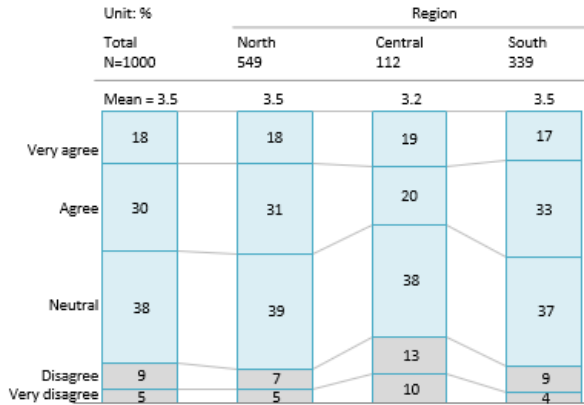
Thiếu quản lý cấp trung và quản lý cấp cao trong tất cả các ngành, đặc biệt là ở miền bắc và miền nam

Thời gian gần đây, việc chuyển hay thay đổi công việc của nhân viên rất dễ xảy ra, trong khi đó, việc đào tạo nhân viên lên cấp quản lý cấp trung cần có thời gian, đặc biệt là ở miền Bắc và miền Nam nơi có nhiều cơ hội việc làm. Kết quả là, nó gây ra tình trạng thiếu nhân sự quản lý cấp trung hoặc cấp cao. Theo kết quả khảo sát dưới đây, chỉ khoảng 20% doanh nghiệp được khảo sát có đủ quản lý cấp cao và chỉ 14% cho biết rằng họ có đủ quản lý cấp trung hoặc nâng cao năng lực hiệu quả cho cấp quản lý cấp trung.

“Việc tuyển dụng nhân viên cấp quản lý rất khó do yêu cầu kinh nghiệm đặc thù của ngành và sự khan hiếm nhân lực trong ngành”_ Phòng nhân sự, ngành Dịch vụ, Công ty miền Bắc

“Đối với cấp quản lý, công ty vừa tuyển dụng nhân viên mới để đáp ứng nhu cầu nhân sự của dự án, vừa đề bạt những nhân viên nội bộ đã làm việc từ 1-2 năm và có đủ kinh nghiệm làm lãnh đạo. Tuy nhiên, nhân viên nội bộ không có cam kết lâu dài vì sau khi có kinh nghiệm, họ sẽ tìm kiếm cơ hội tốt hơn, chẳng hạn như lương cao hơn, môi trường làm việc linh hoạt hơn, v.v.”_ Phòng nhân sự, ngành CNTT, Công ty miền Bắc

Hình 102: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Nâng cao năng lực cho quản lý cấp trung còn chưa đủ/chưa hiệu quả”, theo vùng



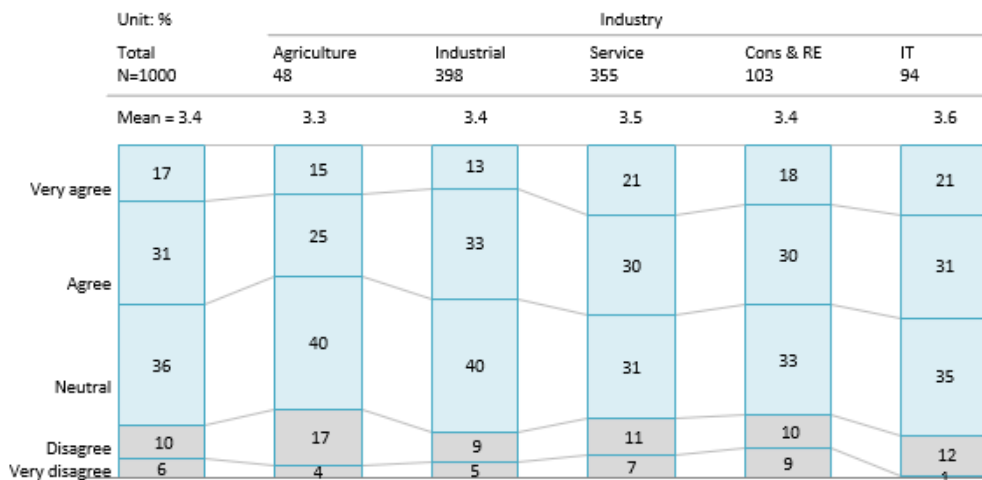
Hình 103: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 cho vấn đề “Thiếu nhân lực quản lý cấp cao”, theo khu vực



Các công ty đang gặp khó khăn về chất lượng nhân sự, đặc biệt là vấn đề nhân sự thiếu kinh nghiệm thực tế và kỹ năng mềm

Hầu hết các công ty vẫn phụ thuộc vào việc đánh giá nhân viên mới tuyển dụng dựa trên trình độ học vấn, tuy nhiên, dường như bằng cấp chưa phản ánh đúng năng lực của ứng viên, kể cả đối với chuyên ngành kỹ thuật, do đó gây khó khăn trong công tác tuyển dụng cho doanh nghiệp. Khi được khảo sát về đánh giá độ tin cậy của bằng cấp GDĐH/GDNN trong việc phản ánh chất lượng của sinh viên mới tốt nghiệp, gần 50% doanh nghiệp được khảo sát nhận thấy rằng bằng cấp của sinh viên mới tốt nghiệp không thể giúp họ đánh giá chất lượng của ứng viên. Ngay cả trong các ngành kỹ thuật, bằng GDĐH/GDNN cũng không hữu ích nhiều để đánh giá sự phù hợp chất lượng của sinh viên mới tốt nghiệp với nhu cầu kỹ năng của các công ty. Trên thực tế, có nhiều công ty hơn trong ngành sản xuất công nghiệp và CNTT đánh giá rằng bằng cấp GDĐH/GDNN, ở một mức độ nào đó, không thể phản ánh năng lực của ứng viên.

Hình 104: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Bằng cấp đại học không thể phản ánh thích đáng năng lực nhân sự mới”, theo ngành



Hình 105: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Bảng cấp GDNN ít liên quan tới yêu cầu công việc thực tế”, theo ngành

Unit: %		Industry				
Total N=1000		Agriculture 48	Industrial 398	Service 355	Cons & RE 103	IT 94
Mean = 3.2		3.2	3.2	3.1	3.2	3.3
Very agree	13	15	10	13	16	19
	24	23	27	23	23	15
Agree	42	35	46	37	38	46
	13	25	10	16	12	13
Neutral	9	2	8	11	12	7
	13	25	10	16	12	13
Disagree	9	2	8	11	12	7
	9	2	8	11	12	7
Very disagree	9	2	8	11	12	7
	9	2	8	11	12	7

Có vẻ như đa số doanh nghiệp cho rằng bảng cấp không thể phản ánh chất lượng thực tế của nguồn nhân lực, đặc biệt là về kỹ năng làm việc và kỹ năng mềm. Điều này cũng chỉ ra thực trạng tuyển dụng hiện nay, trong đó hầu hết các công ty đang sử dụng bài kiểm tra đánh giá của riêng họ để phân loại ứng viên và, bảng cấp cũng được sử dụng như một công cụ khác sau bài kiểm tra đánh giá của công ty.

Công ty đang sử dụng một bài kiểm tra do công ty biên soạn và đánh giá nội bộ cho tất cả các cấp độ nhân sự trong tuyển dụng. Đối với đội ngũ kỹ thuật hoặc sản xuất, công ty cũng kiểm tra về trình độ kỹ thuật, chuyên môn và kỹ năng tính toán cơ bản của họ”_ Phòng nhân sự, ngành Sản xuất, Công ty miền Bắc

“Ứng viên phải vượt qua bài kiểm tra chuyên môn của công ty và vòng phỏng vấn kỹ năng mềm. Bên cạnh đó, họ cần có kinh nghiệm phù hợp và không nhất thiết phải có bất kỳ bằng cấp nào trong cùng ngành/nghề với vị trí mà họ ứng tuyển. Công ty không xem xét nhiều đến bằng cấp miễn là ứng viên có thể chứng minh rằng các kỹ năng của họ phù hợp với hoạt động và sản xuất của công ty”_ Phòng nhân sự, ngành Sản xuất, công ty miền Nam

Theo ý kiến của các công ty, sinh viên mới ra trường được đánh giá là thiếu kinh nghiệm thực tế và kỹ năng mềm vì công tác đào tạo ở các cơ sở GDĐH/GDNN Việt Nam được coi là chủ yếu mang tính lý thuyết, không cập nhật với yêu cầu công việc thực tế, chưa trang bị cho sinh viên thái độ làm việc cần thiết.

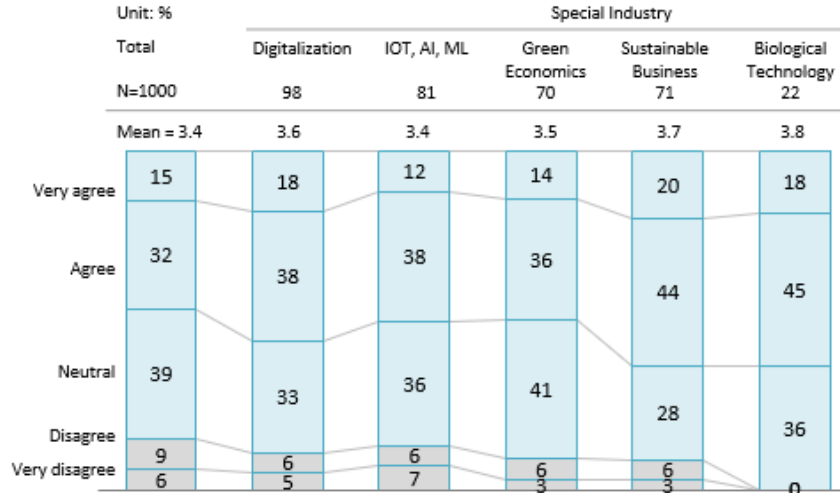
“Nhiều sinh viên chưa có định hướng rõ ràng nên sau khi ra trường và đi làm một thời gian rất dễ thất vọng”_ Phòng nhân sự, ngành Dịch vụ - Logistics, công ty miền Bắc

“Công tác đào tạo hiện nay thiếu đào tạo kỹ năng mềm khiến sinh viên không thể hòa nhập nhanh với công ty. Bên cạnh đó, các em thiếu sức chịu đựng, tính kiên nhẫn, không chịu được áp lực cao. Các trường kỹ thuật yếu hơn về kỹ năng mềm so với các trường trong ngành xã hội”_ Phòng nhân sự, ngành CNTT, công ty miền Bắc

Ngoài ra, đào tạo GDĐH/GDNN hiện nay được coi là không thích ứng hiệu quả với những thay đổi của ngành công nghiệp, đặc biệt, đối với các ngành mới nổi như nền kinh tế xanh tuần hoàn, kinh doanh bền vững và bao trùm hoặc Công nghệ sinh học.

“Ở Việt Nam không có chuyên ngành E-logistics, vì vậy công ty chúng tôi phải tuyển dụng các chuyên ngành liên quan như thương mại điện tử, và sau đó chúng tôi phải đào tạo họ từ đầu ”_ Phòng nhân sự, ngành Logistics, công ty miền Bắc.

Hình 106: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Công tác đào tạo tại các cơ sở GDĐH/GDNN ở Việt Nam chưa thích ứng hiệu quả với những thay đổi ngành”, theo ngành mới nổi



Các công ty Nhật Bản cũng phải đối mặt với thách thức về chi phí nhân sự ngày càng tăng, nguồn cung nhân lực không đủ, đặc biệt là cấp độ quản lý cấp trung

Hình 107: Tổng quan về thách thức NNL tại các doanh nghiệp Nhật Bản

Nhóm	Thách thức cụ thể	Tổng (N=390)	Agri. (N=3)	Manu- facturing (N=206)	Service (N=101)	Cons. & Real Estate (N=28)	IT (N=52)
Chi phí nhân sự	Tăng chi phí nhân sự	58%	33%	59%	54%	57%	64%
Nguồn cung nhân lực	Thiếu nguồn cung công nhân lành nghề	37%	33%	43%	28%	32%	35%
	Ngành thiếu nhân lực kỹ năng cao cho các công việc/nhiệm vụ yêu cầu cao”	37%	33%	36%	38%	28%	49%
	Nâng cao năng lực cho quản lý cấp trung còn chưa đủ/chưa hiệu quả	48%	33%	47%	59%	71%	58%
	Thiếu quản lý cấp cao	52%	-	46%	56%	71%	64%
Chất lượng nguồn nhân lực	Bằng cấp đại học không thể phản ánh một cách thích đáng năng lực nhân sự mới	43%	33%	42%	45%	25%	48%
	Bằng cấp GDNN ít liên quan/ đáp ứng thấp yêu cầu công việc thực tế	31%	-	27%	37%	25%	40%
	Đào tạo tại các cơ sở GDĐH/GDNN ở Việt Nam chưa thích ứng hiệu quả với những thay đổi ngành	37%	33%	36%	38%	28%	49%

Nghiên cứu sâu hơn các công ty Nhật Bản, khó khăn tương tự về nhân sự cũng được ghi nhận. Thách thức phổ biến nhất là chi phí nhân sự ngày càng tăng, kéo theo đó là nguồn cung nhân sự không đủ, đặc biệt là thiếu nhân sự quản lý cấp trung. Nhân sự thiếu kỹ năng mềm và kinh nghiệm cũng là một trong ba thách thức hàng đầu mà các doanh nghiệp Nhật Bản phải đối mặt.

Không có thống kê nào về việc so sánh mức lương giữa các doanh nghiệp Nhật Bản và mức lương trung bình trên thị trường. Tuy nhiên, một thông tin được nhắc lại qua các cuộc phỏng vấn với các doanh nghiệp Nhật Bản, được chia sẻ bởi các nhà quản lý nhân sự Việt Nam, những người chịu trách nhiệm đàm phán tiền lương, rằng các công ty Nhật Bản chủ yếu có mức lương cố định và thường thấp hơn một chút so với thông lệ thị trường. Vấn đề gần như chỉ xảy ra khi tuyển dụng nhà quản lý cấp trung, còn lại hầu như không có sự khác biệt đối với cấp dưới như nhân viên và công nhân. Do đó, cùng với việc dễ dàng chuyển đổi công việc của nhân viên, các công ty Nhật Bản trở nên gặp khó khăn hơn trong tuyển dụng, đặc biệt là tuyển dụng các nhà quản lý cấp trung. Tuy nhiên, các doanh nghiệp cũng chia sẻ rằng dù mặt bằng lương của các công ty Nhật Bản không cao nhưng họ vẫn có thể thu hút và giữ chân nhân viên bằng những phúc lợi tốt của mình.

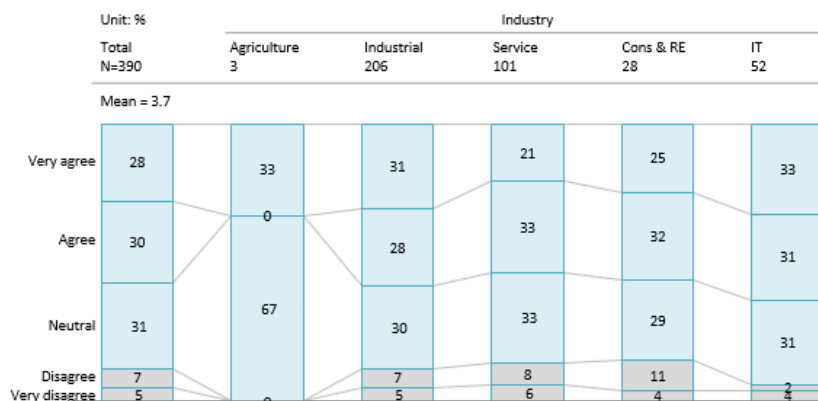
Hơn nữa, các công ty Nhật Bản có xu hướng yêu cầu chất lượng nhân sự tương đối cao. Ví dụ, đối với nhóm chuyên môn/kỹ thuật, các công ty thường yêu cầu kinh nghiệm, điều này khiến việc tìm kiếm ứng viên có năng lực trở nên khó khăn.

“Yêu cầu công việc về kiến thức chuyên môn và kỹ năng mềm khá cao. Yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp cao nhưng mức lương chưa tương xứng với yêu cầu khiến chúng tôi khó tìm được ứng viên.”
_Phòng nhân sự, ngành Dịch vụ, công ty miền Bắc

“Bởi vì các ứng viên đều mong đợi sự thăng tiến. Tuy nhiên, doanh nghiệp chúng tôi có tính ổn định khá cao về việc thăng chức, việc tăng lương hiếm khi xảy ra nên nhiều nhân viên nghỉ việc.”
_Phòng nhân sự, ngành Sản xuất, Công ty miền Bắc

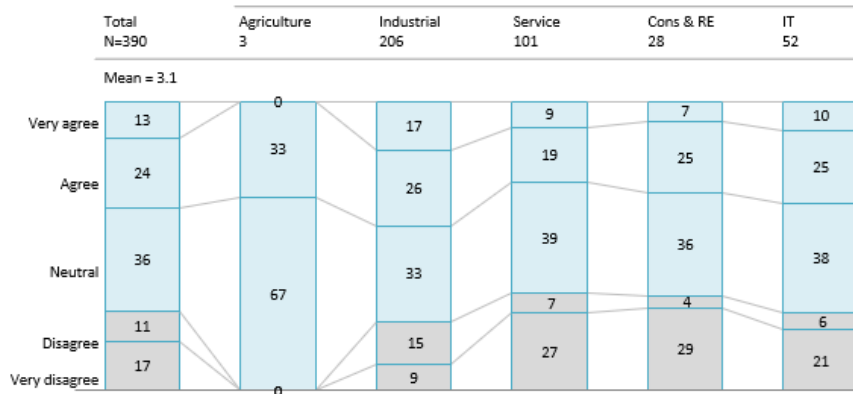
“Nhân viên CNTT có xu hướng chuyển việc nhanh chóng và đòi hỏi mức lương cao. Tuy nhiên, các công ty Nhật Bản có khung lương cố định nên người lao động khó có thể thương lượng với mức lương cao đó.”
_Phòng nhân sự, ngành CNTT, công ty miền Trung

Hình 108: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Áp lực tăng chi phí nhân sự”, của các công ty Nhật Bản, theo ngành



Phần lớn các công ty Nhật Bản phải đối mặt với tình trạng thiếu nguồn nhân lực lành nghề, đặc biệt là trong ngành sản xuất, xây dựng và CNTT. Chỉ có khoảng 28% công ty Nhật Bản cho biết họ không gặp khó khăn trong việc tiếp cận nguồn cung lao động có tay nghề cao và 25% không thiếu nguồn nhân lực có tay nghề cao.

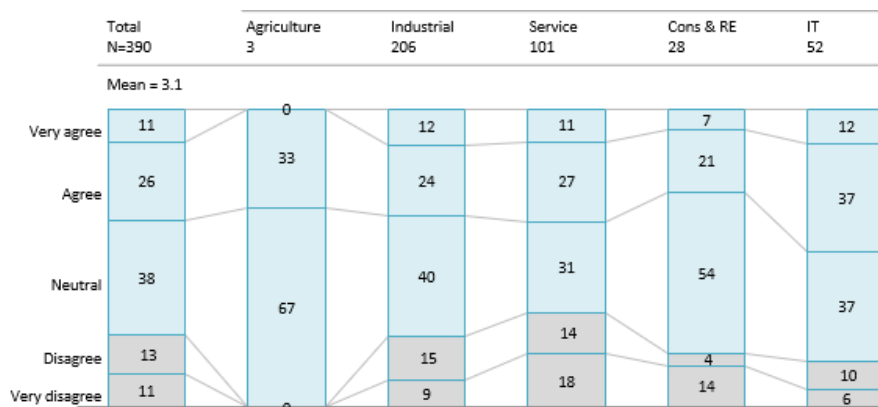
Hình 109: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Thiếu nguồn cung nhân lực lành nghề cho các nhà máy” của các công ty Nhật Bản, theo ngành



Hầu hết các doanh nghiệp sản xuất của Nhật Bản đang hoạt động tại Việt Nam đều là những doanh nghiệp có quy mô lớn, nhu cầu nhân lực tương đối lớn. Các công ty chủ yếu đối mặt với tình trạng khó khăn về cung ứng lao động do số lượng tuyển dụng quá lớn, đặc biệt là tuyển dụng trong thời gian cao điểm. Có ý kiến cho rằng, nhân viên nam, những người được ưu tiên tuyển dụng trong nhóm lao động, có xu hướng thay đổi công việc dễ dàng hơn so với nhân viên nữ, vì nhân viên nam ưu tiên mức lương cao hơn mức ổn định. Hơn nữa, xu hướng số hóa cung cấp nhiều công việc tự do được trả lương cao, chẳng hạn như người giao hàng hoặc tài xế taxi ở các thành phố lớn. Do đó, người lao động không muốn làm việc trong nhà máy, nơi hạn chế quyền tự do của họ. Do đó, các doanh nghiệp không chỉ thiếu lao động có tay nghề cao mà còn thiếu lao động phổ thông.

Đối với các công việc CNTT, có một thực tế là CNTT có các ứng dụng đa dạng trong các ngành cần số hóa như sản xuất, thương mại và vận tải. Vì vậy, nhu cầu nhân sự CNTT không chỉ có ở các công ty chuyên về CNTT mà còn ở các công ty khác. Ngoài ra, do số lượng lớn các công ty CNTT khiến cho việc cạnh tranh tuyển dụng trở nên gay gắt hơn, các công ty sẵn sàng trả mức lương cao để thu hút nhân lực. Kết quả là, điều này đã đẩy các công ty vào tình trạng tăng chi phí nhân sự.

Hình 110: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Ngành thiếu nguồn nhân lực có kỹ năng cao cho các lĩnh vực/nhiệm vụ chuyên sâu” của các công ty Nhật Bản, theo ngành



Ngoài ra, các công ty Nhật Bản còn gặp khó khăn hơn 1 chút trong việc tuyển dụng quản lý cấp trung, với hơn một nửa số công ty Nhật Bản được khảo sát (54%) đồng ý với thực tế đó. Ứng viên phù hợp với vị trí quản lý cấp trung thường mong đợi mức lương cao và cơ hội thăng tiến nhanh, nhưng các doanh nghiệp Nhật Bản chủ yếu có chính sách tăng lương hàng năm rất thấp, khoảng 10%/ năm. Hơn nữa, các công ty Nhật Bản có nhân sự cấp quản lý tương đối ổn định, nhân sự cấp quản lý hầu hết

được chuyển từ công ty mẹ hoặc trụ sở chính tại Nhật Bản sang chi nhánh Việt Nam nên cơ hội thăng tiến cho cấp trung là tương đối thấp.

Hình 111: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về “Công tác nâng cao năng lực cho nhân sự cấp trung chưa đủ/chưa hiệu quả”

	Origin		
	Total N=1000	JP 390	Non JP 610
	Mean = 3.5	3.6	3.4
Very agree	18	18	18
Agree	30	36	27
Neutral	38	35	40
Disagree	9	7	10
Very disagree	5	5	6

Hình 112: Mức độ đồng thuận theo thang đánh giá 5 về vấn đề “Thiếu quản lý cấp cao”

	Origin		
	Total N=1000	JP 390	Non JP 610
	Mean = 3.5	3.4	3.5
Very agree	23	24	22
Agree	29	28	30
Neutral	29	25	31
Disagree	11	12	10
Very disagree	9	11	7

Với mục tiêu vượt qua những thách thức trên mà không phải tăng mức lương, hầu hết các công ty Nhật Bản đều chú trọng cải thiện các chế độ phúc lợi để thu hút và giữ chân nhân viên. Đặc biệt, đối với nhóm công nhân, công ty sẽ khuyến khích công nhân hiện tại làm thêm giờ để tăng thu nhập. Để nâng cao chất lượng nhân sự để đáp ứng yêu cầu của công ty, các khóa đào tạo nội bộ được tổ chức, bao gồm cả các kỹ năng liên quan đến công việc và kỹ năng mềm.

Ý kiến của các hiệp hội Nhật Bản: Tình trạng thiếu cấp quản lý nhân sự địa phương trong các công ty Nhật Bản sẽ ngày càng nghiêm trọng hơn trong thời gian tới

Các tổ chức Nhật Bản (JETRO, JCCI, VJCC) hiểu rõ thực trạng và thách thức đối với các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam. Chất lượng nhân sự, đặc biệt liên quan đến công nhân hoặc kỹ năng tay nghề cao ở Việt Nam, rất mạnh và đáng chú ý.

Tuy nhiên, theo quan điểm của các tổ chức này, việc tăng chi phí nhân sự là một trong những vấn đề thực tế và phổ biến mà hầu hết các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam đang phải đối mặt. Vấn đề này là tất yếu và không thể tránh khỏi theo thời gian. Tuy nhiên, thách thức này vẫn không gay gắt và nghiêm trọng như ở các nước láng giềng khác nhờ mức độ gia tăng dần dần. Về vấn đề này, các công ty có các phương án khác nhau để cân nhắc ưu và nhược điểm với tầm nhìn dài hạn về thu hút và giữ chân nhân viên. Các công ty thường cân nhắc cải thiện toàn bộ gói phúc lợi cho nhân viên (bao gồm tăng thu nhập, đưa ra các chế độ phúc lợi tốt hơn, tạo môi trường làm việc tốt hơn, thắt chặt mối quan hệ đồng nghiệp...) thường được có hiệu quả hơn là trực tiếp tăng lương. Ngoài ra, việc gia tăng gói phúc lợi thường đi đôi với việc đóng góp nhiều hơn cho công ty dưới mọi hình thức (bao gồm tăng khối lượng công việc hoặc trách nhiệm, khả năng làm việc ngoài giờ, gắn bó lâu dài...).

Việc thiếu cấp quản lý địa phương được dự báo sẽ nghiêm trọng hơn đối với các doanh nghiệp Nhật Bản trong tương lai gần. Bị ảnh hưởng bởi những lý do khác nhau, có vẻ như các công ty Nhật Bản đang thay đổi hệ thống quản lý, giảm số lượng nhân sự Nhật Bản làm việc ở nước ngoài và chuyển sang các nhiệm vụ quản lý nhân sự địa phương. Tiến độ nội địa hóa sẽ đòi hỏi nhiều hơn về số lượng cũng như năng lực mới của các vị trí quản lý địa phương. Do đó, tình trạng thiếu cấp bậc quản lý hiện nay ở các công ty Nhật Bản sẽ ngày càng nghiêm trọng và cần có biện pháp khắc phục khẩn cấp.

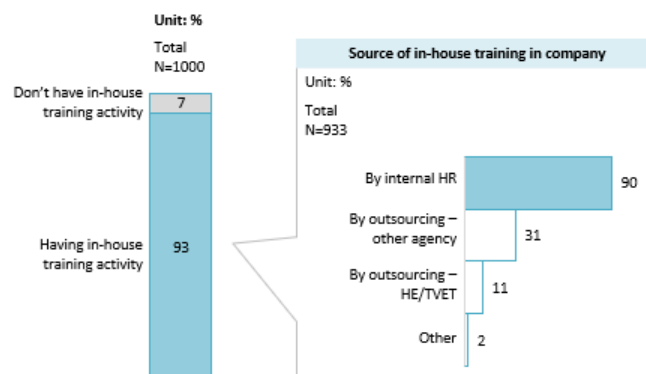
Các tổ chức Nhật Bản cũng cho rằng, vấn đề quyền con người vẫn chưa được nhận thức và giải quyết một cách bình đẳng ở Việt Nam. Nhiều doanh nghiệp đã nhận thức được vấn đề nhân quyền. Tuy nhiên, tình trạng không công bằng với người lao động, như ép người lao động làm việc lâu dài với mức lương thấp vẫn đang diễn ra ở một số công ty. Vấn đề này tác động đến việc phát triển nguồn nhân lực công nghiệp ở Việt Nam theo hướng nâng cao nhận thức và ý thức cho các thế hệ cán bộ hiện tại và tương lai cũng như cho các doanh nghiệp. Các chuyên gia tin rằng càng có ý thức bảo vệ quyền con người trong môi trường làm việc thì chất lượng nguồn nhân lực càng tốt và từ đó nâng cao năng suất lao động.

3.4.3 Đào tạo nội bộ (In-house Training)

Các công ty chủ yếu thực hiện hoạt động đào tạo tại chỗ bằng nguồn nhân sự nội bộ, với một tỷ lệ thuê các công ty dịch vụ bên ngoài nhất định; tuy nhiên việc hợp tác với các cơ sở GDĐH/GDNN trong đào tạo không phổ biến

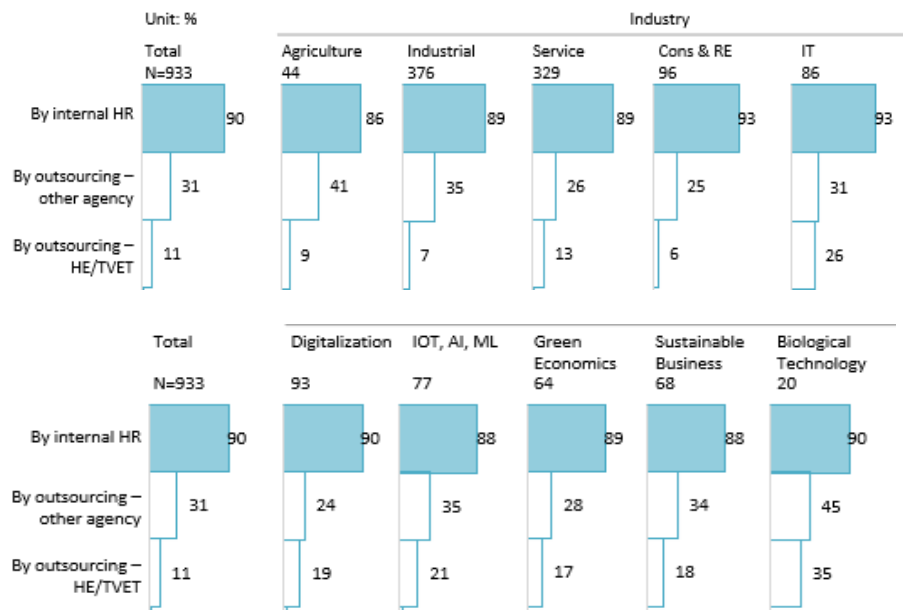
Để phát triển năng lực của nhân sự, hầu hết các công ty (93% công ty được khảo sát) đều tổ chức các hoạt động đào tạo tại chỗ. Sử dụng nhân sự nội bộ là nguồn phổ biến nhất và được cân nhắc trước tiên cho đào tạo nội bộ của doanh nghiệp, sau đó mới là thuê dịch vụ bên ngoài. Dịch vụ đào tạo của các cơ sở GDĐH/GDNN không phải là nguồn phổ biến, chỉ 11% công ty được khảo sát cho biết họ đang sử dụng nguồn này.

Hình 113: Hoạt động đào tạo nhân sự trong nội bộ công ty

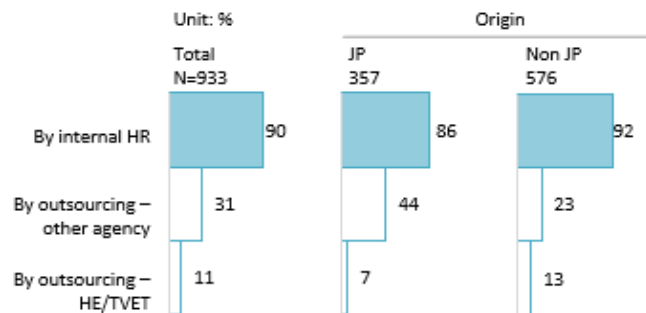


Xét về các ngành, các doanh nghiệp nông nghiệp dường như thường sử dụng dịch vụ đào tạo tại chỗ của các đối tác bên ngoài cung cấp dịch vụ liên quan hơn các ngành khác. Bên cạnh đó, các ngành công nghệ mới nổi như Internet vạn vật, trí thông minh nhân tạo, Học qua máy hoặc công nghệ sinh học cũng thuê các tổ chức bên ngoài đào tạo nội bộ cho họ, bao gồm cả các cơ sở GDĐH/ GDNN và các đối tác khác, nhiều hơn các ngành khác.

Hình 114: Nguồn của hoạt động đào tạo nội bộ, theo ngành

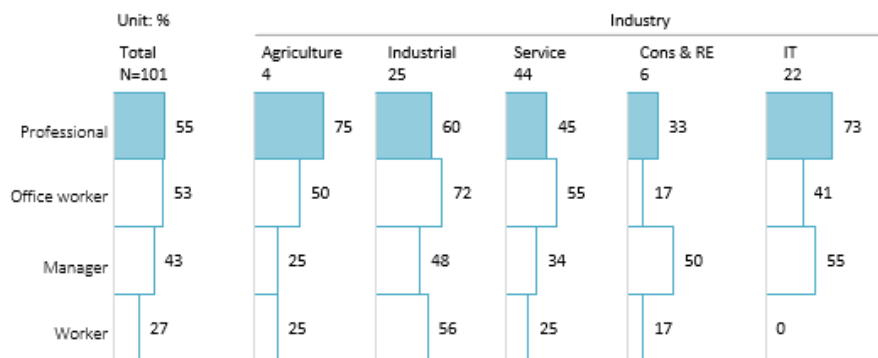


Hình 115: Nguồn của hoạt động đào tạo nội bộ, theo nguồn gốc



Nguồn phổ biến nhất của hoạt động đào tạo nội bộ là sử dụng nhân sự nội bộ của doanh nghiệp. Về việc sử dụng dịch vụ đào tạo của các cơ sở GDĐH/GDNN là không phổ biến, chỉ có một tỷ lệ tương đối nhỏ các công ty sử dụng nguồn này và các khóa đào tạo chủ yếu dành cho Chuyên gia, sau đó là dành cho nhân viên Văn phòng.

Hình 116: Nhóm nhân sự đang sử dụng dịch vụ đào tạo của các cơ sở GDĐH/GDNN cho hoạt động đào tạo nội bộ, theo ngành

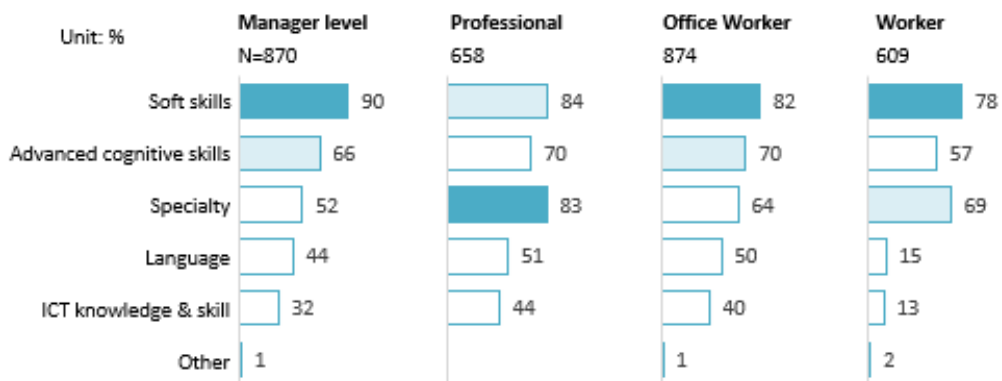


Xét theo ngành công nghiệp, ngành công nghiệp sản xuất/chế biến sử dụng dịch vụ đào tạo của các cơ sở GDĐH/GDNN cho hoạt động đào tạo tại chỗ cho công nhân nhiều hơn các ngành khác do thiếu nguồn cung công nhân lành nghề trong ngành này, có tới 56% các công ty sản xuất được khảo sát sử dụng nguồn này, so với khoảng 17% -25 % các ngành khác.

Các kỹ năng được ưu tiên cho hoạt động đào tạo nội bộ bao gồm kỹ năng mềm cho hầu hết các vị trí, đào tạo nội bộ thêm về kỹ năng chuyên môn được cung cấp cho nhóm cán bộ kỹ thuật/ng nghiệp vụ

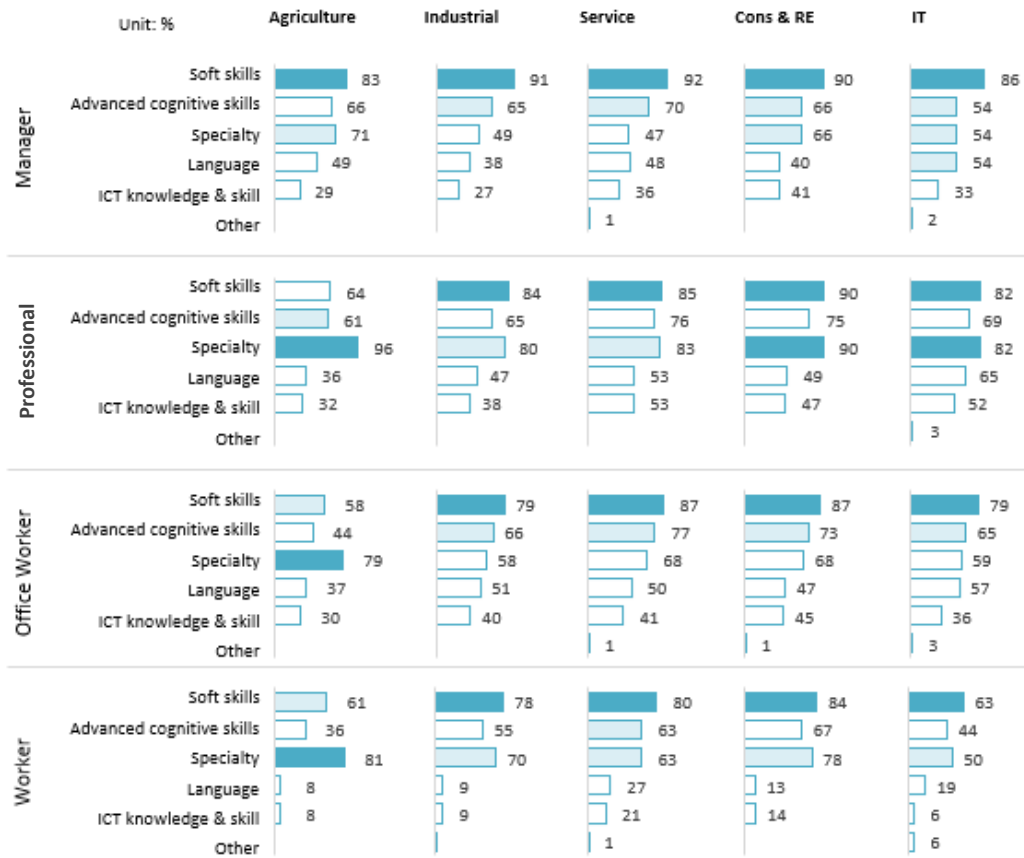
Nhìn chung, hầu hết các doanh nghiệp nhận thấy chất lượng nhân sự còn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế, đặc biệt là kỹ năng mềm, là lý do tại sao kỹ năng mềm là khóa học được ưu tiên nhất để phát triển nguồn nhân lực nội bộ cho tất cả các vị trí, tiếp theo là chuyên môn và kỹ năng nhận thức chuyên sâu.

Hình 117: Kiến thức và kỹ năng được ưu tiên cho hoạt động đào tạo nội bộ



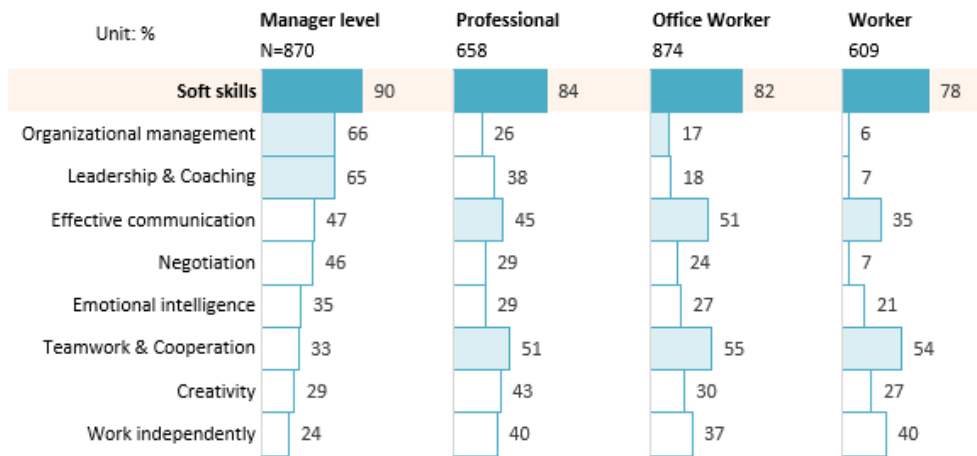
Các doanh nghiệp hoạt động trong ngành nông nghiệp quan tâm nhiều hơn đến chuyên môn và ít tập trung vào các kỹ năng mềm. Đối với cán bộ, nhân viên văn phòng và người lao động trong ngành nông nghiệp, chuyên môn là hạng mục được chú trọng nhất để phát triển nguồn nhân lực.

Hình 118: Kiến thức & kỹ năng được ưu tiên cho hoạt động đào tạo nội bộ



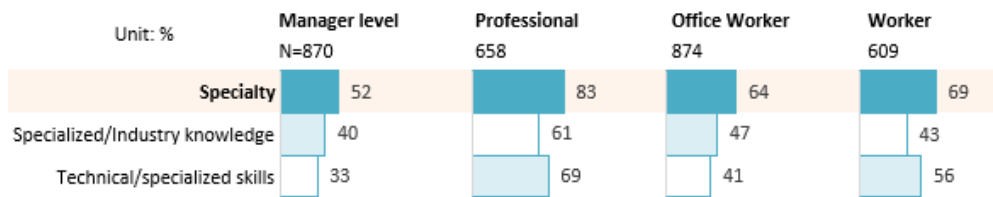
Việc đào tạo kỹ năng mềm cho cấp quản lý sẽ tập trung vào các kỹ năng liên quan đến quản lý, chẳng hạn như quản lý tổ chức, lãnh đạo và huấn luyện, tiếp theo là kỹ năng giao tiếp, kỹ năng đàm phán và trí thông minh nhân tạo. Đối với cấp độ nhân viên, các kỹ năng mềm được ưu tiên hàng đầu là làm việc nhóm & hợp tác, kỹ năng giao tiếp, sáng tạo, khả năng làm việc độc lập.

Hình 119: Đào tạo kỹ năng mềm



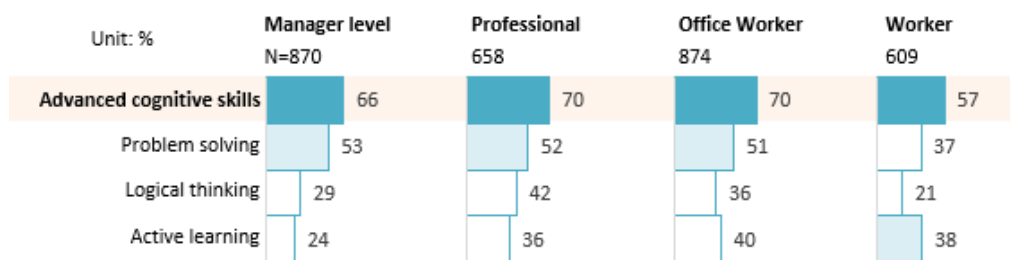
Về đào tạo chuyên môn, kỹ năng thực hành được ưu tiên cho nhân sự và công nhân chuyên môn/kỹ thuật hơn kiến thức. Trong khi đối với cấp quản lý và nhân viên văn phòng, kiến thức ngành được chú trọng hơn kỹ năng thực hành.

Hình 120: Đào tạo chuyên môn



Về kỹ năng nhận thức nâng cao, kỹ năng nhận thức nâng cao được ưu tiên nhất cho cả cấp quản lý và nhân sự chuyên môn và nhân viên văn phòng là giải quyết vấn đề. Trong khi, đối với người lao động, kỹ năng đơn giản hơn, khả năng học tập chủ động, được chú trọng.

Hình 121: Đào tạo kỹ năng nhận thức nâng cao



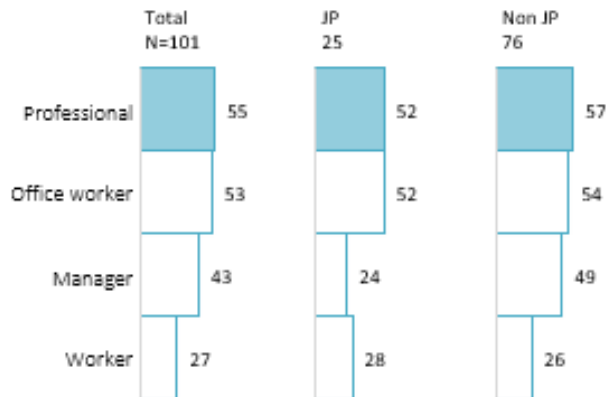
Kỹ năng tiếng Anh là ngôn ngữ đào tạo phổ biến nhất. Tuy nhiên, ở khía cạnh nguồn gốc công ty, các công ty Nhật Bản tổ chức đào tạo kỹ năng tiếng Nhật nhiều hơn các công ty khác.

Tương tự, hầu hết các công ty Nhật Bản đều tổ chức đào tạo nội bộ để nâng cao kỹ năng mềm cho nguồn nhân sự, cùng với kỹ năng kỹ thuật và trình độ ngoại ngữ, chủ yếu tập trung vào đào tạo cấp nhân viên.

Phần lớn các doanh nghiệp Nhật Bản (92%) cũng tổ chức các khóa đào tạo nội bộ để nâng cao năng lực nhân sự của họ, và nguồn đào tạo nội bộ phổ biến nhất là nhân sự nội bộ. Bên cạnh đó, tỷ lệ các công ty Nhật Bản hợp tác với các đối tác bên ngoài cho hoạt động đào tạo của họ cao hơn so với các công ty khác (lần lượt là 44% và 23%).

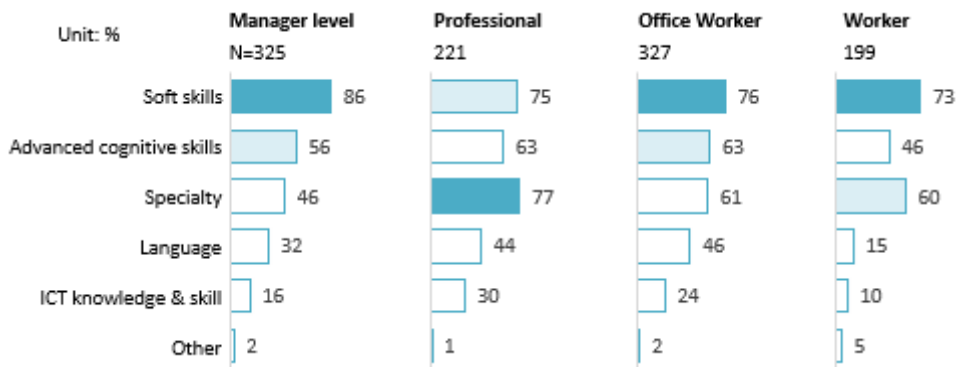
Đối với các doanh nghiệp Nhật Bản, các nhà quản lý chủ yếu được chuyển từ trụ sở chính tại Nhật Bản sang chi nhánh Việt Nam, do đó, dường như các doanh nghiệp Nhật Bản ít ưu tiên đào tạo tại Việt Nam cho cấp quản lý (24% ở các doanh nghiệp Nhật Bản, so với 49% ở các doanh nghiệp khác doanh nghiệp), việc đào tạo tại chỗ cho các nhóm nhân sự khác (ví dụ, cán bộ chuyên môn kỹ thuật và nhân viên văn phòng tương đương khoảng 52%) là khá phổ biến.

Hình 122: Nhóm nhân sự sử dụng dịch vụ đào tạo của các cơ sở GDĐH/GDNN cho hoạt động đào tạo nội bộ, theo ngành



Tương tự, phần lớn các doanh nghiệp Nhật bản ưu tiên phát triển các kỹ năng mềm, là một trong ba kỹ năng được ưu tiên hàng đầu trong đào tạo nội bộ, cho tất cả các vị trí, hai kỹ năng còn lại là kỹ năng chuyên môn, và kỹ năng nhận thức nâng cao.

Hình 123: Kiến thức & kỹ năng được ưu tiên trong hoạt động đào tạo nội bộ



Đối với đào tạo ngôn ngữ, ngoài kỹ năng tiếng Anh, các doanh nghiệp Nhật Bản cũng khuyến khích nhân sự của họ học tiếng Nhật hơn là tiếng Anh hay ngôn ngữ khác, đặc biệt là các nhân sự cấp độ quản lý, nhân viên chuyên môn và văn phòng.

CHƯƠNG 4. TÌNH HÌNH HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN NNL CỦA CÁC NHÀ TÀI TRỢ QUỐC TẾ

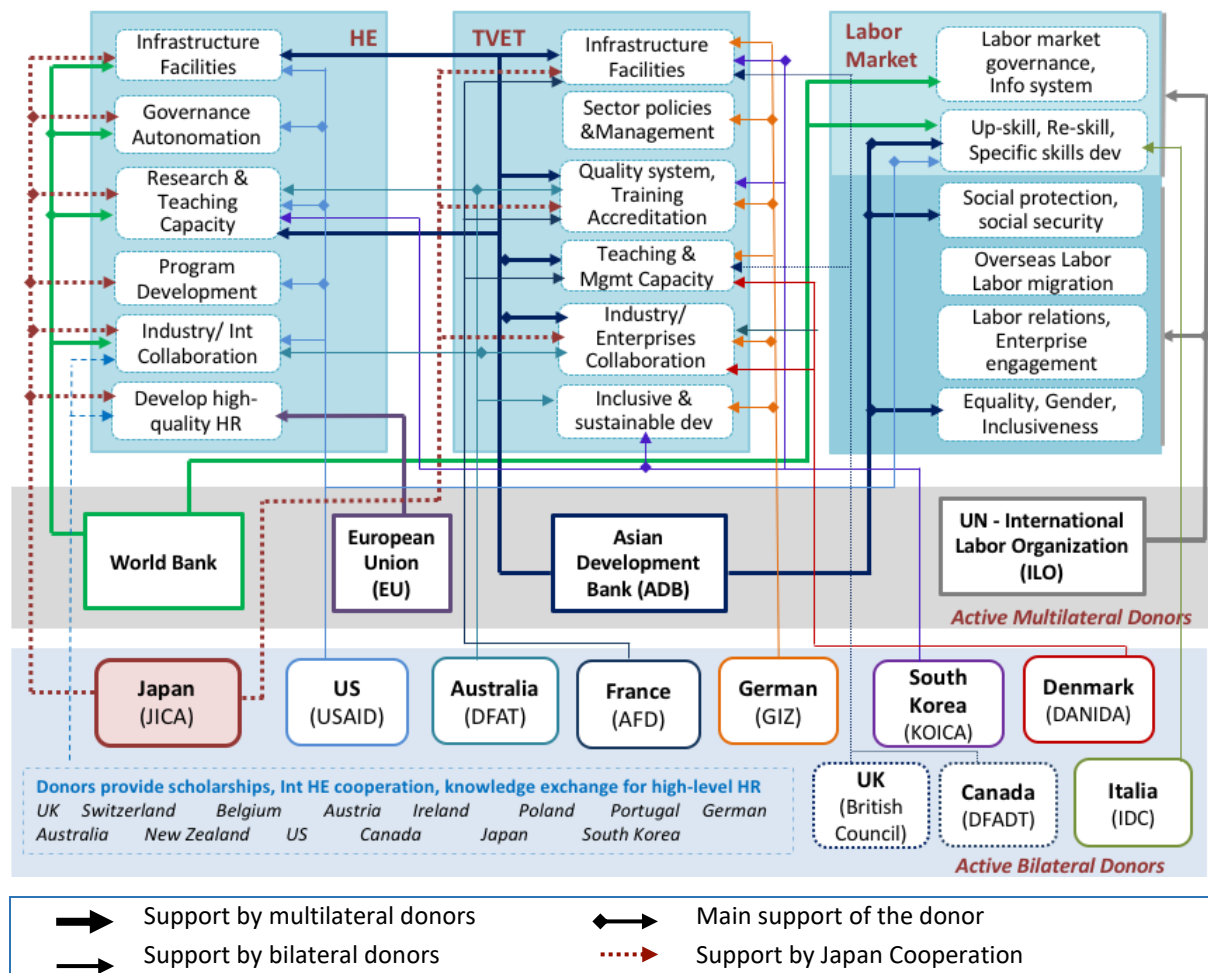
4.1 Tổng quan chiến lược và hoạt động của các nhà tài trợ quốc tế

4.1.1 Bản đồ sự tham gia của nhà tài trợ quốc tế trong hỗ trợ phát triển NNL tại Việt Nam

Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội Việt Nam giai đoạn 2011-2020 và giai đoạn 2021 - 2030 đều xác định phát triển nguồn nhân lực là một trong những lĩnh vực ưu tiên chính để thúc đẩy sự phát triển của Việt Nam theo hướng công nghiệp hoá và phát triển bền vững. Vì vậy, nhiều nhà tài trợ đã cam kết chiến lược hợp tác trong 10 năm qua cũng như trong tương lai nhằm tăng cường hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam theo nhiều cách tiếp cận phát triển khác nhau.

Sơ đồ dưới đây trình bày tổng quan các nhà tài trợ tích cực chính trong lĩnh vực phát triển NNL, chỉ ra các hoạt động chính của mỗi nhà tài trợ với 03 chủ đề chính trong phát triển NNL gồm (i) giáo dục đại học; (ii) giáo dục nghề nghiệp và (iii) phát triển thị trường lao động & việc làm.

Hình 124: Bản đồ về sự tham gia của các Nhà tài trợ trong phát triển NNL



Nguồn: nhóm nghiên cứu xây dựng từ dữ liệu của báo cáo

Tình hình hỗ trợ của các nhà tài trợ quốc tế trong lĩnh vực phát triển NNL cho Việt Nam được mô tả ngắn gọn ở một số đặc điểm chính như sau

Hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực được tiếp cận rộng với các phạm vi hoạt động hỗ trợ đa dạng

Không có định nghĩa chung về hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực giữa các nhà tài trợ khác nhau. Tuy nhiên, tổng thể cho thấy vấn đề phát triển NNL thường ít được coi là một mục đích hỗ trợ độc lập trong chiến lược của các nhà tài trợ, mà thường được coi là các khía cạnh hoặc giải pháp can thiệp của các nhà tài trợ cho Việt Nam nhằm đạt được các chủ đề phát triển rộng lớn hơn. Tức là, khi nhìn vào các chiến lược đối tác quốc gia được công bố bởi các nhà tài trợ, các chương trình hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực thường là một yếu tố nằm trong các cam kết chuyên đề rộng hơn nhằm hỗ trợ phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam.

Ở cấp độ chương trình, hầu hết hỗ trợ phát triển NNL có thể được phân loại thành các chương trình hỗ trợ giáo dục bậc đại học hoặc chương trình hỗ trợ hệ thống giáo dục nghề nghiệp (GDNN), hoặc hỗ trợ liên quan tới lực lao động trên thị trường, vấn đề việc làm và hệ thống thị trường lao động. Về logic phát triển, một số nhà tài trợ cũng nhìn nhận phát triển NNL một cách rộng là chủ đề về phát triển con người, coi nguồn nhân lực là một chủ đề toàn diện với nhiều khía cạnh liên quan lẫn nhau không thể tách rời, chẳng hạn như bao gồm giáo dục phổ thông cùng với GDNN, GDĐH, cùng với chăm sóc sức khỏe, an sinh xã hội, v.v. Phát triển NNL cũng thường được hiểu theo nghĩa rộng là phát triển kỹ năng và nâng cao năng lực cho các bên liên quan; do đó, hỗ trợ nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động thường được coi là một nội dung trong phát triển NNL.

Bên cạnh đó, hầu hết các dự án hỗ trợ của các nhà tài trợ thuộc các lĩnh vực kỹ thuật khác (ngoài lĩnh vực giáo dục hoặc nguồn nhân lực) nhưng trong các dự án can thiệp thường có các hoạt động nâng cao năng lực cho các đối tác thực hiện dự án. Trong trường hợp hỗ trợ kỹ thuật được thiết kế là một hợp phần chính với mục tiêu rõ ràng, thì nó cũng có thể được coi là phát triển nguồn nhân lực cho một lĩnh vực cụ thể, chẳng hạn như các dự án của USAID về thúc đẩy phát triển các dịch vụ hoà nhập cho người khuyết tật, nhưng có liên quan tới các hỗ trợ nâng cao nguồn nhân lực phục hồi chức năng tại một số tỉnh mục tiêu.

Chỉ một số nhà tài trợ lớn cam kết hỗ trợ toàn diện hướng tới cải cách hệ thống giáo dục đại học

Ngoài JICA, có một số nhà tài trợ lớn tập trung vào nỗ lực hỗ trợ cải cách hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam thông qua tăng cường nguồn lực cho GDĐH tự chủ và triển khai các mô hình đại học mới. Các nhà tài trợ nổi bật nhất bao gồm Ngân hàng Thế giới (ví dụ: Hỗ trợ Dự án Giáo dục Đại học Tự chủ - SAHEP 2017-2022; Dự án Phát triển Đại học Quốc gia Việt Nam 2020 - 2025); USAID (ví dụ: Dự án Đại học FulBright Việt Nam từ năm 2016; Đối tác USAID-Việt Nam về Cải cách Giáo dục Đại học 2022-2026) và ADB (một dự án tương lai: Nâng cao Giáo dục Đại học ở Việt Nam từ năm 2022¹³³). Các dự án hỗ trợ này thường cam kết quy mô đầu tư lớn nhằm cung cấp đủ nguồn lực cho các trường đại học được hưởng lợi trong việc nâng cấp cơ sở hạ tầng, năng lực quản lý và giảng dạy nhằm đạt được tự chủ và mở rộng phát triển.

Các dự án như trên thường nhằm giải quyết các vấn đề mang tính hệ thống của lĩnh vực GDĐH, chẳng hạn như:

133 Dự án chưa được công bố trên trang web tại thời điểm lập báo cáo này; thông tin được chia sẻ từ cuộc phỏng vấn với chuyên gia của ADB Việt Nam

<i>Cơ sở hạ tầng</i>	Tài trợ để phát triển cơ sở hạ tầng, trang thiết bị dạy học, trang thiết bị của các cơ sở GDĐH, chủ yếu là các dự án vốn vay ODA, một số hỗ trợ có thể bao gồm cả tài trợ thành lập phát triển một số trường ĐH nhất định
<i>Quản trị Tự chủ đại học</i>	Hỗ trợ tổng thể hệ thống quản lý GDĐH, bao gồm tư vấn về chính sách hệ thống, tư vấn tổ chức mạng lưới GDĐH; Hỗ trợ thúc đẩy tiến độ tự chủ thông qua phát triển các mô hình trường đại học tự chủ
<i>Năng lực Nghiên cứu & Giảng dạy</i>	Hỗ trợ dưới nhiều hình thức dự án khác nhau bao gồm dự án cho vay, viện trợ không hoàn lại hoặc hỗ trợ kỹ thuật để nâng cao chất lượng học tập và giảng dạy của các cơ sở GDĐH, nâng cao năng lực cho các cơ sở GDĐH về năng lực giảng dạy, chương trình giảng dạy, khả năng nghiên cứu, v.v. theo hướng phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động, đáp ứng các tiêu chuẩn khu vực và quốc tế GDĐH
<i>Phát triển chương trình</i>	Hỗ trợ quốc tế hóa chương trình hoặc xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo mới cho các lĩnh vực mới, đáp ứng nhu cầu của thị trường về việc làm mới, kỹ năng mới và các ngành công nghiệp mới trong tương lai
<i>Liên kết ngành & Chuyển giao Công nghệ</i>	Tăng cường hợp tác và kết nối hệ thống GDĐH với các bên liên quan trong ngành, với khu vực doanh nghiệp giúp làm tăng mức độ phù hợp và khả năng của sinh viên tốt nghiệp GDĐH đáp ứng được với nhu cầu thị trường

Hầu hết các nhà tài trợ đều tham gia vào lĩnh vực giáo dục đại học thông qua hỗ trợ nguồn nhân lực chất lượng cao và tăng cường hợp tác quốc tế của GDĐH

Do hỗ trợ nguồn nhân lực GDĐH cũng mang lại lợi ích cho việc trao đổi kiến thức, chuyển giao công nghệ, hợp tác giáo dục đại học giữa các quốc gia nên mặc dù không đầu tư hỗ trợ hợp tác chiến lược trong các vấn đề hệ thống GDĐH nhưng nhiều nhà tài trợ vẫn hỗ trợ thiết thực cho Việt Nam thông qua các chương trình học bổng và trao đổi chuyên gia, trao đổi kinh nghiệm.

Hầu hết các nhà tài trợ song phương tại Việt Nam đang cung cấp (1) nâng cao năng lực cho nguồn nhân lực quản lý cấp cao của các cơ quan chính phủ, các cơ sở nghiên cứu và phát triển; hoặc (2) học bổng chính phủ mở thu hút các chuyên gia và nhà lãnh đạo tiềm năng; hoặc (3) thúc đẩy hợp tác quốc tế giữa các trường đại học ở Việt Nam và nước sở tại, v.v. (xem danh sách trong bảng tại phần sau)

Nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động bằng cách đầu tư vào hệ thống GDNN là ưu tiên chung của các nhà tài trợ đa phương và song phương trong giai đoạn hiện tại và tương lai

Khác với lĩnh vực GDĐH, lĩnh vực GDNN chứng kiến sự chủ động của các nhà tài trợ song phương khác nhau khi tham gia vào nhiều khía cạnh phát triển của hệ thống GDNN, giải quyết các vấn đề mang tính hệ thống quy mô lớn và hỗ trợ các vấn đề cụ thể tại các cơ sở GDNN, bao gồm cả các dự án quy mô lớn và quy mô nhỏ, nhằm thúc đẩy phát triển lĩnh vực GDNN và thu hẹp khoảng cách với nhu cầu thị trường lao động. Tổng hợp một số hướng hỗ trợ chính như sau:

<i>Cơ sở hạ tầng</i>	Cung cấp các khoản vay hoặc viện trợ tài trợ để thúc đẩy phát triển cơ sở hạ tầng của các cơ sở GDNN, trang bị các phương tiện đào tạo hiện đại, điều quan trọng nhất để GDNN đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, đặc biệt là trong lĩnh vực sản xuất, công nghiệp hỗ trợ, công nghiệp nặng
<i>Chính sách ngành & quản trị</i>	Tương tự như hệ thống GDĐH, GDNN ở Việt Nam vẫn đang đối mặt với các vấn đề kém hiệu quả trong hệ thống quản trị và chính sách ở cấp quốc gia cũng như ở cấp tổ chức. Vì vậy, các nhà tài trợ đang cung cấp tư vấn và hỗ trợ cho cải cách GDNN ở Việt Nam trong những năm gần đây thông qua dự án hỗ trợ cho chính phủ hoặc trực tiếp nâng cao năng lực quản lý của các cơ sở GDNN
<i>Hệ thống đánh giá kỹ năng, kiểm định và quản lý chất lượng đào tạo</i>	Hỗ trợ hệ thống hóa và nâng cao trình độ đào tạo nghề, nâng cao chất lượng giảng dạy đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động, đáp ứng chuẩn kỹ năng nghề của khu vực và quốc tế; phát triển các cơ sở GDNN chất lượng cao để đáp ứng nhu cầu về lực lượng lao động có kỹ năng cao hơn
<i>Thúc đẩy liên kết hợp tác GDNN và doanh nghiệp</i>	Đây là vấn đề nhận được nhiều hỗ trợ của các nhà tài trợ, bao gồm nỗ lực thúc đẩy sự tham gia của các bên liên quan để tăng cường kết nối và sự tham gia tích cực của doanh nghiệp với GDNN, để cải thiện mức độ phù hợp của đầu ra đào tạo và đảm bảo cung cấp chất lượng đào tạo theo nhu cầu thị trường
<i>Phát triển toàn diện & bền vững</i>	Trang bị kỹ năng nghề là một trong những giải pháp để giải quyết các vấn đề thất nghiệp và sinh kế, đặc biệt ở các cộng đồng yếu thế. Một số nhà tài trợ đặt mục tiêu giải quyết các thách thức phát triển xã hội thông qua hỗ trợ hệ thống GDNN, chẳng hạn như nỗ lực tăng cường khả năng tiếp cận đào tạo nghề của các cộng đồng yếu thế; hoặc phát triển GDNN hướng tới các chủ đề phát triển bền vững

Chuyển đổi số, kinh tế xanh, bình đẳng giới và các vấn đề phát triển bền vững khác có thể là những mục tiêu lồng ghép nhưng hầu hết chưa phải là mục tiêu chính trong các dự án, chương trình hợp tác phát triển NNL của nhiều nhà tài trợ

Ví dụ như các khía cạnh bền vững sẽ được đưa vào các dự án của ADB như một thành phần bổ sung nhưng không phải là tiêu chí chính của dự án. Các nhà tài trợ khác hầu hết nhận thức được xu hướng và tương đối quan tâm tới chủ đề này khi thiết kế chương trình hỗ trợ, nhưng hầu như chưa đưa ra các chương trình được thiết kế rõ ràng cho các chủ đề này. Hiện nay chỉ có tổ chức GIZ hỗ trợ các cơ sở GDNN thực hiện nâng cao năng lực cho lĩnh vực GDNN hướng tới các ngành nghề của nền kinh tế

xanh, ví dụ như hỗ trợ chương trình đào tạo nghề cho sinh viên tốt nghiệp GDNN để làm việc trong các công việc quản lý chất thải và môi trường.

Tổng thể vẫn thiếu vai trò trung tâm từ phía Việt Nam để điều phối các dự án hỗ trợ quốc tế về nguồn nhân lực; Bên cạnh đó, hỗ trợ trong lĩnh vực GDĐH mang tính chất dựa trên nhu cầu – được dẫn dắt bởi các trường đại học, trong khi hỗ trợ của các nhà tài trợ cho lĩnh vực GDNN mang tính tập trung hơn, thông qua vai trò điều phối trung tâm của Tổng cục GDNN (DVET)

Trước hết, từ góc độ đóng góp cho phát triển quốc gia, phát triển NNL cần được nhìn nhận như một hệ thống phức hợp tổng thể bao hàm nhiều vấn đề có tính kết nối với nhau. Tuy nhiên, các nhà tài trợ khi đưa ra chiến lược hành động thường không thể đưa ra các giải pháp tổng thể tác động tới tất cả các vấn đề, mà thường cần phải cân nhắc các điểm can thiệp đầu vào cụ thể, lựa chọn vấn đề ưu tiên nhất định trên tổng thể bản đồ các vấn đề rộng về phát triển NNL.

Mặt khác, như đã đề cập ở phần trước, mặc dù chính phủ có các chính sách và chiến lược chung về phát triển nguồn nhân lực, nhưng trên thực tế tồn tại sự phân tán nhất định giữa các cơ quan quản lý trong việc lập kế hoạch cho tới thực thi các chính sách về phát triển NNL, cụ thể là giữa Bộ LĐTB-XH trong quản lý GDNN và Bộ GD&ĐT trong quản lý lĩnh vực GDĐH. Điều này cũng dẫn tới một thực tế là có nhiều dự án hỗ trợ của các nhà tài trợ khác nhau nhưng nhìn chung hệ thống HRD vẫn thiếu sự tư vấn và điều phối tập trung để hỗ trợ phát triển HRD được phân bổ một cách hiệu quả và có chiến lược hơn. Dù điều này không nhất thiết có nghĩa là tồn tại xung đột giữa các cơ quan quản lý trong các dự án của các nhà tài trợ, nhưng cũng phản ánh các khó khăn từ phía nhà tài trợ trong việc hiểu và ứng xử, điều phối các dự án về phát triển NNL giữa các cơ quan quản lý nhà nước khác nhau.

Một đặc điểm khác là các dự án hỗ trợ hướng tới mục tiêu đổi mới, cải cách GDĐH hoặc hỗ trợ tự chủ đại học thường được thiết kế dựa trên nhu cầu của các trường đại học, các trường cũng chủ động với tư cách là đối tác thực hiện dự án độc lập. Theo đó, vụ Hợp tác quốc tế của Bộ GD & ĐT có vai trò là cơ quan đầu mối tiếp nhận thông tin, báo cáo nhưng không giữ vai trò thực thi. Ngoài ra, nếu các dự án hướng tới hỗ trợ các vấn đề về chính sách, hoặc các nội dung mang tính hệ thống thì có thể có vai trò trực tiếp của cơ quan Bộ, tùy vào phạm vi nội dung liên quan.

Trong khi đó, trong lĩnh vực GDNN, Tổng cục GDNN thường đóng vai trò trung tâm trong việc điều phối các nguồn lực từ các nhà tài trợ đối với nhu cầu chung của hệ thống. Trường hợp phổ biến là Tổng cục GDNN sẽ đề xuất các cơ sở GDNN nhất định để nhận hỗ trợ của các nhà tài trợ.

Đây cũng là một phần lý do khiến hỗ trợ hợp tác của các nhà tài trợ về mảng phát triển NNL trong thời gian qua chưa cho thấy tính tập trung cao về mặt ưu tiên vùng miền, địa phương. Trọng tâm về mặt địa bàn của các dự án có thể được xác định dựa trên khuyến nghị của Tổng cục GDNN (với các dự án GDNN), hoặc thông qua đánh giá nhu cầu và tính khả thi từ phía các trường Đại học để lựa chọn vùng miền cho hoạt động hỗ trợ.

Tuy vậy, quan sát cho thấy xu hướng các nhà tài trợ song phương đang xem xét mạnh mẽ hơn việc thiết lập trọng tâm về ngành trong phát triển NNL

Các hỗ trợ cho tính tập trung về ngành dường như sẽ phổ biến hơn trong chiến lược tương lai của các nhà tài trợ song phương. Có một thực tế là khi Việt Nam đã chuyển sang nước có thu nhập trung bình, các nhà tài trợ quốc tế có xu hướng thay đổi chiến lược đối tác với Việt Nam “từ viện trợ sang hợp tác

thương mại” (from aid to trade). Do đó, mỗi quốc gia tài trợ sẽ xem xét nhu cầu đối tác kinh tế với Việt Nam trong các lĩnh vực cụ thể, nhằm đáp ứng các mục tiêu kép trong hợp tác đối tác quốc gia.

Đối với các vấn đề thị trường lao động, chủ yếu ghi nhận nỗ lực từ các nhà tài trợ đa phương

Các nhà tài trợ đa phương tiêu biểu ví dụ như ILO, Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB) và Ngân hàng Thế giới (World Bank). Cụ thể, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) với tư cách là một bộ phận của hệ thống Liên Hợp Quốc, hiện đang có vai trò hỗ trợ tích cực nhất trong mảng thị trường lao động và việc làm, với các ưu tiên mục tiêu như thúc đẩy quyền tại nơi làm việc, khuyến khích các cơ hội việc làm tốt, tăng cường bảo trợ xã hội và tăng cường đối thoại về việc làm- các vấn đề liên quan. Một chủ đề khác là xây dựng năng lực và hỗ trợ nâng cao kỹ năng cho các nhóm yếu thế, chủ yếu ghi nhận vai trò của ADB trong 10 năm qua. Ngân hàng Thế giới trong chiến lược hợp tác quốc gia với Việt Nam cũng nhấn mạnh hỗ trợ hướng tới việc tăng cường hệ thống thông tin thị trường lao động & cải cách lao động và cải cách chính sách liên quan.

4.1.2 Tóm tắt định hướng và đặc điểm hoạt động của một số các nhà tài trợ đa phương và song phương trong phát triển NNL

a. Các nhà tài trợ đa phương

Các nhà tài trợ đa phương là định chế quốc tế có sứ mệnh hỗ trợ các quốc gia đạt được các mục tiêu phát triển bền vững toàn cầu, vì vậy chiến lược các nhà tài trợ này cho mỗi quốc gia thường giải quyết rộng rãi những thách thức bền vững lâu dài của quốc gia, và các chiến lược hỗ trợ được xác định bằng đánh giá có hệ thống về tình hình phát triển quốc gia theo các thời kỳ. Trong đó, phát triển nguồn nhân lực có thể được đưa vào các mục tiêu trong các mục tiêu phát triển bền vững rộng hơn hoặc bản thân nguồn nhân lực là một chủ đề hỗ trợ chính.

Hiện tại, ba nhà tài trợ đa phương hàng đầu tại Việt Nam trong chủ đề phát triển NNL bao gồm Ngân hàng Thế giới (World Bank), Ngân hàng phát triển Châu Á (ADB) và tổ chức Lao động quốc tế (ILO) - thuộc hệ thống Liên hợp quốc.

Trong đó, Ngân hàng Thế giới gần đây đã cho thấy sự thay đổi chiến lược hỗ trợ từ tập trung vào giáo dục phổ thông sang tập trung vào hệ thống giáo dục đại học (tertiary education). Bên cạnh đó, ADB luôn là nhà tài trợ lớn nhất cho việc nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động và duy trì các chương trình hỗ trợ toàn diện để nâng cao năng lực GDNN ở Việt Nam, và cũng cho thấy định hướng tập trung nhiều hơn về giáo dục đại học trong giai đoạn tới.

Tuy nhiên, với bản chất mô hình định chế tài chính thì hai nhà tài trợ lớn này cũng đang gặp những thách thức ngày càng tăng trong việc cung cấp các khoản vay ODA cho các dự án phát triển NNL, do do vấn đề nợ công ở Việt Nam được xem xét rất chặt chẽ, Chính phủ Việt Nam cân nhắc rất kỹ lưỡng các ưu tiên trong sử dụng vốn vay ODA, dẫn đến các hạn chế nhất định trong triển khai dự án.

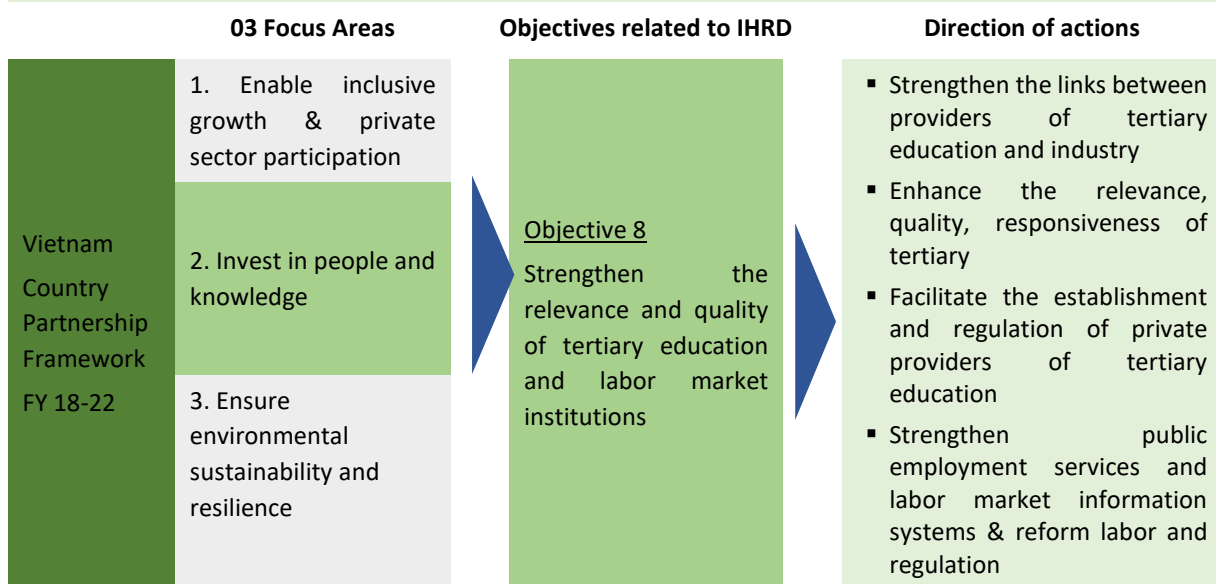
Ngân hàng Thế giới (The World Bank)

Sau khi không còn nằm trong nhóm nhận được các ưu đãi viện trợ từ Hiệp hội Phát triển Quốc tế (IDA) vào cuối năm tài chính 2017, Việt Nam sẽ ít tiếp cận hơn với nguồn tài chính từ Ngân hàng Thế giới từ các khoản vay IDA và IBRD. Do quy định về trần nợ công quốc gia nên khả năng vay của Việt Nam cũng bị hạn chế. Do đó, nhà tài trợ này cũng lựa chọn lĩnh vực hỗ trợ một cách cẩn trọng hơn và đảm bảo rằng tất cả hỗ trợ đều dựa trên nhu cầu của quốc gia. Vì vậy, khung Đối tác Quốc gia (CPF) 2018 - 2022 cũng thể hiện một giai đoạn mới trong quan hệ của Việt Nam và Ngân hàng Thế giới. Tài liệu CPF này được xây dựng bám sát chiến lược phát triển của Việt Nam, cụ thể là Chiến lược phát triển kinh

tế - xã hội 10 năm giai đoạn 2010 - 2020 và Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm giai đoạn 2016 - 2020. Các kết quả nghiên cứu và những hạn chế đối với sự phát triển của Việt Nam được nêu trong báo cáo Việt Nam 2035: Hướng tới Thịnh vượng, Đổi mới, Bình đẳng và Dân chủ và Báo cáo đánh giá quốc gia – Việt Nam 2016 cũng được xem xét.

Các hỗ trợ của Ngân hàng Thế giới thường tập trung vào chuyển đổi chính sách và cải cách hệ thống trong giáo dục Việt Nam. Hầu hết các dự án của tổ chức này nhằm mục đích cải thiện khung chính sách và hệ thống quản lý của Việt Nam, thiết kế dự án đều phản ánh các vấn đề ưu tiên được đưa ra trong Khung Đối tác Quốc gia (CPF) cho Việt Nam. Kể từ năm 2017, Ngân hàng Thế giới đã chuyển trọng tâm sang giáo dục đại học (học thuật và kỹ thuật) nhằm hỗ trợ sự phát triển mạnh mẽ hơn của lực lượng lao động, hướng đến năng lực cạnh tranh cao hơn với các kỹ năng phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động

The World Bank - Vietnam Country Partnership Framework 2018-2022 ¹³⁴



Về lĩnh vực phát triển NNL, Ngân hàng Thế giới là một trong những đối tác phát triển hàng đầu trong lĩnh vực giáo dục đại học với tổng vốn đầu tư khoảng 730 triệu USD vào 4 dự án trong thập kỷ qua, gồm: Phát triển Đại học ĐHQG Hà Nội, ĐHQG TP.HCM và Dự án UD (2020–2025), Dự án hỗ trợ Tự chủ Giáo dục Đại học – SAHEP (2017–2022), Chương trình Nâng cao đào tạo giáo viên Việt Nam (2016–2021), phát triển Đại học Việt Đức (một mô hình đại học kiểu mới) (2010 - 2020)

Do có hạn chế nhất định trong việc hỗ trợ trực tiếp cho cơ sở giáo dục, các hỗ trợ gần đây của Ngân hàng Thế giới hầu hết tập trung vào lĩnh vực giáo dục đại học và chủ yếu để tài trợ cho cơ sở hạ tầng và thiết bị. Ngoài ra, sự thay đổi chiến lược trong can thiệp của Ngân hàng Thế giới đã được thực hiện thông qua hỗ trợ tích hợp và đa ngành bao gồm hỗ trợ tư vấn, chính sách và hoạt động. Hỗ trợ phi cơ sở hạ tầng và các hoạt động mềm cũng được đưa vào một số dự án hỗ trợ giáo dục đại học, nhằm tăng cường hệ thống đảm bảo chất lượng, thúc đẩy việc làm cho sinh viên tốt nghiệp, hỗ trợ nghiên cứu và quan hệ đối tác của các trường đại học với khu vực tư nhân và các tổ chức phi chính phủ, đồng thời cải thiện chất lượng giảng dạy và uy tín các trường đại học Việt Nam.

134 World bank – Vietnam country partnership Framework 2018-2022

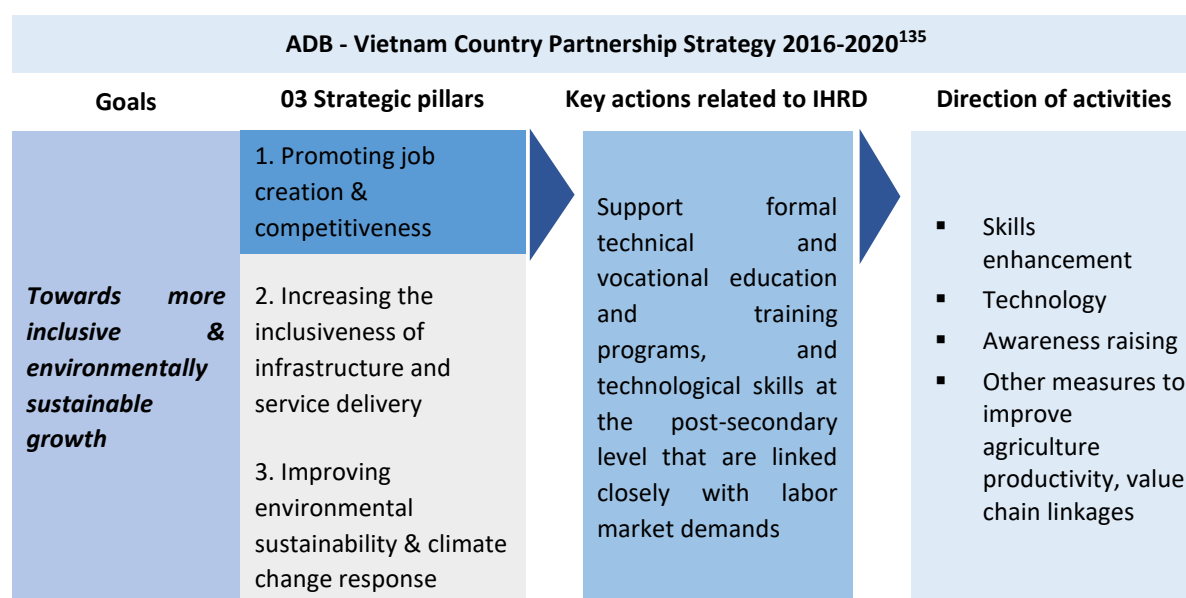
Khung Đối tác Quốc gia mới của Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam vẫn đang trong quá trình hoàn thiện nhưng việc phát triển kỹ năng đang được đặt là một vấn đề trọng tâm nhằm mục đích giúp Việt Nam thích ứng với những thách thức tiềm ẩn về môi trường và hỗ trợ đất nước trong giai đoạn chuyển đổi.. Cải cách chính sách để phát triển kỹ năng được cho là cần thiết, tuy nhiên, công cụ tài chính vốn vấp phải sự e ngại của chính phủ, dường như không phải là một cách tiếp cận phù hợp cho Hoạt động Chính sách Phát triển. Tuy nhiên, đồng tài trợ có thể là một kênh để Ngân hàng Thế giới tiếp tục hỗ trợ Việt Nam nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động trong tương lai.

Ngân hàng Phát triển Châu Á (ADB)

ADB là đối tác phát triển lớn hỗ trợ cả lĩnh vực GDNV và GDĐH ở Việt Nam kể từ năm 1997. Kế hoạch Hoạt động Quốc gia mới nhất của ADB cho Việt Nam 2020–2022 nhất quán với các ưu tiên được nêu trong Kế hoạch Phát triển Kinh tế Xã hội Quốc gia 2016–2020 của Việt Nam, và Chiến lược Đối tác Quốc gia của ADB giai đoạn 2016–2020.

ADB có 7 ưu tiên trong chiến lược 2020-2030, trong đó một trong những chiến lược chính là xóa đói giảm nghèo, liên quan trực tiếp đến nâng cao năng suất nguồn nhân lực. Phát triển nguồn nhân lực được hiểu một cách rộng rãi là nỗ lực theo mục tiêu xóa đói giảm nghèo, do đó các chương trình của ADB không chỉ gắn với mục tiêu phát triển hệ thống giáo dục đại học và GDNV mà còn gắn với các vấn đề an sinh xã hội, tạo việc làm, đảm bảo sức khỏe của lực lượng lao động.

Hỗ trợ GDNV vẫn là cam kết chính nhất của ADB. Chiến lược Đối tác Quốc gia Việt Nam của ADB (CPS) 2016–2020 dựa trên ba trụ cột: (1) thúc đẩy tạo việc làm và khả năng cạnh tranh, (2) tăng cường tính bao trùm của cơ sở hạ tầng và cung cấp dịch vụ, và (3) cải thiện tính bền vững của môi trường và ứng phó với biến đổi khí hậu. Các nỗ lực hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực chủ yếu thuộc mục tiêu (1).



Kế hoạch hoạt động quốc gia (COBP) 2021–2023 cho Việt Nam cũng nhất quán với các ưu tiên trong chiến lược đối tác Quốc gia của ADB (CPS) 2016–2020 ngay cả khi chịu ảnh hưởng đại dịch COVID-19. Vốn cam kết dự kiến cho giai đoạn 2021-2023 dành cho các chương trình giáo dục là 100 triệu USD

135 ADB - <https://www.adb.org/countries/viet-nam/strategy>

(nguồn OCR – Ordinary Capital Resources) và 13 triệu USD (đồng tài trợ), và lĩnh vực hỗ trợ chính là lĩnh vực GDNN¹³⁶.

Trong lĩnh vực GDNN, ADB thực hiện chương trình hỗ trợ GDNN đầu tiên vào năm 1997–2008 với các cam kết cải thiện hệ thống đảm bảo chất lượng GDNN, hiện đại hóa chương trình đào tạo nghề và nâng cấp cơ sở vật chất của các trường trung cấp nghề. Dự án GDNN thứ hai tại giai đoạn 2008–2017 tập trung vào hỗ trợ xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng và chương trình giảng dạy cho 15 lĩnh vực nghề nghiệp và nâng cấp các cơ sở dạy nghề công và tư bằng cách nâng cao năng lực quản lý, cải tạo cơ sở vật chất và tăng cường quan hệ đối tác với các khu vực tư nhân. Dự án GDNN thứ ba (giai đoạn 2020–2024) sẽ nâng cấp môi trường dạy và học của 16 cơ sở GDNN chất lượng cao quốc gia với công nghệ hiện đại.

Về giáo dục đại học, ADB đã hỗ trợ giáo dục đại học từ năm 2012 với một dự án cho Trường Đại học Khoa học và Công nghệ Hà Nội (USTH). Ngoài ra, sẽ có hoạt động phát triển trường đại học theo mô hình mới chất lượng cao tạo ra hoạt động giảng dạy và nghiên cứu khoa học và công nghệ phù hợp với ngành với cơ sở mới tại Khu Công nghệ cao Hòa Lạc, dự kiến vào năm 2023. Hiện tại, ADB cũng đang triển khai Dự án Phát triển Nguồn nhân lực Y tế, hướng tới thiết kế và vận hành các cơ sở mới của Đại học Y Hà Nội và Đại học Y Dược tại Thành phố Hồ Chí Minh.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) - thuộc hệ thống Liên hợp quốc¹³⁷

Tất cả các cơ quan LHQ tại Việt Nam đều hoạt động dựa trên Kế hoạch Chiến lược chung của LHQ-GOVN. Kế hoạch Chiến lược chung 2017-2021 thiết lập khuôn khổ chương trình và hoạt động cho sự hỗ trợ của Liên hợp quốc đối với Chính phủ, phác thảo cách thức Liên hợp quốc sẽ hợp tác làm việc để thúc đẩy các ưu tiên phát triển quốc gia. Kế hoạch phù hợp với Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020, Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 2016-2020, Mục tiêu phát triển bền vững của Liên hợp quốc (SDGs) và các nghĩa vụ quốc tế về quyền con người của Việt Nam.

Trong hệ thống LHQ tại Việt Nam, ILO là cơ sở hỗ trợ các vấn đề phát triển lực lượng lao động. Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm bền vững (DWCP) cho Việt Nam là khuôn khổ chính cho hợp tác của ILO với Chính phủ, người lao động và người sử dụng lao động trong giai đoạn 2017-2021, phù hợp với Kế hoạch chung của Liên hợp quốc Việt Nam trong giai đoạn này. Ba ưu tiên của quốc gia được giải quyết: (1) Thúc đẩy việc làm tốt và một môi trường thuận lợi cho các cơ hội khởi nghiệp bền vững; (2) Giảm nghèo bằng cách mở rộng bảo trợ xã hội và loại bỏ các hình thức làm việc không được chấp nhận, đặc biệt là đối với những người dễ bị tổn thương nhất; và (3) Xây dựng quản trị thị trường lao động hiệu quả tuân thủ các nguyên tắc và quyền cơ bản tại nơi làm việc¹³⁸.

DWCP cho giai đoạn 2022-26 đang trong quá trình xây dựng và dự kiến sẽ có hiệu lực vào cuối quý đầu tiên của năm 2022¹³⁹.

136 ADB - Kế hoạch kinh doanh hoạt động quốc gia 2021-2023

137 Liên hiệp quốc - Một kế hoạch chiến lược 2017 - 2021 - 2017

138 Chương trình Hợp tác Quốc gia về Việc làm bền vững cho 2017-2021 -

https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_630293/lang-en/index.htm

139 Trang web của ILO - https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsitems/WCMS_833619/lang-en/index.htm

Không giống như định chế ngân hàng, ILO là một tổ chức thực hiện trực tiếp, có chuyên môn sâu và cơ sở đối tác mạnh mẽ tại Việt Nam cho sứ mệnh của mình. Dưới đây là một ví dụ về dự án của ILO

Một dự án điển hình của ILO - Dự án “Chuỗi cung ứng bền vững - Sustainable Supply Chains to Build Forward Better”

Tổng thể: Chương trình Việc làm và Đổi mới Xã hội của EU (EaSI) đã hợp tác với Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) để can thiệp chung nhằm thúc đẩy công việc ổn định trong chuỗi cung ứng toàn cầu. Chương trình tập trung vào năm chuỗi cung ứng ở các quốc gia khác nhau, vốn quan trọng đối với EU. Việt Nam là một trong những nước xuất khẩu hàng hóa CNTT-TT lớn nhất sang EU và hàng điện tử chiếm 1/3 tổng kim ngạch xuất khẩu của cả nước. Trong đại dịch Covid-19, ngành sản xuất điện tử cũng bị gián đoạn chuỗi cung ứng toàn cầu và mất đơn đặt hàng.

Khi xem xét các yếu tố khác nhau của ngành, bao gồm mức độ phát triển, mức độ phức tạp của ngành khi tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu cũng như khả năng thực chất của ngành và những thách thức hiện tại của công việc tử tế, sản xuất điện tử là một nghiên cứu điển hình thú vị có thể đưa ra nhiều các bài học liên quan đến hỗ trợ và đảm bảo các quyền liên quan đến công việc bền vững trong chuỗi cung ứng toàn cầu.¹⁴⁰

Mục tiêu: Mục tiêu chung là hỗ trợ các doanh nghiệp điện tử phục hồi sau đại dịch và hội nhập sâu hơn với chuỗi cung ứng toàn cầu bằng cách giúp các doanh nghiệp hiểu rõ tình hình, có khả năng đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế và chia sẻ kinh nghiệm trong ngành để hội nhập toàn cầu nhanh hơn. Ngoài ra, ILO còn giúp các cơ quan cấp cao hơn hiểu các doanh nghiệp để có thể hỗ trợ họ tốt hơn.

Sự can thiệp: Có 3 hành động chính:

- (1) Nâng cao hiểu biết về thực tế ngành và thực thi luật lao động trong ngành cho các đối;
- (2) Tăng cường năng lực trực tiếp cho các doanh nghiệp, đặc biệt là trong các buổi tư vấn;
- (3) Hỗ trợ các bên liên quan cung cấp hướng dẫn về các chính sách phù hợp

Liên minh Châu Âu¹⁴¹

Kể từ năm 2012, việc ký kết Hiệp định khung EU-Việt Nam về Đối tác và Hợp tác Toàn diện (PCA) đánh dấu cam kết của EU trong việc mở rộng phạm vi quan hệ đối tác cùng có lợi với Việt Nam, trong đó, giáo dục đã được đưa vào. EU đã phát triển Erasmus + cho giáo dục đại học tại Việt Nam nhằm đưa ra các lựa chọn học tập tuyệt vời nhằm nuôi dưỡng nguồn nhân lực Việt Nam. Erasmus + có 3 loại tài trợ chính, còn được gọi là Hành động chính. Trong đó, Hành động chính 1 liên quan trực tiếp đến phát triển nguồn nhân lực, được nêu như: *Khả năng vận động học tập của cá nhân thông qua Học bổng cho người học (sinh viên, thực tập sinh, người học nghề, thanh niên và tình nguyện viên) và nhân viên (giáo sư, giáo viên, giảng viên, công nhân thanh niên và những người làm việc trong các tổ chức giáo dục, đào tạo và các lĩnh vực thanh thiếu niên).*

Về nguyên tắc, Erasmus + hỗ trợ các hoạt động phù hợp chặt chẽ với các ưu tiên của EU về chính sách hợp tác với các quốc gia và khu vực đối tác, có quan hệ song phương chiến lược với Việt Nam.

b. Chiến lược của các nhà tài trợ song phương chính

140 Phòng vấn sâu và Bảng thông tin tổng quan về dự án - https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_791244/lang-en/index.htm

141 Ủy ban Châu Âu - <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>

Các nhà tài trợ song phương thường xác định các chiến lược hợp tác nhằm đạt được các mục tiêu kép về hỗ trợ phát triển. Một mặt, hầu hết các nhà tài trợ song phương đều hướng tới mục tiêu hỗ trợ Chính phủ Việt Nam đạt được các kế hoạch phát triển Kinh tế - Xã hội hoặc các mục tiêu phát triển bền vững liên quan; mặt khác, mỗi nước tài trợ đều ưu tiên các chiến lược hỗ trợ đối với các lĩnh vực có thể nâng cao quan hệ kinh tế, ngoại giao với Việt Nam, đồng thời cũng coi trọng thế mạnh của nước tài trợ là cung cấp các giá trị gia tăng cho tiến trình phát triển của Việt Nam.

Tổ chức Hợp tác quốc tế CHLB Đức (GIZ)

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH là đơn vị đại diện hỗ trợ hợp tác chính thức của Đức cho Việt Nam, GIZ đã hoạt động tại Việt Nam hơn hai thập kỷ và là một trong những nhà tài trợ nổi bật nhất trong lĩnh vực đào tạo nghề tại Việt Nam, như đây là một trong ba lĩnh vực ưu tiên của GIZ tại Việt Nam¹⁴², bao gồm Môi trường & tài nguyên thiên nhiên; Năng lượng; và Đào tạo nghề.

GIZ đã cam kết thực hiện một chiến lược hỗ trợ dài hạn và tổng thể dựa trên sự hiểu biết toàn diện về các vấn đề của ngành GDNN; phối hợp chặt chẽ với các cơ quan chức năng của Việt Nam để thực hiện các chính sách và điều kiện nhằm tăng cường tính chất định hướng theo nhu cầu của giáo dục và đào tạo dạy nghề (GDNN), đồng thời chú trọng đến sự hợp tác của khu vực doanh nghiệp. Bên cạnh đó, GIZ hỗ trợ các cơ sở đào tạo nâng cao chất lượng và đào tạo theo định hướng thực hành, kết hợp với hỗ trợ về cơ sở vật chất cũng như năng lực quản lý để tăng cường cung cấp nguồn lao động có trình độ đáp ứng yêu cầu kinh tế xanh và bền vững.

Trong giai đoạn 2010-2020, GIZ đã hỗ trợ Bộ LĐTB-XH xây dựng chiến lược đào tạo nghề quốc gia, soạn thảo Luật Giáo dục Nghề nghiệp, cũng như mở các trường đào tạo nghề theo mô hình đào tạo nghề kép của Đức, được gọi là “Trung tâm GDNN xuất sắc”.

Về trọng tâm ngành, chương trình hỗ trợ từ GIZ có một số ưu tiên đối với các lĩnh vực công nghiệp tăng trưởng cao như cơ khí xây dựng, gia công kim loại (cắt/ CNC), cơ điện tử và điện tử công nghiệp. Mặc dù không có ưu tiên về vùng miền, các đối tác là cơ sở GDNN thường là các trường có trụ sở đặt tại Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam.

Chương trình Cải cách GDNN ở Việt Nam bắt đầu từ năm 2015 với mục tiêu hỗ trợ giáo dục và đào tạo theo nhu cầu nhằm đảm bảo giáo dục và đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, nâng cao chất lượng đào tạo nghề gắn với chuyển đổi số và xu hướng toàn cầu.

Đối với các định hướng tương lai trong giai đoạn 2021-2023, GIZ tiếp tục Chương trình Cải cách GDNN ở Việt Nam - II, định hướng quan trọng còn lại và với một số ưu tiên mở rộng cho chuyển đổi kỹ thuật số GDNN 4.0, GDNN kỹ năng xanh và thúc đẩy hòa nhập tốt hơn vào hệ thống GDNN. Một trong những hoạt động trong tương lai là vận động thành lập hội đồng tư vấn kỹ năng ngành, đây là cơ chế đối thoại giữa trường đại học và doanh nghiệp trong từng ngành cụ thể. Đại diện các doanh nghiệp, hiệp hội sẽ tham gia hội đồng xây dựng dự báo nghề nghiệp từ nhu cầu thực tế của thị trường lao động. Trên cơ sở đó, sẽ xây dựng chuẩn kỹ năng nghề gắn với vị trí việc làm, làm nền tảng để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp cho học viên. Hoạt động này nhằm rút ngắn khoảng cách giữa đầu ra đào tạo nghề và nhu cầu thị trường lao động.

142 GIZ- <https://www.giz.de/en/worldwide/357.html>

Mô hình hỗ trợ của GIZ - Mô hình đào tạo hợp tác

Mô hình liên kết đào tạo được triển khai thí điểm trong khuôn khổ đổi mới chương trình từ năm 2015 tại 11 trường dạy nghề chất lượng cao trên toàn quốc, trong đó tại Đồng Nai có 3 trường: Cao đẳng Cơ khí Thủy lợi, Cao đẳng Công nghệ Quốc tế Lilama2 và Cao đẳng Công nghệ II. Mô hình này được thiết lập dựa trên mô hình “Đào tạo nghề kép” được học hỏi từ hệ thống GDNN ở Đức.

Yếu tố quan trọng của mô hình này là sự liên kết chặt chẽ giữa chính phủ, doanh nghiệp và các đối tác xã hội, trong đó doanh nghiệp đóng vai trò chủ đạo trong chu trình đào tạo. Trong chương trình này, 60% đào tạo là học tại các trường dạy nghề và 40% còn lại là để trải nghiệm thực tế tại các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp hợp tác với GDNN để xây dựng các tiêu chuẩn và chương trình đào tạo theo định hướng nhu cầu, tuyển dụng sinh viên, thực hiện đào tạo liên kết tại doanh nghiệp và tại các cơ sở GDNN, đánh giá và công nhận sinh viên tốt nghiệp. Bên cạnh đó, ban cố vấn ngành và hội đồng kỹ năng đã được thành lập như một cơ chế phối hợp có hệ thống giữa các cơ sở GDNN, các doanh nghiệp hợp tác, các hiệp hội doanh nghiệp có liên quan và các cơ quan quản lý nhà nước.

Đến nay, đã có 7 nghề đào tạo được Phòng Thương mại Đức công nhận bằng cấp tương đương gồm: Kỹ thuật viên xử lý nước thải (Trường Cao đẳng Công nghệ II), gia công cơ khí, Cơ khí xây dựng, Cơ điện tử, Điện tử công nghiệp (Lilama2), Công nghệ điện tử và Năng lượng tòa nhà và Công nghệ cơ khí, sửa chữa và điều hòa không khí (Trường Cao đẳng Cơ khí và Thủy lợi). 13 ban cố vấn ngành bao gồm hơn 40 công ty và 6 hiệp hội nghề nghiệp đã được thành lập tại các trường cao đẳng được hỗ trợ, góp phần vào việc thực hiện và phát triển hơn nữa hiệu quả hợp tác liên kết ngành.

Cơ quan Hợp tác Quốc tế Hàn Quốc¹⁴³ (KOICA)

Sự hỗ trợ của Hàn Quốc đã diễn ra dưới nhiều hình thức kể từ khi mối quan hệ song phương được nâng cấp thành quan hệ đối tác hợp tác chiến lược vào năm 2009, đặc biệt chú trọng vào cải cách hành chính, giáo dục, quản lý tài nguyên nước và cơ sở hạ tầng.

KOICA đã có cam kết lâu dài trong 20 năm qua để hỗ trợ giáo dục nghề nghiệp, tiếp cận đào tạo kỹ năng cho các cộng đồng dễ bị tổn thương và đồng bào dân tộc thiểu số, ưu tiên các tỉnh miền Trung của Việt Nam, nơi được coi là khó khăn nhất lịch sử và tiềm năng cao của khu vực phát triển như Bắc Giang, Nghệ An, DakLak, Bình Định, Đà Nẵng, Thanh Hóa, Quảng Bình. Cơ sở hạ tầng, cơ sở vật chất và nâng cao năng lực là các vấn đề trong GDNN đã được KOICA đầu tư nhiều.

Chiến lược hợp tác phát triển của Hàn Quốc đối với Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020 cũng nêu rõ ưu tiên trên 4 mục tiêu: (i) Tăng cường năng lực quản lý, chính sách và cơ sở hạ tầng giao thông để phát triển cân bằng trong khu vực; (ii) Cải thiện các dịch vụ y tế cơ bản và vệ sinh môi trường; (iii) Tăng cường năng lực hành chính công; (iv) Đào tạo cho các chuyên gia lành nghề trong các lĩnh vực khoa học, công nghệ và các lĩnh vực quan trọng khác.

Một trong những lĩnh vực hợp tác ưu tiên trong khuôn khổ quan hệ đối tác quốc gia này là giáo dục & phát triển nguồn nhân lực, với 2 mục đích chính: (1) Phát triển nguồn nhân lực tiên tiến trong các lĩnh vực công nghiệp khác nhau; (2) Hỗ trợ cơ hội giáo dục cho nhóm dễ bị tổn thương để hội nhập xã hội

KOICA có ba cách tiếp cận chính trong việc hợp tác với các bên khác nhau ở quốc gia đối tác:

143 Chính phủ Hàn Quốc - Chiến lược đối tác quốc gia của Hàn Quốc đối với nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam 2016-2020 - 2017

- Chương trình học bổng (học bổng Nâng cao Năng lực & Tiến bộ cho Ngày mai (CIAT)): Để hỗ trợ các nước đối tác đảm bảo nguồn nhân lực cần thiết cho sự phát triển của họ, KOICA đã triển khai một chương trình nâng cao năng lực cung cấp đào tạo ngắn hạn cho các quan chức chính phủ và đào tạo thạc sĩ hoặc tiến sĩ dành cho học sinh. Chương trình là sự hợp tác giữa các trường đại học Việt Nam và các trường đại học Hàn Quốc trong 20 ngành chọn lọc;
- Hợp tác với các tổ chức phi chính phủ Hàn Quốc: Trong số các dự án do các tổ chức đầu mối đề xuất dựa trên nhu cầu của Việt Nam, KOICA lựa chọn các dự án phù hợp với Chiến lược Đối tác Quốc gia (CPS) để đầu tư;
- Hợp tác với các doanh nghiệp Hàn Quốc: KOICA đồng tài trợ với các doanh nghiệp để kết nối họ với các trường đại học trong nước nhằm nâng cao nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp Hàn Quốc. Quỹ có thể thay đổi từ 30% đến 70% dựa trên mục đích của các sáng kiến cũng như quy mô và lợi nhuận của công ty; Ví dụ, trong dự án Giải pháp Doanh nghiệp Hòa nhập (IBS), Visang Education cung cấp giải pháp thông minh tiếng Hàn (Klass) cho Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật Công nghiệp Việt Nam - Hàn Quốc tại tỉnh Nghệ An. Trường áp dụng Klass và sách giáo khoa tiếng Hàn của Visang Education cho chương trình giảng dạy chính thức, áp dụng cho các lớp học tiếng Hàn từ học kỳ mùa thu năm 2020

Bên cạnh các hoạt động song phương, KOICA cũng hợp tác với các nhà tài trợ khác, các tổ chức phi chính phủ như GIZ, ILO trong một số dự án phù hợp với Khung hợp tác quốc gia và nhu cầu thực tế của Việt Nam. Vào tháng 6 năm 2019, KOICA đã ký Biên bản ghi nhớ với tổ chức GIZ, một trong những nhà tài trợ nổi bật nhất trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp tại Việt Nam, để hợp tác và hỗ trợ sự phát triển của lĩnh vực này.

Mặc dù KOICA chưa công bố khung khổ quan hệ đối tác quốc gia với Việt Nam trong giai đoạn tiếp theo, nhà tài trợ này cho thấy có xu hướng mở rộng hỗ trợ đối với lĩnh vực giáo dục đại học từ năm 2020 đến năm 2025 và năm 2030, đặc biệt tập trung vào phát triển nguồn nhân lực cho ngành nông nghiệp. Hai dự án đáng chú ý gần đây đã được công bố: Dự án 12,7 triệu USD hỗ trợ Trường Đại học Nông nghiệp Việt Nam tăng cường nguồn nhân lực trong ngành chăn nuôi tại Việt Nam; và dự án 9,00 triệu USD hỗ trợ Đại học An Giang và Đại học Quốc gia TP.HCM tăng cường nguồn nhân lực ngành nông nghiệp.

Cơ quan phát triển quốc tế Hoa Kỳ (USAID) ¹⁴⁴

USAID phối hợp với chính phủ Việt Nam và khu vực tư nhân để hỗ trợ Việt Nam hiện đại hóa hệ thống giáo dục đại học. Quan hệ đối tác trong khu vực tư nhân là rất quan trọng trong việc giúp các tổ chức hàng đầu cải cách chương trình và quy trình giảng dạy của họ để tạo ra những sinh viên tốt nghiệp có khả năng cạnh tranh toàn cầu. Mục tiêu là phát triển những sinh viên tốt nghiệp có kỹ năng, sẵn sàng việc làm, những người có các kỹ năng cần thiết để cạnh tranh trong nền kinh tế ngày càng toàn cầu, đặc biệt chú trọng vào ba lĩnh vực:

- Công nghệ và Kỹ thuật: Để nâng cao hiệu suất học tập của sinh viên tại Việt Nam thông qua công nghệ mới, phát triển năng lực lãnh đạo, thiết lập kế hoạch kiểm định quốc tế, đổi mới chương trình giảng dạy và mối quan hệ lâu dài với khu vực kinh doanh.

144 USAID - <https://www.usaid.gov/vietnam/higher-education>

- Y tế: Cung cấp đào tạo về phương pháp giảng dạy hiện đại, sử dụng công nghệ và tích hợp nội dung lâm sàng; phát triển đội ngũ lãnh đạo đại học có khả năng đổi mới liên tục; để tăng khả năng tiếp cận và kết quả cho những học sinh có hoàn cảnh khó khăn về kinh tế và xã hội, đồng thời tích hợp giáo dục liên ngành trong các trường y tế của Việt Nam.
- Giáo dục khai phóng (Liberal Arts): thiết lập các tiêu chuẩn đại học đẳng cấp thế giới tại Việt Nam và đóng góp vào tiềm năng to lớn của ngành giáo dục, được gọi là sứ mệnh thành lập và phát triển Đại học Fulbright Việt Nam (FUV)

Các dự án đang hoạt động nổi bật nhất trong ngành Giáo dục bao gồm:

(1) Hợp tác cải cách giáo dục đại học (2021-2026, 14,2 triệu USD)

Đây là một sáng kiến kéo dài 5 năm nhằm hiện đại hóa các trường đại học hàng đầu và củng cố hệ thống giáo dục đại học ở Việt Nam. Chiến lược của dự án tập trung vào 4 chương trình chính: Xuất sắc về quản trị, Xuất sắc về giảng dạy và học tập, Xuất sắc về nghiên cứu và Liên kết giữa các trường đại học-ngành và nhắm vào 3 trường đại học: Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Đà Nẵng.

Trong chương trình Liên kết Đại học-Công nghiệp, Đại học Indiana và các đối tác khu vực tư nhân sẽ tạo ra các động lực và phát triển các hướng dẫn về tiếp cận trường đại học và xây dựng và duy trì các mối quan hệ hợp tác thịnh vượng, giữa các trường đại học và các ngành công nghiệp, trong cải cách chương trình và giảng dạy, chuẩn bị cho sinh viên vào lực lượng lao động, nghiên cứu và đổi mới.

(2) Đại học Fulbright Việt Nam (2020 - 2024, 21.1 triệu USD)

Được thành lập vào năm 2016, Fulbright là trường đại học phi lợi nhuận hoàn toàn độc lập đầu tiên tại Việt Nam. Bên cạnh việc hỗ trợ FUV đạt được kiểm định và phát triển các chương trình giáo dục, USAID cũng hỗ trợ nâng cao năng lực của trường đại học trong việc xây dựng quan hệ đối tác với chính phủ, khu vực tư nhân, các tổ chức học thuật khác và công chúng trong lĩnh vực công nghệ, sản xuất và dịch vụ tại Việt Nam.

(3) Chương trình Thúc đẩy Hợp tác trường Đại học và Doanh nghiệp thông qua Đổi mới và Công nghệ (BUILT-IT) (2015 - 2023, 8.7 triệu USD)

Trong BUILT-IT, các mối quan hệ đối tác giữa các trường đại học-doanh nghiệp và các ban cố vấn trong ngành được thúc đẩy để liên kết trực tiếp kết quả của giáo dục đại học với nhu cầu của khu vực tư nhân. Sinh viên đạt được các kỹ năng theo yêu cầu, năng lực chuyên môn và kỹ thuật thông qua các mối quan hệ đối tác ngoại khóa, cố vấn và các cơ hội thực hành mà doanh nghiệp tài trợ do BUILT-IT phát triển để chuẩn bị cho sự nghiệp trong lĩnh vực công nghệ và kỹ thuật. Các doanh nghiệp lớn¹⁴⁵ trong lĩnh vực CNTT đóng góp cho chương trình dưới nhiều hoạt động khác nhau như tổ chức hội thảo và tài trợ hội nghị, giảm giá hoặc tặng phần cứng và phần mềm, tài trợ cho giải thưởng và học bổng đổi mới hàng năm, cung cấp các khóa học đào tạo giảng viên, tài liệu giáo trình, đào tạo và cố vấn.

Đại sứ quán Úc – Chương trình Aus4Skills¹⁴⁶

Quan hệ đối tác của Úc và Việt Nam mở rộng trên các hoạt động chính trị, an ninh, kinh tế và giao lưu nhân dân. Mối quan hệ bền chặt được thể hiện trong Tuyên bố về Tăng cường quan hệ Đối tác Toàn

145 Khu công nghệ cao Sài Gòn, Siemens, Autodesk, AWS Educate, DOW Vietnam, eSilicon, Microsoft, National Instruments, Oracle Academy, Pearson Education, Rockwell Automation, Intel và Wiley

146 Chính phủ Úc - <https://www.dfat.gov.au/geo/vietnam/Pages/australia-viet-nam-comprehensive-partnership>

diện Australia – Việt Nam, tháng 3/2015, trong đó, ba lĩnh vực hợp tác phát triển chính được nêu là: cải cách kinh tế, cơ sở hạ tầng giao thông và giáo dục.

Australia cam kết hợp tác chặt chẽ với khu vực tư nhân để đảm bảo đào tạo đáp ứng nhu cầu của ngành, cung cấp hỗ trợ kỹ thuật để nâng cao năng lực tổ chức trong ứng dụng kỹ năng. Các hoạt động chính của chính phủ Úc tại Việt Nam trong việc phát triển kỹ năng được đặt trong chương trình Aus4Skills. Học bổng Australia Awards cũng là học bổng rất nổi tiếng nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại Việt Nam thông qua cơ hội học tập dài hạn tại đất nước Úc.

Aus4Skills là một chương trình kéo dài 5 năm bắt đầu từ tháng 2 năm 2016 nhằm hỗ trợ Việt Nam tiếp cận và sử dụng các kỹ năng và năng lực kiến thức chuyên môn, kỹ thuật trình độ cao để đóng góp vào sự phát triển bền vững về kinh tế và xã hội của đất nước. Chương trình gồm 5 hợp phần, trong đó hợp phần “Thúc đẩy sự tham gia của doanh nghiệp trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp” bắt đầu từ tháng 4 năm 2017.¹⁴⁷ Tổng kinh phí của chương trình trong giai đoạn 2016 - 2020 là 146 triệu AUD cho tất cả các lĩnh vực¹⁴⁸.

Trong giai đoạn 2016 - 2020, các hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực của Úc tại Việt Nam là có chọn lọc và xây dựng dựa trên các lĩnh vực mà Úc đã có chuyên môn và kinh nghiệm vững chắc¹⁴⁹. Thông cáo mới nhất về chiến lược hợp tác của Úc tại Việt Nam bao gồm 03 trụ cột chính: (1) An ninh y tế; (2) Ổn định và (3) Phục hồi kinh tế. Trong đó, mục tiêu (3) nêu rõ hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực công nghiệp thông qua phát triển kỹ năng, đặc biệt là thông qua giáo dục nghề nghiệp. Đặc biệt, các hoạt động nhằm tăng cường giáo dục nghề nghiệp; tăng cường các tiêu chuẩn quản trị trường đại học và đảm bảo chất lượng đối với các trình độ giáo dục đại học, bao gồm cả học trực tuyến.

Kể từ năm 2018, chương trình hỗ trợ kỹ năng của Úc đã ưu tiên lĩnh vực logistic, hợp tác với Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) nhằm thúc đẩy sự tham gia của các doanh nghiệp vào các hoạt động giáo dục nghề nghiệp trong lĩnh vực vận tải và logistics. Ưu tiên này xuất phát từ nhu cầu thực tế của các trường đào tạo nghề của Việt Nam trong việc thiết lập một chương trình đào tạo chính thức về logistics và thế mạnh của Úc trong lĩnh vực này. Chương trình đã được triển khai thí điểm tại Đồng Nai, TP HCM và Vũng Tàu. Phương pháp tiếp cận đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực (CBTA) đã được áp dụng để nâng cao năng lực cho các giáo viên và giảng viên tham gia.

Trong giai đoạn tiếp theo đến năm 2025, chương trình này sẽ được mở rộng ra phía Bắc tại Hải Phòng và Điện Biên. Mô hình hợp tác trong lĩnh vực logistics giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, các doanh nghiệp logistics và Hiệp hội Doanh nghiệp dịch vụ Logistics Việt Nam (VLA), với sự hình thành và hoạt động của Hội đồng Tư vấn Kỹ năng nghề ngành Logistics (LIRC), được kỳ vọng sẽ cung cấp một kinh nghiệm quý giá và các bài học kinh nghiệm để áp dụng cho toàn bộ hệ thống đào tạo nghề.

Về giáo dục đại học, hợp phần “Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường đại học miền núi phía Bắc” đã được triển khai nhằm nâng cao chất lượng cho 3 trường đại học mục tiêu¹⁵⁰, gồm xây dựng mô hình đại học tự chủ, nâng cao năng lực quản trị của lãnh đạo các trường, tăng cường công tác đảm bảo chất lượng và cung cấp các phương pháp giảng dạy tiên tiến cho học sinh thiểu số. Trong giai đoạn

147 <http://australiaawardsvietnam.org/>

148 Aus4skills - <https://www.dfat.gov.au/about-us/publications/Pages/vietnam-aus4skills-fact-sheet>

149 Chương trình Phát triển Nguồn nhân lực Australia-Việt Nam, 2016-2020 - <https://www.dfat.gov.au/sites/default/files/australia-vietnam-human-resource-development-program-2016-2020>

150 Trường Đại học Thái Nguyên, Trường Đại học Nông Lâm Thái Nguyên, Trường Đại học Tây Bắc

tiếp theo, chương trình sẽ phối hợp với Bộ GD&ĐT để nâng cao năng lực quản trị trường đại học, phát triển mô hình Hội đồng trường đại học và hỗ trợ thực hiện Khung trình độ quốc gia về giáo dục đại học của Việt Nam.

Vào năm 2021, Úc đã công bố chiến lược đối tác mới của mình với Việt Nam với tên gọi Chiến lược tăng cường hợp tác kinh tế Việt Nam - Australia (Enhanced Economic Engagement - EEEs). Tất cả các chương trình hỗ trợ của chính phủ Úc với Việt Nam trong tương lai sẽ được định hướng dựa trên chiến lược hợp tác EEEs này, nói cách khác, việc thiết kế trọng tâm chương trình và đánh giá hiệu quả của tất cả các chương trình hiện tại và tương lai (bao gồm phát triển NNL) sẽ được định hướng bởi các nguyên tắc của EEEs.

Cơ quan Phát triển Quốc tế Đan Mạch¹⁵¹ (DANIDA)

Việt Nam và Đan Mạch đã có hơn 10 năm hợp tác trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo. Theo chương trình toàn cầu “Hợp tác với Đan Mạch”, giáo dục được chọn là lĩnh vực hợp tác chiến lược giữa hai nước. Giáo dục nghề nghiệp được quyết định trở thành lĩnh vực chiến lược, với việc khởi động dự án “Hợp tác ngành chiến lược giữa Đan Mạch-Việt Nam (SSC) trong lĩnh vực thiết kế đồ họa và nội thất (2017 - 2019).

Dự án giải quyết khoảng cách giữa kết quả của các trường GDNN và các kỹ năng và năng lực mà doanh nghiệp yêu cầu. Mục đích của dự án là hỗ trợ sự phát triển của hệ thống GDNN ở Việt Nam nhằm đáp ứng nhu cầu về kỹ năng và trình độ của thị trường lao động bằng cách tăng cường liên kết ngành với các trường GDNN và thúc đẩy việc học tập trong hệ thống GDNN Việt Nam. Dự án bao gồm bốn trụ cột giải pháp chính:

- (1) Thành lập các hội đồng kỹ năng nghề nghiệp địa phương (LOSC) để tạo điều kiện cho sự hợp tác và đối thoại chặt chẽ và có hệ thống giữa nhà trường-doanh nghiệp về nhu cầu kỹ năng và các chương trình GDNN.
- (2) Xây dựng và điều chỉnh các chương trình GDNN cho phù hợp với nhu cầu kiến thức, kỹ năng và năng lực của các doanh nghiệp địa phương, thúc đẩy học tập dựa trên công việc.
- (3) Tăng cường sự tham gia của các doanh nghiệp trong lĩnh vực giáo dục bằng cách tuyển dụng của các doanh nghiệp để tạo cơ hội thực tập cho sinh viên GDNN.
- (4) Nâng cao năng lực cho đại diện doanh nghiệp, cán bộ quản lý trường dạy nghề, giáo viên và nhân sự của doanh nghiệp.

Dự án này được thực hiện tại 4 trường cao đẳng do Bộ LĐTB-XH lựa chọn, gồm trường Cao đẳng nghề Công nghệ Nông lâm Đông Bắc (Lạng Sơn) và trường Cao đẳng nghề Công nghệ và Nông lâm Nam Bôk (Bình Dương) ngành Nội thất, trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hà Nội (Hà Nội) và Trường Cao đẳng Nghề Thành phố Hồ Chí Minh (TP. Hồ Chí Minh) ngành Thiết kế đồ họa. Đại diện các trường cao đẳng, hơn 19 doanh nghiệp (Việt Nam, Đan Mạch và các doanh nghiệp nước ngoài khác), VCCI và các hiệp hội doanh nghiệp liên quan đã tham gia thành lập và vận hành Hội đồng kỹ năng nghề nghiệp địa phương (LOSC).

Một Ban Lãnh Đạo chịu trách nhiệm điều hành tổng thể dự án, với sự tham gia của Đại sứ quán Đan Mạch, Bộ GD&ĐT và Bộ LĐTB-XH Việt Nam, Bộ Giáo dục và Bộ Giáo dục Đại học và Khoa học Đan Mạch.

151 Sách trắng Thúc đẩy giáo dục nghề nghiệp kép ở Việt Nam, TCGDNN và Bộ Giáo dục Đan Mạch

Giai đoạn 2 của Dự án (2020-2023) hỗ trợ 12 trường cao đẳng ở 3 ngành nghề: thiết kế đồ họa, thiết kế nội thất và thực phẩm. Trong giai đoạn này, có nhiều mục tiêu khác nhau, bao gồm (1) thúc đẩy mối liên kết chặt chẽ giữa trường học, chính quyền và doanh nghiệp; (2) tăng cường quyền tự chủ, thúc đẩy quản trị của các cơ sở GDNN; (3) nâng cao năng lực cho cán bộ và giáo viên về phát triển GDNN và quản lý sự thay đổi trong GDNN; (4) Tăng cường hợp tác giữa các cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp trong các lĩnh vực liên quan và tăng cường các hoạt động thu hút người trẻ theo học GDNN; (5) thúc đẩy hợp tác và trao đổi giáo viên và cán bộ quản lý GDNN giữa Việt Nam và Đan Mạch.

Cơ quan Phát triển Pháp (AFD)

Việt Nam là đối tác chiến lược của Pháp và là một trong những nước thụ hưởng chính từ nguồn vốn ODA do AFD phân bổ. AFD cũng là một nhà tài trợ tiêu biểu được công nhận trong cộng đồng các nhà tài trợ của Việt Nam, với 27 năm kinh nghiệm trong việc hỗ trợ Việt Nam. Viện trợ của AFD cho giai đoạn 2016-2020 được xác định trong Khung can thiệp của quốc gia cho Việt Nam, phù hợp với Khung can thiệp của khu vực châu Á (2013–2016) và chiến lược phát triển của các cơ quan chức năng Việt Nam - đặc biệt là chiến lược phát triển Kinh tế - Xã hội 10 năm, và chiến lược tăng trưởng xanh. Một mục đích rõ ràng được đề cập nhất quán trong chiến lược hỗ trợ của AFD đối với Việt Nam là "hỗ trợ Việt Nam trên con đường tăng trưởng xanh và bền vững¹⁵². Do đó, biến đổi khí hậu, tăng trưởng xanh và khả năng phục hồi của các vùng lãnh thổ là những chủ đề chính cho các can thiệp của AFD. Ba mục tiêu hoạt động được chỉ ra:

1. Thúc đẩy phát triển đô thị thân thiện với môi trường và có khả năng chống chịu
2. Hỗ trợ khu vực sản xuất đạt được hiệu suất được cải thiện, đặc biệt là trong các lĩnh vực môi trường và xã hội
3. Đồng hành cùng Việt Nam đối phó với những thách thức do biến đổi khí hậu và thiên tai gây ra

Ba mục tiêu được chia thành 5 hoạt động, trong đó hoạt động "Hỗ trợ đào tạo nghề (bao gồm cả giáo dục đại học) phù hợp với nhu cầu của nền kinh tế" được các cơ quan chức năng Việt Nam yêu cầu nhằm đáp ứng nhu cầu của khu vực sản xuất.

Dự án "Hỗ trợ các trung tâm giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao tại Việt Nam" (2012-2019, 25 triệu EUR) là dự án thứ 2 của AFD trong lĩnh vực đào tạo nghề. Năm trường được hưởng lợi từ dự án này gồm Trường Cao đẳng Cơ khí Nông nghiệp (Vĩnh Phúc), Trường Cao đẳng Cơ điện Xây dựng Việt Xô (Ninh Bình), Trường Cao đẳng nghề Nghi Sơn (Thanh Hóa), Trường Cao đẳng Kỹ nghệ Dung Quất (Quảng Ngãi) và Trường Cao đẳng Công nghệ Quốc tế LILAMA 2 (Đồng Nai)¹⁵³. Dự án nhằm cải tạo 5 trường trở thành trung tâm xuất sắc và có thể đào tạo chất lượng cao theo mô hình của Pháp. Nhờ dự án này, các thiết bị đã được mua phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, một tòa nhà đã được xây dựng (tòa nhà e-learning tại Trường Cao đẳng Lilama 2) và các giảng viên và cán bộ quản lý nhà trường được hưởng lợi từ việc nâng cao năng lực. Đã xây dựng 6 khóa đào tạo: hàn, cắt kim loại, điện công nghiệp, cơ khí ô tô, kỹ thuật viên lắp đặt thiết bị viễn thông và kỹ thuật viên mạng cáp quang.¹⁵⁴

152 Khung can thiệp: Việt Nam 2016-2020 <https://www.afd.fr/en/ressources/intervention-framework-vietnam-2016-2020>

153 Trang web TCGDNN - <http://gdnn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/37230/seo/TRAO-DOI-VE-BAO-CAO-DANH-GIA-KET-QUA-CUA-DU-AN-DAU-TU-PHAT-TRIEU-CAC-TRUONG-DAY-NGHE-CHAT-LUONG-CAO-SU-DUNG-VON-ODA-CUA-CHINH-PHU-PHAP/Default.aspx>

154 Trang web AFD - <https://www.afd.fr/en/carte-des-projets/support-high-quality-vocational-training-centres-vietnam?origin=https://www.afd.fr/en/page-region-pays/vietnam>

Để tiếp nối thành công của dự án này, khả năng xúc tiến dự án “Đầu tư xây dựng hệ thống giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao tiếp cận các nước phát triển G20” đã được thảo luận giữa đại diện AFD và TCGDNN vào tháng 6 năm 2021. Trọng tâm đầu tư trong các ngành công nghiệp tương lai, các ngành nghề cụ thể như hàng không, vũ trụ, năng lượng sạch, logistics, các ngành của Cách mạng Công nghiệp 4.0 và nền kinh tế số được TCGDNN đề xuất và AFD sẽ xem xét cùng với đánh giá nhu cầu hiện tại của hệ thống giáo dục nghề nghiệp Việt Nam.

Cơ quan Hợp tác Phát triển Ý (IDC)

Lĩnh vực đào tạo nghề nghiệp là một trong những ưu tiên trong quan hệ đối tác chiến lược Việt Nam - Ý bên cạnh môi trường, quản lý nước, cảnh báo lũ lụt, hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ và chăm sóc sức khỏe.

Ba chương trình đã được triển khai từ năm 2015 - 2016¹⁵⁵:

(1) Hỗ trợ Khả năng Việc làm và Hòa nhập Xã hội vào các Trường Giáo dục Nghề nghiệp của Việt Nam

IDC hợp tác với TCGDNN để nâng cấp ba trường cao đẳng dạy nghề tại Hà Nội, Huế và Quảng Nam thông qua việc xây dựng nhà xưởng và cung cấp máy móc tiên tiến, đào tạo nhân viên, cập nhật giáo trình đào tạo và phát triển dịch vụ hướng nghiệp. Chương trình nhằm nâng cao năng lực cạnh tranh của sinh viên tốt nghiệp để đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động.

(2) Trung tâm đào tạo nghề cho Phục hồi và Bảo tồn Di sản Văn hóa

IDC hợp tác với Đại học Politecnico di Milano (POLIMI) và UBND tỉnh Quảng Nam thành lập trung tâm đào tạo nghề chuyên về khôi phục khảo cổ và phòng thí nghiệm, đồng thời đào tạo một số kỹ thuật khôi phục, từ những kỹ thuật khôi phục truyền thống nhất đến những hình thức khôi phục hiện đại, bao gồm cả lập trình CNTT chuyên dụng.

(3) Nâng cao việc làm cho người trẻ thông qua Kết nối Trường học - Doanh nghiệp tại Bắc Ninh

Chương trình nhằm cải thiện khả năng tiếp cận thị trường lao động và nâng cao mức lương trung bình của trẻ tại Bắc Ninh. Đối tượng thụ hưởng của chương trình này là hai trường dạy nghề địa phương và một trung tâm lon phục hồi chức năng cho người tàn tật. Các hoạt động chính là xây dựng các khóa học, đào tạo nhân viên và thiết lập mối liên kết giữa GDNN và doanh nghiệp.

Hợp phần đào tạo cũng được bao gồm trong các chương trình khác, ví dụ, chương trình về sự phát triển của các doanh nghiệp vừa và nhỏ. Trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, “Trung tâm Y tế Carlo Urbani” cũng cung cấp nâng cao năng lực thể chế, đào tạo và giáo dục trình độ cao cho Trường Đại học Y Dược Huế.

Các hình thức đào tạo khác nhau cũng được cung cấp thông qua các sáng kiến khác. Ví dụ, chương trình phòng chống buôn bán người giữa Việt Nam, Campuchia và Lào, được thực hiện với sự hợp tác của IOM, nhằm giảm thiểu tình trạng dễ bị tổn thương về kinh tế của người di cư và gia đình của họ trong các cộng đồng nguồn thông qua đào tạo kỹ năng và giới thiệu việc làm.

Hội đồng Anh (British Council)

Hội đồng Anh tại Việt Nam có hai sứ mệnh chính: (1) hỗ trợ Hội đồng Anh toàn cầu thực hiện chiến lược giáo dục toàn cầu và (2) hỗ trợ chính phủ Vương quốc Anh và các bên liên quan thúc đẩy hợp tác với các nước trên thế giới trong các lĩnh vực ưu tiên, đặc biệt là thúc đẩy các hoạt động tại Việt Nam bằng cách kết nối các vấn đề ưu tiên với kế hoạch phát triển của Việt Nam. Do Vụ phát triển quốc tế Anh quốc (DFID) đã rút hầu hết hỗ trợ cho Việt Nam, nên Hội đồng Anh có thể được coi là cánh tay nối dài cho hoạt động của chính phủ Anh trong các chương trình phát triển giáo dục.

Trong lĩnh vực giáo dục đại học, BC có chương trình toàn cầu Going Global Partnership 2021-2023 cũng đang được triển khai tại Việt Nam. Chương trình này được đặt tên là “Quan hệ Đối tác Quốc tế và Chất lượng Anh-Việt”, nhằm hỗ trợ phát triển và củng cố hệ thống đại học chất lượng tại Việt Nam và quốc tế hóa các chiến lược giáo dục đại học ở cả Vương quốc Anh và Việt Nam¹⁵⁶.

Kết quả mong đợi chính của chương trình là ¹⁵⁷:

- (1) Hỗ trợ nghiên cứu: hỗ trợ nghiên cứu, tìm hiểu thông tin chi tiết cho các báo cáo phân tích hoặc đưa ra các phát hiện về tình hình Việt Nam hiện nay để tìm kiếm các biện pháp can thiệp phù hợp;
- (2) Hệ thống củng cố: nâng cao hiệu quả hoạt động của ngành giáo dục đại học Việt Nam về giảng dạy, nghiên cứu, đổi mới và chuyển giao kiến thức chuẩn bị cho hội nhập khu vực và quốc tế. Các hoạt động bao gồm đưa ra lời khuyên về chính sách, chia sẻ kinh nghiệm của Vương quốc Anh trong việc phát triển hệ thống đảm bảo chất lượng và phát triển các chỉ số và khuôn khổ chính về hiệu suất hướng tới sự xuất sắc trong giảng dạy, nghiên cứu, đổi mới và chuyển giao kiến thức;
- (3) Các tổ chức quốc tế: cung cấp nguồn vốn nhỏ để thúc đẩy hợp tác giữa các trường đại học ở Việt Nam và Vương quốc Anh;
- (4) Nâng cao kết quả của sinh viên: nâng cao phẩm chất của sinh viên tốt nghiệp toàn cầu;

Về lĩnh vực GDNN, Hội đồng Anh tham gia dự án VET Toolbox của EU với tư cách là đối tác với bốn quốc gia khác. (Chi tiết thêm về dự án được trình bày trong ví dụ và danh sách phần sau)

Đại sứ quán Ireland – Cơ quan viện trợ Ireland (Irish Aid)

Cơ quan viện trợ Ireland (Irish Aid) đã thiết lập chương trình hợp tác phát triển tại Việt Nam và Tiểu vùng sông Mekong (Campuchia, Lào và Myanmar) từ năm 2005.

Sự tham gia của Ireland trong khu vực này được phản ánh trong *Chiến lược sứ mệnh hợp tác* giai đoạn 2017-2020, kết nối các hợp phần thương mại-phát triển-chính trị-giáo dục với nhau (trước đây được gọi là Văn bản chiến lược hợp tác quốc gia – vốn chỉ bao gồm chiến lược viện trợ phát triển). Chiến lược hợp tác mới nói trên được định hướng bởi chính sách về phát triển quốc tế, chiến lược Châu Á Thái Bình Dương của chính phủ Ireland và tham chiếu Kế hoạch Hành động Quốc gia về Sản xuất & Tiêu dùng Bền vững (SCP) của Việt Nam. Chiến lược sứ mệnh hợp tác cũng đưa ra 5 kết quả kỳ vọng, trong đó xây dựng năng lực nguồn nhân lực nằm trong Kết quả kỳ vọng số 4, nhằm hướng tới tăng trưởng kinh tế bao trùm và bền vững hơn cũng như các thể chế minh bạch và có trách nhiệm hơn ở Việt Nam.

156 Nguyên tắc tài trợ của Đối tác Toàn cầu

157 Trang web của Hội đồng Anh - <https://www.britishcouncil.org/education/he-science/going-global-partnerships/about>

Chương trình Chia sẻ và Kinh nghiệm Phát triển Ireland (IDEaS) được triển khai vào năm 2009 nhằm hỗ trợ nâng cao năng lực và tăng cường mối liên kết chiến lược giữa Ireland và Việt Nam trong lĩnh vực giáo dục; nông nghiệp; nông sản thực phẩm; và doanh nghiệp và các thành phần kinh tế¹⁵⁸. Chương trình được xây dựng linh hoạt theo thời gian và từng hợp phần được xây dựng để đáp ứng nhu cầu phát sinh của Việt Nam.

- Nâng cao năng lực: Hỗ trợ các liên kết thể chế ngang hàng giữa các tổ chức của Ireland và Việt Nam thông qua hội thảo đào tạo, nghiên cứu chung, hội thảo, v.v. Nông nghiệp, giáo dục, phát triển khu vực tư nhân và phát triển kinh tế đã được các đối tác Việt Nam xác định là các lĩnh vực ưu tiên chia sẻ kinh nghiệm và phát triển năng lực
- Chương trình học bổng (2007-2020) nhằm cung cấp học bổng cho sinh viên trong khu vực đến học tập tại Ireland, tập trung vào các kỹ năng thị trường lao động và khoa học, công nghệ, kỹ thuật và toán học cũng như một số cơ hội phát triển kinh doanh và khởi nghiệp
- Chương trình trao đổi giáo dục song phương Việt Nam và Ireland (VIBE) được triển khai từ năm 2015 nhằm thúc đẩy mối liên kết giữa các trường đại học và cơ quan nghiên cứu tại Việt Nam và Ireland. Chương trình đã hỗ trợ 19 dự án trong các lĩnh vực khác nhau: phát triển giáo dục, nghiên cứu chung, cạnh tranh khởi nghiệp, trao đổi giảng viên và sinh viên, v.v.

Bên cạnh đó, học bổng cũng được cung cấp thông qua chương trình nghiên cứu sinh Ireland trong khuôn khổ chương trình học bổng Global Irish Aid.

Chiến lược Sứ mệnh mới cho giai đoạn 2023 - 2027 sẽ được công bố vào năm 2022 và sẽ đưa ra các lĩnh vực trọng tâm và can thiệp được đề xuất, phù hợp với chính sách hợp tác phát triển của Ireland¹⁵⁹. Trong khi năm 2021 là năm chuyển giao thì 2022 sẽ là năm chiến lược kéo dài 1 năm do đại dịch Covid-19 và chủ yếu tập trung triển khai chương trình thí điểm cho giai đoạn tiếp theo.

Trong khuôn khổ chương trình phát triển NNL với Việt Nam, hiện tại Học viện Nông nghiệp Việt Nam và Đại học Quốc gia Hà Nội là hai trường đại học mục tiêu có quan hệ đối tác lâu dài và có kết quả hợp tác tốt sẽ là đối tác quan trọng có vai trò chủ động hơn trong các dự án tương lai. Về lĩnh vực mục tiêu, nông nghiệp được ưu tiên vì Ireland có lợi thế so sánh và kinh nghiệm phong phú về nông nghiệp và thực phẩm. Bên cạnh đó, nông nghiệp là ưu tiên của cả khu vực phát triển và khu vực thương mại, do đó, chương trình nhằm tạo đòn bẩy hiệu quả để đáp ứng các mục tiêu phát triển và thương mại.

4.2 Một số thảo luận và bài học kinh nghiệm từ quan điểm của các nhà tài trợ

a. Cách tiếp cận chiến lược trong hỗ trợ phát triển NNL: (1) tiếp cận dựa trên đánh giá nhu cầu hệ thống của lĩnh vực GDĐH & GDNN, (2) tiếp cận thiết kế dự án dựa trên nhu cầu NNL của ngành; và (3) tiếp cận mang tính viện trợ phát triển

Sàng lọc thông qua các chiến lược nhà tài trợ khác nhau trong phát triển NNL, có ba cách tiếp cận chính giúp các nhà tài trợ, đặc biệt là các nhà tài trợ song phương định vị chiến lược của mình trong hệ sinh thái hỗ trợ phát triển NNL. Dưới đây là một số diễn giải chi tiết dựa trên các cuộc thảo luận

158 Chiến lược sứ mệnh của Đại sứ quán Ireland, Việt Nam 2017-2020

159 Trang web Irish Aid - <https://www.irishaid.ie/what-we-do/countries-where-we-work/our-partner-countries/vietnam/>

phỏng vấn và nghiên tại bàn về các chiến lược của các nhà tài trợ, với mục đích trình bày như một bài học kinh nghiệm cho JICA để xem xét các cách tiếp cận chiến lược phát triển NNL ở Việt Nam:

Tiếp cận phương pháp nghiên cứu		Ưu điểm
(1) Tiếp cận dựa trên đánh giá nhu cầu hệ thống của lĩnh vực GDĐH & GDNN	<p><i>Ưu tiên hành động được thúc đẩy bởi</i> : Các vấn đề phát triển ngành hệ thống GDĐH/GDNN</p> <p>Các nhà tài trợ nhằm mục đích đáp ứng các vấn đề hệ thống chuyên sâu của ngành GDĐH hoặc GDNN là cơ sở quan trọng nhất để xác định phương hướng, phạm vi và ra quyết định,</p> <p>Thông thường, dự án quy mô lớn với nhiều biện pháp can thiệp hoặc một loạt các dự án có liên quan với nhau được thiết kế đặc biệt nhằm mục đích có tác động sâu sắc và lâu dài đến ngành GDĐH/GDNN</p> <p><i>Ví dụ:</i> GIZ để chuyển đổi toàn diện quá trình cải cách hệ thống GDNN ở Việt Nam; USAID thể hiện định vị rõ ràng là nhà tài trợ hàng đầu hỗ trợ cải cách GDĐH với một loạt dự án thúc đẩy các mô hình GDĐH mới và quyền tự chủ về GDĐH</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hiểu biết sâu sắc về lĩnh vực GDĐH/ GDNN, thiết kế dự án thường có cơ sở vững chắc để phát triển, giám sát và đánh giá mạnh mẽ ✓ Xây dựng mối quan hệ lâu dài với các đối tác địa phương, đặc biệt là đối tác chính phủ ✓ Rút kinh nghiệm & Đánh giá tác động tốt hơn ✓ Định vị tốt hơn / xây dựng thương hiệu nhà tài trợ nhất quán đối với cơ quan chính phủ và cộng đồng
(2) <i>Tiếp cận dựa trên nhu cầu NNL của ngành</i>	<p><i>Ưu tiên hành động được thúc đẩy bởi:</i> Nhu cầu nhân lực trong một ngành công nghiệp cụ thể</p> <p>Phát triển NNL ở đây được hiểu rộng là phát triển kỹ năng, Nhà tài trợ có mục tiêu đáp ứng nhu cầu kỹ năng, nhân lực cụ thể của một ngành,</p> <p>Có thể bao gồm cả hoạt động trong lĩnh vực GDĐH, GDNN và các vấn đề nhân lực chất lượng cao & vấn đề khác với mục tiêu đóng góp phát triển lâu dài cho một ngành cụ thể</p> <p><i>Ví dụ:</i> Đại sứ quán Úc với chương trình Aus4Skills có nhiều biện pháp can thiệp cả trong hệ thống GDĐH và GDNN, tối đa hóa việc đáp ứng nhu cầu phát triển của lĩnh vực logistics trên nhiều mảng vấn đề NNL</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hiểu biết sâu sắc về một ngành và tác động tốt hơn đối với sự hợp tác chiến lược về đối tác kinh tế ✓ Tận dụng tốt hơn nhiều bên liên quan trong ngành ở cả trong nước và Việt Nam ✓ Xây dựng thương hiệu nhà tài trợ tích cực đối với ngành và các bên liên quan của chính phủ
(3) Tiếp cận phương pháp phát triển viện trợ	<p><i>Ưu tiên được thúc đẩy bởi:</i> mục tiêu phát triển xã hội, mục tiêu hỗ trợ các nhóm yếu thế</p> <p>Thông thường, hỗ trợ liên quan đến đầu tư vào cơ sở hạ tầng cho GDNN ở cộng đồng khó khăn, cung cấp cơ hội giáo dục bình đẳng và hòa nhập</p> <p><i>Ví dụ:</i> KOICA có lịch sử hỗ trợ lâu dài cam kết hỗ trợ phát triển cơ sở hạ tầng và đảm bảo tiếp cận đào tạo kỹ năng cho các cộng đồng yếu thế, dễ bị tổn thương, cộng đồng bản địa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Đóng góp vào mục tiêu phát triển bền vững quốc gia ✓ Xây dựng thương hiệu nhà tài trợ tích cực đối với các bên liên quan của chính phủ và các địa phương

Trên thực tế, cả ba cách tiếp cận trên có thể được xem xét đồng thời, tuy nhiên, có thể nhận thấy rằng các nhà tài trợ lớn trong lĩnh vực phát triển NNL thường có một cách tiếp cận dẫn dắt khi thiết kế chiến lược hợp tác tại Việt Nam.

b. Tập trung và thực tế trong thiết kế và triển khai hoạt động hỗ trợ

Đây là bài học đối với các dự án hỗ trợ quy mô nhỏ, nhưng đồng thời cũng là khuyến nghị của một số nhà tài trợ và cơ quan nhà nước khi trao đổi về khuyến nghị đối với JICA về các lựa chọn hoạt động, đặc biệt là trong lĩnh vực GDNN. Một mặt, mỗi vấn đề trong hệ thống GDNN cần có cam kết lâu dài và đủ hỗ trợ thiết thực cho đến khi các cơ sở GDNN có thể phát triển năng lực và đạt được các kết quả cụ thể. Mặt khác, các dự án quy mô nhỏ nhưng linh hoạt, có đầu ra rõ ràng và đáp ứng được nhu cầu thực tế sẽ được các đối tác trong nước đánh giá cao. Một dự án, bất kể quy mô tài trợ, nên được phát triển dựa trên những hiểu biết sâu sắc về những thách thức thực tế của các đối tượng mục tiêu.

Ví dụ Trường hợp – Dự án EU VET Toolbox

VET Toolbox là sự hợp tác của các cơ quan phát triển châu Âu, bao gồm British Council (Anh), Enabel (Bỉ), Expertise France (Pháp), GIZ (Đức), LuxDev (Luxembourg) và AFD (Pháp). Dự án được đồng tài trợ bởi Liên minh Châu Âu và Bộ Hợp tác Kinh tế và Phát triển Liên bang Đức (BMZ).

Mô hình can thiệp ở Việt Nam hầu như là các dự án ngắn hạn, can thiệp tức thời nhưng vẫn có tác động đến hệ thống. Can thiệp cốt lõi: tăng cường khả năng đánh giá năng lực GDNN theo tiêu chuẩn quốc tế

Chương trình này bao gồm 2 giai đoạn:

- Giai đoạn 1 (2018-2020): Đánh giá năng lực thể chế bao gồm 4 trường tham gia: Trường Cao đẳng Nghề Cần Thơ, Trường Cao đẳng Kỹ thuật Công nghệ Nha Trang, Trường Cao Đẳng Nghề Đà Lạt và Trường Cao Đẳng Công nghệ Thủ Đức. Hai chuyên gia Anh đã được mời tiến hành khảo sát đánh giá sâu, sử dụng các công cụ hướng dẫn của Anh để đánh giá chất lượng giảng dạy và học tập, và hiện trạng, năng lực của cơ chế đảm bảo chất lượng tại các cơ sở GDNN này. Báo cáo đánh giá được trao đổi với từng trường và một báo cáo tổng thể đã được gửi như một khuyến nghị chính sách cho Tổng cục GDNN. Một công cụ để tự đánh giá đã được phát triển để giúp các trường phối hợp với Tổng cục GDNN xây dựng một khung đánh giá dành riêng cho Việt Nam.¹⁶⁰
- Giai đoạn 2 (khởi động vào 09/2021): Dự án đối sánh trình độ theo chuẩn quốc tế, hỗ trợ Tổng cục GDNN và 5 trường cao đẳng, bao gồm Trường Cao Đẳng Nghề Công Nghệ Việt - Hàn Bắc Giang (VKTECH); Trường Cao đẳng nghề Cơ điện Hà Nội (HCEM), Trường Cao Đẳng Nghề Đà Lạt (DALATVTC); Trường Cao đẳng Du lịch Huế (HUETC); và Trường Cao đẳng Kỹ Thuật Công Nghệ Bà Rịa - Vũng Tàu. Tương tự như giai đoạn 1, Ecctis, một tổ chức giáo dục uy tín của Vương quốc Anh và quốc tế về tiêu chuẩn kỹ năng và trình độ, được mời làm việc với Tổng cục GDNN và các trường cao đẳng nghề tại Việt Nam để thực hiện đánh giá tính độc lập và khách quan về các tiêu chuẩn bằng cấp nghề tại Việt Nam, lựa chọn một số tiêu chuẩn tiêu biểu quan trọng.¹⁶¹

Quá trình thực hiện dự án cho thấy thực trạng của hệ thống GDNN cần được giải quyết

- Các trường hầu hết có định hướng chiến lược còn yếu, hệ thống công cụ thực hành còn thiếu, không có sự tích hợp chiến lược trong thiết kế triển khai các chương trình đào tạo
- Hệ thống quản lý tại cơ sở thường được thiết kế để đáp ứng yêu cầu của quản lý nhà nước hơn là đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động, thiếu phương pháp tiếp cận theo định hướng thị trường;
- Phương pháp giảng dạy mang tính lý thuyết, thiếu kinh nghiệm thực tế

Để phát triển theo tiêu chuẩn quốc tế, trước tiên các cơ sở GDNN cần tham vấn cụ thể về những mặt còn yếu của họ để xác định mức độ ưu tiên của việc nâng cao năng lực

160 Trang web Hội đồng Anh- <https://www.britishcouncil.org/education/skills-employability/success-stories/vet-toolbox-international-benchmarking-vietnam-vocational-education-institutions>

161 Trang web Hội đồng Anh - <https://www.britishcouncil.vn/en/about/press/british-council-and-dvet-launch-qualification-benchmarking-project-eu-vet-toolbox>

Kỳ vọng kết quả

Dự án sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường và nâng cao việc đảm bảo chất lượng đầu ra đồng thời giúp trường đạt được mục tiêu về quốc tế hóa tiêu chuẩn đào tạo, cũng như đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực so với thị trường. Ngoài ra, các góp ý về chính sách sẽ giúp hệ thống Việt Nam đưa ra các biện pháp can thiệp phù hợp trong bối cảnh hội nhập quốc tế và tạo nền tảng cho sự hợp tác trong tương lai trong việc công nhận chứng chỉ giữa Việt Nam và Vương quốc Anh nói riêng, và sau này là với cộng đồng Châu Âu nói chung.

c. Lựa chọn đối tác triển khai phù hợp

Theo chia sẻ kinh nghiệm từ các nhà tài trợ, lựa chọn và phát triển đối tác phù hợp là chìa khóa thành công của một dự án hợp tác. Điều quan trọng là phải hiểu về vai trò của cơ quan quản lý và các đối tác triển khai có thể khác nhau, đồng thời nên lựa chọn các đối tác có thể đóng vai trò trung tâm trong các yếu tố thành công chính của một dự án. Cụ thể, trong hệ sinh thái GDNN, vai trò của Tổng cục GDNN có thể vừa là đối tác quản lý của chính phủ vừa là đối tác thực hiện dự án. Đây là tổ chức dẫn đầu tất cả các tiến trình cải cách GDNN như hoạch định chính sách, khởi xướng phát triển hệ thống cũng như điều phối các hoạt động thực tiễn với các cơ sở GDNN trên toàn quốc. Do đó, đây phải là tổ chức đầu mối cho các dự án tài trợ nào nhằm mục đích hỗ trợ phát triển GDNN. Mặt khác, Bộ Công Thương cũng là cơ quan quản lý phụ trách các trường cao đẳng nghề kỹ thuật chính cụ thể, nhưng không phải là cơ quan chính phủ chuyên trách về phát triển giáo dục nghề nghiệp. Do đó, cơ quan này có thể sẽ có hạn chế về kinh nghiệm triển khai thực tế và nguồn lực cho các dự án liên quan đến kinh nghiệm GDNN chuyên sâu.

Có một trường hợp chia sẻ quan trọng từ dự án Kỹ năng việc làm cho Việt Nam giai đoạn 2016 - 2020, hỗ trợ cho ba cơ sở GDNN ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Mặc dù mục đích và phương hướng của dự án này đã được xác định rõ ràng, nhưng dự án còn gặp nhiều hạn chế trong thực tế triển khai. Theo đánh giá của nhà tài trợ, dự án đã không thành công như mong muốn do các vấn đề trong việc lựa chọn đối tác thực hiện, thiếu hiểu biết sâu sắc về hệ thống GDNN và tương đối yếu trong quản lý rủi ro liên quan đến sự tham gia của các bên liên quan. Dự án hơi phụ thuộc vào đơn vị đồng triển khai cũng như cố gắng thu hút sự tham gia của các cấp chính quyền địa phương không phải là cơ quan quản lý GDNN, trong khi đó lại thiếu sự liên lạc và tham gia với Bộ LĐTB-XH, dẫn đến những hạn chế trong việc thực hiện. Một số bài học kinh nghiệm quan trọng¹⁶² bao gồm: (i) thông báo và thu hút sự tham gia của cơ quan chính phủ phù hợp liên quan đến quản lý GDNN ở cấp quốc gia (tức là TCGDNN - Bộ LĐTB-XH) để nhà tài trợ có thể nhận được lời khuyên, hướng dẫn và hỗ trợ chính thức trong việc phối hợp với các cơ sở GDNN cũng như ra quyết định tốt hơn liên quan đến nâng cao năng lực cho hệ thống; (ii) có được hiểu biết toàn cảnh hơn về các vấn đề hệ thống của ngành GDNN và tổng thể về sự tham gia của các nhà tài trợ khác để phân bổ nguồn lực chiến lược tốt hơn; (iii) tăng cường các hoạt động điều phối địa phương nhằm tăng cường sự phù hợp thực tế với các cơ sở dạy nghề địa phương tại Việt Nam, nhằm tăng hiệu quả gói hỗ trợ.

162 Tổng hợp bởi nhà tư vấn từ cuộc thảo luận phỏng vấn với tổ chức tài trợ

d. Xây dựng mối quan hệ tin cậy với các đối tác thực hiện thông qua cam kết mạnh mẽ, đồng phát triển các dự án, trao quyền và xây dựng năng lực

Trao quyền cho đối tác thực hiện, thúc đẩy quyền sở hữu của họ đối với dự án và thay đổi mối quan hệ từ quan điểm “nhà tài trợ - báo cáo” sang quan hệ phát triển đối tác, do đó có thể tăng “quyền tự chủ” và tính bền vững của dự án.

Ví dụ, ILO đã và đang phát triển quan hệ đối tác lâu dài với VCCI tại Việt Nam trong hầu hết các dự án. ILO tại Việt Nam đề xuất khung ý tưởng để tham khảo ý kiến của VCCI, sau đó hai bên cùng phát triển hồ sơ dự án đầy đủ. Sau đó, ILO sẽ tìm kiếm nguồn vốn từ các nhà tài trợ và VCCI sẽ thực hiện các thủ tục phê duyệt dự án. Trong đó, VCCI là chủ dự án và ILO là bên thực hiện dự án. Đối với mối quan hệ hợp tác lâu dài này, tất cả các dự án đều được thực hiện trên cơ sở thấu hiểu nhu cầu của đối tác cũng như sự tham vấn từ các chuyên gia của các bên liên quan. Vì vậy, các dự án của ILO đều rất thiết thực và hữu ích cho cả hai bên, tạo niềm tin và nền tảng cho sự bền vững.

Một ví dụ khác là Hội đồng Anh (BC) trong việc thực hiện dự án EU-VET Toolbox, BC hỗ trợ Tổng cục GDNN xây dựng đề xuất xin tài trợ từ EU, sau đó duy trì một kế hoạch hoạt động mà Tổng cục GDNN đóng vai trò là đầu mối điều phối và là đồng sở hữu của dự án, tổ chức chịu trách nhiệm thực hiện dự án với các trường GDNN hưởng lợi được lựa chọn. Trong khi đó, BC hoạt động nhiều hơn với tư cách là người hỗ trợ cung cấp tài chính hoặc nguồn lực chuyên môn. Cơ cấu này một mặt sẽ giúp trao quyền cho các cơ quan chính phủ trong việc thực hiện các đối tác, mặt khác, các đối tác GDNN cam kết hơn khi họ làm việc với các cơ quan quản lý.

Các nhà tài trợ như USAID cũng đầu tư nhiều nỗ lực để nâng cao năng lực của các cơ quan thực hiện địa phương theo hướng tổ chức chuyên gia độc lập có thể tiếp tục cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho các đối tượng địa phương hoặc xây dựng các cộng đồng chuyên gia có thể là nguồn tư vấn đáp ứng nhu cầu hợp tác từ các bên liên quan khác.

e. Thiết kế can thiệp đa tầng, tiếp cận nhiều bên liên quan trong mô hình thực hiện dự án, đặc biệt nhằm mục đích liên kết các cơ sở giáo dục với bên sử dụng lao động.

Nhiều dự án hợp tác của các nhà tài trợ trong phát triển NNL cho thấy mô hình tham gia của nhiều bên liên quan trong việc thực hiện dự án, đặc biệt với mục đích liên kết các cơ sở giáo dục với các bên liên quan đến nhu cầu lao động. Các ví dụ đã được trình bày trong chương 2 giải thích mô hình hỗ trợ từ chương trình Cải cách GDNN tại Việt Nam của GIZ và chương trình Aus4Skills trong việc hỗ trợ thành lập ban cố vấn ngành Logistics.

Thiết kế can thiệp đa bên có thể được học hỏi từ trường hợp của GIZ cho các dự án trên toàn hệ thống GDNN, nhằm mục đích can thiệp sâu và có kết quả có tác động về lâu dài.

Nghiên cứu trường hợp - Chương trình đổi mới GDNN ở Việt Nam hỗ trợ bởi GIZ		
Tiếp cận	Hoạt động	Đối tác/ Các bên liên quan
Cấp độ vĩ mô	<ul style="list-style-type: none"> Tư vấn khung pháp lý khuyến khích sự tham gia của khối tư nhân, doanh nghiệp vào lĩnh vực GDNN ✓ Xây dựng các thỏa thuận thể chế cho hệ thống người đào tạo trong công ty ✓ Xây dựng cơ chế cho khu vực doanh nghiệp tham gia vào việc tham vấn chính sách, dự báo và tiêu chuẩn hóa cũng như thực hiện đào tạo trong GDNN 	Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp (TCGDNN) và các bên liên quan khác
Cấp độ trung gian	<ul style="list-style-type: none"> Tăng cường năng lực của các đối tác để đóng vai trò điều phối tích cực hơn trong các hội đồng kỹ năng ngành. Làm việc với chính quyền cấp tỉnh để thiết lập các cơ chế hợp tác như hội đồng cấp tỉnh và cấp vùng với sự tham gia của các doanh nghiệp 	Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)
Cấp độ vi mô	<ul style="list-style-type: none"> Thí điểm mô hình hợp tác đào tạo 	11 cơ sở GDNN được chọn

Bài học có thể được rút ra từ trường hợp của chương trình Aus4Skills của Đại sứ quán Úc trong lĩnh vực logistics. Nhà tài trợ này khuyến khích mô hình được dẫn dắt bởi tác nhân ngành trong đó Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ logistics và VCCI đóng vai trò rất tích cực trong việc thiết kế, triển khai và thu hút các cơ sở GDNN hướng tới nhu cầu nhân sự của các doanh nghiệp logistics. Can thiệp đa tầng bao gồm các hoạt động ở cấp quản lý của chính phủ (hợp tác với Bộ GD&ĐT và Bộ LĐTB-XH) để xây dựng hệ thống chương trình, với VCCI và Hiệp hội Doanh nghiệp Dịch vụ Logistics Việt Nam theo mức độ nhu cầu của ngành, và với cụ thể cấp cơ sở giáo dục, và chương trình Australian Award cấp học bổng cho nhân sự chất lượng cao để phát triển ngành logistic tại Việt Nam trong tương lai.

f. Vai trò của điều phối viên/ cơ quan thực hiện tại địa phương để tăng cường truyền thông hiệu quả và giám sát & đánh giá

Do đội ngũ tổ chức tài trợ và các chuyên gia thường đến từ nước ngoài, trong nhiều trường hợp, nếu các nhà tài trợ không có các cơ quan thực hiện mạnh mẽ ở Việt Nam, việc giao tiếp trong quá trình thực hiện dự án có thể gặp nhiều khó khăn, đặc biệt là trong hai năm gần đây trong tình hình Covid-19. Để thu hẹp khoảng cách giao tiếp vốn rất quan trọng đối với sự thành công của dự án, các điều phối viên địa phương đóng một vai trò rất quan trọng. Một số quốc gia tài trợ tuyển dụng tư vấn viên cá nhân/ tư vấn tại địa phương cho thời gian dựa trên dự án. Các nhà tài trợ khác cũng có thể xác định việc thuê ngoài cho các cơ quan thực hiện độc lập để đảm bảo tất cả các phạm vi dự án được thực hiện và đạt được các mục tiêu theo hướng dẫn giám sát & đánh giá mạnh mẽ, đảm bảo phản ứng tích cực và kiểm soát tình hình thực tế (ví dụ: trường hợp của chương trình Aus4Skills).

g. Mang tới các mô hình đặc thù và giá trị gia tăng nhưng cần hài hòa với hệ thống tại Việt Nam

Hầu hết các nhà tài trợ đều mong muốn mang lại giá trị gia tăng kiến thức, kinh nghiệm, chuyên môn, nguồn lực từ nước sở tại để đóng góp vào sự phát triển hệ thống của Việt Nam, cũng như tạo nền tảng cho xu hướng hợp tác “viện trợ thương mại”. Điển hình trong lĩnh vực GDNN có thể kể đến mô hình KOSEN của Nhật Bản, mô hình đào tạo kép trong GDNN của Đức, mô hình Trung tâm xuất sắc của Úc... Một mặt, điều này tạo ra nhiều cơ hội học tập cho các đối tác Việt Nam nhưng mặt khác sẽ tạo ra các vấn đề trùng lặp về hệ thống, cơ quan phía Việt Nam sẽ gặp khó khăn trong việc cố gắng tiếp thu các mô hình khác nhau để hài hòa về cơ sở pháp lý, hệ thống quản lý và phù hợp với bối cảnh phát triển đặc thù của Việt Nam.

Các nhà tài trợ, do đó cần thảo luận chặt chẽ với các cơ quan quản lý nhà nước liên quan để hiểu cơ sở pháp lý và sự phù hợp của mô hình hoạt động (ví dụ trong GDNN) với bối cảnh phát triển pháp lý và thực tiễn quản lý ở Việt Nam. Đây cũng là khuyến nghị đối với các nhà tài trợ về việc cho phép sự linh hoạt và điều chỉnh mô hình để phù hợp với đặc điểm của các bên liên quan Việt Nam

h. Phương pháp tiếp cận cơ sở & từ dưới lên để tăng tính cạnh tranh, phù hợp với mục đích, nhu cầu đối tượng thụ hưởng mục tiêu, kỳ vọng mang tới chất lượng hoạt động hỗ trợ tốt hơn

Ví dụ như các chương trình học bổng, không giống như học bổng JICA - JDS thực hiện thông qua đối tác Chính phủ Việt Nam; nhiều chương trình hỗ trợ của các nhà tài trợ khác thường có thiết kế linh hoạt hơn, tạo cơ hội mở theo nhu cầu hoặc tạo điều kiện cho các đơn đăng ký trực tiếp từ các tổ chức tại Việt Nam, các đối tác hợp tác (chương trình kêu gọi mở). Cách thức này cũng nhằm mục đích nâng cao hiệu quả xây dựng thương hiệu của chương trình học bổng, hiệu quả truyền thông và tăng cường chất lượng đầu vào.

Ví dụ, trong hợp tác quốc tế về GDĐH, Hội đồng Anh có “Chương trình hợp tác toàn cầu” tập trung vào việc tạo ra quan hệ đối tác hiệu quả giữa các trường đại học ở Vương quốc Anh và ở Việt Nam, chương trình này có một hợp phần cung cấp các khoản tài trợ nhỏ cho các trường đại học ở Vương quốc Anh và Việt Nam để đề xuất sáng kiến hợp tác chung (từ cả hai phía). Điều này sẽ có sự hỗ trợ hợp tác để phù hợp với nhu cầu hơn và phù hợp với định hướng phát triển của hai bên.

i. Hợp tác tích cực giữa các nhà tài trợ ở các cấp độ khác nhau

Một vấn đề cuối nhưng không kém phần quan trọng là khuyến nghị về sự hợp tác tích cực giữa các nhà tài trợ quốc tế. Một mặt, các chiến lược hỗ trợ của các nhà tài trợ song phương thường yêu cầu định vị rõ ràng của nhà tài trợ đó tại Việt Nam, tránh trùng lặp với chiến lược hành động của các nhà tài trợ khác, nhưng cũng đồng thời có nhu cầu về sự hợp tác của nhiều bên nhằm sử dụng nguồn lực và can thiệp có tác động lớn hơn cho cộng đồng. Các nhà tài trợ đa phương như Ngân hàng Thế giới cũng nhấn mạnh nhu cầu về cơ hội hợp tác rộng rãi với các nhà tài trợ song phương khác. Một số cấp độ hợp tác giữa các nhà tài trợ có thể được xem xét:

- (i) Đồng phát triển các dự án viện trợ phát triển - đòi hỏi sự hợp tác phức tạp nhất;
- (ii) Các nhà tài trợ thực hiện các dự án độc lập nhưng thảo luận chặt chẽ để liên kết các mục đích, hoạt động và sự hợp tác của các nhà tài trợ khác nhau nhằm hướng tới cùng một mục tiêu chung trong thiết kế & thực hiện dự án; (ví dụ: trường hợp hợp tác giữa GIZ, KOICA cho các chương trình phát triển hệ thống GDNN);

- (iii) Cộng tác trực tiếp ở cấp độ các hoạt động cụ thể, nhằm tối ưu tận dụng nguồn lực, chuyên môn, kinh nghiệm;
- (iv) Ở cấp độ rộng nhất nhưng vẫn rất quan trọng là nhu cầu về việc các nhà tài trợ thường xuyên trao đổi thông tin, chia sẻ bài học kinh nghiệm nhằm tránh chông chéo dự án hoặc trao đổi nhằm phát triển các hoạt động mới có thể tận dụng thành quả/ đối tác của các dự án hiện có của các nhà tài trợ khác. Các hợp tác trao đổi này có thể được thực hiện thông qua các kênh chính thức hoặc không chính thức khác nhau. Ví dụ, hiện tại, có một nhóm công tác của các nhà tài trợ đang hoạt động trong lĩnh vực giáo dục và Tổng cục GDNN cũng đang điều phối cho một nhóm công tác của các nhà tài trợ trong lĩnh vực GDNN, và tổ chức hội nghị các nhà tài trợ hàng năm. Sáng kiến này của Tổng cục GDNN cũng có thể có tiềm năng phát triển thành một nền tảng năng động hơn giúp các nhà tài trợ ở Việt Nam trong mảng phát triển NNL giao tiếp thường xuyên và hiệu quả hơn;

4.3 Danh sách các dự án đang triển khai về phát triển NNL của các nhà tài trợ tiêu biểu

Phần dưới đây trình bày các dự án hỗ trợ chính của các nhà tài trợ trong phát triển NNL, được phân loại theo lĩnh vực: lĩnh vực giáo dục đại học, lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp và hỗ trợ phát triển thị trường lao động. Để hiểu được tình trạng hiện tại và hướng hỗ trợ của các nhà tài trợ trong tương lai, nhóm nghiên cứu chủ yếu tập trung vào các dự án đang hoạt động hiện tại và trong tương lai.

(a) Các nhà tài trợ hỗ trợ các dự án trong Giáo dục Đại học

Hình 125: Các dự án hỗ trợ của các nhà tài trợ trong lĩnh vực GDĐH

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
Projects of Multilateral Donors						
The World Bank	Vietnam National University Development ¹⁶³	To improve the quality of teaching and research at 3 national universities by providing modern equipment and infrastructure for research, teaching and learning, and knowledge transfer Focus areas: materials science, biotechnology, ICT, environment and social-economic policy	Technical Assistance Financing	2020 - 2025	294.87 million USD	(1) Vietnam National University - HCMC (2) The University of Da Nang (3) Vietnam National University – Hanoi
	Support for Autonomous Higher Education Project (SAHEP) ¹⁶⁴	To improve the quality of teaching, research and institutional capacity of selected HEIs To strengthen the HE management system by supporting policy development and	Technical Assistance Financing	2017 - 2022	155 million USD	(1) MOET (2) Vietnam National University of Agriculture (3) Hanoi University of Science and Technology

163 World Bank - Project Information Document/ Integrated Safeguards Data Sheet (PID/ISDS) - 2018

164 World Bank - <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P156849>

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
		strengthening key HE subsystems				(4) Industrial University of HCMC (5) Hanoi National Economics University
	Vietnam Enhancing Teacher Education Program ¹⁶⁵	To strengthen teacher education institutions to enhance teacher and principal effectiveness through improved continuous professional development	Technical Assistance Financing	2016 - 2022	100 million USD	MOET 8 Lead Teacher Training Universities
	Vietnam New Model University Project ¹⁶⁶	To develop autonomous research-based university (VGU: Vietnam German University) To demonstrate new policy framework on governance, financing and quality in Vietnam's HE system	Financing Technical Assistance	2010 - 2021	180.40 million USD	MOET
Asian Development Bank	University of Science and Technology of Hanoi Development (New Model University) Project ¹⁶⁷	To develop a high-quality new model university that generates industry-relevant science & technology teaching & research: including physical facilities, management system, academic program quality	Financing (Loan)	2011-2023	190 million USD	(1) University of Science and Technology of Hanoi (USTH) (2) Vietnam Academy of Science & Technology (VAST)
	Tertiary Education Project in Southeast Asia	The project focuses on partnership and private sector engagement in tertiary education in Indonesia; the Philippines; Vietnam	N/a	Approved in 2019	20 million USD	N/a
	Vietnam: Second Health Human Resources Development project ¹⁶⁸	Target to increase the supply of a skilled health workforce; enhance the quality of health care in rural and underserved areas; by expanding and improving the quality of undergraduate health professional training programs, via design and operationalize new campuses in Hanoi Medical University (HMU) and the University of	Financing (Loan) Technical Assistance	2018-2023	Loan \$80 million Grant \$30 million	Hanoi Medical University (HMU) University of Medicine and Pharmacy at HCMC (UMP)

165 World Bank - <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P150060>

166 World Bank - <https://projects.worldbank.org/en/projects-operations/project-detail/P110693>

167 Asian Development Bank - <https://www.adb.org/projects/42079-013/main>

168 ADB - <https://www.adb.org/projects/40354-017/main>

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
		Medicine and Pharmacy at HCMC (UMP)				
Projects of Bilateral Donors						
The United States (USAID)	The Fulbright University Vietnam Support (FUV) ¹⁶⁹	Invest to establish and develop FUV as world-class university standard, strengthen governance system, build partnerships, expand academic programs; in order to develop FUV as a role model to drive reform of HE system	Technical Assistance	Since 2016	N/A	Fulbright University Vietnam
	Improving Access, Curriculum and Teaching in Medical Education and Emerging Diseases (IMPACT MED) Alliance ¹⁷⁰	Innovate curriculum & pedagogy of undergraduate medical education by working with 5 medical universities and policy makers; Develop laws and policies governing postgraduate medical education; Develop a model for postgraduate medical training throughout Vietnam	Technical Assistance (Focus on medical sector)	2016 - 2022	\$8.76 millions	The Partnership For Health Advancement In Vietnam (HAIVN)
	Building University-Industry Learning & Development through Innovation and Technology (BUILD-IT) Alliance ¹⁷¹	To create a world-class model to modernize and innovate technology and engineering (T&E) higher education: by collaborating with government, industry, academic partners to directly link HE to the needs of the private sector	Technical Assistance	2015 - 2023	N/A	(1) MOET (2) Arizona State University
	USAID-VIETNAM - Partnership for Higher Education Reform ¹⁷²	Enhance quality assurance systems at targeted universities; transform university finance to achieve institutional autonomy; faculty professional development & digitizing curriculum, improve research & innovation capacity; develop guidelines on university outreach & partnership with industries	Technical Assistance	2022 - 2026	\$14.20 million	(1) Vietnam National University - HCMC (2) The University of Da Nang (UD) (3) Vietnam National University – Hanoi (4) Indiana University

169 USAID - https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1861/FS_FUV_Jun2020_Eng.pdf

170 USAID - <https://www.usaid.gov/vietnam/documents/fact-sheet-improving-access-curriculum-and-teaching-medical-education-and-emerging>

171 USAID - https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/FS_BUILDIT_Aug2021_eng.pdf

172 USAID - <https://www.usaid.gov/vietnam/documents/partnership-higher-education-reform>

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
	One Health Workforce ¹⁷³ (under healthcare program)	An inter-disciplined project to connect 22 Vietnamese universities from the fields of medicine, veterinary science, nursing and public health to coordinate these efforts in Vietnam and to sustainably develop and deliver leading model programs to equip professionals with trans-disciplinary skills to address complex global health issues	Technical Assistance	2019 - 2024	\$600.000 annually	22 Vietnamese universities
	Vietnam Education Foundation (VEF) ¹⁷⁴	Scholarship & mentoring program	Technical Assistance	Since 2003	N/A	Vietnam Education Foundation
South Korea	Training program for the Vietnam National University of Agriculture to strengthen HR in the livestock industry in Vietnam ¹⁷⁵	To train more high-quality potential employees to work in the livestock industry in Vietnam	Technical Assistance	N/A – Launched in 08/2021	12.7 million USD	Vietnam National University of Agriculture
	Project on strengthening agricultural higher education of VNU-HCM ¹⁷⁶	To innovate curriculum & pedagogy, improve capacity of lecturers, teaching & training programs and strengthen Higher education - industry collaboration to meet demand of human resource in agriculture sector	Technical Assistance	2021-2028	9.00 million USD	(1) Vietnam National University – Ho Chi Minh City (VNU-HCM) (2) An Giang University
The United Kingdom	Internationalizing higher education in Vietnam ¹⁷⁷	Promote discussion, support government policy to improve connection of HE towards employment needs, build professional networks for knowledge sharing	Technical support	Since 2018	N/A	(1) British Council (2) MOET
Australia	Aus4Skills	A dedicated scheme to support professional development in Vietnam	Technical Support	2016-2020	146 million AUD	Government of Vietnam MOET

173 USAID - <https://www.usaid.gov/vi/vietnam/documents/one-health-workforce-next-gen>

174 VEF - <https://www.vef2.org/page/announcement.aspx>

175 VNUA - <https://eng.vnu.edu.vn/news-and-events/vietnam-national-university-of-agriculture-participating-in-the-project-on-strengthening-human-resources-in-the-livestock-industry-in-vietnam-with-the-financial-support-from-the-korea-international-cooperation-agency-koica-51857>

176 AGU - <https://www.agu.edu.vn/en/signing-ceremony-cooperation-agreement-between-vnu-hcm-and-korea-international-cooperation-agency>

177 British Council - <https://www.britishcouncil.vn/en/programmes/education/internationalisation>

Donor	Project name	Support directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
		This program provided support to two regional universities in the mountainous north-west to improve leadership and management, strengthen curriculum; and provide high quality post-graduate qualification through Australia Awards Scholarships			(whole project)	

Danh sách dưới đây giới thiệu các chương trình học bổng chính được cung cấp bởi sự hợp tác của các chính phủ nước ngoài:

Hình 126: Các chương trình học bổng chính do sự hợp tác của chính phủ nước ngoài cung cấp

Country	Scholarship/ Exchange program	Industry
Australia	Australia Awards Vietnam	-Governance and Economic Growth; Infrastructure and Transport; Water & sanitation; Education - Other sectors related to social development support: Gender Equality; Agriculture and Rural Development; Regional Stability and Human Rights; Disability; Climate Change; Healthcare
Switzerland	Swiss Government Excellence Scholarships for Foreign Scholars and Artists (SERI)	Technology of Applied Sciences Music and fine arts Other fields
Austria	Vietnam-Austria Scholarship Program	Natural Sciences, Technical Sciences, Medicine, Agriculture and Forestry, Veterinary Medicine, Social Sciences, Law and Economics
Belgium	The Belgian bilateral scholarship programme	Multi sectors
Canada	Canada-Vietnam Youth Development Scholarship	Economics; Engineering; Environmental studies Police/Correctional Services/Criminology Sciences (agricultural, chemistry, food and food processing, etc.)
Ireland	Ireland Fellows Programme IDEA scholarship	Multi sectors including economics and sciences
	Vietnam Ireland Bilateral Education Exchange (VIBE)	Agribusiness, Food Safety and Nutrition Environment and climate change Enterprise Development and Innovation Information Technology and Data analytics
New Zealand	New Zealand Development Scholarship	Climate change and Environment Disaster risk management Food security and agriculture Renewable Energy and Governance
Poland	Poland higher education scholarship	Engineering and technical sciences, agricultural sciences, exact sciences, and life sciences.
Portugal	Portugal Government Scholarship	Architecture; Law & Economics; Sciences; Engineering Pharmacy & Medicine; Arts; Psychology and Education Science
France	Excellence Scholarship Programme	Multi sectors
	The Eiffel Excellence Scholarship Program	Multi sectors
Germany	DAAD Scholarship	Multi sectors

Country	Scholarship/ Exchange program	Industry
South Korea	Global Korea Scholarship	Multi sectors
The UK	The Chevening Scholarship	Multi sectors
The US	Fulbright Scholarship	Multi sectors
The EU	Erasmus+ for higher education in Vietnam ¹⁷⁸	Multi sectors, provided by 28 EU member states and 6 others including Iceland, Liechtenstein, Norway, North Macedonia, Serbia and Turkey

(b) Các nhà tài trợ hỗ trợ các dự án trong lĩnh vực Giáo dục nghề nghiệp (GDNN)

Hình 127: Các dự án hỗ trợ của các nhà tài trợ trong lĩnh vực GDNN

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
Projects of Multilateral Donors						
The Asian Development Bank	Viet Nam: Skills Enhancement Project ¹⁷⁹	Develop high quality TVET; strengthen system governance and quality assurance frameworks Improve quality & management of TVET programs in 15 public & 5 private vocational colleges in economic zones	Financing (Loan)	2011 - 2018	70.00 million USD	MOLISA 15 public & 5 private vocational colleges
	Support for Human and Social Development in Southeast Asia (Education focus) ¹⁸⁰	To research and build monitoring and evaluation capacity for evidence-based policy making, education and TVET policy, labor market assessment, public-private partnerships, TVET regional partnership development	Technical Assistance	2019 - 2021	3.00 million USD (all project)	Consulting partners
	Support for Human and Social Development in Southeast Asia (Education focus)- Phase 2 ¹⁸¹	Phase 2 will focus on preparing COVID-19 and post-COVID-19 recovery responses	Technical Assistance	2021- 2024	\$ 3.5 million USD	Consulting partners
	Technology Enabled Innovation in Education in Southeast Asia ¹⁸²	Aiming to equitable and inclusive learning opportunities through the use of education technologies, in response to impact of Covid-19 on education, including TVET. Main actions are EdTech diagnostics, EdTech	Technical Assistance	2020 - 2023	2.00 million USD (for 4 countries)	Consulting partners & Edtech firms

178 The European Commission - Erasmus+ for higher education in Vietnam

179 ADB - Viet Nam: Skills Enhancement Project - 2019

180 ADB - <https://www.adb.org/sites/default/files/project-documents/52335/52335-001-tar-en.pdf>

181 ADB - <https://www.adb.org/projects/52335-002/main>

182 ADB - <https://www.adb.org/projects/54098-001/main>

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
		intervention pilot and scaling up				
	Viet Nam: Skills and Knowledge for Inclusive Economic Growth Project ¹⁸³	Upgrade the teaching and learning environments of national high-quality TVET institutes Strengthen the quality of soft skills training, develop demand-driven short-term skills programs for women and youth in disadvantaged communities	Financing (Grant & Loan)	2020 - 2023	78.00 million USD (Japan fund for poverty deduction 3 millions)	16 TVET institutions
British Council in Vietnam	EU VET ToolBox (an international facility/ project) ¹⁸⁴ Project in Vietnam: qualification benchmarking project	Overall, EU toolbox supports to build TVET system capabilities; fund initiatives to promote inclusion of disadvantaged groups In Vietnam, VET toolbox by British council now supports for international benchmarking of TVET institutions against England Regulated Qualifications Framework (RQF) and the European Qualifications Framework (EQF) ¹⁸⁵	Technical assistance	n/a (active project in 2021)	n/a (unclear budget scheme in Vietnam)	MOLISA Viet Nam - Korea Vocational Technology College of Bac Giang (VKTECH); Ha Noi College for Electro-Mechanics (HCEM), Dalat Technical and Vocational College (DALATVTC); Hue Tourism College (HUETC); and BRVT Vocational College
Projects of Bilateral Donors						
Germany	Reforming technical and vocational training in Viet Nam ¹⁸⁶	Improve and help Vietnam labor force adapt to meet the needs of a green and sustainable economy Act 1: Policy advice & Systemic reform Act 2: Centre of Excellence for vocational education	Technical Assistance	2010 - 2020	N/A	MOLISA

183 ADB - <https://www.adb.org/projects/49122-004/main>

184 <https://www.vettoolbox.eu/en/we-are>

185 British Council - <https://www.britishcouncil.vn/en/about/press/british-council-and-dvet-launch-qualification-benchmarking-project-eu-vet-toolbox>

186 GIZ - <https://www.giz.de/en/worldwide/18758.html>

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
	Programme Reform of TVET in Viet Nam II ¹⁸⁷	To make TVET Vietnam better align to the changing increasingly green and digital world of work Activities: advice on policy & administrative reform; support 11 high-quality TVETs, promote cooperation with business sector, foster digital transformation in TVET & promote green TVET and inclusiveness	Technical Assistance	2020 - 2023	N/A	MOLISA
South Korea	KOICA supports VN in providing vocational training for disadvantaged people ¹⁸⁸	Various projects to establish & build capacity for TVET institutions in Bac Giang, Nghe An, Thanh Hoa, Quang Binh, Da Nang, DakLak, Binh Dinh province to support social inclusion of vulnerable groups through education	Technical Assistance Financing	Active Since 1997	Total about 48 million USD from 2011-now	MOLISA Local authorities & TVET institutions in provinces
Australia	Aus4Skills ¹⁸⁹	As a dedicated scheme to realize the bilateral support framework: investing in professional and technical knowledge and skills, and assist workplaces to make good use of those enhanced skills, targeting both tertiary education & TVET	Technical support	2016 - 2020	146 million AUD (all areas)	Government of Vietnam MOET
France	Support for high quality vocational training centers in Vietnam ¹⁹⁰	Support to renovate 5 TVETs to become centre of excellence, enhance quality training based on French model Focus sectors: metal processing & mechanics Activities include: support for teaching equipment, transfer of training programs, capacity building for teacher & management	Technical Assistance Financing (grant)	2012 - 2019	25 million EUR	MOLISA

187 GIZ - <https://www.giz.de/en/worldwide/18723.html>

188 VGP - http://www.koica.go.kr/vnm_en/7668/subview.do

189 Australian government - <https://www.dfat.gov.au/about-us/publications/Pages/vietnam-aus4skills-fact-sheet>

190 AFD - <https://www.afd.fr/en/carte-des-projets/support-high-quality-vocational-training-centres-vietnam>

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget	Implementing counterpart
Canada	Vietnam Skills for Employment Project ¹⁹¹	Establish 02 high-level training centers for leaders of TVET institutions, and improve the quality of TVET delivery through partnerships between provincial authorities and community colleges in three provinces in Mekong Delta	Technical Assistance	2011 - 2020	17 million USD	VNU-HCMC 03 Colleges in Binh Thuan, Vinh Long, Hau Giang
Denmark (DANIDA)	Promoting Dual Technical Vocational Education and Training in Vietnam	The project enhances the cooperation between authorities, VET schools and enterprises in the furniture and graphic design sectors (food sector is added in phase 2), addressing skills gaps and competencies of VET school graduates to demand of labor market.	Technical Assistance	Phase 1: 2017 – 2019 Phase 2: 2020 - 2023	N/A	DVET 4 schools are beneficiaries in phase 1, and 12 in phase 2

(c) Danh sách các dự án hỗ trợ của các nhà tài trợ liên quan đến Phát triển thị trường lao động và kỹ năng lao động

Hình 128: Các dự án của các nhà tài trợ về vấn đề hỗ trợ lực lượng lao động, thị trường lao động

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget (million USD)	Implementing counterpart
Asian Development Bank	Regional: Support for a Regional Platform on Innovations in Education and HR Development for Competitiveness towards an Integrated ASEAN Community ¹⁹²	The project aims to strengthen capacity of education leaders and practitioners to address ASEAN-wide education and HRD issues	Technical Assistance	2013 - 2017	1.40	Southeast Asian Ministers of Education Organization Secretariat
	Viet Nam: Demand-Driven Skills Training for Poverty Reduction in the Cuu Long (Mekong) River Delta ¹⁹³	To improve the living standard of the poor and ethnic minorities by equipping them with relevant skills	Grant	2008 - 2013	1.30	MOLISA
International Labor Organization (ILO)	Better Work Viet Nam ¹⁹⁴	To improve working conditions, boost competitiveness of garment industry	Technical Assistance	Since 2009	N/A	MOLISA

191 Government of Canada - <https://w05.international.gc.ca/projectbrowser-banqueprojets/project-projet/details/a033388001>

192 ADB - <https://www.adb.org/projects/46070-001/main>

193 ADB - <https://www.adb.org/projects/41087-012/main>

194 Better Work - <https://betterwork.org/better-work-vietnam-home/?lang=vi>

Donor	Project/ Support program name	Directions/ Key actions	Type of support	Time frame	Budget (million USD)	Implementing counterpart
	Supporting to Viet Nam's Public Employment Policy (from Policy to Implementation) ¹⁹⁵	Developing an effective Public Employment Policy (PEP) by the end of 2017 that provides income earning opportunities for low income and disadvantaged groups	Technical Assistance	2015 - 2017	N/A	MOLISA and other relevant government agencies
	Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) ¹⁹⁶	Practical training and workplace improvement programs to increase the productivity of small and medium-sized enterprises while promoting respect for workers' rights	Technical Assistance	2011 - 2021	N/A	(1) VCCI - HCMC branch (2) Industry associations and local authorities
	Sustainable Supply Chains to Build Forward Better	To advance decent work in five selected global supply chains for a fair, resilient, and sustainable COVID-19 crisis recovery, including electronics manufacturing in Vietnam 1) research and analysis 2) tools, policy advice, training 3) support to constituents and stakeholders taking steps to advance decent work in their response to the COVID-19	Technical Assistance	2021-2023	N/A	MOLISA MOIT VCCI Vietnam General Confederation of Labour
International Organization for Migration (IOM) in Vietnam	Corporate Responsibility in Eliminating Slavery and Trafficking (CREST)	A regional partnership initiative working with private and public sector actors to realize their potential to uphold human and labour rights of migrant workers in business operations and supply chains. Project in Hong Kong, Vietnam, the Philippines, Bangladesh, Thailand, Malaysia	Technical Assistance	2016 - 2021	N/A	MOLISA VAMAS-Vietnam Association of Manpower and Supply

195 ILO - https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_381959/lang--en/index.htm

196 ILO - https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Projects/WCMS_392359/lang--fr/index.htm

CHƯƠNG 5. TÌNH HÌNH HỢP TÁC NHẬT BẢN – VIỆT NAM VÀ CÁC VẤN ĐỀ LIÊN QUAN

5.1 Hỗ trợ phát triển chính thức của Nhật Bản cho Việt Nam

5.1.1 Tổng quan về ODA của Nhật Bản cho Việt Nam

a. Chính sách hợp tác hỗ trợ của chính phủ Nhật Bản đối với Việt Nam

Quan hệ song phương giữa Nhật Bản và Việt Nam chính thức được thiết lập từ năm 1973, kể từ đó, Chính phủ Nhật Bản thực hiện chính sách hợp tác theo học thuyết Fukuda (1977), trong đó Nhật Bản coi mình là cầu nối, đóng góp tích cực vào việc duy trì hòa bình và ổn định ở Đông Nam Á, mà đó Việt Nam được kỳ vọng đóng một vai trò quan trọng trong sứ mệnh này.

Trong giai đoạn 1991 - 2001, chiến lược viện trợ ODA của Nhật Bản tại Việt Nam đã được chỉ rõ trong “Chương trình Hỗ trợ Quốc gia cho Việt Nam” với các ưu tiên cao về hai mục tiêu: tạo điều kiện cơ bản cho tăng trưởng bền vững và hỗ trợ các nỗ lực giảm nghèo. Năm lĩnh vực hỗ trợ bao gồm: Cơ sở hạ tầng kinh tế trong giao thông vận tải và năng lượng; Phát triển nguồn nhân lực và thể chế, Bảo vệ môi trường, Giáo dục và Y tế, phát triển nông nghiệp và nông thôn.

Kể từ năm 2003, mối quan hệ giữa hai nước đã được tăng cường nhanh chóng với nhiều quan hệ hợp tác song phương. Chính phủ Nhật Bản đã tích cực hỗ trợ đào tạo nguồn nhân lực và cải cách chính sách và thể chế thông qua hợp tác kỹ thuật cũng như xây dựng cơ sở hạ tầng giao thông, nguồn cung năng lượng điện, v.v. thông qua hợp tác tài chính (bao gồm cả các khoản vay ODA và viện trợ không hoàn lại) nhằm mục đích đóng góp vào sự phát triển kinh tế xã hội của Việt Nam.

- *Các lĩnh vực mục tiêu của ODA của Nhật Bản cho Việt Nam*

Năm 2014, Bản Tuyên bố chung về việc thiết lập quan hệ đối tác chiến lược toàn diện vì hòa bình và sự thịnh vượng được ký kết, (trên cơ sở Chính sách Hợp tác Quốc gia với Việt Nam - tháng 12 năm 2012) với 03 ưu tiên chính, bao gồm: Tăng trưởng kinh tế tăng cường năng lực cạnh tranh quốc tế; Ứng phó với những vấn đề dễ tổn thương; và Thúc đẩy quản trị tốt.

Chính sách Hỗ trợ Quốc gia của Việt Nam đã được xem xét vào tháng 12 năm 2017 (JCAP 2017), các mục tiêu chính dựa trên Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội 10 năm của Việt Nam (2011-2020) và Kế hoạch Phát triển Kinh tế - Xã hội 5 năm (2016-2020), nhằm hỗ trợ toàn diện cho sự tăng trưởng bền vững của Việt Nam thông qua nâng cao năng lực cạnh tranh quốc tế và ứng phó với sự dễ bị tổn thương nhằm phát triển bền vững xã hội và đất nước với 03 lĩnh vực trọng tâm: (A1) Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tăng cường năng lực cạnh tranh; (A2) Ứng phó với những vấn đề dễ tổn thương; và (A3) Thúc đẩy quản trị tốt.

Theo ba lĩnh vực trọng tâm này, 06 mục tiêu phát triển chính (O) và 13 chương trình tổng quát (P) được xác định để đạt được các mục tiêu. Trong đó, hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực nằm trong chương trình 2 (P2) “Phát triển công nghiệp và phát triển nguồn nhân lực” thuộc mục tiêu 2 (O2) “Nâng cao năng lực cạnh tranh công nghiệp và phát triển nguồn nhân lực” của lĩnh vực trọng tâm 1 (A1) “Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tăng cường khả năng cạnh tranh”. Tuy nhiên, cũng cần đề cập rằng trong các chương trình thuộc các lĩnh vực khác cũng thường có các hoạt động đào tạo hoặc nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ của các đối tác triển khai tại Việt Nam, đây có thể được coi là khía cạnh mở rộng của phát triển nguồn nhân lực. Điểm này cũng tương tự như các nhà tài trợ quốc tế khác, những dự án của các nhà tài trợ khác cũng thường cung cấp hỗ trợ kỹ thuật song hành cùng với các dự án cho vay hoặc viện trợ không hoàn lại.

Các lĩnh vực trọng tâm, các mục tiêu và chương trình phát triển được nêu trong JCAP 2017 được trình bày như sau:

Hình 129: Các mục tiêu ưu tiên về ODA của Nhật Bản tại Việt Nam - JCAP 2017

Lĩnh vực tập trung	Mục tiêu phát triển	Các chương trình
(A1) Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tăng cường khả năng cạnh tranh;	(O1) Tăng cường hệ thống kinh tế thị trường	(P1) Chương trình đổi mới thể chế kinh tế thị trường, tài chính công, chính sách tiền tệ
	(O2) Nâng cao năng lực cạnh tranh công nghiệp và phát triển nguồn nhân lực	(P2) Phát triển công nghiệp và phát triển nguồn nhân lực
		(P3) Chương trình thúc đẩy cung cấp năng lượng ổn định và tiết kiệm năng lượng
		(P4) Phát triển cơ sở hạ tầng giao thông
	(O3) Cải thiện cơ sở hạ tầng kinh tế và khả năng tiếp cận các dịch vụ	(P5) Phát triển mạng lưới giao thông đô thị
(A2) Đối phó với sự mỏng manh	(O4) Đối phó với các mối đe dọa như biến đổi khí hậu, thiên tai và tàn phá môi trường	(P6) Chương trình quản lý môi trường đô thị
		(P7) Chương trình biến đổi khí hậu
		(P8) Chương trình phòng chống thiên tai
		(P9) Chương trình bảo vệ môi trường tự nhiên
	(O5) Cải thiện điều kiện sống và xã hội, giảm nghèo và bất bình đẳng	(P10) Chương trình chăm sóc sức khỏe
		(P11) Chương trình trợ giúp và an sinh xã hội cho các cộng đồng dễ bị tổn thương về mặt xã hội
		(P12) Phát triển Nông nghiệp và Nông thôn
(A3) Quản trị tốt	(O6) Tăng cường chức năng tư pháp và hành chính	(P13) Tăng cường chức năng tư pháp và hành chính

- Các chương trình, thể chế hỗ trợ của JICA

JICA có tám thể chế hỗ trợ hợp tác chính tại Việt Nam¹⁹⁷, bao gồm:

- (1) Hợp tác kỹ thuật;
- (2) Vốn vay ODA;
- (3) Viện trợ ODA;
- (4) Chương trình có sự tham gia của như chương trình Tình nguyện viên Hợp tác Nhật Bản (JOCV) và Chương trình Đối tác Phát triển JICA (JPP)
- (5) Hợp tác Đối tác - Công tư (PPP);
- (6) Chương trình sáng kiến doanh nghiệp Nhật Bản (JEPP);
- (7) Cứu trợ Khẩn cấp;
- (8) Nghiên cứu

197 Báo cáo về ODA của Nhật Bản và các hoạt động của JICA tại Việt Nam (2018)

5.1.2 Hợp tác của JICA trong Phát triển Nguồn nhân lực ở Việt Nam giai đoạn 2000 – 2020

a. Đặc điểm hợp tác phát triển nguồn nhân lực của Nhật Bản tại Việt Nam

Phát triển nguồn nhân lực và giáo dục luôn là một trong những lĩnh vực ưu tiên hàng đầu trong hỗ trợ ODA của Nhật Bản cho Việt Nam, điều này đã được nhấn mạnh rõ ràng trong quan hệ hợp tác song phương của hai nước. Bên cạnh các thỏa thuận song phương, Nhật Bản còn đóng góp với các tổ chức quốc tế như Ngân hàng Thế giới để tài trợ cho các dự án liên quan tại Việt Nam. Ngoài ra, không chỉ được coi là một mục tiêu riêng lẻ, các dự án NNL còn gắn kết chặt chẽ với các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội khác.

Về các chương trình/thể chế hỗ trợ, các dự án phát triển nguồn nhân lực của JICA thường thuộc chương trình hợp tác kỹ thuật, hỗ trợ tài chính thông qua các vốn vay ODA và Viện trợ không hoàn lại. Chương trình có sự tham gia của như Tình nguyện viên Hợp tác Nhật Bản (JOCV) và Chương trình Đối tác Phát triển JICA (JPP) cũng đóng góp vào các dự án phát triển nguồn nhân lực.

Từ góc độ phân loại mục đích cho các dự án phát triển NNL lớn của JICA tại Việt Nam, ba nhóm hoạt động chính bao gồm phát triển lao động lành nghề, đào tạo kỹ sư thực hành, phát triển nguồn nhân lực quản lý; nhằm đáp ứng các nhu cầu phát triển NNL của Việt Nam trong các lĩnh vực mà Nhật Bản có thế mạnh.

- (1) **Đào tạo công nhân lành nghề:** Giải quyết nhu cầu ngày càng tăng về công nhân lành nghề để đạt năng suất cao hơn của các doanh nghiệp sản xuất;
- (2) **Đào tạo kỹ sư thực hành và sáng tạo:** đáp ứng nhu cầu về kỹ sư thực hành và sáng tạo, những người có kỹ năng kỹ thuật vững vàng và khả năng lãnh đạo tại nơi làm việc của họ cho các công ty đang bước vào giai đoạn công nghiệp hóa có giá trị gia tăng cao hơn;
- (3) **Đào tạo nguồn nhân lực quản lý:** Phát triển các cán bộ quản lý doanh nghiệp có trình độ quản lý doanh nghiệp tốt, có năng lực dẫn dắt phát triển công nghiệp và xã hội tại Việt Nam, đáp ứng nhu cầu như năng lực quản lý doanh nghiệp, kỹ năng quản lý doanh nghiệp kiểu Nhật Bản và nhu cầu tìm kiếm quan hệ đối tác tin cậy giữa các công ty Nhật Bản và Việt Nam.

Từ góc độ phân loại hệ thống phát triển NNL, JICA đã tích cực trong các dự án cả về hệ thống giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp, các vấn đề phát triển lực lượng lao động, cũng như các cách tiếp cận mở rộng về phát triển NNL như phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao có kinh nghiệm cho lĩnh vực công và tư nhân, phát triển năng lực lãnh đạo và hỗ trợ cho các DN khởi nghiệp và các DNVN.

Về việc tập trung vào ngành trong các chương trình hỗ trợ phát triển NNL, JICA chưa có bất kỳ tuyên bố rõ ràng nào ngay từ đầu về việc tập trung vào ngành, nhưng có thể thấy từ các dự án tổng thể JICA đã tập trung chủ yếu vào ngành sản xuất công nghiệp. Rõ ràng đây là ngành mà Nhật Bản có thể chia sẻ thế mạnh nổi bật nhất với Việt Nam, cũng như ngành có quan hệ hợp tác kinh tế cao giữa các doanh nghiệp Nhật Bản và Việt Nam.

b. Danh sách các dự án phát triển NNL của JICA giai đoạn 2000-2020

Phần này đánh giá chi tiết hơn các dự án của JICA trong phát triển NNL, từ góc độ phân loại hệ thống phát triển NNL:

- Các dự án của JICA trong GDDH & hỗ trợ Nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam

Sự hỗ trợ của JICA về phát triển NNL cho Việt Nam trong hai thập kỷ qua được đánh dấu bằng năm nỗ lực chính:

- i. Cam kết mạnh mẽ phát triển viện Phát triển Nguồn Nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (VJCC) từ giai đoạn xây dựng đến không ngừng phát triển trở thành một trong những tổ chức tiên phong, hàng đầu về đào tạo nguồn nhân lực quản lý chất lượng cao;
- ii. Cam kết lâu dài về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các cơ quan quản lý nhà nước thông qua học bổng Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam - JDS
- iii. Phát triển nguồn nhân lực về kỹ thuật công nghệ và CNTT trong các dự án hỗ trợ Trường Đại học Bách khoa Hà Nội;
- iv. Đóng góp quan trọng để phát triển nguồn nhân lực cho vùng Đồng bằng sông Cửu Long thông qua hỗ trợ tài chính và kỹ thuật để phát triển Trường Đại học Cần Thơ (ĐHCT) trở thành cơ sở giáo dục, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ xuất sắc (từ năm 2015)
- v. Đầu tư chiến lược để phát triển Đại học Việt Nhật như một mô hình đại học xuất sắc, thúc đẩy chuyên môn và chuyển giao công nghệ quan trọng giữa Nhật Bản và Việt Nam, đặc biệt là các khoa học liên ngành trong tương lai hướng tới sự phát triển bền vững của đất nước.

Hình 130: Danh sách dự án phát triển NNL của JICA trong lĩnh vực GDĐH

(TCP) Technical Cooperation; (D) Development study/ Technical cooperation for Development planning; (L) Loan; (G) Grant Aid
(1) Development of Skilled workers; (2) Training of Practical and Creative Engineers; (3) Capacity building for managerial HR

No	Title	Duration	Type	Theme	Status	Counterpart
1	The Project for Construction of Vietnam-Japan Human Resources Cooperation Center (VJCC) (Phase 1, Phase 2)	2000 - 2010	(G)	(3)	Completed	Foreign Trade University, teachers, staff and students of VJCC
2	Vietnam-Japan Human Resources Cooperation Center (Phase 1, Phase 2)	2000 - 2010	(TCP)	(3)	Completed	VJCC's Lecturers, staffs, trainees and enterprises
3	Project for Capacity Development of Business Persons through Vietnam-Japan Human Resources Cooperation Center (VJCC)	2012 - 2016	(TCP)	(3)	Completed	VJCC's Lecturers, staffs and trainees and enterprises
4	Project for Institutional Capacity Development of VJCC for a Landmark of Development and Networking for Managerial Human Resources	2016 - 2022	(TCP)	(3)	On-going	VJCC's Lecturers, staffs, trainees and enterprises
5	The Project of Vietnam Information Technology Training	1997 - 2002	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers and students of Vietnam Information Technology Training Institutes, enterprises,
6	Strengthening the capacity of ITSS education at Hanoi University of Technology (Phase1, Phase 2)	2006 - 2012	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers, researchers and students of Hanoi University of Technology
7	Capacity Building of Ho Chi Minh City University of Technology to Strengthen University-Community Linkage (Phase 1, Phase 2) ¹⁹⁸	2006 - 2012	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers, researchers and students of HCMC University of Technology

¹⁹⁸[http://www.jica.hcmut.edu.vn/suprem/upload/documents/Resources/Downloads/Reports and publications/Progress Report No 1 EN.pdf](http://www.jica.hcmut.edu.vn/suprem/upload/documents/Resources/Downloads/Reports%20and%20publications/Progress%20Report%20No%201%20EN.pdf)

No	Title	Duration	Type	Theme	Status	Counterpart
8	Technical support Improving the capacity of training, research and university administration at Vietnam Japan University (VJU)	2020 - 2025	(TCP)	(2) (3)	On-going	VJU's Lecturers, staffs, trainees and enterprises
9	Project for Building Capacity for Can Tho University (CTU) to be an Excellent Institution of Education, Scientific Research, and Technology Transfer	2016 - 2021	(TCP)	(2) (3)	On-going	CTU's Lecturers, staffs, trainees and enterprises
10	Can Tho University (CTU) Improvement Project	2015 - 2022	(L)	(2) (3)	On-going	CTU's Lecturers, staffs, trainees
11	ASEAN University Network / Southeast Asia Engineering Education Development Network (AUN/SEED-Net) (Phase 1 – Phase 2 – Phase 3-Phase4)	2003 - 2023	(TCP)	(2) (3)	On-going (Phase 4)	Lecturers, researchers, graduates of Hanoi University of Science and Technology and Ho Chi Minh City University of Technology, National University of Vietnam in HCMC
12	Vietnam – Japan Human Resource Development Scholarship (JDS)	Since 2000	(G)	(3)	On-Going	Participants from Governement agencies at Central and local levels, Universities, Institutes, State-own enterprises

Nguồn: Website JICA và tài liệu của các dự án, tổng hợp của Nhóm nghiên cứu

- Các dự án của JICA trong Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) tại Việt Nam

Hỗ trợ của JICA cho lĩnh vực GDNN ở Việt Nam bao gồm cả hỗ trợ quản lý hệ thống ở cấp ngành và hỗ trợ ở cấp cơ sở với các cơ sở GDNN cụ thể.

Các dự án giải quyết các thách thức ở cấp độ hệ thống của lĩnh vực GDNN ở Việt Nam như tư vấn cho hệ thống đánh giá kỹ năng nghề quốc gia và các tiêu chuẩn kỹ năng quốc gia liên quan, và giới thiệu, thúc đẩy ứng dụng mô hình đào tạo kỹ sư thực hành theo chuẩn Nhật Bản, được gọi là “Mô hình Kosen” tập trung vào việc nâng cao năng lực, tư duy và tính sáng tạo của học viên.

Ở cấp độ cơ sở, JICA đã và đang có các dự án hợp tác kỹ thuật để củng cố các cơ sở đào tạo nghề thông qua việc xây dựng chương trình giảng dạy, đào tạo giảng viên và cung cấp thiết bị đào tạo theo tiêu chuẩn Nhật Bản.

Hình 131: Danh sách dự án phát triển NNL của JICA trong lĩnh vực GDNN

(TCP) Technical Cooperation; (D) Development study/ Technical cooperation for Development planning; (L) Loan; (G) Grant Aid
(1) Development of Skilled workers; (2) Training of Practical and Creative Engineers; (3) Capacity building for managerial HR

No	Title	Duration	Type	Theme	Status	Counterpart
1	Advisors for National Trade Skills Testing and Certification System	2010 - 2018	(TCP)	(1) (2)	Completed	Directorate of Vocational Education and Training, vocational training institutions and employees
2	The Project for Strengthening Training Capability for Technical	2000 - 2005	(TCP)	(2)	Completed	Teachers and management staff, students of Hanoi Industrial College

No	Title	Duration	Type	Theme	Status	Counterpart
	Workers Course in Hanoi Industrial College					
3	Project for Human Resource Development of Technicians at Hanoi University of Industry (HaUI)	2009 - 2012	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers and students of HaUI; enterprises in manufacturing sector
4	Project for strengthening TOT functions at Hanoi University of Industry (HaUI) ¹⁹⁹	2013 - 2017	(TCP)	(1) (2)	Completed	Lecturers and students of HaUI, Technique Technology College, HCMC College of Technology, enterprises in manufacturing sector
5	Improve skills (production skills) under the MONO-ZUKURI program of Japan at Ho Chi Minh City Vocational College (2013 - 2016)	2013 - 2016	(TCP)	(1)	Completed	Lecturers and students of HCMC Vocational College, enterprises
6	Promotional Support & Human resource development for Metal-related supporting industries in Ba Ria- Vung Tau province ²⁰⁰	2013 - 2016	(TCP)	(2)	Completed	Vietnamese government policy planners, Vietnamese companies and staff of Ba Ria- Vung Tau vocational college
7	The Project for Human Resources Development for Heavy-Chemical Industry at Industrial University of Ho chi Minh City (IUH)	2013 - 2018	(TCP)	(2)	Completed	Lecturers and students of IUH and other education and training institutions; employers.
8	MOIT - KOSEN International Project in Vietnam	2018 - 2023	(TCP)	(2)	On-going	College of Industry and Trade (COIT), Hue Industrial College (HUE-IC), Cao Thang Technical College (CTTC), Japanese side: Ube College, Hakodate College, Tsuruoka College, Gifu College and Ariake College.
9	Project for Strengthening the Urban Railway Training Capacity for Railway College	2021 - 2023	(TCP)	(2)	On-going	Lecturers and students of Vietnam Railway College; Beneficiaries are also users of Vietnamese urban railways as the system is operated safely and accurately, having appropriate maintenance in a long-term and sustainable manner.
10	Strengthening Vocational Trainin Sector in Vietnam, focus in 3 fields Mechanical, Electrical and Electronics with 13 TVETIs	Since 2010	(L) (TCP)	(2) (3)	On-going	Ho Chi Minh Vocational College (HCMVC); Hanoi Industrial Vocational College (HIVC); Vocational College of Technique and Technology (VCTT); Ba Ria-Vung Tau Vocational College (BRVTVC); Vinh Phuc Vocational College 1 (VPVC); Hanoi Vocational College of High Technology (HVCHT); Da Nang Vocational College (DNVC); The central vocational college of Transport No.2 (CTCT); Ho Chi Minh

199 https://www2.jica.go.jp/en/evaluation/pdf/2019_1200494_4_f.pdf

200 Khảo sát chuẩn bị về dự án tăng cường đào tạo nghề ở Việt Nam” (2015)

No	Title	Duration	Type	Theme	Status	Counterpart
						Vocational College of Technology (HVCT); Vocational College of Machinery and Irrigation (VCMI); Hanoi University of Industry (HaUI); Hai Phong Vocational College (HPVC); Ha Nam Vocational College (HNVC)

Nguồn: Trang web của JICA và tài liệu của các dự án, tổng hợp của Nhóm nghiên cứu

- Các dự án của JICA trong các khía cạnh phát triển nguồn nhân lực mở rộng khác

Ngoài các dự án tập trung trực tiếp vào các vấn đề phát triển NNL của lĩnh vực GDĐH hoặc GDNN, còn có các dự án của JICA trong các lĩnh vực hỗ trợ khác cũng liên quan đến các khía cạnh hỗ trợ phát triển NNL, chẳng hạn như chăm sóc sức khỏe hoặc quản trị công, cũng như nỗ lực cung cấp hỗ trợ cho sự phát triển của các doanh nghiệp vừa và nhỏ (DNVVN) hay sự phát triển khởi nghiệp ở Việt Nam trong hai thập kỷ qua.

Hỗ trợ kỹ thuật và Nâng cao năng lực như một phần của các dự án trong các lĩnh vực khác

Hình 132: Danh sách dự án của JICA trong các lĩnh vực khác có khía cạnh phát triển NNL

(TCP) Technical Cooperation; (D) Development study/ Technical cooperation for Development planning; (L) Loan; (G) Grant Aid

Sector	Project Title	Duration	Type	Counterpart	Activities related to HRD
Healthcare	Project for Improvement of the Quality of Human Resources in Medical Services System	2010 - 2015	(TCP)	Training Center of Medical Service Administration (MOH); Bach Mai Hospital (Hanoi), Hue Central Hospital (Hue), Cho Ray Hospital (HCMC), and other key hospitals	Standardize training curricula & material; Training of Trainers (TOT); develop HRD master plan, etc.
	Project for strengthening clinical training system for new graduated nurses in Vietnam	2016 - 2020	(TCP)	Administration of medical service; Vietnam Nurses Association	Standardize training programs, develop competency-based clinical practice training system, etc.
	The Project for Capacity Development for Medical Laboratory Network on Biosafety and Examination of Highly Hazardous infectious Pathogens in Vietnam, Laos and Cambodia	2017 - 2023	(TCP)	National Institute of Hygiene and Epidemiology (NIHE) Pasteur Institute of Ho Chi Minh City: PIHCMC Provincial Center for Disease Control (CDC)	Develop and review/revise the curricula and teaching materials; Develop national training system & pilot training for strengthening capacity of National Laboratory Network; training for staff of PIHCMC
Governance	Project on Capacity building for cyber security in Vietnam	2019 - 2021	(TCP)	Ministry of Information Communication (MIC), Authority of Information Security(AIS);	Develop a training course plan & deliver training for high prioritized roles e.g. Researcher, Solution analyst, Vulnerability diagnostic consultant, Information security auditor)
	Project for Training and Refresher Training of Leaders and Managers at Different Levels, especially the Strategic One	2019 - 2024	(TCP)	Central Organizing Commission of the Communist Party of Viet Nam	Training in public policy, economics, public service ethics and other topics will be provided in Japan for 500 Vietnamese people over five years, and opinion exchanges will be carried

Sector	Project Title	Duration	Type	Counterpart	Activities related to HRD
					out with Japanese experts (in the areas of government, economic and academia)
Private Engagement & SME development	Policy advisor on SME development	2000 - 2012	(TCP)	Agency for Small and Medium Enterprise Development, Ministry of Planning and Investment (ASMED/MPI) (former name of AED/MPI)	Dispatch of Japanese experts, provide advisory for setting up comprehensive support for SMEs development, including HRD
	Reinforcement of the SME Technical Assistance Center (TAC)	2006 - 2008	(TCP)	TAC Hanoi under AED/MPI and SMEs in fields of machinery, electricity and electronics in 30 northern provinces in Viet Nam	Support for the development of the Assistance Center for SMEs in the North providing public services to assist SMEs improving their business performance, including capacity building/trainings
	Project for Strengthening Public Functions for Supporting Small and Medium Enterprises	2011 - 2014	(TCP)	Agency for Enterprise Development, Ministry of Planning and Investment (AED/MPI), Departments of Planning and Investment of Hanoi, Vinh Phuc	Capacity building for AED to become a leading SME support agency to ensure the active and continuous participation from government and provide comprehensive support towards SMEs
	Human resource development for manufacturing industry in Dong Nai province	2014 - 2017	(TCP)	Japan: Pacific Resource Exchange Center (with the support of KANSAI Bureau of Economy, Trade and Industry) Dong Nai province industrial complex administration office	Establish a system that offers trainings appropriately and continuously based on the education curriculum that meet needs of Japanese companies at the model school in Dong Nai Province
	Project for SME Promotion and Industrial Development	2020 - 2023	(TCP)	Agency for Enterprise Development, Ministry of Planning and Investment (AED/MPI) In Hanoi & surrounding provinces; HCMC & surrounding provinces	Strengthen the capacity of agencies promoting SMEs; Promote linkages between the local enterprises and FDIs in the target areas; Training for public and private SME support consultants; Technical advice to enterprises which have high potential to join the global value chain

Nguồn: Trang web của JICA và tài liệu của các dự án, tổng hợp của Nhóm nghiên cứu

Phát triển lãnh đạo & khởi nghiệp

Trong bối cảnh thế giới đang thay đổi nhanh chóng do hậu quả của đại dịch Covid-19, thế hệ trẻ sẽ là những người đi đầu trong việc ứng dụng công nghệ, tiếp thu kiến thức và kỹ năng mới, phát triển các mô hình kinh doanh mới để giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội và phát triển Việt Nam hướng tới hội nhập quốc tế. Với tầm nhìn đó, JICA đang tìm kiếm cơ hội hỗ trợ thế hệ lãnh đạo trẻ trong các ngành công nghiệp mới nổi như động lực nguồn nhân lực chất lượng cao và sáng tạo cho sự phát triển của Việt Nam.

JICA đã thực hiện “Khảo sát thu thập dữ liệu về hỗ trợ kỹ thuật cho đầu tư tác động và phát triển hệ sinh thái” tại Việt Nam, Ấn Độ và Indonesia (năm 2021) để xác định hiện trạng của hệ thống và hệ sinh

thái toàn cầu cho các doanh nghiệp khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; cũng như dự án “Khảo sát thu thập dữ liệu về hệ thống ươm tạo và hỗ trợ tài chính cho doanh nghiệp (LEAF)” (2021) để hiểu các yếu tố điều kiện để phát triển khung hỗ trợ kỹ thuật cho các công ty khởi nghiệp nhằm giải quyết các vấn đề xã hội - môi trường do các mục tiêu PTBV chỉ ra ở các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam. Trong cuộc khảo sát này, JICA đã và đang triển khai các dự án thí điểm nhằm hỗ trợ các sản phẩm/ thị trường phù hợp của hai doanh nghiệp khởi nghiệp Việt Nam trong lĩnh vực dịch vụ chăm sóc sức khỏe tại nhà và các giải pháp nuôi trồng thủy sản với một số kết quả tích cực, khuyến khích JICA tiếp tục cân nhắc việc thiết lập chương trình hỗ trợ thể hệ lãnh đạo trẻ trong các ngành công nghiệp mới nổi.

Cuối năm 2021, hợp tác với Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, JICA cũng đã tiến hành một dự án hỗ trợ nhằm nâng cao năng lực thương mại điện tử cho các nữ chủ doanh nghiệp tại Việt Nam, với mục đích hỗ trợ những người bị thiệt hại nặng nề nhất trong giai đoạn Covid-19. Đã có 10 lớp tập huấn được tổ chức²⁰¹, thu hút trên 665 học viên là doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh do phụ nữ làm chủ. Bên cạnh đó, diễn đàn trực tuyến “Nữ doanh nhân, doanh nghiệp thời đại 4.0” được tổ chức với hơn 2.000 thành viên tham gia. Bên cạnh đó, 10 chủ doanh nghiệp do phụ nữ lãnh đạo đã được tư vấn và huấn luyện chuyên sâu về việc triển khai ứng dụng thương mại điện tử.

Các dự án khác của Chương trình Đối tác Phát triển của JICA (JPP) liên quan đến hỗ trợ phát triển NNL

Chương trình Đối tác Phát triển của JICA hỗ trợ và hợp tác thực hiện các dự án do các tổ chức phi chính phủ Nhật Bản, chính quyền địa phương Nhật Bản và các trường đại học Nhật Bản nhằm sử dụng kiến thức và kinh nghiệm tích lũy của họ trong các hoạt động hỗ trợ cho các nước đang phát triển.

Kể từ năm 2002, JICA Việt Nam đã thực hiện 150 dự án (tính đến tháng 11 năm 2021) với nhiều mục đích khác nhau, như cải thiện hệ thống cấp thoát nước, tăng cường năng lực phòng chống thiên tai, thiết lập hệ thống quản lý môi trường, và hỗ trợ phát triển nông thôn, chăm sóc sức khỏe, phát triển nguồn nhân lực trong công nghiệp hỗ trợ, v.v.

Trong số các dự án này, có các dự án JPP nhằm hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực, chủ yếu thực hiện ở cấp tỉnh và các đối tác cụ thể của Nhật Bản với các đối tác địa phương của Việt Nam. Kể từ tháng 11 năm 2021, có các dự án JPP liên quan đến phát triển NNL như sau:

Hình 133: Danh sách các dự án của Chương trình Đối tác Phát triển của JICA(JPP) liên quan đến phát triển NNL

	Project Title	Japan organization	Province	Note
1	Supporting human resource development of rehabilitation to the elderly with chronic diseases in the north of Vietnam	Kobe University	Hanoi	
2	Cultivating human resource capable of educating welding engineers at Hanoi University of Science and Technology	Osaka University	Hanoi	Under procedures (2021)
3	Pilot project for creating support system for the employment of ex-technical Intern Trainees in Vietnam by utilizing obtained construction skills in Japan	Innovative Organization for Human Resource Cultivation & Encouragement	Hanoi	Under procedures (2021)

²⁰¹ Trainings are led by lecturers from the Vietnam E-commerce Association (VECOM) and IM Group Technology JSC.

	Project Title	Japan organization	Province	Note
4	Establishing elderly care program and training for medical personnel mainly in Ngu Hanh Son Medical center	Chubu Kakuin University	Da Nang	
5	Human resource development to the lead fishery city of Da Nang	Kuriro City	Da Nang	
6	Human resource development by learning practical construction technology in Phan Rang city	Manabiya Tsubasa Organization	Ninh Thuan	Under procedures (2021)
7	The model developing project on Vocational training for defoliation victims with disabilities in HCMC	International Environment improvement organization	HCMC	Under procedures (2021)
8	Technical support project for Nam Dinh agricultural high school (the model under the Nam Dinh Economic and Technology College)	Kirishima Hills Revitalization Human Resources Development Association	Nam Dinh	Under procedures (2021)

Source: JICA website and documents

5.1.3 Rà soát đánh giá các dự án phát triển NNL tiêu biểu của JICA tại Việt Nam

a. Hỗ trợ kỹ thuật Nâng cao năng lực đào tạo, nghiên cứu và quản trị đại học tại Trường Đại học Việt Nhật

Cơ chế hỗ trợ	Hợp tác kỹ thuật	Thời gian	Phase 1: 2016 - 2020 Phase 2: 2020 - 2025
Chủ đề	Phát triển hệ thống GDĐH	Tình trạng	Đang triển khai

- Giới thiệu về dự án

Trường Đại học Việt Nhật thuộc (VJU) được thành lập ngày 21/7/2014 tại Hà Nội thông qua sự hợp tác giữa Chính phủ Nhật Bản và Việt Nam và nhận được hỗ trợ hợp tác kỹ thuật của JICA thông qua Dự án “Phát triển các chương trình Thạc sĩ tại Trường Đại học Việt Nhật” (2016-2020), và Dự án “Hỗ trợ kỹ thuật Nâng cao năng lực đào tạo, nghiên cứu và quản trị đại học tại Trường Đại học Việt Nhật” (2020-2025).

VJU được thành lập với tư cách là thành viên của Đại học Quốc gia Hà Nội, là biểu tượng hữu nghị giữa Việt Nam và Nhật Bản, hoạt động với bốn nguyên tắc cơ bản:

- Cung cấp nguồn nhân lực chất lượng quốc tế là những nhà lãnh đạo, quản lý, chuyên gia tương lai tại Việt Nam, Nhật Bản, Đông Á và thế giới;
- Cung cấp kết quả nghiên cứu về công nghệ tiên tiến và khoa học liên ngành để phát triển bền vững, thúc đẩy chuyển giao tri thức giữa Việt Nam và Nhật Bản phục vụ xã hội và cộng đồng;
- Đóng góp vào sự phát triển của Đại học Quốc gia Hà Nội và hệ thống GDĐH tại Việt Nam;
- Thúc đẩy quan hệ hợp tác giữa Việt Nam và Nhật Bản

Các chương trình giáo dục do VJU giảng dạy được thiết kế trên cơ sở tận dụng thế mạnh của các trường đại học đối tác Nhật Bản, điều chỉnh phù hợp với nhu cầu xã hội của Việt Nam và các nước trong khu vực.

- *Các hoạt động chính và kết quả*

Trong phạm vi dự án giai đoạn 2016-2020, gồm xây dựng và triển khai các chương trình đào tạo chất lượng cao ở trình độ thạc sĩ và tiến sĩ dựa trên thế mạnh của các trường đại học đối tác Nhật Bản và nhu cầu của Việt Nam, tập trung vào các lĩnh vực khoa học xã hội liên ngành, khoa học bền vững, công nghệ tiên tiến và khoa học sự sống. Hiện tại, VJU đã phát triển 08 chương trình Thạc sĩ, đó là (1) Chính sách công (MPP), (2) Công nghệ Nano (MNT), (3) Nghiên cứu khu vực (MAS), (4) Kỹ thuật hạ tầng (MIE), (5) Kỹ thuật môi trường (MEE), (6) Quản trị Kinh doanh (MBA), (7) Biến đổi khí hậu và phát triển (MCCD) và (8) Lãnh đạo Toàn cầu (MGL). Vào năm 2020, VJU đã mở chương trình “Cử nhân Nhật Bản học” đầu tiên.

Ngoài việc mở rộng khuôn viên trường đại học và phát triển các chương trình theo định hướng tự chủ, dự án còn hỗ trợ các nhà khoa học có trình độ cao, có khả năng huy động kinh phí nghiên cứu, thành lập nhóm nghiên cứu độc lập sau 2-3 năm, phát triển các mô-đun hoặc chương trình đào tạo mới.

Bằng cách cung cấp chương trình giáo dục tiếng Nhật và thực tập tại Nhật Bản, VJU cũng hoạt động để cung cấp những sinh viên tài năng có thể thành công trong môi trường kinh doanh Nhật Bản. Cho đến năm 2020, đã có 4 nhóm, có học viên cao học không chỉ từ Việt Nam mà còn từ các nước khác bao gồm Nhật Bản, Các nước thành viên của tiểu vùng Mekong, Nigeria, Nga và các nước châu Phi. Trong số 56 sinh viên tốt nghiệp khóa thạc sĩ đầu tiên vào tháng 7 năm 2018, 11 người đã quyết định theo học tiến sĩ, 6 người được nhận Học bổng Chính phủ Nhật Bản, 30 người đã quyết định làm việc cho các doanh nghiệp và tổ chức, bao gồm 12 sinh viên làm việc tại Tokyo cho các công ty Nhật Bản nổi tiếng.

- *Định hướng phát triển (giai đoạn 2: 2020 – 2025)*

Vào ngày 18 tháng 2 năm 2020, JICA ký biên bản thảo luận với Chính phủ Việt Nam về Dự án Nâng cao năng lực giáo dục, nghiên cứu và quản lý đại học tại VJU như một dự án hợp tác kỹ thuật cho giai đoạn 2020 - 2025. Dự án hợp tác kỹ thuật này nhằm hỗ trợ VJU ở giai đoạn 2 (TC2) có mục đích đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở tất cả các trình độ (đại học, sau đại học và tiến sĩ), và nâng cao năng lực đào tạo, nghiên cứu và quản lý của VJU.

TC2 tiếp tục cung cấp các nguồn lực, kỹ thuật và chuyển giao công nghệ cho ĐHVH để phát triển thành một trường đại học nghiên cứu toàn cầu theo hướng từng bước tự chủ và bền vững. Ngoài ra còn có kế hoạch mở rộng quy mô của VJU tại Hòa Lạc và phát triển một số chương trình theo định hướng tự chủ khi kết thúc dự án. Về các hành động chính, dự án TC 2 sẽ:

- Hỗ trợ ban đầu cho các nhà khoa học có trình độ cao, có khả năng huy động kinh phí nghiên cứu, hình thành nhóm nghiên cứu độc lập sau 2-3 năm, đề xuất và triển khai các mô-đun/ chương trình đào tạo mới;
- Nghiên cứu, xây dựng và hoàn thiện cơ cấu tổ chức và hệ thống quản lý của các trường đại học nghiên cứu theo hướng tự chủ cao dựa trên kinh nghiệm của các trường đại học nghiên cứu của Nhật Bản;

- Phát triển quan hệ đối tác với các trường đại học và doanh nghiệp Nhật Bản; chia sẻ kinh phí của địa phương trong việc tổ chức các hoạt động đào tạo và nghiên cứu;
- Chia sẻ chi phí trang thiết bị cho các chương trình đào tạo và một số dự án nghiên cứu trọng điểm về khoa học bền vững, và chi phí vận hành hạ tầng thiết bị tại Hà Nội theo tiêu chuẩn của Nhật Bản;
- Chuyển giao cơ sở vật chất cho Đại học Việt Nhật để mở rộng phạm vi đào tạo và phát triển nhanh chóng theo hướng bền vững vào năm 2025.

Vụ Giáo dục Đại học thuộc Bộ GD&ĐT đã chia sẻ những ý kiến quan trọng liên quan đến một số điểm mạnh và thách thức của “mô hình đại học xuất sắc” như VJU sẽ được phát triển ở Việt Nam:

Điểm mạnh của mô hình Đại học Việt Nhật bao gồm:

- VJU là mô hình trường đại học nghiên cứu sử dụng kinh nghiệm phong phú từ Nhật Bản. Bên cạnh đó, trường áp dụng mô hình quản trị tiên tiến thông qua cơ chế quản trị trao quyền bao gồm Hội đồng đại học, Ban quản trị trường và Ban kiểm soát. Đây là một mô hình khá mới ở Việt Nam do gần đây chỉ có một số mô hình được thí điểm ở các trường đại học trong nước Việt Nam.
- Ngoài ra, những “trường đại học xuất sắc” như VJU có lợi thế lớn về chương trình đào tạo và hình thức cấp bằng. Chương trình đào tạo thường tương tự như chương trình của các nước phát triển, ngang tầm quốc tế, giảng viên bao gồm các chuyên gia quốc tế, chẳng hạn như VJU có các giáo sư Nhật Bản sang giảng. Bằng cấp được cấp là bằng cấp quốc tế, ngoài ra còn có cơ hội đi du học tại các trường đại học danh tiếng tại các nước đối tác. Ngoài ra, chất lượng đào tạo thường xuyên được kiểm định bởi các cơ quan kiểm định giáo dục quốc tế, chẳng hạn Nhật Bản có Hiệp hội Kiểm định Đại học Nhật Bản (JUAA). Đây là thế mạnh lớn để đảm bảo chất lượng và xây dựng thương hiệu của các trường đại học đặc biệt như VJU.
- Các điểm mạnh khác như: lợi thế nhận được hỗ trợ tài chính từ chính phủ nước đối tác hoặc các tổ chức/ doanh nghiệp quốc tế khác; đội ngũ quản lý của các trường đại học bao gồm cả nhân viên Việt Nam và nhân viên quản lý cấp cao từ các quốc gia đối tác.

Một số hạn chế và khó khăn của mô hình trường đại học như VJU, bao gồm:

- Đầu tư tài chính & vận hành: vận hành những mô hình này đòi hỏi sự đầu tư lớn về tài chính trong khi ngân sách nhà nước có hạn, do đó các trường đại học như thế này vẫn phụ thuộc nhiều vào chính phủ của nước đối tác. Các chi phí duy trì và vận hành như chi phí quản lý, xây dựng cơ bản, lương nhân viên thường ở mức cao hơn, dẫn đến nguồn lực của trường thường thiếu và phụ thuộc vào nguồn tài trợ từ bên ngoài. Vấn đề này cũng đang được Vụ Kế hoạch - Tài chính (Bộ GD&ĐT) xem xét để đưa ra một số hướng dẫn.
- Thách thức trong quản lý nhà nước cũng là một vấn đề cụ thể đối với mô hình này. Một ví dụ là vấn đề thiết lập và đăng ký chương trình đào tạo: các trường đại học như ĐHVN được thành lập theo thỏa thuận hợp tác giữa hai nước, những trường đặc biệt như vậy thường có chương trình đào tạo không phù hợp với chuyên ngành đào tạo hiện có ở Việt Nam, đôi khi có thể dẫn đến hiểu nhầm và khó quản lý từ Bộ GD&ĐT. Hiện tại, VJU không gặp phải vấn đề này vì đây vẫn là quy mô đào tạo khá nhỏ. Nhưng thách thức này đã gặp phải ở một trường khác, ví dụ như trường đại học Việt - Pháp, họ cung cấp những chương trình đào tạo hoàn toàn mới mà

các chuyên ngành đào tạo của Việt Nam chưa có. Điều này dẫn đến những khó khăn nhất định vì nó đòi hỏi một cơ chế quản lý tùy chỉnh cụ thể, có thể mất nhiều thời gian công sức các bên.

- Ngoài ra, đối với các trường đại học như vậy, chương trình đào tạo thường hoàn toàn bằng ngoại ngữ nên yêu cầu đầu vào của sinh viên đầu vào tương đối cao, vấn đề học phí cũng sẽ là một rào cản nhất định, có thể có trường hợp sinh viên có năng lực nhưng không thể chi trả.

Những vấn đề nêu trên cần được đội ngũ quản lý lãnh đạo tại VJU lưu ý để quản lý mối quan hệ và giao tiếp với các cơ quan, cũng như xem xét trong trường hợp mở rộng các chương trình đào tạo tiên tiến mới tại đại học Việt Nhật.

Nhìn chung, VJU là một trong số ít các mô hình trường đại học xuất sắc tại Việt Nam. Với mối liên kết chiến lược và mạnh mẽ về tri thức & công nghệ với Nhật Bản, trường có lợi thế trở thành trường đại học nghiên cứu cấp quốc tế hàng đầu về khoa học liên ngành và công nghệ tiên tiến để phát triển bền vững. Do đó, hướng phát triển của VJU cũng thể hiện những đặc điểm chính của chiến lược đổi mới giáo dục đại học của Việt Nam trong những thập kỷ tới. Do đó, cần có sự đầu tư chiến lược hơn nữa để VJU hiện thực hóa tầm nhìn dài hạn tại Việt Nam. Tuy nhiên, những thách thức quan trọng có thể tồn tại trong thực tiễn cơ chế tổ chức và điều hành của trường trong hệ thống ĐHQGHN nói riêng và trong hệ thống GDĐH nói chung để thực hiện tầm nhìn của mình. Các vấn đề có thể đề cập tới như tự chủ tài chính, thực hiện các chương trình tiên tiến theo tiêu chuẩn chất lượng Nhật Bản, phát triển nhân lực giảng dạy, nâng cao quy mô đào tạo và khả năng tiếp cận, v.v.

b. Dự án Nâng cao Năng lực để Trường Đại học Cần Thơ trở thành Cơ sở Giáo dục, Nghiên cứu Khoa học và Chuyển giao Công nghệ Xuất sắc

Cơ chế hỗ trợ	Vốn vay ODA; Hợp tác kỹ thuật	Thời gian	2016 – 2021 (TC1)
Chủ đề	Development of Higher Education	Tình trạng	Đã hoàn thành (TC1)

- *Giới thiệu về dự án*

Trường Đại học Cần Thơ (ĐHCT) được chọn là một trong bốn ứng cử viên xây dựng mô hình trường đại học đạt chuẩn quốc tế theo ““Khung xây dựng Đại học Mô hình Quốc tế””. Trên cơ sở kế hoạch này, Dự án “Tăng cường năng lực cho Trường Đại học Cần Thơ trở thành trường xuất sắc về đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ” được thực hiện từ tháng 3 năm 2016 đến tháng 12 năm 2021 với sự hỗ trợ của Chính phủ Nhật Bản dưới hình thức vay ODA và hợp tác kỹ thuật. Dự án nhằm nâng cao năng lực của Trường ĐHTC trong nghiên cứu và giáo dục trong ba lĩnh vực: nông nghiệp, thủy sản và môi trường.

- *Các hoạt động chính & kết quả*

Dự án đã thực hiện với ba kết quả: (1) củng cố hệ thống triển khai nghiên cứu trong ba lĩnh vực; (2) củng cố hệ thống thực hiện giáo dục trong ba lĩnh vực này và (3) tăng cường hệ thống hỗ trợ kỹ thuật và hệ thống quản lý cần thiết để nâng cao năng lực nghiên cứu và giáo dục với những thành tựu nhất định. Vì Trường Đại học Cần Thơ là trung tâm nghiên cứu và học thuật của khu vực Đồng bằng sông Cửu Long, chương trình hỗ trợ dự kiến sẽ đóng góp vào giá trị gia tăng nông nghiệp và nuôi trồng thủy sản và giải pháp các vấn đề môi trường của toàn khu vực Đồng bằng sông Cửu Long.

Thông qua dự án này, năng lực nghiên cứu và giáo dục của Trường ĐHTC được nâng cao, thể hiện qua các chỉ số đạt kết quả khá cao: 123 bài báo được công bố trên các tạp chí/hội nghị quốc tế, 4 đơn xin

cấp bằng sáng chế, sự hài lòng cao của học sinh đối với các chương trình giáo dục và điểm số tốt nghiệp của sinh viên cao. Dự án được đánh giá là có hiệu quả cao và mang lại tác động lớn đến hoạt động của trường đại học. Trường ĐHCT được đánh giá cao với vị trí cao hơn trong các bảng xếp hạng trong nước và quốc tế. Kết quả đầu ra của dự án cũng tạo điều kiện thúc đẩy tiến độ quốc tế hóa của trường đại học bằng cách tạo cơ hội hợp tác với các trường đại học quốc tế. Ngoài ra, việc tăng cường hoạt động của Trường ĐHCT cũng góp phần vào sự phát triển bền vững của khu vực Đồng bằng sông Cửu Long.

- *Một số thảo luận về hướng phát triển/ Khuyến nghị*²⁰²

Trong giai đoạn 1 (TC1), tầm quan trọng của việc tăng cường các hoạt động hợp tác khu vực tận dụng các đặc điểm của Trường ĐHCT đã được chỉ ra. Một bài học kinh nghiệm nhấn mạnh tầm quan trọng của việc thành lập một tổ chức rõ ràng và chính thức để tiến hành độc lập các hoạt động hợp tác khu vực của trường đại học trong quá trình thực hiện dự án. Đánh giá khả năng tồn tại của tổ chức này cần được thực hiện thông qua các hoạt động thí điểm.

Dự án hợp tác kỹ thuật mới (TC2) cho Trường ĐHCT đã được thảo luận với mục đích góp phần phát triển bền vững với biến đổi khí hậu - nông nghiệp thích ứng và nuôi trồng thủy sản ở khu vực Đồng bằng sông Cửu Long. Dự án này sẽ xây dựng một mạng lưới hợp tác và tăng cường các hoạt động hợp tác khu vực bằng cách tiến hành đào tạo thực tế tại Trường ĐHCT, mở rộng việc triển khai xã hội hoá các kết quả nghiên cứu và củng cố hệ thống thực hiện hợp tác khu vực. Về hoạt động hỗ trợ, TC2 sẽ bao gồm phái cử chuyên gia dài hạn và chuyên gia ngắn hạn.

Ba kết quả mục tiêu bao gồm: (i) Giáo dục và đào tạo thiết thực góp phần phát triển bền vững vùng Đồng bằng sông Cửu Long (SDMD) sẽ được cung cấp tại Trường ĐHCT; (ii) Các hoạt động liên quan đến xã hội thực hiện các kết quả nghiên cứu thích ứng với biến đổi khí hậu của Trường ĐHCT sẽ được mở rộng; (iii) Trường ĐHCT sẽ thiết lập một cấu trúc hợp tác khu vực mà ở đó ĐHCT hoạt động với vai trò trung tâm của hợp tác khu vực vì phát triển bền vững Đồng bằng sông Cửu Long.

Trong số các nhà tài trợ quốc tế về phát triển NNL cho Việt Nam, JICA đã có lịch sử và hợp tác chiến lược rất lâu dài với thành phố Cần Thơ. ĐHCT đồng thời là trung tâm phát triển khoa học và nghiên cứu của vùng, đóng vai trò quan trọng nhất trong việc đóng góp vào sự phát triển bền vững cho vùng. Có nhiều tiềm năng để ĐHCT dẫn đầu những thay đổi quan trọng nhất đối với khu vực thông qua việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao và đi đầu trong các sáng kiến hợp tác khu vực. Việc hỗ trợ cho Trường ĐHCT phát triển năng lực thực tiễn và mạng lưới hướng tới sứ mệnh này là rất quan trọng, cả trên quan điểm đáp ứng nhu cầu thực tiễn về kinh tế xã hội và từ quan điểm tăng cường vai trò hợp tác chiến lược của JICA đối với Việt Nam.

c. Học bổng phát triển nguồn nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (JDS)

Cơ chế hỗ trợ	Viện trợ không hoàn lại (GA)	Thời gian	Từ năm 2000
Chủ đề	Phát triển nhân lực chất lượng cao	Tình trạng	Đang triển khai

- *Giới thiệu về chương trình*

Dự án Học bổng Phát triển Nguồn nhân lực Việt Nam – Nhật Bản (JDS) là một dự án viện trợ không hoàn lại ODA, lần đầu tiên được áp dụng vào Việt Nam vào năm 2000, nhằm phát triển nguồn nhân

202 Báo cáo hoàn thành dự án về “Dự án tăng cường năng lực cho Trường Đại học Cần Thơ trở thành trường xuất sắc về đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ” (2021)

lực mà có thể đóng vai trò trung tâm trong việc xây dựng và thực hiện các chính sách phát triển kinh tế - xã hội ở các nước đang phát triển. Trên cơ sở hướng tới mục tiêu này, đối tượng làm việc trong lĩnh vực công lập là đối tượng của chương trình này, bao gồm những người làm việc cho các cơ quan hành chính nhà nước, các viện nghiên cứu, giáo dục thuộc các bộ, cơ quan trung ương và Ủy ban nhân dân, tổ chức chính trị - xã hội và các doanh nghiệp nhà nước. Học bổng JDS tập trung vào phát triển nguồn nhân lực trong các lĩnh vực ưu tiên, được xác định dựa trên thảo luận với chính phủ Việt Nam và phù hợp với chiến lược phát triển quốc gia.

- *Các hoạt động chính và kết quả*

Cho đến năm 2020, có 691 người thụ hưởng JDS từ Việt Nam được phái cử sang Nhật Bản và được hưởng lợi từ chương trình này. Học bổng JDS được đánh giá cao tại Việt Nam, với nhiều học viên đến từ các cơ quan hành chính như Bộ Ngoại giao (16 học viên), Bộ Tài chính (7 học viên), Bộ Tư pháp (11 học viên), Ngân hàng Nhà nước Việt Nam (9 học viên) và Bộ Kế hoạch và Đầu tư (7 học viên).

- *Một số thảo luận về hướng phát triển/ Khuyến nghị*

Chương trình mới 2022-2025: Chương trình trong giai đoạn 2022-2025 được xây dựng trong ba lĩnh vực ưu tiên, dựa theo JCAP 2017 bao gồm (A1) Thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và tăng cường năng lực cạnh tranh quốc tế, (A2) Ứng phó với sự dễ bị tổn thương, và (A3) Thúc đẩy quản trị tốt.

So với giai đoạn trước, hai hợp phần được bổ sung vào JDS gồm: (1) Phát triển nguồn nhân lực cho phát triển công nghiệp nhằm nâng cao năng lực của chính phủ trong việc hoạch định và thực hiện chính sách liên quan đến đào tạo giáo dục nghề nghiệp và lao động, và (2) Chăm sóc sức khỏe/ An sinh xã hội để đóng góp xây dựng chính sách chăm sóc sức khỏe và phát triển hệ thống an sinh xã hội.

Liên quan tới định hướng phát triển, một số khuyến nghị²⁰³ được đưa ra từ đối tác thực hiện chương trình (JICE) để nâng cao hiệu quả của dự án trong tương lai gồm:

- Tập trung phát triển nguồn nhân lực có thể giúp tăng cường mối quan hệ giữa hai nước để tạo ra nhiều hiệu quả ngoại giao tích cực hơn
- Tuyển dụng từ một loạt các tổ chức mục tiêu để đảm bảo các ứng cử viên tiềm năng hàng đầu và cải thiện kết quả cho dự án trong tương lai
- Thực hiện các biện pháp tiếp theo đối với các học viên JDS trở về để tăng ảnh hưởng của họ với tư cách là đại sứ tại Nhật Bản
- Xem xét sự hợp tác hơn nữa giữa JDS và các dự án ODA khác của JICA

Bên cạnh đó, có một số nhược điểm và hạn chế của chương trình JDS hiện tại, các vấn đề chính được thảo luận bởi các tổ chức hưởng lợi²⁰⁴ như sau:

- (i) Các khóa đào tạo dài hạn ít được các Bộ, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (UBND tỉnh) ưa thích vì khó phân bổ người tham gia do áp lực công việc thực tế trong các cơ quan chính phủ. Việc đào tạo dài hạn sẽ được áp dụng nhiều hơn cho các viện nghiên cứu hoặc trường đại học. Trong khi các Học viện, trường Đại học và Học viện vẫn ưa chuộng chương trình Thạc sĩ 2 năm, thì Thạc sĩ 1 năm và chương trình kết hợp được các Bộ, UBND tỉnh và các tổ chức khác ưu tiên

203 Khảo sát chuẩn bị Dự án học bổng phát triển nguồn nhân lực nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, JICA, JICE, 2021

204 Kết quả nghiên cứu định tính từ việc đánh giá chương trình học bổng JDS ở Việt Nam để lập kế hoạch cho giai đoạn 2022-2025

hơn. Nhiều tổ chức được phỏng vấn cũng thích các khóa đào tạo ngắn hạn hoặc bố trí đào tạo linh hoạt hơn có thể liên quan đến kinh nghiệm làm việc thực tế bên cạnh việc học tập

- (ii) Các chương trình thạc sĩ bằng tiếng Nhật gặp khó khăn trong việc tuyển dụng ứng viên, mặc dù có thể có lợi cho một số tổ chức nhưng số lượng ứng viên nói được tiếng Nhật ít hơn và mức độ phổ biến của việc sử dụng tiếng Nhật trong công việc thực tế khi trở về là thấp.
- (iii) Hai cấu phần mới được bổ sung bao gồm ‘Chăm sóc sức khỏe/an sinh xã hội’ và ‘Phát triển nguồn nhân lực cho phát triển công nghiệp’ chưa thu hút được nhiều sự chú ý từ các tổ chức mục tiêu. Có ý kiến cho rằng các chủ đề trong các lĩnh vực đào tạo đó (chính sách bảo hộ lao động, cải thiện môi trường làm việc, phát triển nguồn nhân lực công nghiệp, chính sách xuất khẩu lao động) hiện không hấp dẫn đối với các cơ quan nhà nước hiện nay vì họ không đánh giá các chương trình đó có liên quan nhiều đến nhiệm vụ hiện tại. Đặc biệt, các khóa đào tạo dài hạn trong các lĩnh vực đó không được ưu tiên, các khóa học ngắn hạn về kỹ thuật hoặc chương trình trao đổi kinh nghiệm cần được áp dụng nhiều hơn cho bộ máy quản lý. Khảo sát nhu cầu về các ngành học cho thấy, các khóa học về quản trị (chính sách công, đào tạo công chức, hành chính công, hợp tác quốc tế/chính sách phát triển) hầu hết được ưa chuộng; các lĩnh vực liên quan đến CNTT cũng có nhu cầu cao do bối cảnh hiện tại của Việt Nam về tiến độ chuyển đổi số quốc gia.

Nhìn chung, chương trình JDS đã có uy tín lâu năm tại Việt Nam, được công nhận trong top 3 học bổng tiêu biểu nhất dành cho các tổ chức chính phủ trong nước. Tuy nhiên, điểm lại những vấn đề nêu trên và bài học kinh nghiệm của phần trước, JICA nên xem xét một số hướng để nâng cao hiệu quả của JDS, bao gồm: (i) linh hoạt hơn trong việc thiết kế các chương trình nâng cao năng lực, trong đó có các hình thức ngắn hạn hơn của các chương trình đào tạo, chương trình hỗ trợ cho phép người học phát triển cả việc học tập và trao đổi kinh nghiệm thực tế; (ii) có một số ngành trọng tâm rõ ràng hơn trong chiến lược tuyển dụng, xem xét tập trung hơn vào các chương trình/khóa học ưu tiên nhu cầu nhân lực chất lượng cao của Việt Nam như công nghệ tiên tiến để phát triển bền vững, kinh tế xanh và số hóa, (iii) linh hoạt hơn trong tuyển dụng, thực hiện phương pháp tiếp cận mở trong việc tuyển dụng ứng viên để mở rộng phạm vi tiếp cận của các ứng viên, hướng tới những ứng viên tài năng nhất trong các ngành mục tiêu, ví dụ, có thể thí điểm để thu hút nhân tài trong khu vực tư nhân hoặc cộng đồng khởi nghiệp, (iv) thảo luận với các dự án hiện có trong lĩnh vực giáo dục đại học để xem xét tiềm năng hợp tác giữa các chương trình.

c. Viện Phát triển Nguồn Nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (VJCC)

Cơ chế hỗ trợ	Viện trợ không hoàn lại (GA), Hợp tác kỹ thuật (TCP)		
Tên dự án	Viện Phát triển Nguồn Nhân lực Việt Nam - Nhật Bản	Thời gian	Phase 1: 2000 – 2005 (GA) Phase 2: 2005 – 2010 (TCP)
	Dự án Phát triển Năng lực Doanh nhân thông qua Viện VJCC		2010 – 2016 (TCP)
	Phát triển năng lực thể chế của Viện VJCC hướng tới bước ngoặt về phát triển và Kết nối nguồn nhân lực cho doanh nghiệp		2016 – 2021 (TCP)
Chủ đề	Phát triển NNL chất lượng cao	Tình trạng	Đang triển khai

- *Thông tin về Viện Phát triển Nguồn nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (VJCC)*

Viện VJCC chịu trách nhiệm triển khai đào tạo, nghiên cứu, tư vấn và ứng dụng quản lý kinh tế, quản trị doanh nghiệp theo mô hình và kinh nghiệm của Nhật Bản. Viện VJCC trực thuộc Dự án “Phát triển nguồn nhân lực tại VJCC” do Chính phủ Nhật Bản tài trợ thông qua JICA. Từ năm 2017, VJCC được thành lập trên cơ sở nâng cấp 02 Trung tâm Hợp tác Nguồn nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (trở thành một Viện Phát triển Nguồn Nhân lực Việt Nam - Nhật Bản (VJCC), và bao gồm hai cơ sở là VJCC Hà Nội và VJCC TP.Hồ Chí Minh.

- *Các hoạt động chính và kết quả*

Sứ mệnh và hoạt động chính của Viện VJCC bao gồm:

- Quản lý chương trình Cử nhân Kinh doanh Quốc tế theo mô hình tiên tiến của Nhật Bản
- Quản lý và tổ chức thực hiện các hoạt động trong khuôn khổ Dự án VJCC, bao gồm chương trình đào tạo doanh nghiệp - Kinh doanh cao cấp - Keieijuku (chương trình đào tạo 10 tháng); các chương trình đào tạo, nâng cao năng lực cho nhân sự cấp trung và cấp cơ bản của doanh nghiệp, VJCC cũng là đơn vị nhận chuyển giao công nghệ từ Nhật Bản cho Trường Đại học Ngoại thương.
- Tổ chức các chương trình đào tạo nâng cao năng lực tiếng Nhật và các hoạt động thúc đẩy giao lưu văn hóa, giáo dục giữa Việt Nam và Nhật Bản
- Tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo đại học và sau đại học với các trường, viện đào tạo và các đối tác khác của Nhật Bản
- Tổ chức, triển khai các hoạt động ứng dụng khoa học và công nghệ, tư vấn quản lý và kinh doanh cho các tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân trong và ngoài nước.
- Thúc đẩy các hoạt động kết nối kinh doanh giữa Việt Nam và Nhật Bản.
- Xây dựng Câu lạc bộ doanh nhân Keieijuku để giữ kết nối và triển khai các hoạt động hỗ trợ tiếp theo cho các doanh nghiệp tham gia đào tạo tại VJCC.

Ở các nước khác cũng có những mô hình tương tự nhưng Việt Nam là nước duy nhất có hai cơ sở. VJCC tại Hà Nội có quy mô cơ sở vật chất để đào tạo khoảng 200 người, trong khi tại TP.HCM, quy mô công suất đào tạo khoảng 100 người. Các hoạt động chủ yếu được tổ chức tại hai cơ sở này. Bên cạnh đó, các khóa đào tạo Keieijuku cũng được tổ chức tại thành phố Hải Phòng với sự phối hợp của Ủy ban nhân dân thành phố Hải Phòng.

Về chương trình đào tạo doanh nghiệp, các học viên tham gia các khóa học tại VJCC đều có trình độ học vấn cao, bao gồm doanh nhân, quản lý cấp cao hoặc cấp trung, sinh viên tốt nghiệp đại học hoặc thậm chí là thực tập sinh không nhất thiết phải tốt nghiệp đại học. Các công ty tham gia chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, doanh nghiệp Việt Nam chiếm khoảng 80% và khoảng 10 - 20% là doanh nghiệp Nhật Bản.

VJCC đã trở thành thương hiệu uy tín trong lĩnh vực đào tạo tiếng Nhật, với gần 40 khóa đào tạo được tổ chức hàng năm cho các trình độ sơ cấp và trung cấp. Bên cạnh đó, các khóa luyện thi chứng chỉ tiếng Nhật, các khóa kế toán tiếng Nhật tại Hà Nội và TP.HCM hay các Khóa Biên phiên dịch Nhật - Việt đã góp phần cung cấp nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp liên quan đến tiếng Nhật.

VJCC tập trung vào việc cung cấp kiến thức và kỹ năng cho các nhà quản lý cấp trung như kiểm soát sản xuất, kiểm soát chất lượng, quản lý ngày giao và quản lý hàng tồn kho, chứ không phải kỹ sư kỹ thuật, tuy nhiên, mặc dù các lĩnh vực kỹ thuật không được hỗ trợ, các giảng viên của VJCC có thể cung cấp các ý tưởng để cải thiện dây chuyền và quy trình sản xuất.

Bên cạnh việc phát triển đào tạo nguồn nhân lực/ quản lý cấp cao, Viện VJCC còn mở chương trình đào tạo cử nhân “Kinh doanh quốc tế theo mô hình tiên tiến của Nhật Bản (JIB)”. Các học viên đầu tiên của JIB tốt nghiệp vào tháng 9 năm 2021, và chương trình này được kỳ vọng sẽ tiếp tục tạo ra NNL lớn để đảm nhận các vị trí quản lý trong tương lai tại các doanh nghiệp Việt Nam và Nhật Bản.

- *Giới thiệu về chương trình đào tạo Keiejuku và Câu lạc bộ doanh nhân Keiejuku*

Keiejuku là chương trình đào tạo kinh doanh cấp cao được thiết kế đặc biệt dành cho doanh nhân, quản lý cấp cao và cấp trung của các doanh nghiệp Việt Nam, cung cấp kiến thức và kinh nghiệm quản lý doanh nghiệp toàn diện, có hệ thống và theo phong cách Nhật Bản. Các học viên có thể nhận được sự hỗ trợ từ JICA để có chuyến tham quan học tập thực tế tại Nhật Bản và kết nối với các doanh nghiệp Nhật Bản để học hỏi cũng như hợp tác kinh doanh thực tế.

Từ khóa học đầu tiên ra mắt vào năm 2009, đã có hơn 700 nhà quản lý & doanh nhân đã hoàn thành khóa học Keiejuku, nhiều học viên đã thiết lập quan hệ hợp tác với các doanh nghiệp Nhật Bản và nước ngoài.

Câu lạc bộ Keiejuku được thành lập với tư cách là một cộng đồng cựu sinh viên tích cực phát triển mạng lưới kinh doanh vững mạnh giữa các doanh nghiệp đã học và tốt nghiệp chương trình Keiejuku. Đã có khoảng 500 thành viên là lãnh đạo của các công ty, có ba nhóm nhỏ tại Hà Nội, Hải Phòng, TP. Hồ Chí Minh²⁰⁵ duy trì các hoạt động kết nối như họp hàng tháng, chia sẻ kinh nghiệm và chương trình học kết hợp thăm quan thực địa.

Theo đánh giá từ các học viên, điểm mạnh nhất của chương trình Keiejuku là (1) triết lý đào tạo và thiết kế của chương trình hiệu quả, ngắn gọn và thiết thực, đặc biệt hiệu quả cho các công ty sản xuất tại Việt Nam; (2) chất lượng giảng viên là lãnh đạo cấp cao có nhiều năm kinh nghiệm thực tế tại các doanh nghiệp lớn của Nhật Bản hoặc toàn cầu, và (3) chất lượng trải nghiệm học tập thông qua tương tác với học viên cùng cấp bậc trong và sau khóa đào tạo.

- *Một số trao đổi về hướng phát triển*

Hiện nay, Viện VJCC nằm trong hệ thống của Trường Đại học Ngoại thương (FTU), nhận được sự hỗ trợ từ phía Việt Nam (FTU) và phía Nhật Bản thông qua các dự án của JICA, từ đó trở thành viện đào tạo hàng đầu về quản lý kinh doanh, đặc biệt cho các doanh nghiệp liên quan đến Nhật Bản.

Liên quan đến nỗ lực phát triển NNL chất lượng cao tại Việt Nam, mô hình Viện VJCC và mô hình chương trình đào tạo Keiejuku có lợi thế cạnh tranh nếu so sánh với các hoạt động của các nhà tài trợ khác. Những lợi thế mạnh mẽ bao gồm: khả năng tận dụng mạnh mẽ vai trò của các đối tác của Việt Nam, có cộng đồng doanh nghiệp thực sự và đây có thể là cơ sở tốt cho sự hợp tác trong tương lai với các doanh nghiệp Nhật Bản, có cơ sở thể chế tại Việt Nam có thể hoạt động như một tổ chức địa

205 Thông tin chia sẻ từ cuộc phỏng vấn với đại diện CLB Keiejuku

phương để mở rộng trong tương lai. Bên cạnh đó, việc tập trung phát triển nguồn nhân lực quản lý đóng góp cao vào các giải pháp chiến lược về NNL cho Việt Nam đã được nêu trong SEDS 2021-2030.

Tuy nhiên, các nước khác cũng tích cực phát triển các khóa đào tạo quản lý và lãnh đạo chất lượng cao tương tự khi cộng đồng doanh nghiệp của họ tại Việt Nam phát triển đáng kể, chẳng hạn như Hàn Quốc, Đức, Đan Mạch, v.v. Cục phát triển doanh nghiệp (AED) thuộc Bộ Kế hoạch và đầu tư dường như cũng đang làm tương tự. Ngoài ra, tác động của các xu hướng phát triển kinh tế - xã hội và công nghiệp toàn cầu như AI và Số hóa (DX), nhu cầu nâng cao năng lực của các doanh nghiệp Việt Nam trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ để hội nhập chuỗi giá trị toàn cầu, đang đặt ra những áp lực nhất định đối với Viện VJCC trong việc duy trì vị thế đóng góp cho Việt Nam trong dài hạn. Một số khía cạnh có thể được thảo luận như sau:

- (i) Cần tăng cường năng lực quản lý tự chủ và độc lập hơn với sự hỗ trợ của JICA. Chắc chắn, việc tạo ra lợi nhuận cho các chương trình đào tạo chất lượng cao như vậy cũng là một thách thức sau thời gian dài nhận hỗ trợ tài chính từ chính phủ Nhật Bản.
- (ii) Từ nhu cầu của thị trường lao động, các khóa đào tạo tại Viện VJCC cần tập trung trang bị cho người học đa dạng các kỹ năng mềm, kỹ năng huấn luyện, kỹ năng giao tiếp, các kỹ năng làm việc cấp quản lý khác để cung cấp NNL quản lý cấp trung cho các công ty Nhật Bản cũng như các công ty hợp tác với các doanh nghiệp Nhật Bản.
- (iii) AI và Kỹ thuật số hóa (DX) là mối quan tâm lớn của doanh nghiệp và phát triển công nghiệp trong tương lai, mặc dù đây không phải là lĩnh vực chính của VJCC nhưng nên có hướng đưa chủ đề này vào các khóa học và chương trình đào tạo. Chủ đề về công nghệ tương lai khác cho nền kinh tế xanh và phát triển bền vững cũng cần được xem xét để đưa vào các chương trình đào tạo.
- (iv) Từ quan điểm tạo tác động xã hội, quy mô đào tạo cần được tăng lên và thiết kế đào tạo cần được cập nhật để đáp ứng các yêu cầu của thị trường lao động trong tương lai, tuy vậy những nỗ lực này sẽ đòi hỏi đầu tư nguồn lực đáng kể.
- (v) Phát triển nguồn lực chuyên gia Nhật Bản, xây dựng thể hệ giảng viên, chuyên gia kế cận nhằm duy trì chất lượng đào tạo cao, vốn được coi là một trong những thế mạnh cạnh tranh nổi bật của Viện VJCC. Về chủ đề này, đại diện câu lạc bộ Keiejuku cũng đề nghị JICA và Viện VJCC xem xét phát triển chuyên gia địa phương từ các cựu sinh viên Keiejuku hoặc các khóa học khác tại VJCC.

5.2 Các yếu tố đặc thù Nhật Bản

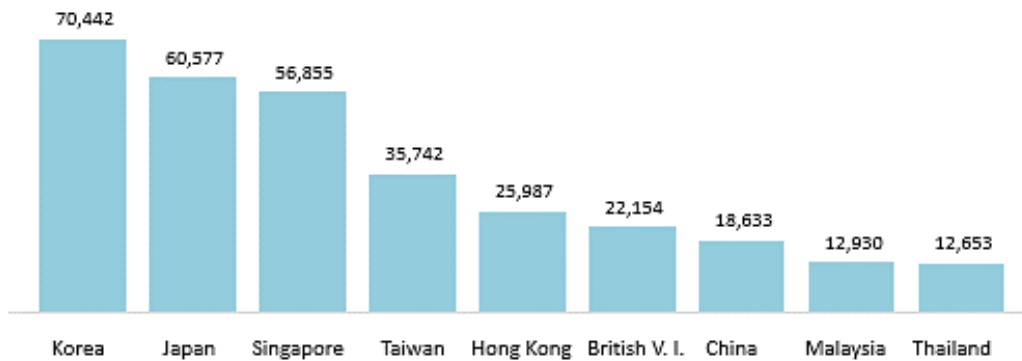
5.2.1 Đầu tư FDI của Nhật Bản vào Việt Nam và xu hướng mở rộng của các doanh nghiệp Nhật Bản vào Việt Nam

a. Xu hướng đầu tư FDI của Nhật Bản vào Việt Nam

Dòng vốn FDI từ Nhật Bản vào Việt Nam đã trải qua một số biến động trong giai đoạn 2010-2020 và có xu hướng giảm dưới tác động của Covid-19, tuy nhiên vẫn duy trì sự ổn định tương đối

Nhìn chung, dòng vốn FDI vào Việt Nam trong giai đoạn này khá ổn định, ngoại trừ các năm 2008 - 2009 và 2019 - 2020. Sự sụt giảm nghiêm trọng trong năm 2009 có thể được giải thích là do suy thoái kinh tế 2007 - 2008 gây ra khủng hoảng tài chính trên toàn cầu. Kể từ đó, dòng vốn FDI tăng dần qua các năm. Tuy nhiên, đến năm 2020, đại dịch COVID đã khiến nguồn vốn FDI vào Việt Nam một lần nữa sụt giảm nghiêm trọng cả về số dự án và tổng vốn đăng ký.

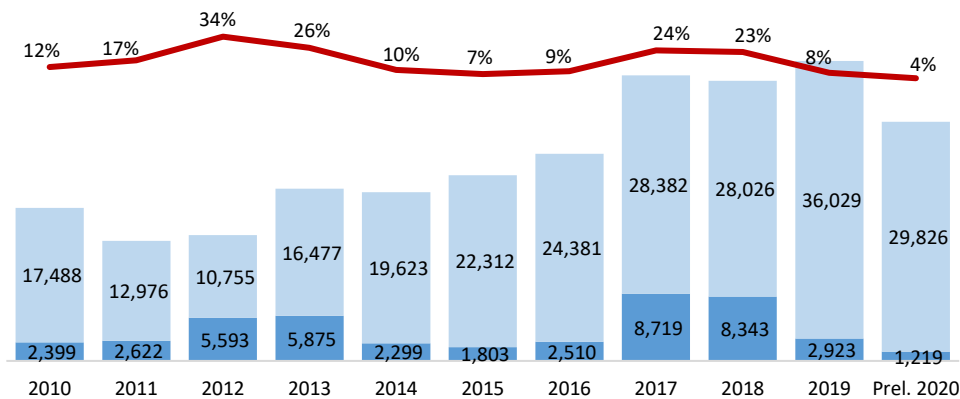
Hình 134: Lũy kế Tổng vốn FDI đăng ký vào Việt Nam năm 2020 của các nước (triệu USD)



Nguồn: Tóm tắt thống kê hàng năm của TCTK năm 2020

Đặc biệt, quá trình đầu tư và giải ngân vốn FDI vào lĩnh vực sản xuất điện tử tiêu dùng bị chậm lại hoặc tạm dừng. Chẳng hạn, trong lĩnh vực sản xuất điện tử, nhà máy Samsung (Hàn Quốc) tại Bắc Ninh bị cô lập, các dự án đầu tư mới của Poongsan System (Hàn Quốc), Google, Microsoft, Apple (Hoa Kỳ) bị tạm dừng để rà soát thời điểm đầu tư.

Hình 135: Dòng vốn FDI đăng ký mới từ Nhật Bản và các nước khác vào Việt Nam (triệu USD)

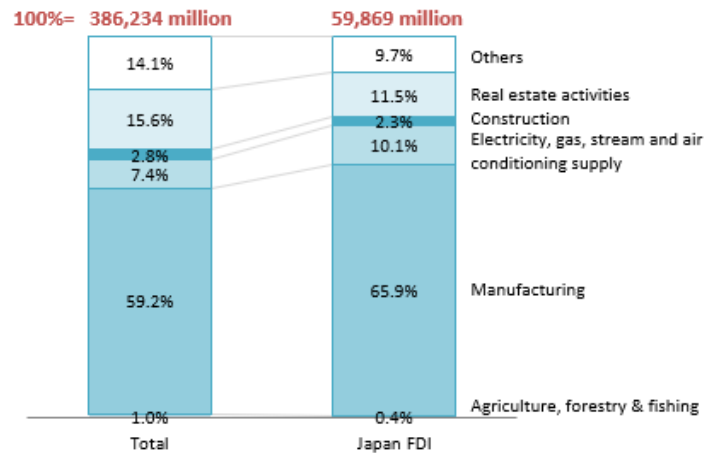


Nguồn: Tóm tắt thống kê hàng năm của TCTK 2008-2020, Cục Đầu tư nước ngoài - Bộ KH & ĐT

Trong 10 năm trở lại đây, dòng vốn FDI từ Nhật Bản vào Việt Nam đã trải qua một số biến động nghiêm trọng. Trong giai đoạn 2014 - 2015, tình hình kinh tế Nhật Bản khó khăn cùng với việc đồng Yên mất giá nhiều khiến vốn FDI của Nhật Bản giảm phần lớn. Nhưng đến năm 2017, nhờ một số kết quả ấn tượng của sự phát triển kinh tế Việt Nam, các nhà đầu tư Nhật Bản đã có động lực và tin tưởng hơn khi đổ tiền vào Việt Nam, khiến dòng vốn FDI từ Nhật Bản tăng hơn 3 lần so với năm ngoái. Sau đó, đại dịch COVID năm 2019 đã một lần nữa khiến dòng vốn FDI của Nhật Bản vào Việt Nam giảm mạnh. Tuy nhiên, mặc dù vốn đăng ký giảm mạnh nhưng số lượng dự án đến từ Nhật Bản lại cao nhất kể từ năm 2010 với 680 dự án, nghĩa là quy mô dự án hiện nay đã nhỏ hơn nhiều so với các năm trước.

Trọng tâm đầu tư của các nhà đầu tư Nhật Bản đã chuyển đổi từ lĩnh vực sản xuất sang phi sản xuất. Tuy nhiên, vốn FDI của Nhật Bản vẫn chủ yếu tập trung vào lĩnh vực công nghiệp chế tạo, chiếm hơn 60% tổng vốn FDI của Nhật Bản, và quy mô đầu tư bình quân trên một dự án FDI của Nhật Bản vào lĩnh vực công nghiệp chế tạo lớn hơn gần 2 lần so với quy mô vốn FDI bình quân của cả nước.

Hình 136: Tổng vốn FDI đăng ký mới năm 2020 và từ Nhật Bản theo lĩnh vực (USD)



Nguồn: Tóm tắt thống kê hàng năm của TCTK 2010, 2020

Không có sự khác biệt giữa vốn FDI Nhật Bản và tổng vốn FDI trong cơ cấu ngành, trong đó lĩnh vực sản xuất chiếm tỷ trọng cao nhất, tiếp theo là hoạt động Bất động sản và sản xuất và phân phối điện, nước nóng, hơi nước và điều hoà không khí

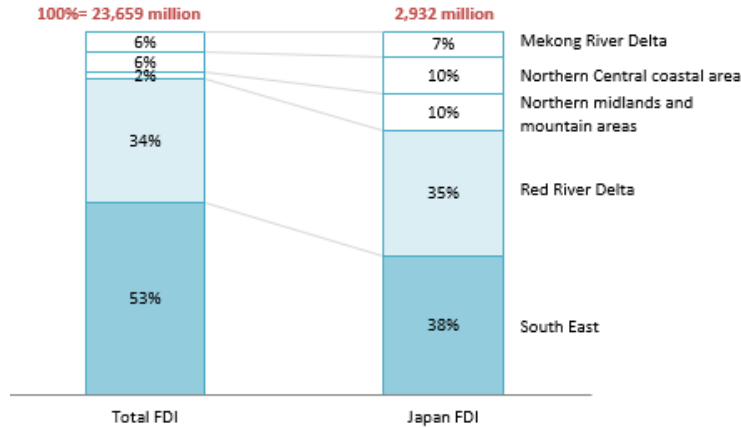
Nếu so sánh về quy mô của các dự án FDI trong lĩnh vực sản xuất, thì số vốn đầu tư bình quân của các dự án FDI của Nhật Bản lớn hơn gần hai lần so với quy mô bình quân của cả nước với lần lượt là 356 triệu USD và 189 triệu USD. Các dự án quy mô lớn, đặc biệt trong lĩnh vực sản xuất, thường có nhu cầu nhân lực lớn hơn, điều này cho thấy các tỉnh, khu vực thu hút nhiều vốn FDI của Nhật Bản và các dự án lớn cần có chiến lược cung ứng lao động phù hợp để đáp ứng nhu cầu của nhà đầu tư cả về số lượng và chất lượng.

Trong những năm gần đây, trọng tâm đầu tư của các nhà đầu tư Nhật Bản là ngành công nghiệp chuyển đổi từ sản xuất sang phi sản xuất. Một phần là do hầu hết các tập đoàn sản xuất lớn của Nhật Bản đã có mặt tại Việt Nam và dòng vốn FDI bổ sung vào lĩnh vực sản xuất sẽ chỉ đến từ các dự án đầu tư mở rộng hoặc từ các DNVVN. Dòng vốn FDI từ Nhật Bản vào ngành bất động sản và bán lẻ Việt Nam gia tăng, đặc biệt là sự góp mặt của một số tập đoàn lớn trong ngành bán lẻ: AEON, UNIQLO, MUJI và Matsumoto Kiyoshi. Năm 2018, vốn FDI vào bất động sản tăng mạnh nhờ dự án Sumitomo Corporation (Nhật Bản) đầu tư vào Hà Nội với tổng vốn 4,138 tỷ USD. Gần đây, bất động sản cũng chứng kiến dòng vốn FDI lớn do chủ đầu tư bất động sản Nomura Real Estate đã lên kế hoạch thực hiện hai thương vụ M&A lớn trong năm nay tại 2 dự án lớn là Vinhomes Grand Park tại TP.HCM và Ecopark tại Hưng Yên.

Dòng vốn FDI từ Nhật Bản phân bố đều khắp các vùng, trong đó tập trung nhiều nhất ở khu vực Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ, đặc biệt là các tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Dương, Hà Nội, Đồng Nai và thành phố Hồ Chí Minh.

Trong khi tổng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài của Việt Nam tập trung nhiều nhất ở khu vực Đông Nam Bộ thì vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài từ Nhật Bản phân bố đồng đều giữa các vùng, trong đó tập trung nhiều nhất ở khu vực Đồng bằng sông Hồng và Đông Nam Bộ.

Hình 137: Tổng vốn FDI và dòng vốn FDI Nhật Bản theo khu vực năm 2019



Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2019)

5 tỉnh có vốn FDI lớn nhất từ Nhật Bản là Bà Rịa - Vũng Tàu, Bình Dương, Hà Nội, Đồng Nai và Thành phố Hồ Chí Minh, chiếm 62% tổng vốn FDI từ Nhật Bản vào Việt Nam. Đặc biệt, so với các nhà đầu tư nước ngoài khác, các nhà đầu tư Nhật Bản quan tâm đến tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu. Vốn FDI từ Nhật Bản năm 2019 chiếm 48% tổng vốn FDI đầu tư vào Bà Rịa Vũng Tàu với các dự án lớn như nhà máy sản xuất hợp chất Zirconium, nhà máy sản xuất cà phê hòa tan Marubeni, nhà máy Nittori.

Bảng dưới đây trình bày tóm tắt về các dự án FDI của Nhật Bản trong sáu vùng kinh tế - xã hội.

Hình 138: Tổng hợp các dự án FDI của Nhật Bản theo khu vực

No.	Region	Highest province ²⁰⁶	Main sectors ²⁰⁷	Example of Project
1	Southeast	Bà Rịa – Vũng Tàu, Bình Dương, Đồng Nai, Hồ Chí Minh, Tây Ninh, Bình Phước	<ul style="list-style-type: none"> - Processing and Manufacturing industry - Constructions - Wholesale and retail - Real estate business - Professional activities, science, and technology - Transportation and Warehousing - Information and communication - Educations 	<ul style="list-style-type: none"> - Mechanical and electronic components manufacturing factory project - FMGG manufacturing factory project - Real estate project - Logistics project - Kindergarten, Japanese teaching center
2	Red River Delta	Hà Nội, Hưng Yên, Hà Nam, Hải Phòng, Bắc Ninh, Vĩnh Phúc, Ninh Bình, Hải	<ul style="list-style-type: none"> - Processing and Manufacturing industry - Constructions - Wholesale and retail - Real estate business 	<ul style="list-style-type: none"> - Mechanical and electronic components manufacturing factory project. - Steel-rolling and materials processing factory project

206 Xếp hạng theo thứ tự từ cao đến thấp dựa trên vốn đầu tư nước ngoài của Nhật Bản

207 Xếp hạng theo thứ tự từ cao đến thấp dựa trên vốn đầu tư nước ngoài của Nhật Bản

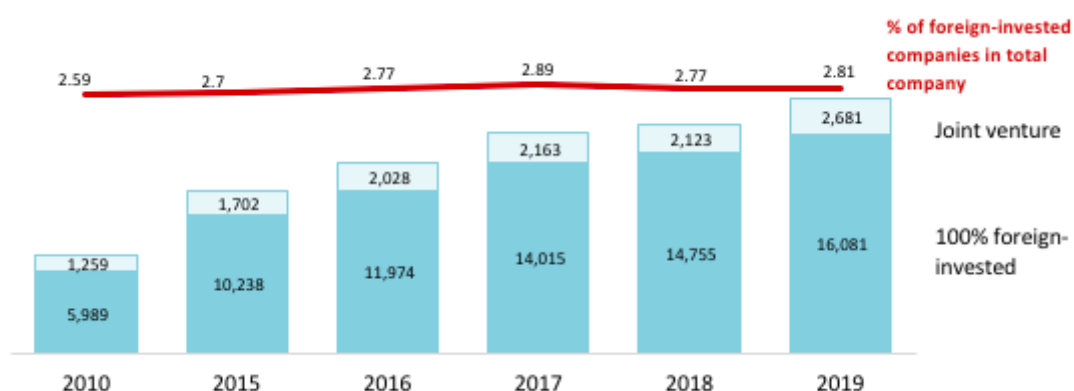
No.	Region	Highest province ²⁰⁶	FDI	Main sectors ²⁰⁷	Example of Project
		Duong, Quang Ninh, Nam Dinh		- Professional activities, science and technology - Transportation and Warehousing - Information and communication - Educations	- Real estate project - Logistics project - Kindergarten, Japanese teaching center
3	Northern midlands & mountain areas	Bac Giang, Thai Nguyen, Phu Tho		- Processing and Manufacturing industry	- Electronic components, household electrical appliances and automobiles parts manufacturing factory. - Textile factory
4	Northern Central and Central coastal area	Da Nang, Binh Dinh, Quang Nam, Nghe An, Binh Thuan, Thanh Hoa, Thua Thien Hue		- Processing and Manufacturing industry - Electricity, gas, steam and air conditioning supply. - Education and training. Professional activities, science and technology; Information and communication - Accommodation and food services	- Solar power plant - Garment factory, industrial auxiliary equipment and components manufacturing factory. - Japanese International Kindergarten, Japanese Language School - Japanese restaurant
5	Mekong River Delta	Bac Lieu, Can Tho, Long An		- Construction - Manufacturing and processing - Agriculture forestry and fishing	- Wind power plant - Food and seafood processing plant - Garment processing factory

Nguồn: Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2019)

b. Xu hướng phát triển trên toàn quốc và khu vực của các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam

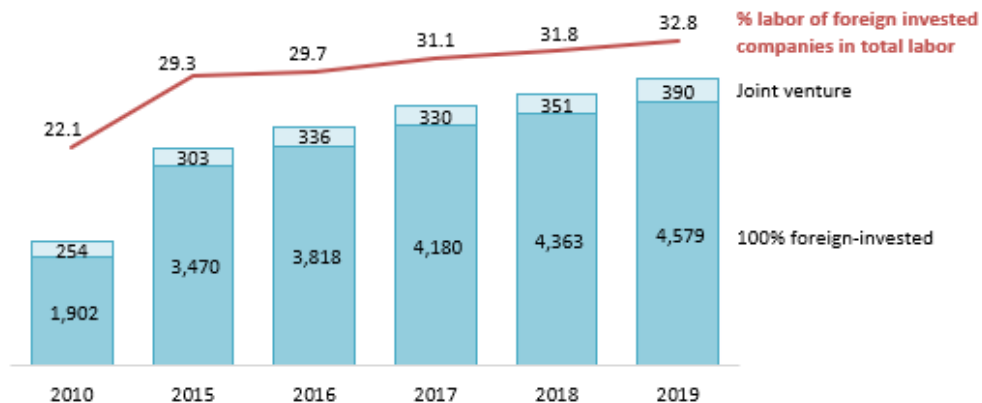
Cùng với sự tăng trưởng của FDI trong 10 năm qua, số lượng các công ty có vốn đầu tư nước ngoài ngày càng tăng, và lực lượng lao động cũng chuyển từ các công ty nhà nước hoặc tư nhân sang các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Trong khi số lượng doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ chiếm chưa đến 3% thì số lao động làm việc tại các công ty này lên tới hơn 30%, có thể thấy bình quân các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có nhu cầu nhân lực lớn hơn các nhóm khác.

Hình 139: Số lượng doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài



Nguồn: Thống kê của TCTK (2010-2019)

Hình 140: Số lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

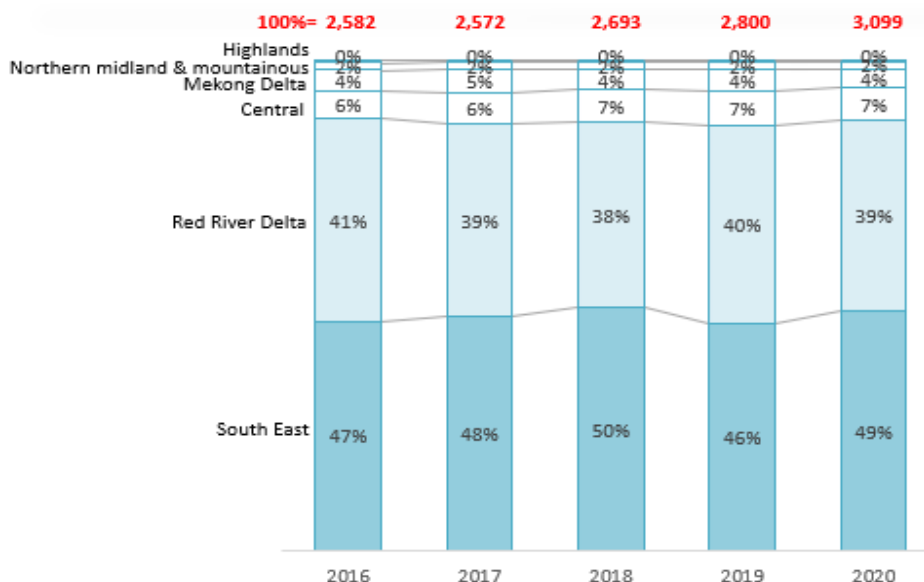


Nguồn: Thống kê của TCTK (2010-2019)

Số lượng các công ty Nhật Bản tại Việt Nam đến nay đã tăng dần, tập trung phần lớn ở khu vực Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Hồng. Xét theo ngành, số lượng công ty hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp chế tạo chiếm tỷ trọng lớn nhất; tuy nhiên, tỷ lệ các công ty sản xuất đang có xu hướng giảm, điều này phản ánh xu hướng chuyển từ sản xuất sang phi sản xuất ở Nhật Bản.

Trong giai đoạn 2016 - 2020, số lượng các công ty Nhật Bản hoạt động tại Việt Nam tăng dần, với chỉ số CAGR khoảng 5%/ năm. Hầu hết các công ty Nhật Bản đặt trụ sở tại các tỉnh Đông Nam Bộ (như Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, v.v.) và khu vực Đồng bằng sông Hồng (như Hà Nội, Hải Phòng, Hưng Yên, v.v.).

Hình 141: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam theo khu vực, giai đoạn 2016-2020

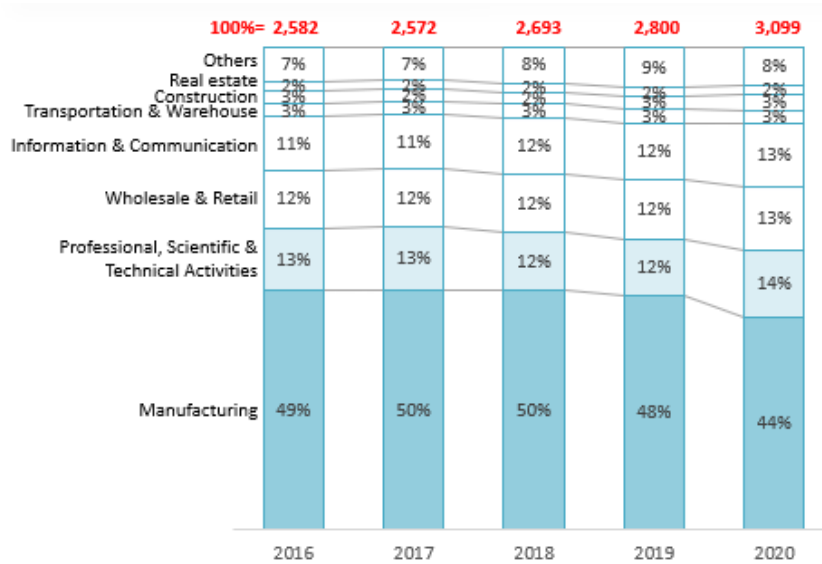


Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ cơ sở dữ liệu Doanh nghiệp

Nhìn xa hơn vào lĩnh vực này, có một xu hướng tương tự của vốn FDI, trong đó số lượng các công ty sản xuất chiếm tỷ trọng lớn nhất và tỷ trọng này dường như có vẻ giảm trong giai đoạn 2019-2020. Trong khi đó, số lượng các công ty trong các ngành liên quan đến dịch vụ như ngành Thông tin và

truyền thông, nghiên cứu khoa học đang dần tăng lên. Đây có thể là nguồn lực đầu tư phát triển khoa học công nghệ phục vụ xu thế chuyển đổi số tại Việt Nam.

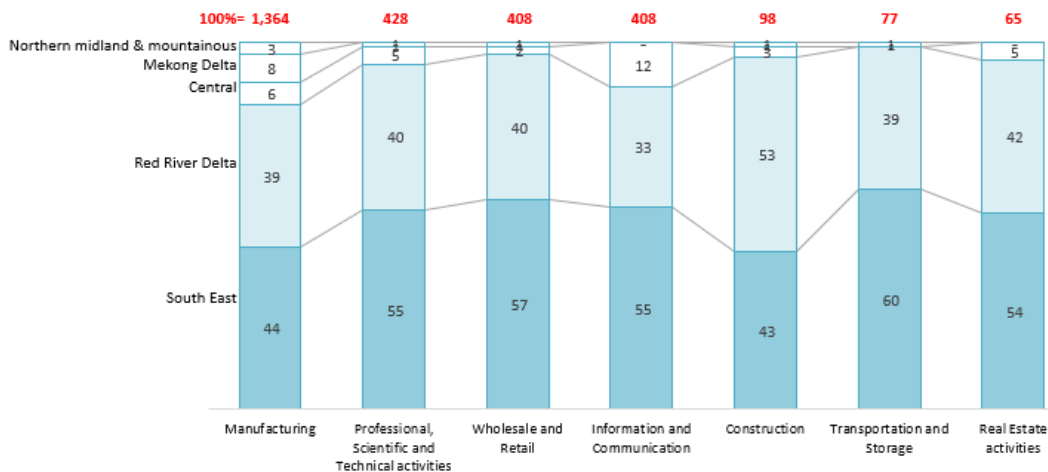
Hình 142: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam theo ngành, giai đoạn 2016-2020



Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ cơ sở dữ liệu Doanh nghiệp

Nhìn kỹ hơn về tỷ trọng các ngành trong từng vùng, có vẻ như khu vực Đông Nam Bộ và Đồng bằng sông Hồng đang thu hút nhiều lĩnh vực khác nhau, tương đối đồng đều từ công nghiệp chế tạo đến công nghiệp liên quan đến dịch vụ. Trong khi, đối với các tỉnh miền Trung như Đà Nẵng, Huế, họ đang thu hút nhiều hơn các ngành dịch vụ như CNTT, nhà hàng - khách sạn, thì ở Đồng bằng sông Cửu Long, hầu hết các công ty Nhật Bản đều đang hoạt động trong lĩnh vực sản xuất.

Hình 143: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, theo TOP 7 ngành và khu vực năm 2020

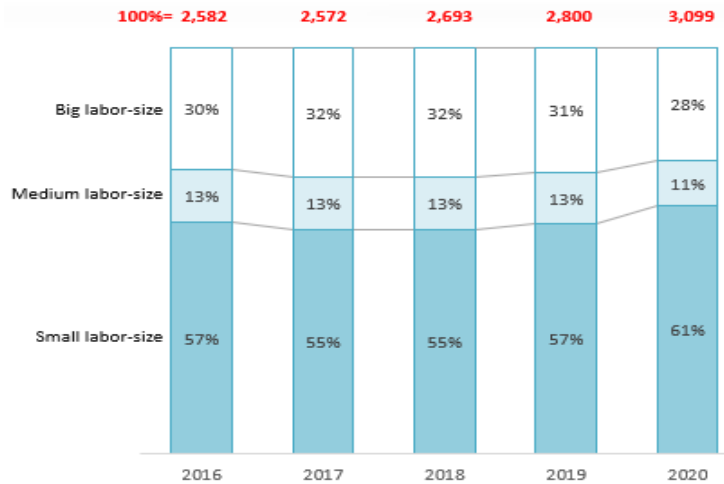


Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ cơ sở dữ liệu Doanh nghiệp

Hầu hết các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam là DNVVN, và các công ty quy mô lao động lớn chủ yếu là doanh nghiệp sản xuất

Nhu cầu nhân lực trong các công ty Nhật Bản ước tính khoảng 6,8 trăm nghìn người. Về quy mô lao động, hầu hết các công ty Nhật Bản là DNVVN và nhóm này đang có xu hướng tăng lên, trong đó 61% doanh nghiệp Nhật Bản vào năm 2020 có quy mô lao động nhỏ và 11% là quy mô vừa.

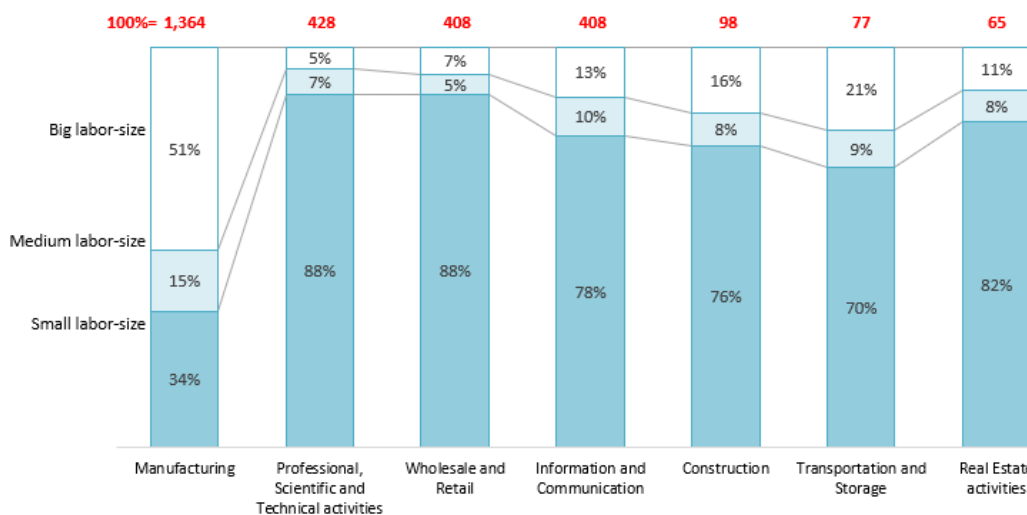
Hình 144: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam theo quy mô lao động, 2016-2020



Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ cơ sở dữ liệu Doanh nghiệp

Tìm hiểu sâu hơn về nhu cầu nhân lực trong từng lĩnh vực, có thể thấy các công ty sản xuất có nhu cầu lớn nhất, với khoảng 51% là các công ty có quy mô lao động lớn. Điều này có nghĩa là các khu vực tập trung các doanh nghiệp sản xuất tập trung như TP.Hồ Chí Minh, Bình Dương, Hà Nội, Hải Phòng sẽ có nhu cầu lao động rất lớn và sự cạnh tranh trong tuyển dụng lao động sẽ rất gay gắt, không chỉ giữa các công ty Nhật Bản mà còn với các công ty Việt Nam và các công ty FDI khác.

Hình 145: Số lượng doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, theo quy mô lao động và ngành công nghiệp năm 2020

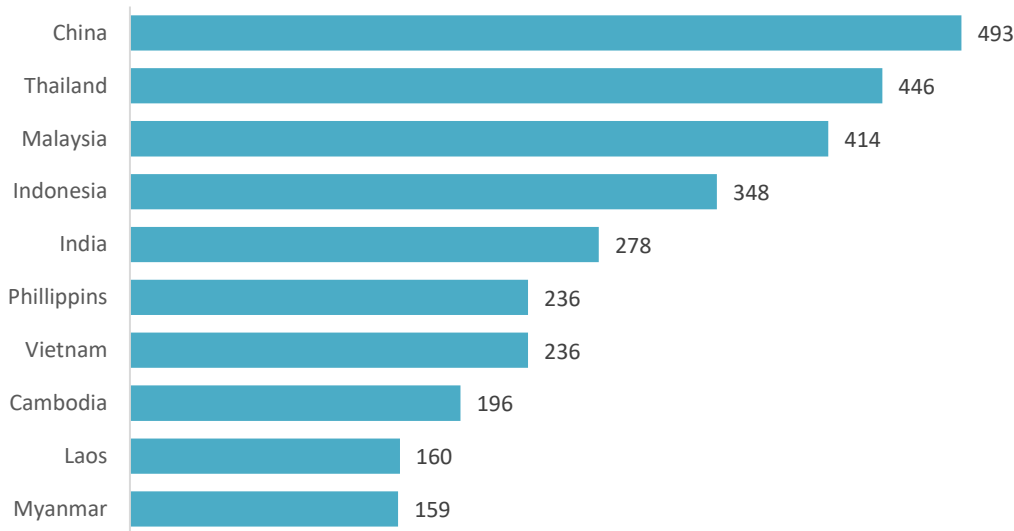


Nguồn: Nhóm nghiên cứu tổng hợp từ cơ sở dữ liệu Doanh nghiệp

Chi phí nguồn lao động thấp được coi là một trong những yếu tố quan trọng nhất thu hút các nhà đầu tư Nhật Bản vào Việt Nam so với các nước Đông Nam Bộ và Trung Quốc. Mặc dù biên độ thu nhập ở Việt Nam đang tăng lên nhưng so với các nước trong khu vực Đông Nam Á và Trung Quốc, mức lương trung bình của Việt Nam vẫn còn thấp với lực lượng lao động dồi dào và dân số trẻ. Nhưng về lâu dài,

đây cũng là rủi ro khi chi phí nhân công tăng cao, chất lượng nguồn nhân lực không được cải thiện, tỷ lệ luân chuyển người lao động cao.

Hình 146: Mức lương bình quân hàng tháng của người lao động tại các công ty sản xuất của Nhật Bản (USD)



Nguồn: JETRO Khảo sát các công ty Nhật Bản mở rộng sang Châu Á và Châu Đại Dương (2019)

Trong số các lý do mở rộng kinh doanh sang Việt Nam trong năm 2019, 40,9% doanh nghiệp được khảo sát trả lời về yếu tố chi phí lao động và nguồn nhân lực, đứng thứ ba là yếu tố thị trường và quan hệ với Nhật Bản. Tuy nhiên, chỉ có 19,6% công ty đánh giá cao chất lượng nguồn nhân lực. Điều này cho thấy đối với các công ty Nhật Bản, nguồn nhân lực ở Việt Nam có thể cạnh tranh bằng giá chứ không phải bằng chất lượng. Từ năm 2013 đến 2019, các yếu tố liên quan đến nguồn nhân lực không được cải thiện, cụ thể là Chi phí nguồn nhân lực giảm 3,1% và yếu tố Chất lượng nguồn nhân lực giảm 0,1%. Điều này cho thấy trong 6 năm qua, trong khi giá nhân công tăng nhưng chất lượng lao động vẫn chưa được cải thiện.

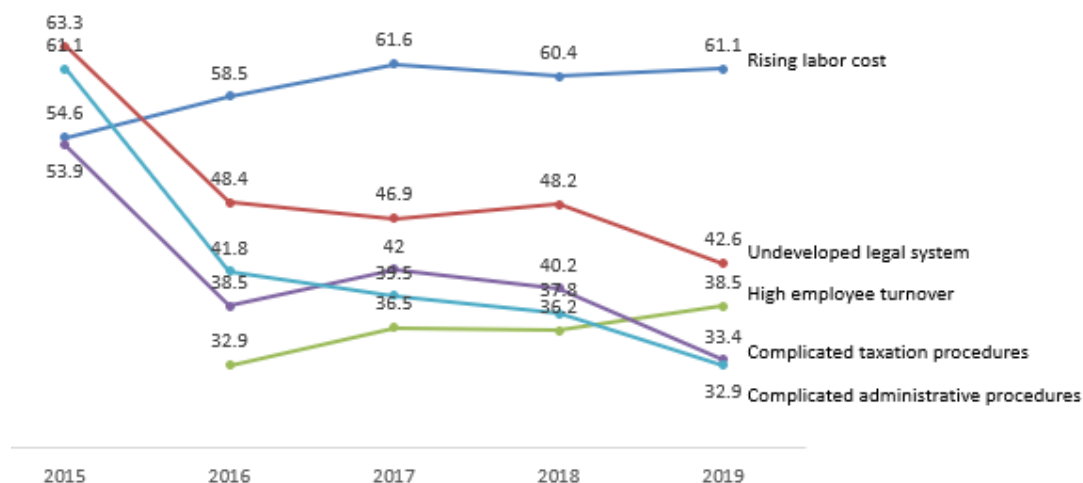
Hình 147: Kết quả khảo sát doanh nghiệp Nhật về Top 10 Điểm mạnh của Việt Nam (%)

	Strong points	2013 N=1,047	2017 N=1,261	2019 N=1,410	2013-2019
1	Market Size, Growth	75.0	82.2	86.1	+ 11.1
2	Japan relationship	--	42.8	41.5	--
3	Labor and HR cost	44.0	41.9	40.9	-3.1
4	HR quality	19.7	20.2	19.6	- 0.1
5	Supplier	14.7	19.8	18.1	+ 3.4
6	Political and social stability	15.3	17.8	16.7	+ 1.4
7	Land/ office	8.3	12.3	11.4	+ 3.1
8	Easy to procure locally	5.1	8.7	8.9	+ 3.8
9	Living environment	4.0	6.9	6.7	+ 2.7
10	Employee retention rate	5.3	7.0	6.2	+ 0.9

Nguồn: Khảo sát của JETRO về tình hình phát triển kinh doanh ở nước ngoài của các công ty Nhật Bản năm 2019

Trong khi đó, về rủi ro khi đầu tư vào Việt Nam, giai đoạn 2015 - 2019, trong khi các yếu tố liên quan đến hệ thống pháp luật, thủ tục hành chính, thủ tục thuế được cải thiện thì rủi ro liên quan đến lao động và nguồn nhân lực vẫn là yếu tố rủi ro cao đối với Các nhà đầu tư Nhật Bản.

Hình 148: Rủi ro của các công ty Nhật Bản khi đầu tư vào Việt Nam (%)



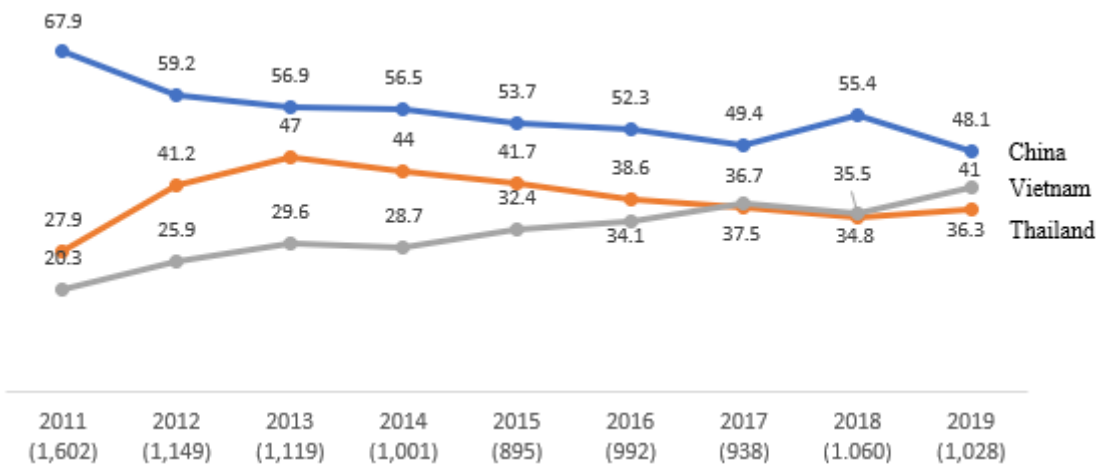
Nguồn: Khảo sát của JETRO về các công ty Nhật Bản ở Châu Á và Châu Đại Dương (2019)

c. Xu hướng tương lai và các lĩnh vực mới để mở rộng doanh nghiệp Nhật Bản sang Việt Nam

Dưới tác động của căng thẳng thương mại Mỹ - Trung, số lượng các nhà đầu tư Nhật Bản ngày càng có xu hướng chọn Việt Nam làm địa điểm hấp dẫn thay vì Trung Quốc đối với cả các ngành sản xuất và phi sản xuất, tuy nhiên mục tiêu vẫn chủ yếu tập trung vào các ngành có giá trị gia tăng thấp

Trung Quốc, Việt Nam và Thái Lan là ba quốc gia hàng đầu mà các công ty Nhật Bản xem xét mở rộng kinh doanh. Tuy nhiên, các doanh nghiệp Nhật Bản chuyển sang chọn Việt Nam thay vì Trung Quốc để đầu tư sau căng thẳng thương mại Mỹ - Trung.

Hình 149: 3 quốc gia hàng đầu mà doanh nghiệp Nhật Bản có kế hoạch mở rộng ra nước ngoài (% công ty được khảo sát)



Nguồn: Khảo sát của JETRO về sự phát triển kinh doanh ở nước ngoài của các công ty Nhật Bản (2020)

Nhìn chung, Việt Nam đang là điểm đến mở rộng cho cả các công ty sản xuất và phi sản xuất. Từ đặc điểm kinh doanh của một số ngành như sản xuất thiết bị chính xác hay CNTT/ Phần mềm (phi sản xuất), có rất nhiều ngành nghề yêu cầu lao động với những kỹ năng cụ thể.

Hình 150: Lĩnh vực hàng đầu mà các công ty Nhật Bản có kế hoạch mở rộng kinh doanh sang Việt Nam (%)

Rank	Manufacturing	Rank	Non-manufacturing
1	Petroleum / plastic / rubber products 72.2	1	Transportation 52.0
2	General machine 70.8	2	Trading company/Wholesale 43.9
3	Medical and cosmetic products 53.3	3	Construction 43.2
4	Electric products 47.1	4	Communication/ Information/ Software 38.3
5	Precision Equipment 41.2	5	Others 34.4
6	Nitrogen, earth, and stone 40.0		
Average 41.3		Average 40.5	

Nguồn: Khảo sát của JETRO về sự phát triển kinh doanh ở nước ngoài của các công ty Nhật Bản (2020)

So sánh giữa Việt Nam và Trung Quốc, mục đích mở rộng sang Việt Nam vẫn chủ yếu tập trung vào các ngành có giá trị gia tăng thấp như sản xuất hàng tổng hợp hoặc để khai thác các thị trường như “bán

hàng”. Đối với các mục đích yêu cầu lực lượng lao động chất lượng cao như nghiên cứu phát triển, sản xuất sản phẩm giá trị cao, Trung Quốc vẫn chiếm ưu thế so với Việt Nam.

Có nhiều lý do có thể giải thích cho hạn chế này của Việt Nam như cơ sở hạ tầng hay chính sách. Tuy nhiên, yếu tố đầu tiên cần quan tâm là yếu tố về nguồn nhân lực như lực lượng lao động, tiền lương và chất lượng lao động.

Hình 151: Kết quả khảo sát về Mục đích mở rộng ra nước ngoài của các doanh nghiệp Nhật Bản

Reason	Vietnam	China	Thailand
1 General products manufacturing	43.2	39.0	28.6
2 Sales	40.8	52.0	38.1
3 R&D new products	33.3	37.6	18.8
4 High-value product manufacturing	32.3	37.6	20.9
5 Logistics	31.1	38.3	32.2
6 R&D for specification change for local market	27.7	41.9	28.6
7 Regional headquarters	17.3	31.6	31.6

Nguồn: Khảo sát của JETRO về sự phát triển kinh doanh ở nước ngoài của các công ty Nhật Bản (2020)

d. Hỗ trợ của các tổ chức liên quan để thu hút vốn đầu tư Nhật Bản vào Việt Nam

Hình 152: Tổ chức của Việt Nam có chức năng thu hút FDI vào Việt Nam

No.	Organization	Mission	Main activities
1	The Vietnam Trade Promotion Agency (VIETRADE)	Under MOIT perform the function of state management of trade promotion.	<ul style="list-style-type: none"> - Submit to the Minister of Industry and Trade for approval over 3,200 national trade promotion projects with a total support budget of over VND 2,100 billion. - The activities of the National Program on Trade Promotion have supported 100,000 times of enterprises participating, businesses have directly traded and signed contracts during the time of participating in trade promotion activities with total value of goods export contracts reaching nearly 30 billion USD and 1000 billion dong; the total value of goods sale and purchase contracts, product sales agents in the domestic market and sales reached nearly 3,000 billion dong.
2	The Investment and Trade Promotion Center of Ho Chi Minh City (ITPC)	Government organization to promote the growth of Ho Chi Minh City's enterprises and foreign investors, help enterprises export, develop	<ul style="list-style-type: none"> - Organize online connections between local businesses and foreign businesses. Since the beginning of March 2020, there have been more than 1,500 successful

No.	Organization	Mission	Main activities
		business capabilities, find overseas partners, enter new markets, and to help foreign investors develop their projects in Vietnam.	connection orders, estimated revenue of more than 50 billion dong - Holding seminar, workshop, research on focused topics concerning trade with and investment in Vietnam
3	The Foreign Investment Agency (FIA)	Under Ministry of Planning and Investment to implement state management function related to foreign direct investment activities in Vietnam and Vietnam direct investment activities abroad	- Provide investment support activities of Japanese enterprises through support departments such as Saitama Desk, Aichi Desk and Niigata Desk.
4	The Vietnam National Innovation Center (NIC)	Under the Ministry of Planning and Investment with the function of supporting and developing Vietnam's startup and innovation ecosystem, contributing to the innovation of the growth model based on science and technology.	Start-up incubation and acceleration, Technology transfer support, events organization, and investment.

Hình 153: Tổ chức Nhật Bản hỗ trợ các công ty Nhật Bản mở rộng kinh doanh sang Việt Nam

No.	Organization	Mission	Main activities
1	JETRO Hanoi/Ho Chi Minh	Under Japan Ministry of Economy, Trade and Industry, JETRO main duty is to Coordinate with Vietnamese governmental agencies and industrial associations to help realize sustainable economic development in Vietnam.	- Support Japan's Direct Investment in Vietnam through seminars guiding new laws, regulations of investment. In 2009, SME Support Center Hanoi was established to support SMEs to expand business to Vietnam - Support Vietnam - Japan Business Activities through some activities such as Business Matchings, Supporting Digital Transformation (DX), Supporting Vietnamese companies to invest In Japan
2	Japan Bank for International Cooperation - JBIC	Policy-based financial institution of Japan Under Japan Ministry of Finance. Main duty is to support Japanese MTEs, SMEs and start-ups in foreign countries.	- Support Japanese companies' investment in Vietnam through activities such as loans for equipment renewal, Collaboration with private financial institutions (local banks mega banks) loans for overseas expansion, - Providing information on overseas investment environment and supporting troubleshooting with local governments.
3	ASEAN-Japan Centre (ASEAN Promotion Centre of Trade	Under Japan Ministry of Foreign Affairs. Main duty is to promote trading, investment and tourism between ASEAN and Japan	- Support activities such as Seminars, Workshops, Research and Policy analysis, Publication, and Information services

No.	Organization	Mission	Main activities
	Investment and Tourism)		
4	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in Vietnam – JCCI	Association of Japanese companies with bases in the Northern region of Vietnam.	<ul style="list-style-type: none"> - Get the opinions of member companies and make the negotiation or request to Vietnamese government to improve the business environment of Japanese-affiliated companies. - Provide information on investment promotion, taxation, labor, and employment access via home page & email distribution system, can widely access to various valuable seminars
5	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in HCMC - JCCH	Association of Japanese companies with bases in the northern region of Vietnam.	<ul style="list-style-type: none"> - Improve investment and business environment with making various proposals and requests to the Vietnamese Government - Exchange and provide information via hold seminars on investment promotion, taxation, labor and employment; thereby our members can update information of new laws
6	SME support Japan	Under Japan Ministry of Economy, Trade and Industry. Practical support is tailored to meet individual SME needs, implemented by collaborating with municipalities, government agencies, financial & research institutions, and other support organizations.	<ul style="list-style-type: none"> - Support SMEs investment in Vietnam through activities such as consultation of experienced specialist, seminars on latest information and regulation of investment.
7	Tokyo SMES Support Center	Under Tokyo Metropolitan Government to support SMEs in Tokyo areas to make strategy and plan for Overseas Expansion.	<ul style="list-style-type: none"> - Support desk in Vietnam to consult on legal systems and regulation, support matching up with Vietnamese company both supplier and sales channels. - Organize seminar and consulting service in Tokyo to help SMEs business expansion to Vietnam.

5.2.2 Tình hình thực tập sinh kỹ thuật (TTSKT) trở về

Chương trình đào tạo thực tập sinh kỹ thuật nhằm đóng góp cho các nước đang phát triển bằng cách tiếp nhận người lao động từ các nước này trong một thời gian nhất định (tối đa 5 năm) và chuyển giao kỹ năng thông qua đào tạo tại chỗ tại Nhật Bản.

Thực tập sinh kỹ thuật (TTSKT) khi trở về Việt Nam, với kỹ năng, kiến thức và kinh nghiệm được đào tạo từ Nhật Bản, có thể là lực lượng lao động có kỹ năng trọng yếu tham gia vào lực lượng lao động Việt Nam. Do đó, việc hỗ trợ nhóm này hội nhập hiệu quả vào lực lượng lao động tại Việt Nam được cho là một trong những giải pháp sẽ đóng góp tích cực cho sự phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam.

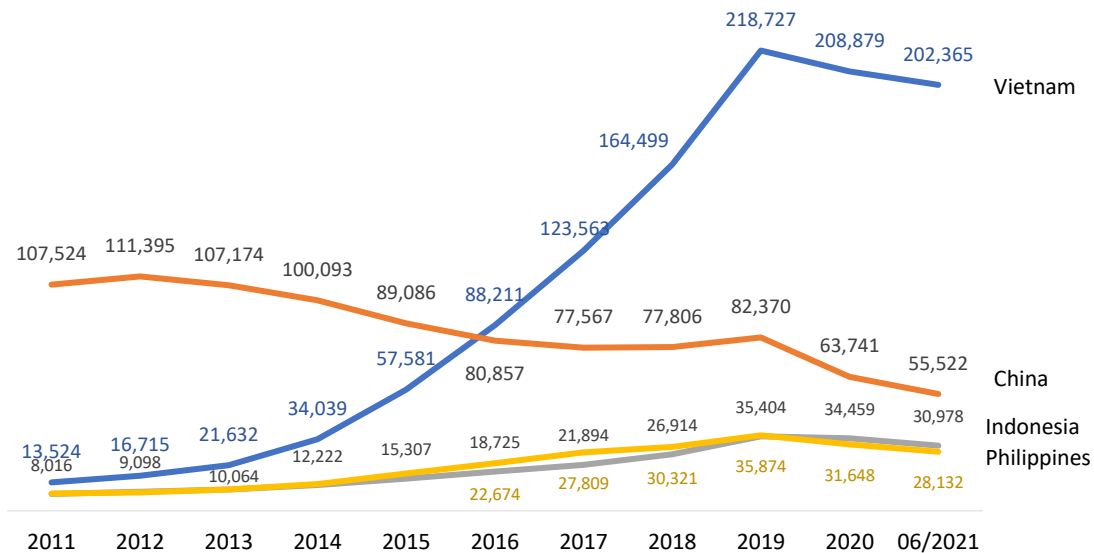
Phần này cung cấp thông tin về tình hình tổng quan từ các số liệu thống kê và các cuộc trao đổi, phỏng vấn các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, nhằm mục đích tìm hiểu nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp và các rào cản hiện có đối với việc tuyển dụng và sử dụng TTSKT trở về. Tuy nhiên, báo cáo vẫn có hạn chế trong việc không thể phản ánh ý kiến từ các TTSKT trở về do nội dung này nằm ngoài phạm vi của nghiên cứu.

a. Tổng quan về Thực tập sinh Kỹ thuật Việt Nam (TTSKT)

Nguồn cung TTSKT Việt Nam tăng đều trong 5-10 năm gần đây

Tính chung đến hết tháng 6 năm 2021, có khoảng 317 nghìn TTSKT đang cư trú trên khắp Nhật Bản, trong đó 63.8% là TTSKT Việt Nam. Đã có sự gia tăng rõ ràng đều đặn hàng năm về số lượng TTSKT từ năm 2011, số lượng TTSKT Việt Nam đã vượt qua Trung Quốc và Việt Nam trở thành quốc gia cung cấp số lượng TTSKT lớn nhất tới Nhật Bản.

Hình 154: Số lượng TTSKT tại Nhật Bản theo quốc tịch



Nguồn: Bộ Y tế, Lao động và Phúc lợi Nhật Bản, Bộ Tư pháp Nhật Bản

Một số lý do gây ra xu hướng này bao gồm: (i) thực tế là kinh tế Trung Quốc phát triển dẫn đến thu nhập bình quân cao hơn và người Trung Quốc ít muốn đến Nhật Bản để làm các công việc kỹ thuật thấp, dẫn đến tình trạng thiếu hụt lao động ở Nhật Bản. Để lấp đầy các vị trí còn trống, các công ty Nhật Bản bắt đầu tiếp nhận rất nhiều thực tập sinh kỹ thuật đến từ các nước Đông Nam Á, trong đó

có Việt Nam; (ii) giới thiệu và hoàn thiện các dự án, chính sách hỗ trợ xuất khẩu lao động quốc gia nhằm thu hút kiều hối; chẳng hạn như Đề án “Hỗ trợ các huyện nghèo đẩy mạnh xuất khẩu lao động góp phần giảm nghèo bền vững giai đoạn 2009-2020.” theo Quyết định 71/2009/ QĐ-TTg; cho vay vốn ưu đãi của Ngân hàng Chính sách xã hội đối với người thuộc hộ nghèo, người dân tộc thiểu số theo Nghị định số 61/2015/ NĐ-CP; (iii) chính sách thị thực hấp dẫn của Chính phủ Nhật Bản nhằm thu hút lao động nước ngoài kể từ năm 2019, cho phép lao động trình độ thấp hơn từ nước ngoài, không chỉ là các chuyên gia kỹ năng cao, có cơ hội làm việc lâu dài tại Nhật Bản²⁰⁸.

Do đó, các công ty dịch vụ cung cấp TTSKN từ Việt Nam cũng đã phát triển trong những năm gần đây, dẫn đến một hệ thống cung ứng toàn diện hơn với các bên liên quan giàu kinh nghiệm. Tại Việt Nam, có 489 tổ chức trung gian được cấp phép để cung ứng ứng viên Việt Nam cho các chương trình đào tạo thực tập sinh kỹ thuật sang Nhật Bản. Trong đó, gần 73% có trụ sở tại Hà Nội (355 tổ chức), tiếp theo là TP.HCM với 69 tổ chức gửi được chấp thuận.

Số lượng thực tập sinh kỹ thuật Việt Nam làm việc trong lĩnh vực xây dựng, sản xuất thực phẩm và chế tạo máy móc đã tăng lên đáng kể.

Hình 155: Số kế hoạch thực tập sinh kỹ năng của Việt Nam được ngành công nhận

Ngành	2017		2018		2019	
	Người	%	Người	%	Người	%
Xây dựng	5,265	19.0	45,171	23.0	47,457	24.2
Máy móc	5,221	23.0	36,515	20.6	32,028	21.6
Sản xuất thực phẩm	6,293	19.0	40,509	18.6	42,364	16.3
Dệt may	2,019	7.3	12,256	6.2	9,898	5.0
Nông nghiệp, Ngư nghiệp	2,480	9.0	16,123	8.2	14,032	7.2
Khác	6,250	22.7	46,158	23.4	50,222	25.7
Tổng số	27,528	100	196,732	100	196,001	100

Nguồn: Tổ chức OTIT (Organization for Technical Intern Training)

Số lượng TTSKT Việt Nam tăng đáng kể từ 5-9 lần trên các lĩnh vực từ năm 2017-2019. Dệt may có mức tăng khiêm tốn nhất với 5 lần, trong khi cao nhất là ngành xây dựng với mức tăng 9 lần. Tuy nhiên, tỷ trọng đóng góp của các ngành chỉ điều chỉnh nhẹ qua các năm, trong đó xây dựng trở thành ngành chiếm tỷ trọng cao nhất, 24,2% trong năm 2019. Nguyên nhân của sự gia tăng này có thể là để đáp ứng nhu cầu xây dựng cơ sở hạ tầng chuẩn bị cho Thế vận hội Tokyo và Paralympic vào năm 2020.

208 Kể từ tháng 4 năm 2019, Nhật Bản đã ban hành luật nhập cảnh mới. Luật giới thiệu một loại thị thực mới cho người lao động nước ngoài. Loại thị thực này cho phép người lao động nước ngoài có một số kỹ năng nhất định làm việc trong các lĩnh vực cụ thể tại Nhật Bản bao gồm 14 ngành như điều dưỡng lão khoa, chế biến vật liệu, sản xuất máy móc và nông nghiệp. Loại đầu tiên là thị thực 5 năm được cấp cho người lao động nước ngoài làm việc trong 14 lĩnh vực được chỉ định. Phần lớn lao động nước ngoài thuộc diện này sẽ phải hoàn thành chương trình thực tập kỹ thuật tại Nhật Bản. Loại thứ hai dành cho lao động tay nghề cao, dành cho những người lao động có tay nghề cao, có bằng cấp và có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực xây dựng hoặc đóng tàu, đây là hai ngành hiện đang rất cần lao động nước ngoài của Nhật Bản. Người lao động sẽ được cấp thị thực dài hạn và có thể đưa gia đình đi cùng. Sự thay đổi chính sách này giúp Nhật Bản thu hút nhiều lao động hơn vì trước đây chỉ những lao động chuyên nghiệp có tay nghề cao mới được phép nhập cư và làm việc

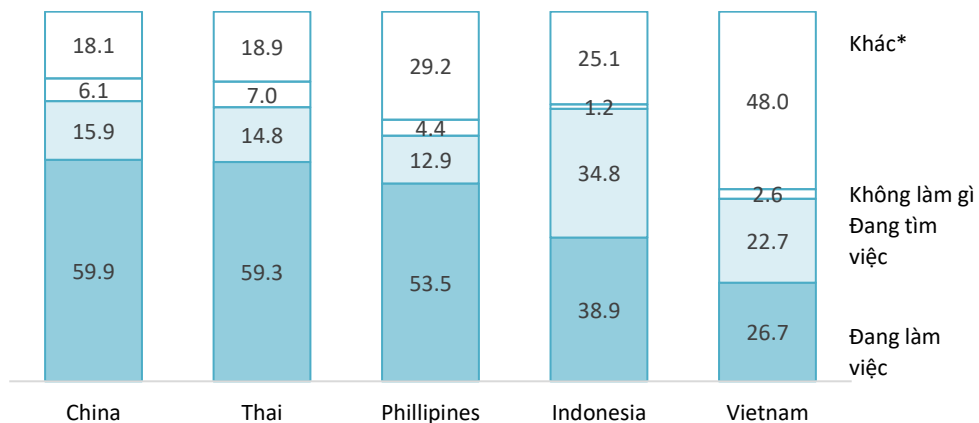
b. Tình hình thực tập sinh kỹ thuật của Việt Nam khi về nước

Tỷ lệ thực tập sinh kỹ thuật Việt Nam có thể sử dụng kinh nghiệm học được ở Nhật Bản để làm việc tại Việt Nam là thấp

Thực tập sinh kỹ thuật khi về nước nhìn chung có cơ hội làm việc tại các công ty FDI Nhật Bản, liên doanh Việt Nhật, văn phòng đại diện Nhật Bản và các công ty xuất khẩu lao động. Tuy nhiên, so với các nước trong khu vực, tỷ lệ thực tập sinh Việt Nam về nước có tình trạng "làm việc" thấp nhất, chỉ 26,7% trong tổng số, trong khi Trung Quốc, Thái Lan, Philippines có tỷ lệ rất cao, hơn 50% cho mỗi quốc gia.

Số liệu cũng cho thấy một tỷ lệ lớn thực tập sinh kỹ thuật Việt Nam trả lời "tình trạng khác" (48%), nghĩa là họ đang chuẩn bị tiếp tục chương trình thực tập sinh kỹ thuật, nhằm mục đích quay lại Nhật Bản hoặc tiếp tục học lên cao hơn. Tỷ lệ tìm được việc làm là 22,7%, thấp hơn so với Indonesia và không quá cao nếu so với các nước khác. Những thách thức của các TTSKT trở về đang tìm kiếm việc làm ở Việt Nam sẽ được thảo luận ở phần sau của phần này.

Hình 156: Tình hình làm việc của thực tập sinh kỹ năng sau khi về nước năm 2019 (%)

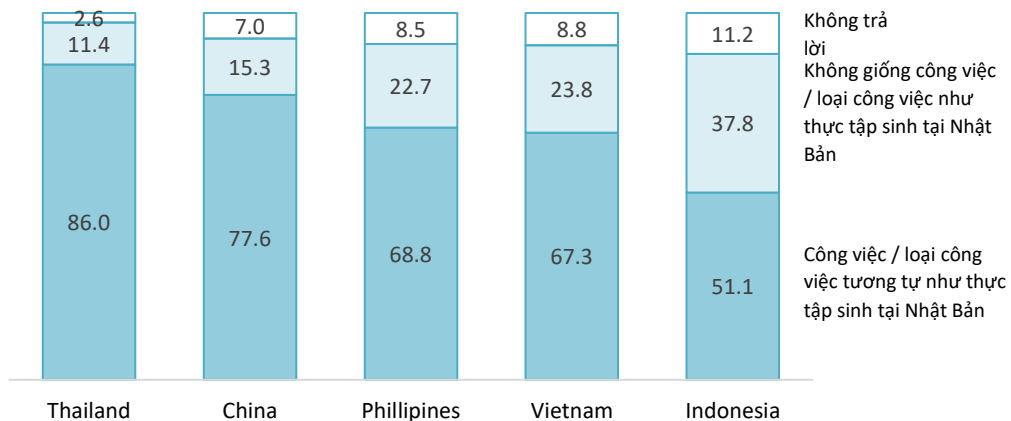


*: Câu trả lời "khác" bao gồm chương trình Tiếp tục TTSKT; Học lên cao hơn; Quay trở lại Nhật Bản; Không có câu trả lời

Nguồn: Tổ chức OTIT

Hơn nữa, so với các nước khác, tỷ lệ thực tập sinh kỹ thuật của Việt Nam trở về làm công việc/ loại công việc tương tự như họ đã làm ở Nhật Bản thấp hơn. Nhiều người sử dụng kỹ năng tiếng Nhật và kinh nghiệm thực tập sinh của mình trong các công việc như bán hàng, tư vấn xuất khẩu lao động, dạy ngoại ngữ, hoặc mở một cơ sở kinh doanh nhỏ của riêng mình từ số tiền tiết kiệm được. Ở một mức độ nào đó, đây có thể được coi là sự lãng phí kinh nghiệm của nguồn nhân lực vì không thể đáp ứng được một mục đích ban đầu của chương trình TTSKN là chuyển giao kỹ năng.

Hình 157: Nội dung công việc của thực tập sinh kỹ năng sau khi về nước năm 2019

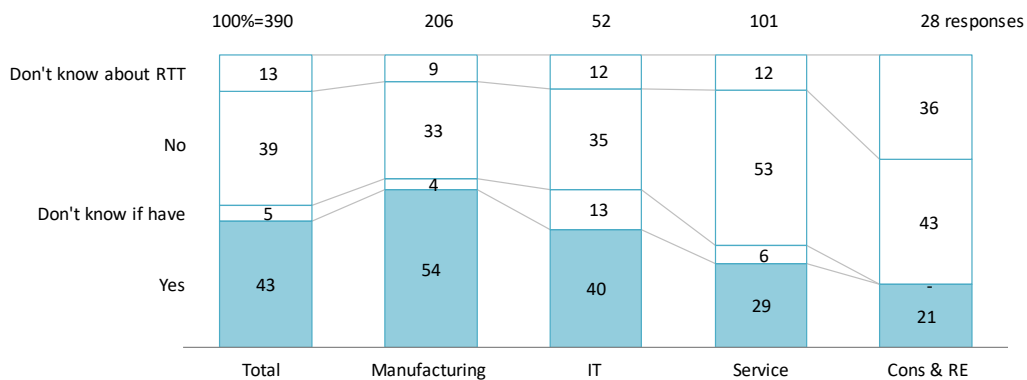


Nguồn: Organization for Technical Intern Training

Các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam đều nhận biết có TTSKT trở về nhưng không cho thấy nhu cầu, ý định tuyển dụng mạnh mẽ

Trong số 390 doanh nghiệp Nhật Bản trả lời khảo sát, ít hơn một nửa đang tuyển dụng TTSKN trở về.

Hình 158: Tuyển dụng TTSKN trở về của các công ty²⁰⁹ (2021)



Lưu ý: Số lượng công ty nông nghiệp trong cuộc khảo sát này là 3, không đủ lớn nên không nằm trong phân tích

Sản xuất chế tạo là ngành tuyển dụng chính của các thực tập sinh trở về. Hơn một nửa đang tuyển dụng một số nhân viên là TTSKN trở về. Điều này một phần là do số lượng lớn (gần 40%) TTSKN trở về Việt Nam có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực máy móc hoặc sản xuất tại Nhật Bản. Một số nhà sản xuất Nhật Bản tại Việt Nam cũng cho biết họ tuyển dụng TTSKT trở về không phụ thuộc vào kinh nghiệm tại Nhật Bản, với điều kiện thực tập sinh làm việc trong nhà máy Nhật Bản, sau đó họ sẽ được đào tạo tại chỗ.

Đứng thứ 2 và thứ 3 là nhóm doanh nghiệp trong lĩnh vực Dịch vụ và CNTT, trong đó 40% và 29% tương ứng đang có tuyển dụng TTSKT trở về. Theo một số công ty CNTT Nhật Bản, họ tuyển dụng những TTSKT trở về có năng lực tiếng Nhật cao cho những công việc tận dụng khả năng tiếng Nhật và hiểu biết văn hóa Nhật Bản của thực tập sinh như biên dịch, phiên dịch/ giao tiếp giữa công ty Việt

209 Câu hỏi: [câu trả lời trực tiếp] Bạn có nhân viên nào đã tham gia chương trình Thực tập sinh kỹ năng Nhật Bản không?

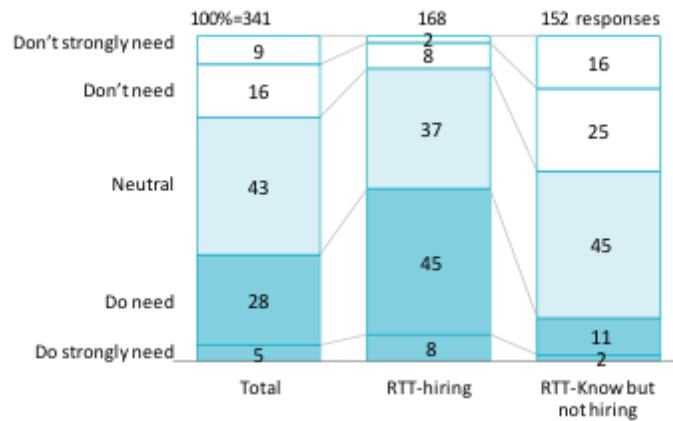
Nam và phía Nhật Bản. Thực tập sinh trở về thiếu kiến thức và kỹ năng công việc, nhưng một số người sẵn sàng học tập và vượt qua các kỳ thi nội bộ sẽ có thể được tuyển dụng cho các vị trí như kỹ sư, nhân sự CNTT và lập trình viên.

Trong khi ngành xây dựng có số lượng thực tập sinh đến Nhật Bản làm việc nhiều nhất, thì phần lớn các công ty trong lĩnh vực xây dựng và bất động sản (gần 80%) không biết hoặc không tuyển dụng TTSKT làm việc trong. Điều này có thể cho thấy sự thiếu hụt các kênh thông tin về thực tập sinh trở về Việt Nam để tiếp cận các nhà tuyển dụng tiềm năng.

Trong 5 năm tới, nhu cầu tuyển dụng TTSKT có vẻ tăng lên nhưng chỉ ở mức nhẹ

Một phần ba các doanh nghiệp Nhật Bản cho thấy nhu cầu tuyển dụng các TTSKN trở về trong 5 năm tới, trong đó 5% trả lời là “rất cần” và 28% “có nhu cầu”. Tuy nhiên, một tỷ lệ lớn 43% có nhu cầu trung tính. Hầu hết nhu cầu đến từ các công ty đã tuyển dụng TTSKN trở về trong tổ chức của họ.

Hình 159: Nhu cầu tuyển dụng TTSKT trở về của các doanh nghiệp Nhật Bản trong 5 năm tới (2021)



Khoảng 10% các công ty đang tuyển dụng TTSKT trở về cho thấy không có nhu cầu tuyển dụng TTSKN trở về trong 5 năm tới. Trong khi đó, hơn 10% trong số những doanh nghiệp không tuyển dụng TTSKN trở về phản hồi là “cần” hoặc “rất cần”. Trong số các doanh nghiệp đang tuyển dụng TTSKN trở về, doanh nghiệp quy mô nhỏ có nhu cầu cao hơn một chút so với các công ty vừa và lớn. Điều này có thể là do họ có quy mô nhỏ hơn và mong muốn nhân viên có nhiều kỹ năng, ngôn ngữ và kỹ năng làm việc mà nhóm TTSKT trở về có thể cung cấp.

Doanh nghiệp miền Trung cho thấy nhu cầu tuyển dụng TTSKN trở về cao nhất. “*Những người có thể sử dụng thành thạo tiếng Nhật ở Đà Nẵng rất hiếm, khả năng tiếng Nhật của TTSKN trở về nhỉnh hơn một chút so với nhân sự trong nước cho cùng vị trí*”, là lý do một công ty kinh doanh hàng may mặc tại Đà Nẵng có nhu cầu tuyển dụng TTSKN trở về cho vị trí phiên dịch và theo dõi đơn hàng.

Trong số các doanh nghiệp không tuyển dụng nhóm TTSKT trở về, tỷ trọng nhu cầu đến từ các ngành sản xuất, xây dựng & NLTT và CNTT lớn hơn một chút so với nhu cầu từ lĩnh vực dịch vụ. Hơn nữa, các doanh nghiệp vừa và nhỏ của Nhật Bản và các công ty ở miền Trung cũng cho thấy nhu cầu tuyển dụng TTSKN trở về sẽ tăng lên trong tương lai.

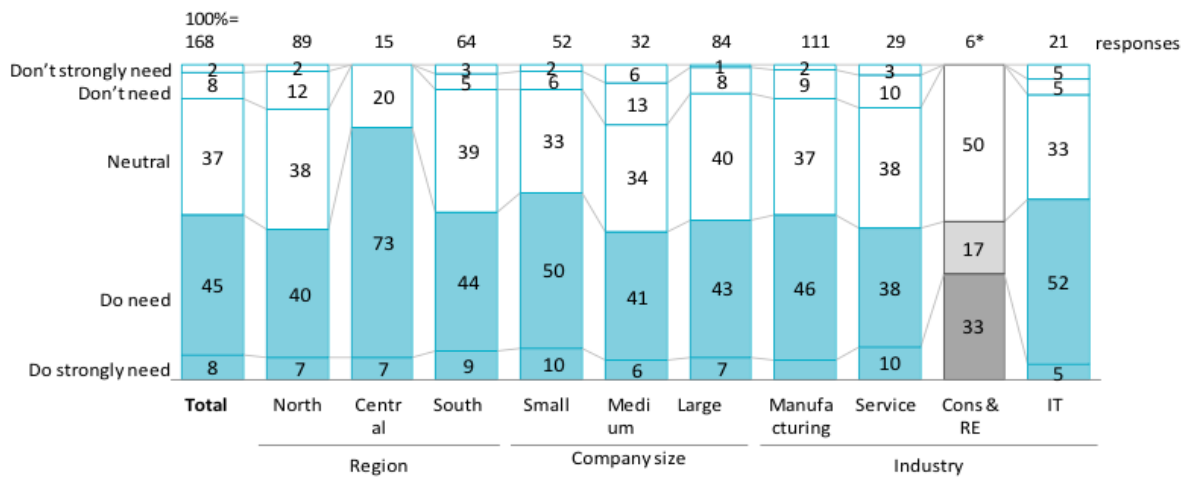
Thực tập sinh Việt Nam trở về được ưa chuộng chủ yếu nhờ trình độ tiếng Nhật, am hiểu văn hóa làm việc Nhật Bản và kinh nghiệm làm việc thực tế tại Nhật Bản

Kỹ năng tiếng Nhật, đặc biệt là giao tiếp trực tiếp được đánh giá cao. Với lợi thế này, các TTSKT trở về có thể làm các công việc ít thủ công hơn so với các lao động địa phương khác, chẳng hạn như hỗ trợ giao tiếp với khách hàng Nhật Bản hoặc hỗ trợ các nhà quản lý Nhật Bản.

“Các TTSKN trở về có trình độ ngoại ngữ tốt (N2 trở lên), đặc biệt là kỹ năng nghe và nói” _ IT, công ty Miền Bắc

“Các TTSKN trở về có thể giao tiếp bằng tiếng Nhật trực tiếp với các quản lý người Nhật nên họ được giao nhiều công việc liên quan đến máy móc hơn, khác với những người bản xứ khác là những người làm công việc chân tay nhiều hơn” _ Nhà sản xuất giấy, công ty Miền Nam

Hình 160: Nhu cầu tuyển dụng TTSKN trở về trong 5 năm tới (2021)



*: Sample size is small, thus data is for reference only

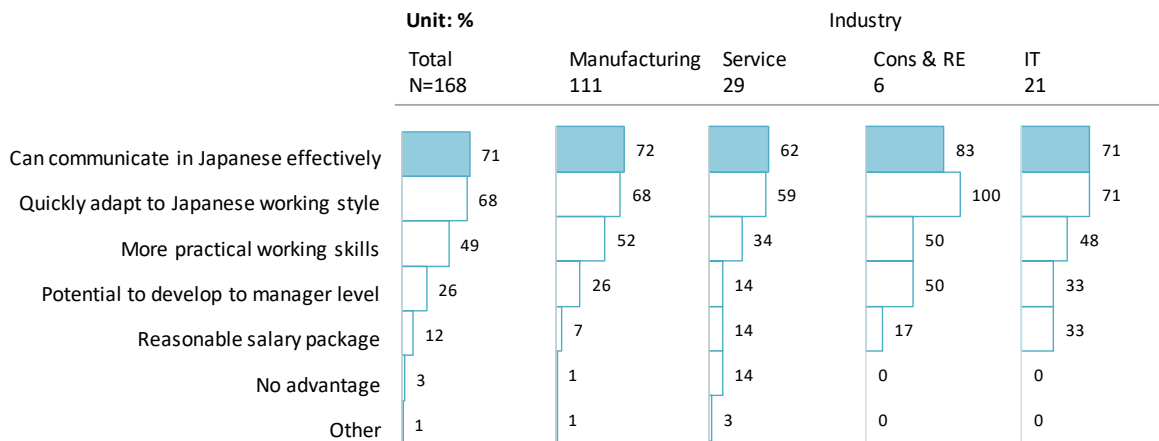
Việc làm quen với phong cách làm việc và văn hóa Nhật Bản cũng giúp tăng điểm cho các thực tập sinh trở về. Kinh nghiệm làm việc trước đây trong các nhà máy ở Nhật Bản cho phép các TTSKT trở về thích ứng nhanh chóng và thể hiện khả năng báo cáo theo cách của Nhật Bản, đồng thời làm hài lòng các nhà tuyển dụng về kỷ luật thời gian của họ.

“Các TTSKN trở về đã quen thuộc với văn hóa làm việc của các doanh nghiệp Nhật Bản và có thể giao tiếp với khách hàng Nhật Bản” _ IT, Công ty miền Trung

“Nhân viên TTSKN trở về đã quen với phong cách làm việc của người Nhật, hiểu biết về kỷ luật thời gian và báo cáo các quy tắc trong công ty Nhật Bản” _ ô tô, công ty Miền Bắc

Tiếp theo là lợi thế là kinh nghiệm làm việc thực tế tại Nhật Bản. Các công ty Nhật Bản thường mong đợi tuyển dụng những thực tập sinh có cùng lĩnh vực làm việc và trong một số trường hợp lý tưởng, họ đã nhận được TTSKT trở về đã từng làm việc tại nhà máy trụ sở chính ở Nhật Bản. Tuy nhiên, ngay cả trong những trường hợp kém lý tưởng hơn, các nhà tuyển dụng Nhật Bản cũng đánh giá cao kiến thức về quy trình làm việc tại Nhật Bản của các thực tập sinh.

Hình 161: Ưu điểm của việc sử dụng TTSKN trở về trong các doanh nghiệp Nhật Bản (2021)

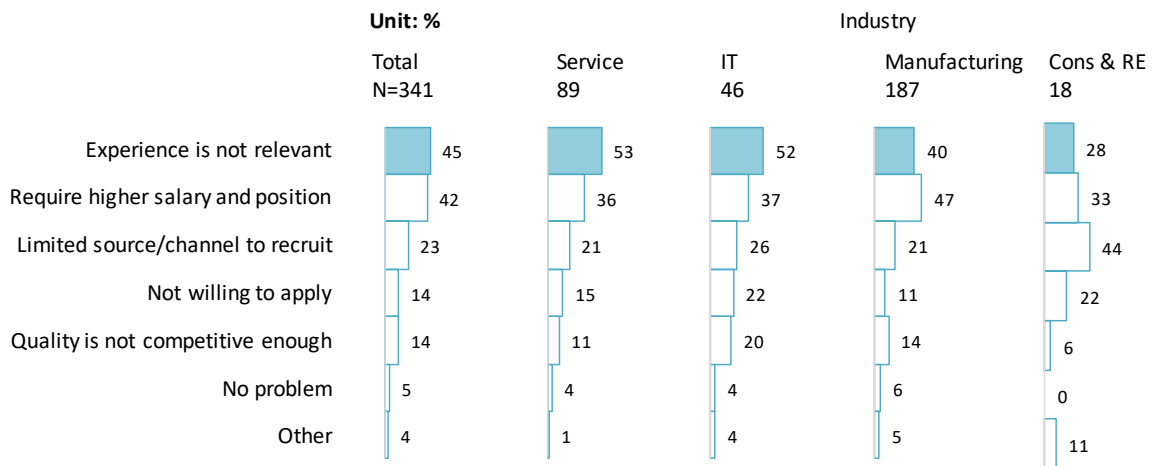


c. Những thách thức chính và những vấn đề còn tồn tại của TTSKN trở về

Khảo sát với 341 doanh nghiệp Nhật Bản và thảo luận sâu với hơn 40 nhà tuyển dụng cho thấy, kinh nghiệm làm việc không phù hợp của thực tập sinh và mức lương cao và kỳ vọng vào vị trí là hai rào cản lớn, khó khăn cản trở các công ty Nhật Bản tuyển dụng TTSKT trở về. Vấn đề tiếp theo là thiếu thông tin và các nguồn tuyển dụng và các kênh để tìm và tuyển dụng các thực tập sinh trở về.

Kinh nghiệm làm việc không phù hợp là một trong những rào cản chính

Hình 162: Các rào cản trong việc sử dụng TTSKT trở về trong các doanh nghiệp Nhật Bản (2021)



Một mặt, kinh nghiệm của các TTSKN trở về ở Nhật Bản chủ yếu liên quan đến các lĩnh vực đòi hỏi nhiều lao động chân tay và nặng nhọc như xây dựng, máy móc, nông nghiệp, trong các ngành như dịch vụ và CNTT. Tuy nhiên, ngoài khả năng tiếng Nhật, kinh nghiệm làm việc trong quá khứ của họ không có nhiều giá trị.

“Các TTSKN trở về làm việc trong các ngành khác ngoài CNTT nên kiến thức nền tảng của họ không vững như nhân sự Việt Nam”- CNTT, công ty Miền Bắc

“Các TTSKN trở về không có các kỹ năng sử dụng trong ngành dịch vụ (kỹ năng tranh luận, giao tiếp, xử lý tình huống khó, v.v.”- Dịch vụ, công ty miền Nam

Theo chia sẻ của một số doanh nghiệp, các TTSKT thường chỉ có bằng cấp 3, hoặc chỉ có bằng cấp 2 nên trình độ tin học của họ cũng rất hạn chế. Do đó, thực tập sinh có thể sớm bị từ chối ở giai đoạn tuyển dụng, từ bỏ sau một thời gian làm việc nhất định hoặc họ phải học thêm các kỹ năng để bắt kịp các đồng nghiệp khác.

Mặt khác, ngay cả khi các TTSKN trở về làm việc trong lĩnh vực sản xuất tại Nhật Bản, sau đó quay trở lại làm việc cho một công ty sản xuất tại Việt Nam, trong nhiều trường hợp, kỹ năng của họ là rất khó áp dụng tại bối cảnh mới. Nhiều doanh nghiệp Nhật Bản giải thích rằng phạm vi làm việc của thực tập sinh tại Nhật Bản có thể rất đơn giản và hạn chế, chẳng hạn như họ chỉ được trải nghiệm một loại máy cụ thể có thể không được sử dụng tại Việt Nam. Điều này khiến TTSKT trở về không có ưu thế gì hơn người lao động địa phương.

Khác biệt trong kỳ vọng về mức lương và vị trí làm việc

47% công ty sản xuất coi đây là một rào cản lớn để tuyển dụng TTSKT tại Việt Nam. Trở về từ Nhật Bản, nơi thu nhập bình quân hàng tháng của thực tập sinh kỹ thuật khoảng 1.000 - 1.500 USD, cao gấp khoảng 3 - 4 lần mức thu nhập trung bình của các công việc mới vào nghề tại Việt Nam, các TTSKT trở về thường kỳ vọng mức lương cao mà các công ty chỉ có khả năng chi trả cho cấp quản lý. Tuy nhiên, những thực tập sinh trở về, với phạm vi công việc và thời gian làm việc hạn chế tại Nhật Bản, không thể đáp ứng được các kỹ năng và năng lực quản lý để nhận mức lương kỳ vọng này.

“Các TTSKN trở về không có khả năng quản lý vì họ không có kinh nghiệm quản lý ở Nhật Bản” - sản xuất kim loại, công ty miền Nam

Vì vậy, những TTSKN trở về chỉ được coi là những người lao động sơ cấp với mức lương thấp hơn mức mong đợi của họ. Điều này dẫn đến khả năng cống hiến cho công việc của họ không cao. Một số nhà tuyển dụng không hài lòng khi TTSKT trở về được tuyển dụng, vì mức lương không đáp ứng được nhu cầu cá nhân của họ nên đã bỏ việc sau một thời gian ngắn để quay lại Nhật Bản làm việc.

Việc thiếu kênh tuyển dụng hiệu quả và hỗ trợ TTSKT trở về mà muốn tìm việc làm tại Việt Nam là một rào cản lớn khác

Yếu tố về nguồn/kênh thông tin hạn chế được nhấn mạnh bởi 23% các nhà tuyển dụng Nhật Bản và 44% các công ty trong lĩnh vực xây dựng và bất động sản. Đây là một rào cản phổ biến. Trong các cuộc phỏng vấn với các doanh nghiệp Nhật Bản, có thể thấy rằng các công ty Nhật Bản không biết bất kỳ nguồn tuyển dụng TTSKT trở về nào, mà chủ yếu doanh nghiệp tuyển dụng được một cách tình cờ khi những TTSKT trở về này xin việc giống như những công nhân và nhân viên thông thường khác, hoặc có thể được giới thiệu bởi trụ sở chính và công ty đối tác.

“Tôi muốn thuê thêm nhân viên TTSKT trở về (ngoài 7 người hiện tại) nhưng tôi không biết tìm kiếm thông tin về họ như thế nào và ở đâu” - Sản xuất, công ty miền Nam

Chất lượng của các thực tập sinh trở về không đủ để đáp ứng các nhà tuyển dụng

Tiếng Nhật dường như là điểm khác biệt chính giữa các thực tập sinh trở về với các lao động khác; tuy nhiên, một số doanh nghiệp Nhật Bản cho biết họ không cần nhân viên có trình độ tiếng Nhật vì công ty, kể cả quản lý người Nhật, sử dụng tiếng Anh và tiếng Việt chứ không phải tiếng Nhật trong công việc. Đối với các vị trí yêu cầu tiếng Nhật, trong nhiều trường hợp, kỹ năng ngôn ngữ của thực tập sinh không đủ tốt. Trình độ đầu vào của chương trình TTSKT trở về chỉ yêu cầu năng lực Nhật ngữ N5, N4, nhưng để có thể sử dụng tiếng Nhật trong công việc, thậm chí trong nội bộ, nhiều nhà tuyển dụng Nhật Bản yêu cầu ở trình độ N3, N2.

Theo một công ty cung ứng lao động đã đối thoại trực tiếp với hàng nghìn RTT, nhiều thực tập sinh cho biết họ gặp khó khăn khi tìm việc tại Việt Nam do thiếu kỹ năng mềm. Vì vậy, công ty này đang phát triển sáng kiến chương trình học trực tuyến mà các TTSKT có thể học khi làm việc tại Nhật Bản, bao gồm các học phần dạy kỹ năng tin học văn phòng, kỹ năng tiếng Nhật thương mại, dạy và đánh giá kỹ năng quản lý trong tương lai. Điều này cũng cho thấy rằng bản thân các TTSKT cũng đã nhận thức được khoảng cách về chất lượng làm việc so với vị trí và mức lương mà họ mong muốn khi trở lại làm việc tại Việt Nam.

Không phù hợp về trình độ kỹ năng

Có sự không phù hợp về công nhận kỹ năng cho các thực tập sinh kỹ thuật trở về khi họ vào hệ thống của Việt Nam. Chứng chỉ hoàn thành chương trình thực tập sinh theo hệ thống của Ginou Kentei của Nhật Bản không tương đương với hệ thống đánh giá tiêu chuẩn kỹ năng ở Việt Nam (hệ thống NOSS), do đó các TTSKT được coi là lực lượng lao động có tay nghề nhưng thiếu chứng chỉ đào tạo nghề. Vấn đề này sẽ được thảo luận trong Chương 6.

c. Các yếu tố môi trường & chính sách

Mặc dù chương trình thực tập sinh kỹ năng đã có từ lâu đời nhưng chính quyền địa phương vẫn đang tìm ra giải pháp và đang trong quá trình tạo môi trường và hệ thống chính sách để hỗ trợ các thực tập sinh trở về hòa nhập tốt với thị trường lao động địa phương. Có một số vấn đề cần được đưa ra:

Về hệ thống quản lý, thông tin về lao động từ thị trường Nhật Bản trở về được Cục Lao động ngoài nước (DOLAB) thuộc Bộ LĐTBXH ghi nhận và quản lý. Thông tư 20/2021/TT-BLĐTBXH quy định về nguyên tắc chủ yếu của hệ thống cơ sở dữ liệu và thông tin về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, dữ liệu do Bộ LĐTBXH vận hành và quản lý thông qua “Nền tảng dịch vụ chính quyền địa phương” (LGSP), có sự tích hợp giữa cấp Bộ và chính quyền địa phương. Nhưng không có bài báo nào nói rõ về số liệu của những lao động đó khi về Việt Nam.

Mới đây, theo DOLAB, cơ quan này đang phối hợp với JICA thực hiện dự án hỗ trợ kết nối thông tin việc làm cho thực tập sinh kỹ năng đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Dự án cung cấp cho người lao động trở về cơ hội tiếp cận các công việc còn trống và thông tin tuyển dụng từ các doanh nghiệp. Tuy nhiên, chủ yếu tập trung vào việc đối chiếu giữa người tìm việc và đơn vị tuyển dụng (doanh nghiệp kinh doanh dịch vụ phái cử lao động với thông tin việc làm ở nước ngoài) trong giai đoạn trước khi khởi hành. Tuy nhiên, chưa có bất kỳ hỗ trợ rõ ràng nào từ Chính phủ đối với nhóm TTSKT khi trở về Việt Nam.

Tóm lại, hàng năm, hàng nghìn thực tập sinh kỹ năng từ Nhật Bản trở về Việt Nam, có khả năng đóng góp vào lực lượng lao động có kỹ năng tiềm năng cho Việt Nam. Tuy nhiên, vẫn còn nhiều rào cản, thách thức để tích hợp TTSKT vào tổng thể lực lượng lao động, đòi hỏi JICA và các tổ chức liên quan phải thiết kế các hoạt động hỗ trợ hiệu quả và phù hợp.

5.2.3 Tình hình đào tạo tiếng Nhật

a. Bối cảnh đào tạo tiếng Nhật ở Việt Nam

Tiếng Nhật là một trong những ngôn ngữ thứ cấp được học ở Việt Nam. Theo Chương trình giáo dục phổ thông tổng thể điều chỉnh mới nhất được Bộ GD & ĐT ban hành tháng 8/2021, tiếng Nhật được

chọn là một trong năm ngoại ngữ có thể trở thành môn ngoại ngữ bắt buộc đối với học sinh từ lớp 3 đến lớp 12, cùng với tiếng Anh, Nga, Pháp và Trung²¹⁰.

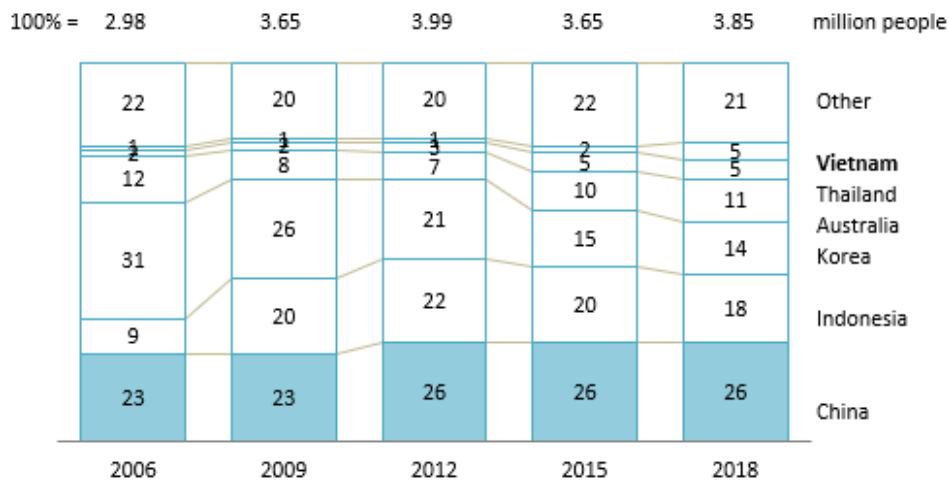
So với các quốc gia khác, Việt Nam đang có sự tăng trưởng nhất quán về lượng người học, giáo viên và cơ sở đào tạo tiếng Nhật. Đặc biệt trong giai đoạn 2015-2018, Việt Nam là quốc gia có tỷ lệ gia tăng cao nhất thế giới ở cả 3 nhóm: số người học, giáo viên và cơ sở đào tạo. Đó là kết quả của sự phát triển quan hệ ngoại giao giữa hai nước kể từ khi hình thành “quan hệ Đối tác chiến lược sâu rộng vì hòa bình và thịnh vượng ở Châu Á”. Ngoài ra, thực tập kỹ thuật đã trở thành một xu hướng phát triển từ năm 2014, thu hút nhiều người Việt Nam đi xuất khẩu lao động sang Nhật Bản (trong phần 5.2.2).

- **Về người học**

Trong giai đoạn từ 2006 đến 2018, số lượng người học tiếng Nhật tại Việt Nam đã tăng gấp 5,8 lần, từ 30.000 người học năm 2006 lên hơn 174.000 người vào năm 2018. So với các quốc gia khác, năm 2018, Việt Nam đứng thứ 6 trên thế giới về về số lượng người học tiếng Nhật và đứng thứ 3 trong số các nước Đông Nam Á (sau Indonesia và Thái Lan).

Hình 163: Người học tiếng Nhật ở các quốc gia khác ngoài Nhật Bản (2006 - 2018)

(Unit: %)



Nguồn: Japan Foundation²¹¹

Trong số người học năm 2018, có khoảng 31.200 người học đại học, 26.200 học sinh trung học phổ thông và trung học cơ sở, 2.000 học sinh tiểu học và 115.000 học sinh từ các trung tâm đào tạo ngoại ngữ²¹². Tỷ lệ gia tăng lớn nhất được thấy ở các cơ sở phi học thuật (trung tâm đào tạo ngoại ngữ), chiếm khoảng 2/3 số lượng người học ở Việt Nam. Điều này có thể do người học có kỳ vọng tìm kiếm việc toàn thời gian tại Nhật Bản hoặc sang Nhật Bản theo hình thức thực tập sinh kỹ thuật, hoặc được làm việc tại các công ty Nhật Bản tại Việt Nam.

210 Thông tư 19/2021 / TT-BGDĐT - <https://moet.gov.vn/tintuc/Pages/tin-tong-hop.aspx?ItemID=7461>

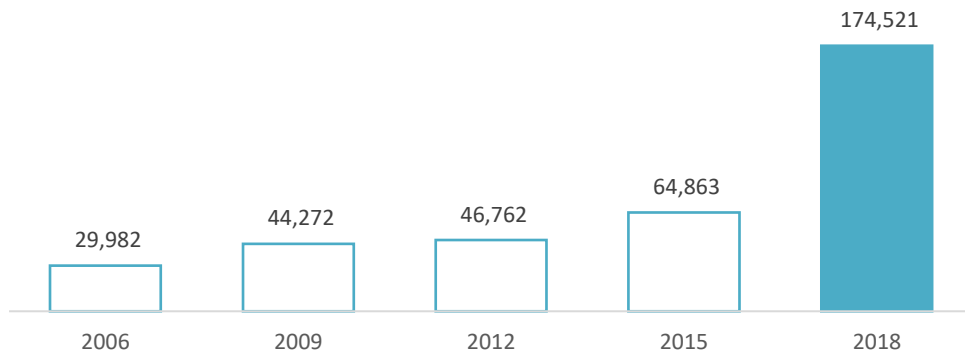
Ngoại ngữ 1 là môn học bắt buộc dạy từ lớp 3 đến lớp 12. Ngoại ngữ 2 là môn học không bắt buộc, có thể dạy từ lớp 6 đến lớp 12.

211 <https://www.jpfa.go.jp/e/project/japanese/survey/result/index.html>

212 Số lượng học viên theo học tại các trung tâm đào tạo ngoại ngữ cũng có thể bao gồm học sinh ở các giai đoạn giáo dục khác nhau (từ giáo dục tiểu học đến giáo dục đại học). Do đó, con số được ghi nhận trong phân đoạn này có thể xuất hiện lớn hơn so với tình hình thực tế

Hình 164: Số người học tiếng Nhật ở Việt Nam (2006-2018)

(Đơn vị: người)



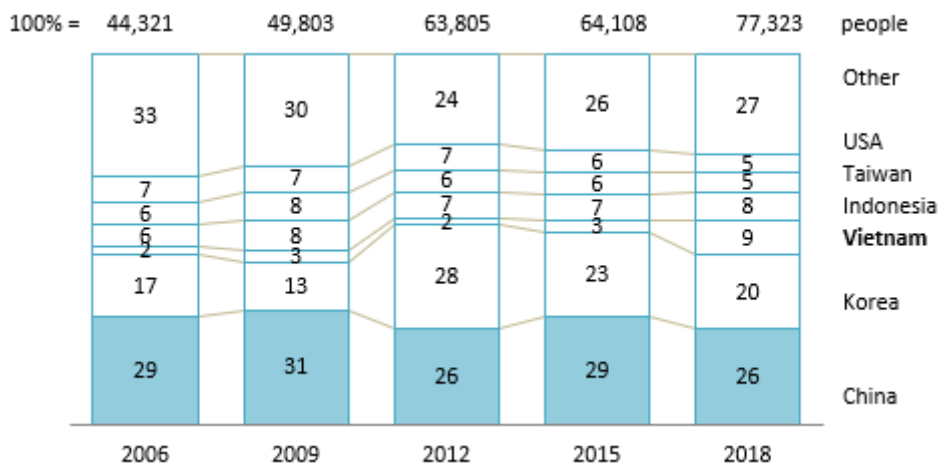
Nguồn: Japan Foundation²¹³

- **Về giáo viên dạy tiếng Nhật**

Trong giai đoạn 2006-2018, số lượng giáo viên dạy tiếng Nhật tại Việt Nam đã tăng gấp 6,7 lần. Năm 2018, trong số các quốc gia đứng đầu về số lượng giáo viên dạy tiếng Nhật, Việt Nam có khoảng 7.000 giáo viên, đứng vị trí thứ 3 trên thế giới và đứng thứ nhất trong số các nước Đông Nam Á.

Hình 165: Giáo viên tiếng Nhật của các quốc gia khác ngoài Nhật Bản (2006 - 2018)²¹⁴

(Đơn vị: %)



Nguồn: Japan Foundation

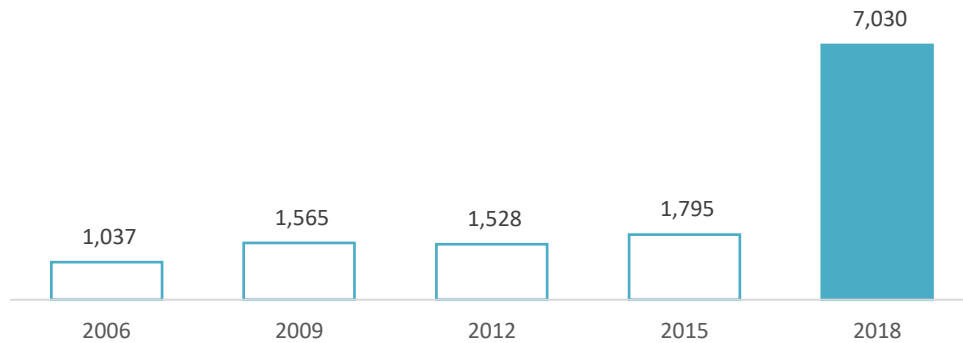
Đặc biệt trong 3 năm 2015 - 2018, số lượng giáo viên dạy tiếng Nhật tại Việt Nam đã tăng gần 4 lần. Những con số thống kê này đã chứng tỏ nỗ lực của nền giáo dục Việt Nam trong việc đáp ứng nhu cầu học tiếng Nhật ngày càng tăng.

²¹³ https://www.jpff.go.jp/j/project/japanese/survey/result/dl/survey2018/Report_all_e.pdf

²¹⁴ Trong nhiều trường hợp, giáo viên làm việc đồng thời ở nhiều cơ sở (ví dụ, giáo viên tiểu học, trung học cơ sở hoặc giáo dục đại học cũng có thể dạy ở các cơ sở tư nhân khác, v.v.), do đó, số lượng giáo viên có xu hướng xuất hiện dưới dạng số lớn hơn tình hình thực tế

Hình 166: Số lượng giáo viên dạy tiếng Nhật tại Việt Nam (2006-2018)

(Đơn vị: người)



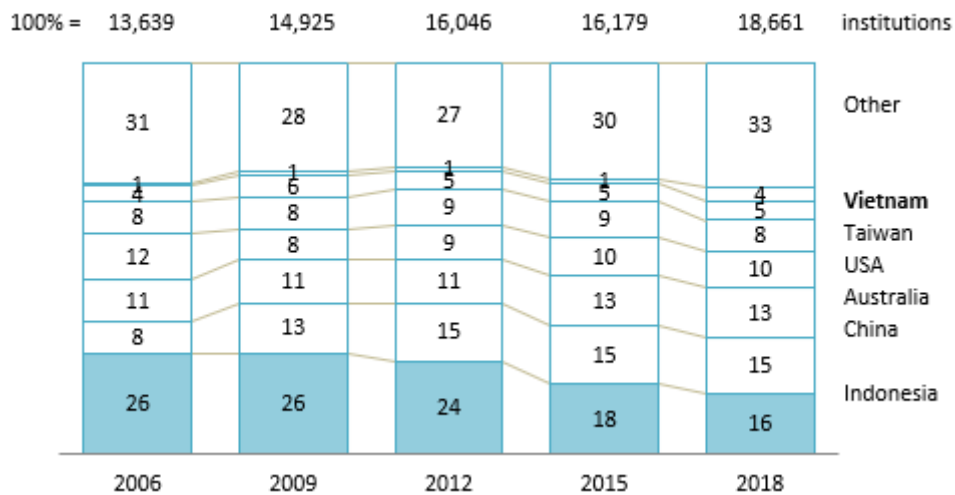
Nguồn: Japan Foundation

- VỀ CƠ SỞ ĐÀO TẠO**

Năm 2018, Việt Nam với khoảng 800 học viện của Nhật Bản đã đứng thứ 7 trên thế giới và thứ 2 trong số các nước Đông Nam Á, chỉ sau Indonesia.

Hình 167: Các cơ sở đào tạo tiếng Nhật của các quốc gia khác ngoài Nhật Bản (2006 - 2018)

(Đơn vị: %)

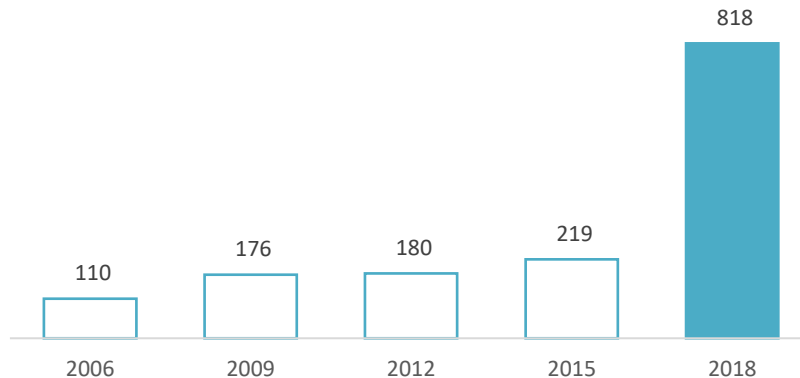


Nguồn: Japan Foundation

Số lượng các cơ sở đào tạo của Nhật Bản tại Việt Nam đã tăng mạnh từ hơn 100 cơ sở năm 2006 lên khoảng 800 cơ sở vào năm 2018. Mức tăng lớn nhất được ghi nhận trong giai đoạn 2015-2018, với con số tăng gấp 3,7 lần. Xu hướng gia tăng các cơ sở đào tạo phù hợp với xu hướng tăng lên của số lượng người học, nhằm phục vụ mục tiêu đào tạo lao động đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của các doanh nghiệp Nhật Bản.

Hình 168: Số lượng các cơ sở đào tạo tiếng Nhật tại Việt Nam (2006-2018)

(Đơn vị: các cơ sở)



Nguồn: Japan Foundation

b. Các loại hình cơ sở đào tạo tiếng Nhật

Các cơ sở đào tạo tiếng Nhật tại Việt Nam có thể được phân loại là (1) đào tạo tại trường trong hệ thống giáo dục của Việt Nam (giáo dục tiểu học, trung học cơ sở và đại học) và (2) trung tâm đào tạo ngoại ngữ tư nhân (các cơ sở giáo dục ngoài học thuật).

Theo báo cáo của Japan Foundation 2018, trong số 818 cơ sở đào tạo tiếng Nhật tại Việt Nam, có 20 cơ sở giáo dục tiểu học, 104 cơ sở giáo dục trung học, 85 cơ sở giáo dục đại học và 617 cơ sở giáo dục ngoài học thuật²¹⁵.

Gần đây, các sở giáo dục và đào tạo đang tích cực đẩy mạnh giáo dục tiếng Nhật cho các hoạt động đào tạo tại trường. Về lĩnh vực GDĐH, từ năm 2007, tiếng Nhật đã được đưa vào là một trong những ngoại ngữ phục vụ kỳ thi tốt nghiệp THPT và tuyển sinh đại học²¹⁶. Về lĩnh vực GDNN, việc học chuyên ngành tiếng Nhật tại trường cao đẳng đang trở nên phổ biến hơn so với học đại học do yếu tố tiết kiệm thời gian và chi phí. Cụ thể, lấy bằng cao đẳng nghề sẽ chỉ mất 3 năm, ngoài ra, sinh viên có cơ hội xuất khẩu lao động cao hơn do có thêm các kỹ năng nghề như điều dưỡng, CNTT, cơ khí nên đáp ứng được nhu cầu của các công ty Nhật Bản.

Hình 169: Danh sách một số cơ sở GDĐH có chương trình đào tạo tiếng Nhật được cấp bằng

No	University	Type	Location
1	Hanoi University	Public	Hanoi
2	University of Languages and International Studies, Vietnam National University	Public	Hanoi
3	Vietnam Japan University, Vietnam National University	Public	Hanoi

215 Giáo dục tiểu học - CAT: đề cập đến các cơ sở tương đương với trường tiểu học

- Trung học cơ sở: bao gồm các trường trung học cơ sở và trung học phổ thông

- Giáo dục đại học: là các cơ sở tương đương với trường cao đẳng cơ sở, trường cao đẳng kỹ thuật, trường đại học và trường cao học

- Giáo dục ngoài trường học: bao gồm các trường ngoại ngữ tư nhân, các cơ sở giáo dục suốt đời do các cơ sở công lập điều hành, các khóa học ngoại ngữ do các cơ sở giáo dục đại học điều hành cho công chúng, v.v.

216 <https://clef.vn/vi/goc-giao-duc/giao-duc-tieng-nhat-o-bac-pho-thong-tai-viet-nam-nhung-dau-moc-quan-trong-duoc-nhin-lai-qua-dien-dan-giao-vien-tieng-nhat-pho-thong-viet-nam-lan-thu-nhat-iltf-2021.html>

No	University	Type	Location
4	Phuong Dong University	Private	Hanoi
5	Thang Long University	Private	Hanoi
6	School of International Studies, Vietnam National University	Public	Hanoi
7	Foreign Trade University	Public	Hanoi
8	FPT University	Private	Hanoi
9	Ha Noi University of Science and Technology	Public	Hanoi
10	Da Lat University	Public	Lam Dong
11	Ho Chi Minh City University of Education	Public	HCMC
12	Ho Chi Minh City University of Foreign Languages and Information Technology	Private	HCMC
13	University of Social Sciences and Humanities, Vietnam National University in HCM	Public	HCMC
14	Ho Chi Minh City Open University	Public	HCMC
15	Hong Bang International University	Private	HCMC
16	Van Hien University	Private	HCMC
17	Ho Chi Minh City University of Technology	Private	HCMC
18	Ho Chi Minh City University of Economics and Finance	Private	HCMC
19	University of Foreign Language Studies, Da Nang University	Public	Da Nang
20	University of Foreign Language Studies, Hue University	Public	Hue

Hình 170: Danh sách một số cơ sở GĐNN có chương trình đào tạo tiếng Nhật được cấp bằng

No	TVET institutions	Type	Location
1	Vietnam College of Foreign Languages and Technology	Public	Hanoi
2	Vietnam College of Science and Technology	Public	Hanoi
3	Hanoi Polytechnic College	Public	Hanoi
4	Hanoi Foreign Languages and Technology College	Public	Hanoi
5	Hanoi College of Industry and Trade	Private	Hanoi
6	Hanoi International College – Vietnam	Private	Hanoi
7	Hanoi Vocational College of High Technology	Public	Hanoi
8	Viet Nhat College of Language and Technology	Private	Bac Ninh
9	American Polytechnic College	Private	HCMC
10	Ho Chi Minh City Institute of Applied Science and Technology	Private	HCMC
11	Dai Viet Sai Gon College	Private	HCMC
12	Thu Duc College of Technology	Public	HCMC
13	Bach Khoa Saigon College	Private	HCMC
14	Sai Gon International College	Private	HCMC
15	Van Lang Saigon College	Private	HCMC

No	TVET institutions	Type	Location
16	Dong Nai College of High Technology	Private	Dong Nai
17	Ba Ria-Vung Tau Teacher Training College	Public	Ba Ria-Vung Tau
18	Dai Viet Da Nang College	Private	Da Nang
19	Central Medical Technology College	Public	Da Nang

Nguồn: Tổng hợp của nhóm nghiên cứu (không có nguồn chính thức liệt kê số lượng các trường đại học cung cấp chương trình cấp bằng tiếng Nhật)

Đối với các trung tâm đào tạo ngôn ngữ, mục đích phổ biến nhất của người học tham gia các khóa đào tạo là để chuẩn bị cho kỳ thi Năng lực Nhật ngữ (JLPT). Hầu hết các khóa học được giảng dạy ở trình độ cơ bản và trung cấp (tương đương với trình độ N3, N4, N5) do nhu cầu cao hơn so với các khóa học nâng cao. Bên cạnh đó, các trung tâm đào tạo còn cung cấp các khóa đào tạo khác như khóa học Giao tiếp tiếng Nhật sơ cấp và các khóa đào tạo biên phiên dịch tiếng Nhật. Một mặt, các trung tâm dạy học thu hút học viên đăng ký tự do. Mặt khác, họ còn nhận được các đơn hàng dạy tiếng Nhật từ các doanh nghiệp, trường học.

Khảo sát với các trung tâm dạy tiếng Nhật cho thấy các trung tâm đào tạo nhận được đơn hàng dạy tiếng Nhật từ các doanh nghiệp Nhật Bản sẽ cử giáo viên đến dạy tại chỗ tại công ty, hoặc nhân viên của công ty sẽ được tài trợ đi học tập huấn tại các trung tâm. Xét về ngành, có ý kiến cho rằng các công ty trong ngành sản xuất và công nghệ thông tin có nhu cầu đào tạo nhân viên cao hơn ngành khác do có một số lượng lớn các nhà sản xuất Nhật Bản tại Việt Nam. Bên cạnh đó, trong những năm gần đây, Việt Nam đã trở thành đối tác lớn của Nhật Bản trong lĩnh vực dịch vụ gia công phần mềm và CNTT. Vì vậy, nhu cầu trang bị và nâng cao năng lực tiếng Nhật của nhân viên và người lao động trong lĩnh vực này là rất cao. Ngoài đào tạo tiếng Nhật, các hoạt động đào tạo tại doanh nghiệp còn đưa vào tư duy và văn hóa làm việc của người Nhật. Mục đích đào tạo rất đa dạng, tùy thuộc vào nhu cầu cụ thể của công ty, chẳng hạn như để chuẩn bị cho nhân viên chuyển công tác tại trụ sở chính tại Nhật Bản, hoặc nâng cao khả năng giao tiếp tiếng Nhật tại nơi làm việc cho nhân viên.

Trong trường hợp hợp tác với các trường, các trung tâm đào tạo ngoại ngữ cũng có một số cách tiếp cận. Ví dụ, Trung tâm Ngoại ngữ của Đại học Duy Tân đã hợp tác với một trung tâm đào tạo về việc sử dụng giáo trình ngoại ngữ do trung tâm xây dựng để giảng dạy cho sinh viên của mình. Một số trung tâm ngoại ngữ còn cử giáo viên đến một số trường ĐH/ CĐ (Cao Đẳng Bách Việt, Đại học Kinh tế - Tài chính), THPT (THPT Nguyễn Khuyến, THPT Nguyễn Thượng Hiền, THPT Trần Phú) hoặc mở các lớp dạy ngoại ngữ tại trường (Đại học Văn Lang, Trường Đại học Bách khoa Hà Nội).

Nhìn chung, đào tạo tiếng Nhật trong tương lai sẽ thu hút nhân khẩu học trẻ hơn, số lượng người học có thể tăng chậm lại sau Covid, và mặc dù lớp học trực tuyến đã được triển khai rộng rãi trong đại dịch, đào tạo trên lớp vẫn được coi là phương pháp giảng dạy ưu tiên hơn, theo các đại diện các trung tâm đào tạo.

Việc đào tạo tiếng Nhật sẽ bắt đầu mở rộng đến các đối tượng trẻ hơn, có thể là trẻ em ở độ tuổi sớm vì một số phụ huynh muốn con mình tiếp xúc với tiếng Nhật càng sớm càng tốt. Số lượng người học

tại các trung tâm đào tạo dự kiến sẽ tăng chậm ở mức 5-10% sau khi Covid-19 kết thúc, nhưng sẽ cần nhiều thời gian hơn để số lượng người học tăng trở lại tốc độ trước đó vào năm 2015-2019²¹⁷.

Vì đại dịch Covid, các trung tâm đào tạo ngoại ngữ phải chuyển đổi phương pháp giảng dạy từ trực tiếp sang giảng dạy trực tuyến. Đây là một phương pháp thuận tiện cho những người có công việc toàn thời gian, giảm đáng kể thời gian đi làm. Tuy nhiên, một số trung tâm đào tạo vẫn cho rằng dạy học trên lớp là phương pháp được ưu tiên hơn vì việc dạy học trực tuyến không hiệu quả do một số nguyên nhân như kết nối Internet kém, học viên thiếu tập trung, thiếu tương tác trong các lớp học. Người ta dự đoán rằng đào tạo kết hợp (kết hợp đào tạo trực tuyến và trực tiếp) sẽ được sử dụng thường xuyên hơn để tận dụng lợi ích của cả hai phương pháp.

Về nội dung đào tạo, các khóa Kaiwa (khóa giao tiếp cơ bản) dành cho người lớn đang có xu hướng gia tăng và sẽ ngày càng trở nên phổ biến, mặc dù số lượng lớp có thể không nhiều như các khóa JLPT. Một ví dụ điển hình về trung tâm ngoại ngữ được nhiều người biết đến với các khóa đào tạo Kaiwa này là trung tâm tiếng Nhật Kohi Việt Nam và Riki Online²¹⁸. Bên cạnh các lớp đào tạo trực tuyến và trực tiếp, cả hai trung tâm đều cung cấp các khóa đào tạo quy mô nhỏ (thông qua ứng dụng, video trực tuyến) có thể hỗ trợ những người có công việc toàn thời gian học tiếng Nhật chỉ cần dành 15 phút mỗi ngày. Đây là một phương pháp tiện lợi hơn và có thể được sử dụng ở bất cứ đâu mà không cần phải đến lớp học.

c. Rào cản liên quan đến đào tạo tiếng Nhật

Thiếu hụt nguồn lực giảng dạy chất lượng cao và hạn chế tạm thời xuất khẩu lao động là một trong những rào cản chính liên quan đến tình hình đào tạo tiếng Nhật hiện nay

Với việc đưa tiếng Nhật trở thành môn ngoại ngữ bắt buộc trong giáo dục phổ thông gần đây, để đáp ứng yêu cầu của môn Ngoại ngữ 1, một trong những vấn đề quan trọng mà các trường chú trọng là đảm bảo nguồn lực giảng dạy, bao gồm số lượng giáo viên, năng lực của giáo viên, và đào tạo nguồn nhân lực đầy đủ²¹⁹.

Nhu cầu học tiếng Nhật tại Việt Nam ngày càng phát triển nhanh chóng, kéo theo đó là mục đích/ động lực học tiếng Nhật cũng khá đa dạng. Vì vậy, ngoài việc tăng số lượng thì việc nâng cao chất lượng giảng dạy để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của người học tiếng Nhật càng quan trọng hơn. Theo Japan Foundation, số lượng cơ sở đào tạo giáo viên dạy tiếng Nhật ở Việt Nam còn hạn chế, dẫn đến thiếu hụt nguồn nhân lực giảng dạy chất lượng cao. Phần lớn nguồn nhân lực giảng dạy tiếng Nhật hiện nay trở thành giáo viên chủ yếu do năng lực tiếng Nhật của họ nhưng thiếu kỹ năng giảng dạy. Vì vậy, nhằm thúc đẩy đào tạo tiếng Nhật tại Việt Nam, trong năm 2019, Japan Foundation đã mở lớp đào tạo nhằm cung cấp những kiến thức cơ bản về phương pháp giảng dạy cho giáo viên tiếng Nhật dưới 3 năm kinh nghiệm hoặc những người có ý định trở thành giáo viên tiếng Nhật²²⁰. Ngoài ra, cũng đã có nhiều nỗ lực hơn trong việc mời các giáo viên nước ngoài từ Nhật Bản đến Việt Nam. Đặc biệt,

217 Taken from short telephone interviews with Japanese language centers in Ha Noi and Ho Chi Minh city

218 <https://kohi.vn/intro/courses> ; <https://riki.edu.vn/online/nhom-khoa-hoc/khoa-hoc-kaiwa>

219 <https://clef.vn/vi/goc-giao-duc/giao-duc-tieng-nhat-o-bac-pho-thong-tai-viet-nam-nhung-dau-moc-quan-trong-duoc-nhin-lai-qua-dien-dan-giao-vien-tieng-nhat-pho-thong-viet-nam-lan-thu-nhat-jltf-2021.html>

220 <https://toquoc.vn/trung-tam-giao-luu-van-hoa-nhat-ban-tai-viet-nam-mo-lop-hoc-danh-cho-cac-giao-vien-tieng-nhat-20190417145259912.htm>

Japan Foundation đã khởi động chương trình cử khoảng 3.000 giáo viên tiếng Nhật đến các quốc gia Đông Nam Á từ năm 2014-2020²²¹.

Do đại dịch Covid-19 gần đây, chính phủ Nhật Bản đã tạm thời hạn chế tất cả các thực tập sinh và công nhân nước ngoài nhập cảnh vào Nhật Bản. Chính phủ vẫn cho phép tái nhập cảnh đối với những người đi lao động trở lại, nhưng số lượng rất hạn chế. Điều này đã tạo rào cản tạm thời cho người Việt Nam xuất khẩu lao động sang Nhật Bản, làm chậm thời gian nhập cảnh, người lao động phải tiếp tục học tập và chờ đợi cơ hội sang Nhật. Mặc dù bị tạm ngừng nhập cảnh nhưng các doanh nghiệp cung ứng lao động sang thị trường Nhật Bản đã có một số biện pháp nhằm duy trì nhu cầu tuyển dụng lao động hàng loạt của lao động Việt Nam để sẵn sàng xuất khẩu lao động khi chính phủ Nhật Bản cho phép nước ngoài nhập cảnh trở lại²²². Họ cũng khuyến khích người lao động tận dụng thời gian chờ đợi để nâng cao trình độ ngoại ngữ, khả năng làm việc để có thể đáp ứng mọi yêu cầu công việc từ phía nhà tuyển dụng ngay khi được phép nhập cảnh vào Nhật Bản.

221 <https://en.vietnamplus.vn/nearly-90000-people-learn-japanese-in-vietnam/133706.vnp>

222 <https://thanhnien.vn/hut-hang-khi-xuat-khau-lao-dong-sang-nhat-ban-vua-mo-da-dong-post1407313.html>

CHƯƠNG 6. ĐỊNH HƯỚNG CHO SỰ HỢP TÁC CỦA JICA VỀ HỖ TRỢ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TẠI VIỆT NAM

Hỗ trợ của JICA về phát triển nguồn nhân lực công nghiệp cho Việt Nam trong thời gian qua là vừa sâu vừa rộng, đã bao trùm các vấn đề quan trọng về phát triển NNL. Vì vậy, Để khuyến nghị cho JICA định vị hỗ trợ phát triển NNL trong giai đoạn dài hạn tiếp theo, nghiên cứu đưa ra các hướng đánh giá sàng lọc các cơ hội rộng từ (mục 6.1.1) nhìn nhận các ưu tiên phát triển GDĐH - GDNN nhằm đáp ứng nhu cầu PTNNL của Việt Nam; (mục 6.1.2) xác định cách tiếp cận tổng thể của JICA đối với hệ thống PTNNL (mục 6.1.3) xem xét ưu tiên ngành - liệu JICA xác định các ưu tiên theo ngành hay không; và (mục 6.1.4) xem xét các đặc điểm nhu cầu phát triển NNL ở các vùng, tỉnh mục tiêu.

Các phân tích trên sẽ được thực hiện tương đối độc lập vì cần xem xét từ các góc độ khác nhau. Do đó, các khuyến nghị cho JICA về các hành động chính (6.2) được đưa ra dựa trên việc đánh giá song song các phân tích ưu tiên này. Phương pháp phân tích sẽ được thảo luận rõ hơn ở mỗi phần

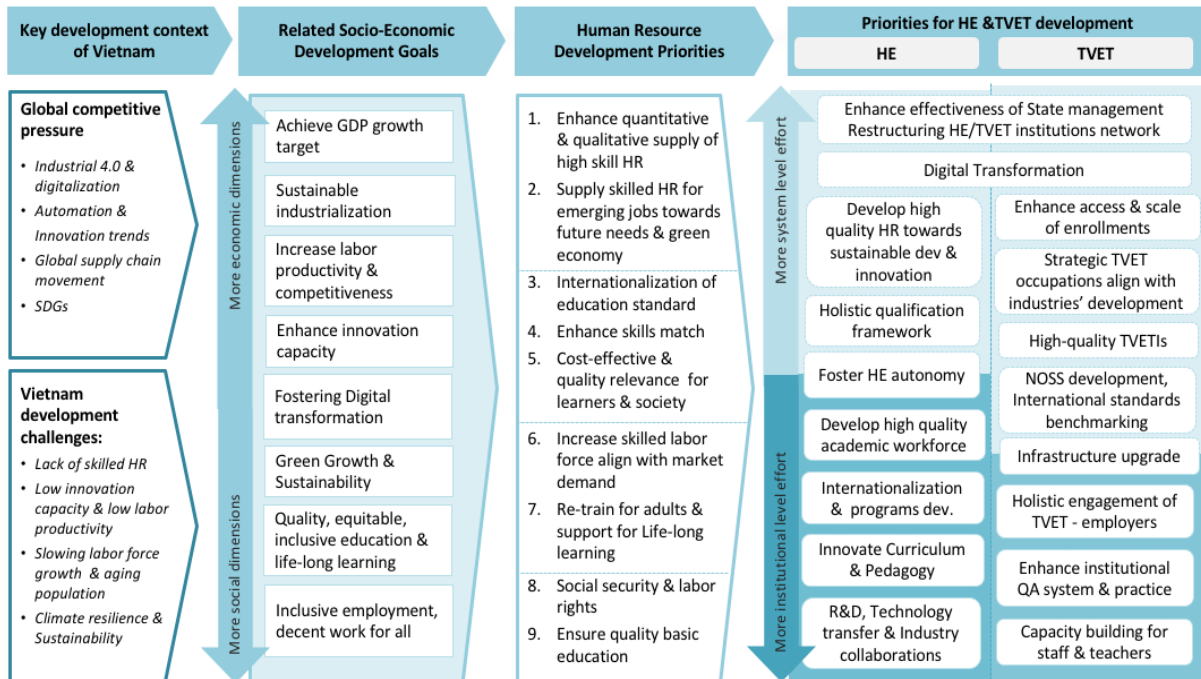
6.1 Các định hướng rộng cho sự hợp tác của Nhật Bản trong phát triển NNL cho Việt Nam

6.1.1 Các ưu tiên phát triển hệ thống GDĐH – GDNN nhằm đáp ứng nhu cầu NNL của Việt nam

Nắm bắt những phát hiện chính từ việc nhận diện các xu hướng toàn cầu, các kế hoạch tổng thể và khung chính sách liên quan, các thách thức về thực trạng cung ứng nguồn nhân lực hiện nay, và chiến lược của các bên liên quan của các nhà tài trợ, khung phân tích dưới đây được tạo ra để chỉ các vấn đề ưu tiên quan trọng nhất trong phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam.

Khung này cũng thể hiện bức tranh tổng thể về các cơ hội cho JICA trong việc mở rộng hỗ trợ cho các vấn đề ưu tiên trong phát triển NNL tại Việt Nam, cũng như vạch ra các chủ đề phát triển chính trong hệ thống GDĐH - GDNN là cơ hội cho vai trò hỗ trợ, hợp tác của JICA trong tương lai.

Hình 171: Bản đồ các vấn đề phát triển GDDH - GDNN và các ưu tiên phát triển NNL



Nguồn: do nhóm nghiên cứu phát triển

Các vấn đề có tính liên kết trong mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội

Những áp lực phức tạp đã được phản ánh trong các chiến lược và kế hoạch phát triển quan trọng gần đây của Chính phủ Việt Nam cho giai đoạn 10 năm tới. Từ các văn bản kế hoạch và chính sách khác nhau, nhóm nghiên cứu đã tổng hợp và trình bày các khía cạnh chính có mối liên hệ với nhau của các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội liên quan đến phát triển NNL ở Việt Nam, bao gồm:

- Đạt được mục tiêu tăng trưởng GDP để duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế và các nguồn lực thúc đẩy mọi tiến bộ phát triển; Phát triển NNL cần đóng góp vào kế hoạch tăng trưởng được xác định trong các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của đất nước;
- Công nghiệp hóa bền vững, thúc đẩy sự phát triển của Việt Nam hướng tới một nước công nghiệp hiện đại cần phải đi đôi với việc đạt được các mục tiêu phát triển bền vững;
- Nâng cao năng lực đổi mới của quốc gia để nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia trong bối cảnh toàn cầu hóa và tạo ra các động lực và nguồn lực mạnh mẽ cho tăng trưởng bền vững;
- Nâng cao năng suất lao động và khả năng cạnh tranh của lực lượng lao động là mục tiêu then chốt của chiến lược phát triển nguồn nhân lực để đạt được các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội tổng thể;
- Thúc đẩy chuyển đổi số như một cơ sở hạ tầng quan trọng trong phát triển tất cả các ngành trong những thập kỷ tương lai của nền công nghiệp 4.0, bao gồm phát triển NNL ở cả phía cung và cầu;
- Tăng trưởng xanh và bền vững: Tăng trưởng xanh là một nội dung quan trọng của phát triển bền vững nhằm đảm bảo phát triển kinh tế hiệu quả, bền vững và góp phần thực hiện chiến lược quốc gia về chống biến đổi khí hậu. Tăng trưởng xanh và bền vững đã trở thành một khía cạnh không thể thiếu trong mọi mục tiêu phát triển;

- Giáo dục chất lượng, bình đẳng, hòa nhập và học tập suốt đời là một khía cạnh quan trọng của các mục tiêu phát triển bền vững toàn cầu về chất lượng giáo dục, đảm bảo nền tảng vững chắc cho sự phát triển lực lượng lao động trong tương lai, đặc biệt trong bối cảnh áp lực dân số già hóa nhanh trong tương lai;
- “Việc làm bao trùm”, “công việc tử tế cho tất cả mọi người” là một trong những mục tiêu phát triển bền vững toàn cầu liên quan trực tiếp đến phát triển NNL;

Các mục tiêu trên cần được coi là cơ sở để hiểu và đánh giá các ý nghĩa, giá trị của chương trình viện trợ của chính phủ Nhật Bản về phát triển NNL đối với tiến trình phát triển của Việt Nam.

Các ưu tiên phát triển nguồn nhân lực

Hiểu rõ các khía cạnh chính của mục tiêu phát triển kinh tế xã hội cũng như nhận thức được các thách thức phát triển chính như trên, có thể xác định 09 lĩnh vực ưu tiên phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam như sau:

- (i) Tăng cường cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao
- (ii) Cung cấp nguồn nhân lực có kỹ năng cho các công việc mới hướng tới nền kinh tế tương lai và xu hướng phát triển xanh;
- (iii) Nâng cao chất lượng giáo dục theo hướng chuẩn quốc tế;
- (iv) Nâng cao kỹ năng để tăng tính tương thích cung - cầu lao động;
- (v) Hiệu quả về chi phí & sự phù hợp về chất lượng giáo dục cho người học;
- (vi) Nâng cao chất lượng và quy mô lực lượng lao động có kỹ năng phù hợp với nhu cầu thị trường và nhu cầu công nghiệp hóa;
- (vii) Đào tạo lại cho người lớn & hỗ trợ Học tập suốt đời;
- (viii) Đảm bảo chất lượng giáo dục cơ bản;

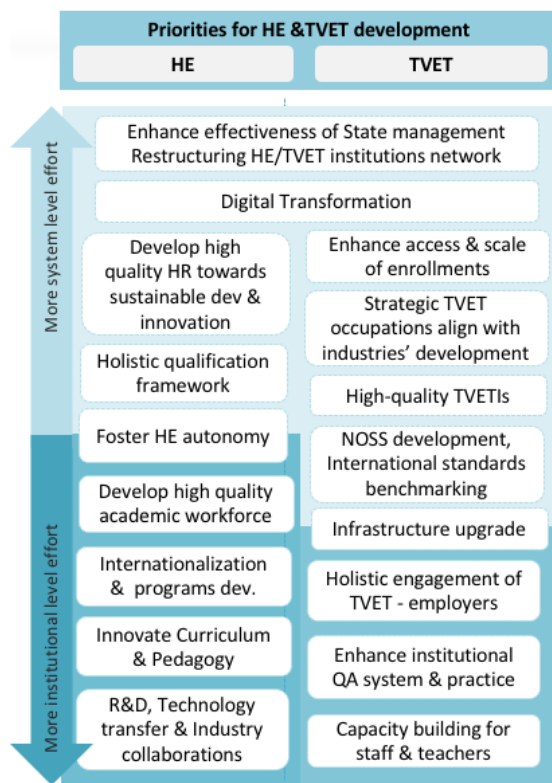
Các ưu tiên này sẽ là tài liệu tham khảo chính cho mục đích thiết kế của chương trình hỗ trợ phát triển NNL, hướng tới hệ thống GDĐH hoặc GDNN, hoặc các khía cạnh phát triển NNL mở rộng khác.

Các chủ đề chính trong phát triển GDĐH và GDNN ở Việt Nam

Các vấn đề chính và phương hướng phát triển của hệ thống GDĐH và GDNN được tổng hợp dựa trên nhu cầu ưu tiên của phát triển NNL, yêu cầu của các mục tiêu KT-XH và xem xét những thách thức phát triển chính của hệ thống GDĐH và GDNN (Chương 2), và kết hợp với những phát hiện chính về khoảng cách nhu cầu và kỹ năng giữa giáo dục với nhà tuyển dụng là các doanh nghiệp (Chương 3).

Các chủ đề phát triển chính cho hệ thống GDĐH hoặc GDNN này được phân nhóm tương đối thành các vấn đề cấp hệ thống hoặc cấp độ tổ chức (cơ sở). Việc phân nhóm này nhằm giúp JICA nhận ra mỗi chủ đề phát triển trong GDĐH/GDNN nên được tiếp cận ở cấp hệ thống hoặc cấp độ cơ sở (cấp độ tổ chức), từ đó để thiết kế các dự án hỗ trợ và lựa chọn đối tác phù hợp.

Trước hết, có thể nhận thấy các chủ đề phát triển chung của cả hệ thống GDĐH và GDNN, gồm: nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước, tái cơ cấu mạng lưới các cơ sở giáo dục, chuyển đổi số trong học tập, giảng dạy và quản lý hệ thống.



Thiếu khung trình độ tổng thể và tự chủ GDĐH là những ưu tiên chính cần nỗ lực ở cấp hệ thống của GDĐH, trong khi các vấn đề quan trọng khác như phát triển lực lượng lao động chất lượng cao, quốc tế hóa & phát triển chương trình; đổi mới chương trình giảng dạy & sư phạm; R&D, Chuyển giao công nghệ, và hợp tác liên kết ngành có thể coi là thiên về các vấn đề ở cấp tổ chức.

Quản lý của hệ thống GDNN mang tính tập trung hơn, do đó có thể nhận ra nhiều thách thức cấp hệ thống hơn, bao gồm: tăng cường khả năng tiếp cận và quy mô tuyển sinh để đáp ứng quy mô của lực lượng lao động được đào tạo, phân bổ đào tạo ngành nghề trọng điểm trong GDNN một cách có chiến lược (và theo đó phân bổ đầu tư cho các cơ sở GDNN) phù hợp với nhu cầu phát triển ngành, tái cấu trúc và phát triển các cơ sở GDNN chất lượng cao, khung chất lượng quốc gia hoặc xây dựng hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia (NOSS).

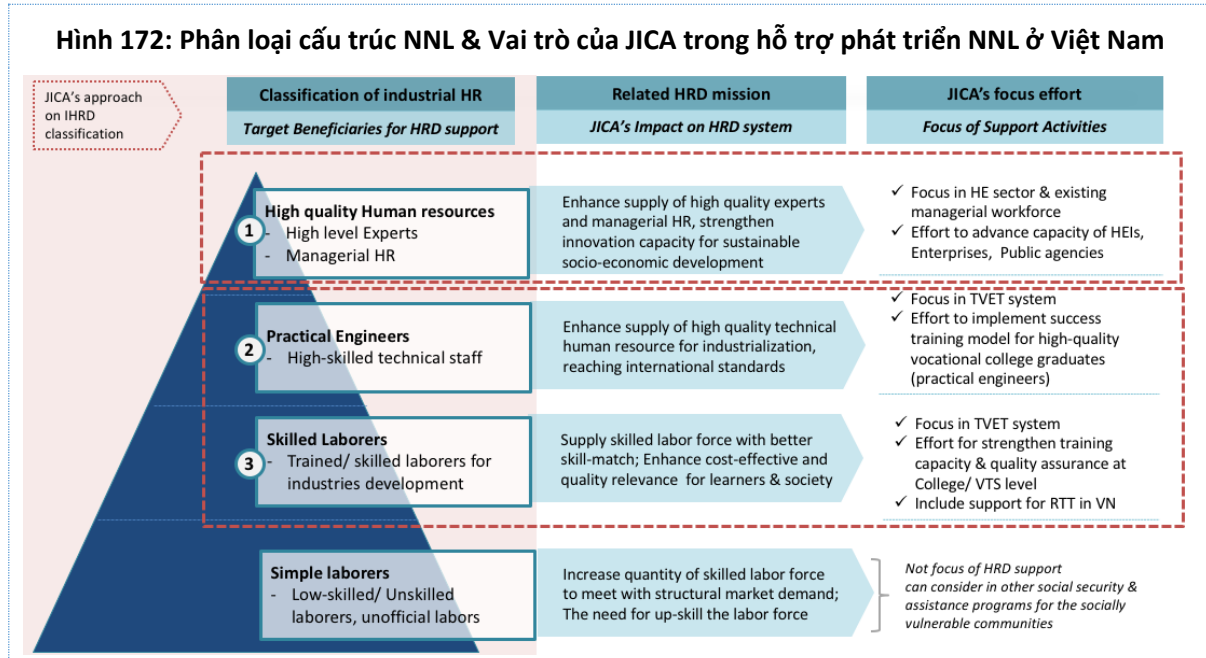
Thiếu cơ sở hạ tầng và trang thiết bị là một trong những thách thức quan trọng. Đối với các cơ sở GDNN công lập thì vấn đề này nằm ở cấp hệ thống nhiều hơn, trong khi đối với các cơ sở GDNN ngoài công lập có thể là vấn đề ở cấp độ cơ sở. Sự tham gia toàn diện của GDNN với khu vực doanh nghiệp, tăng cường năng lực đảm bảo chất lượng đào tạo đầu ra, nâng cao năng lực cho giáo viên và cán bộ quản lý GDNN được coi là những thách thức ở cấp độ cơ sở trong GDNN.

6.1.2 Phân nhóm cấu trúc NNL và xác định vai trò của JICA trong hỗ trợ phát triển NNL tại Việt Nam

Phát triển NNL là một vấn đề rộng, vì vậy bước đầu tiên khi xác định chiến lược của nhà tài trợ là cần làm rõ cách tiếp cận và phạm vi trọng tâm của hỗ trợ phát triển NNL. Hiện tại, theo thảo luận với các nhà tài trợ khác, phần lớn hỗ trợ phát triển NNL được cho là gắn liền với hỗ trợ cho hệ thống giáo dục, tập trung vào GDĐH hoặc GDNN, có nghĩa là hỗ trợ phát triển NNL được coi là nỗ lực đầu tư nhiều hơn vào phía nguồn cung nhân lực. Các nhà tài trợ lớn cũng hiểu phát triển NNL một cách rộng là phát triển con người, coi phát triển NNL là một chủ đề toàn diện với nhiều khía cạnh liên quan lẫn nhau và không thể tách rời như chăm sóc sức khỏe, phúc lợi xã hội, giáo dục phổ thông, dạy nghề & giáo dục đại học, v.v. Phát triển kỹ năng và nâng cao kỹ năng lực lượng lao động cũng là một cách tiếp cận chung phổ biến khi đề cập tới hỗ trợ phát triển NNL.

Do không có định nghĩa chung, JICA đã và đang phát triển cách xác định phân loại cấu trúc NNL của riêng mình để định hướng cho các dự án phát triển NNL tại Việt Nam. Mặc dù việc làm rõ định nghĩa thuật ngữ và so sánh với cách tiếp cận của các bên liên quan khác là không cần thiết, nhưng điều quan trọng là cần làm rõ tính liên quan của các hợp phần chính trong cách tiếp cận của JICA về phát triển NNL với các khái niệm và chủ đề phát triển NNL chính được sử dụng trong các tài liệu chính sách của Việt Nam. Điều này giúp tránh được việc vận dụng khái niệm không rõ ràng khi thiết kế các chương trình hỗ trợ hoặc khi thảo luận hợp tác với các đối tác địa phương tại Việt Nam.

Từ các cuộc thảo luận với JICA và xem xét tổng thể tất cả các dự án trước đây của JICA, sơ đồ dưới đây được đưa ra nhằm giải thích cách phân loại cấu trúc nguồn nhân lực theo cách tiếp cận của JICA, trong sự tương quan phù hợp với (i) các vấn đề ưu tiên PTNNL ở Việt Nam, đã được chỉ ra khi xem xét các văn bản chính sách khác nhau, và (ii) phân loại chung của hệ thống nguồn nhân lực - bao gồm GDĐH, GDNN và các vấn đề liên quan đến lực lượng lao động.



Nguồn: Nhóm nghiên cứu phát triển từ các cuộc thảo luận với JICA và các tài liệu liên quan

Khung này (hình 172) cũng giải thích vai trò chiến lược của JICA trong việc hỗ trợ các ưu tiên phát triển NNL của Việt Nam trong tương lai.

① Nguồn nhân lực chất lượng cao” là một trong những nhóm đối tượng được hưởng lợi trong các dự án hỗ trợ phát triển NNL của JICA; có thể bao gồm các chuyên gia, chuyên gia có trình độ chuyên môn cao hoặc quản lý nhân sự là lãnh đạo và quản lý cấp trung đến cấp cao tại các doanh nghiệp hoặc tổ chức công. Sứ mệnh phát triển “Nguồn nhân lực chất lượng cao” có thể hiểu là nỗ lực phát triển hệ thống GDĐH tại Việt Nam, nâng cao năng lực cho các nhóm nhân sự quản lý, chuyên gia trong các doanh nghiệp, cơ quan nhà nước. Các nỗ lực tập trung của JICA cho nhóm mục tiêu này hoàn toàn phù hợp với các đề xuất giải pháp phát triển NNL trong SEDS 2021 - 2030, đó là về phát triển nguồn nhân lực quản lý nhằm nâng cao nguồn nhân lực và năng lực đổi mới cho phát triển kinh tế xã hội bền vững.

② “Kỹ sư thực hành” không phải là một thuật ngữ phổ biến ở Việt Nam, nhưng là một thuật ngữ trong bối cảnh Nhật Bản, để chỉ các nhóm nhân viên kỹ thuật có tay nghề cao tốt nghiệp từ trường cao đẳng kỹ thuật của Nhật Bản. Vì vậy, nhóm này hầu hết tương đương với nhóm nhân lực tốt nghiệp trình độ cao đẳng nghề trong hệ thống giáo dục Việt Nam. Nỗ lực của JICA trong việc thúc đẩy chuyển giao mô hình trường cao đẳng kỹ thuật kiểu Nhật Bản sẽ hỗ trợ trực tiếp cho mục tiêu tăng cường cung cấp nguồn nhân lực kỹ thuật chất lượng cao cho công nghiệp hóa và phát triển bền vững, một trong những ưu tiên NNL đối với Việt Nam. Bên cạnh đó, việc triển khai mô hình đào tạo “kỹ sư thực hành” cũng hỗ trợ đắc lực cho việc phát triển các cơ sở dạy nghề chất lượng cao, là một trong những ưu tiên trong chiến lược phát triển dạy nghề giai đoạn 2021 - 2030.

③ Kỹ thuật viên lành nghề / lao động lành nghề là một trong những nhóm mục tiêu cho hỗ trợ của JICA, nhóm này đề cập đến lực lượng lao động được đào tạo nghề ở trình độ cao đẳng, trung cấp hoặc

sơ cấp trong hệ thống lao động Việt Nam. Do đó, các nỗ lực của JICA để hỗ trợ nhóm này tương đương với các hoạt động củng cố hệ thống GDNN, xây dựng năng lực và tăng cường đảm bảo chất lượng trong GDNN trình độ trung cấp, sơ cấp. Một lần nữa, điều này phù hợp với mục tiêu phát triển NNL là phát triển lao động có kỹ năng và góp phần tăng nguồn cung lao động đã qua đào tạo nghề, một trong những mục tiêu quan trọng nhất trong chiến lược phát triển KT-XH của Việt Nam. Hỗ trợ cho lao động có kỹ năng cũng giúp giảm khoảng cách kỹ năng giữa cung và cầu, và giúp nâng cao mức độ phù hợp về chất lượng và hiệu quả đối với người học và với xã hội.

Các TTSKT trở về nên được phân loại là một nhóm lao động có kỹ năng đặc biệt, và do đó nỗ lực hỗ trợ cho TTSKT trở về có thể coi là hỗ trợ cho nhóm đối tượng mục tiêu ③ mặc dù TTSKT trở về thường không có bằng cấp GDNN tương đương ở Việt Nam.

Bên cạnh đó, cần lưu ý rằng nhóm lao động giản đơn hoặc lao động phổ thông không được coi là nhóm mục tiêu của hỗ trợ phát triển NNL chính của JICA. Các hỗ trợ cho nhóm này có thể nằm trong chương trình hỗ trợ khác như “các chương trình trợ giúp và an sinh xã hội cho các cộng đồng dễ bị tổn thương” (JCAP 2017: A2-O5-P11).

Tổng quan thì khung nói trên giúp thiết lập những hiểu biết chung để thảo luận về chiến lược hỗ trợ của JICA trong các phần sau. Khung này cũng giúp xác định vai trò của JICA trong phát triển NNL đối với Việt Nam, bao gồm (1) Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao; (2) Tăng nguồn cung nguồn nhân lực kỹ thuật tay nghề cao có chất lượng; và (3) Tăng quy mô và chất lượng của lực lượng lao động qua đào tạo nghề với kỹ năng phù hợp hơn với yêu cầu của thị trường lao động. Mỗi nỗ lực chính đều đóng góp vào chiến lược phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam trong thập kỷ tới.

6.1.3 Đánh giá các ngành mục tiêu cho hỗ trợ phát triển NNL của JICA

a. Bối cảnh

Quá trình lâu dài hỗ trợ của JICA về phát triển NNL cho Việt Nam cho thấy các dự án chủ yếu tập trung vào lĩnh vực sản xuất công nghiệp, đặc biệt là cơ khí/công nghiệp hỗ trợ. Tuy nhiên, phát triển NNL cuối cùng cũng nhắm đến mục tiêu hỗ trợ cho nhu cầu phát triển của các ngành, vì vậy báo cáo này khuyến nghị JICA xem xét một số ngành tiềm năng để cân nhắc mở rộng các hỗ trợ phát triển NNL trong tương lai.

Bằng cách xem xét các xu hướng phát triển có ảnh hưởng đến sự phát triển vĩ mô của Việt Nam (Chương 1), cũng như kinh nghiệm của JICA về phát triển NNL (Chương 5), 06 ngành công nghiệp được đề xuất để phân tích cho phần này, bao gồm Cơ khí chế tạo/Công nghiệp hỗ trợ; Chăm sóc sức khỏe; Công nghệ thông tin & số hóa; Xây dựng dân dụng; Môi trường/ Công nghệ xanh; và Nông nghiệp.

Các tiêu chí và nguyên tắc cơ bản để đánh giá

Năm tiêu chí được sử dụng để đánh giá mức độ liên quan và ưu tiên của một ngành công nghiệp hỗ trợ phát triển NNL. Mỗi tiêu chí đều được đánh giá theo 3 cấp độ: Thấp - Trung bình – Cao. Cơ sở để đánh giá được thể hiện trong bảng sau:

Tiêu chí đánh giá ngành mục tiêu	Diễn giải cơ sở đánh giá
1 Phù hợp với chính sách hỗ trợ của JICA	Đánh giá mức độ phù hợp với chính sách hỗ trợ quốc gia của JICA với Việt Nam, gần đây nhất là JCAP 2017 Đánh giá xem việc hỗ trợ nguồn nhân lực cho ngành sẽ đóng góp trực tiếp vào chương trình phát triển NNL công nghiệp (A1-O2-P2) ²²³ hay gián tiếp đóng góp vào các mục tiêu phát triển khác được nêu trong JCAP 2017. Ngoài ra, cần xem xét tính cần thiết về cấp độ hỗ trợ phát triển chính thức (khi việc hợp tác của khu vực tư nhân là không đủ)
2 Giá trị đóng góp cho phát triển KT-XH Việt Nam	Đánh giá khả năng tạo ra tác động đối với Việt Nam, liệu hỗ trợ phát triển NNL trong ngành có thể mang lại lợi ích cho đất nước hay không, xem xét các thách thức phát triển của Việt Nam, hiện tại và trong tương lai.
3 Mức độ tương thích với kinh nghiệm của JICA tại Việt Nam	Đánh giá xem JICA có nhiều kinh nghiệm hoặc lợi thế ở Việt Nam, liên quan đến lĩnh vực GDĐH hoặc GDNN, về các vấn đề thị trường lao động hoặc các khía cạnh phát triển NNL mở rộng, ở đây bao gồm cả tiềm năng hỗ trợ cho các nhóm TTSKT trở về ở Việt Nam.
4 Tiềm năng hỗ trợ phát triển NNL cho các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam	Đánh giá cơ bản xem việc hỗ trợ phát triển NNL trong ngành sẽ mang lại lợi ích gì cho sự phát triển hiện tại hoặc tương lai của các công ty Nhật Bản tại Việt Nam.
5 Định vị chiến lược nhà tài trợ	Trong trường hợp hỗ trợ cho ngành này, liệu JICA có thể tạo giá trị gia tăng tương đối khác biệt so với các nhà tài trợ song phương khác hay không, nhằm tránh trùng lặp hoặc chồng chéo hoạt động với các nhà tài trợ khác.

b. Đánh giá tổng quát

Đánh giá tổng quát dựa trên các tiêu chí trên được thực hiện cho 06 ngành mục tiêu như sau:

223 A1-O2-P2 nghĩa là Lĩnh vực trọng tâm 1 - Mục tiêu 2 - Chương trình 2 trong JCAP 2017 (Hình 128)

Hình 173: Đánh giá ngành mục tiêu cho hỗ trợ phát triển NNL tại Việt Nam

Potential target industries for HRD support focus	(1) Relevance to JICA's assistance policy (following JCAP 2017)		(2) Value contribution to Vietnam	(3) Relevance to JICA experience in Vietnam			(4) Potential to support Japanese companies in VN	(5) Donor positioning	Total Evaluation of priority
	Directly to IHRD (A1-O2)	HRD aspects of other programs	Contribution to socio-economic or Industry dev, market demand	JICA/Japan had much experience/ advantage in VN?			Benefit for current & future development of Japanese businesses in VN	Differentiation/ avoid overlap with other donors	
				HE	TVET	Labor market/ Others issues			
Mechanical/ Supporting industry	H	L	H	H	H	H	H	M	High
	Directly contribute to IHRD	Generally support to A1	GVC trends; Gov's direction for Support Industry	VJCC/ Keiejuku programs	Many history projects, incl. KOSEN	Many project support SMEs & Support Industry	Big Japanese business community in VN, potential TIT	GIZ also focus on engineering, for eg. mechatronics	
Environment / Green tech	M	H	H	H	L	L	M	M	Medium - High
	Can be embedded theme for HRD projects	Potential contribute to A1-O3-P3 A2-O4-P6,7,9	Highly contribute to Vietnam; wide applicable to other sector	CTU project VJU project	O1 JPP project in Da Nang	Almost no specific project	Currently is unclear; but HR in this sector will be competitive in future	Many donors care, currently GIZ shows focus in green TVET	
IT/ Digitalization	H	H	H	M	L	M	H	L	Medium - High
	Can contribute to almost HRD aspects	Cross-cutting theme, can contribute to almost areas	High priority of digitalization in all HE/TVET, public & industries	Old project with HUT to strengthen IT training program	Almost no specific project	Recent project on cyber security having HRD related aspects	High demand in IT laborers; Potential for Start-up support	DX support will be strong in future, currently GIZ put focus on DX in TVET	
Healthcare	L	M	H	L	L	H	M/H	M	Medium - High
	Not consider as industrial HR	Contribute to A2-O5-P10,11	Human & social care HR is focus demand for HR in SEDS 2021-2030	No specific project	No specific project	TCP project on nursing HR; Good reputation Start-up	Potential to expand business cooperation Potential support to RTT group	USAID is strong (Medical HE & Rehabilitation);	
Civil Engineering	H	M	L	L/M	L	L	M/H	M	Medium
	Directly contribute to IHRD	Potential contribute to A1-O3-P4	Unclear Gov' emphasis on HRD aspects	JPP projects in Hanoi, Ninh Thuan	Almost no specific project	Strong support on infrastructure but not much related to HRD	Japanese companies in VN; potential support RTT issue	GIZ has some focus on construction mechanics field	
Agriculture	L	M	M	M	L	M	L	M	Low - Medium
	Not really consider as industrial HR	Some potential contribution to A2-O5-P12	Demand for skilled technical laborers & Agri-tech HR	CTU project (limited in Mekong Delta)	Almost no specific project	Recent 1 start-up investment in Aquaculture; Few JPP projects	Too few Japanese companies in VN; limited fit for RTT support	Some donors' focus: KOICA, IrishAid	

Cơ khí/ công nghiệp hỗ trợ: được khuyến nghị là ưu tiên cao. Định hướng là duy trì và mở rộng tác động của các chương trình hiện có.

- ✓ Mức độ phù hợp cao với chính sách của JICA, đóng góp trực tiếp vào A1-O2-P2;
- ✓ Mang lại lợi ích cao cho sự phát triển của Việt Nam vì phù hợp với định hướng của Chính phủ về phát triển ngành công nghiệp hỗ trợ. Bên cạnh đó, sự dịch chuyển chuỗi giá trị toàn cầu hướng tới Việt Nam sẽ làm tăng nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trong ngành;
- ✓ Có liên quan nhiều đến kinh nghiệm của JICA. Đây là lĩnh vực mà JICA có nhiều kinh nghiệm nhất trong các dự án phát triển NNL, cả trong lĩnh vực GDNN qua nhiều dự án trước đây với các trường cao đẳng, và trong lĩnh vực GDĐH với Viện VJCC và chương trình đào tạo Keiejuku;
- ✓ Tiềm năng hỗ trợ cao cho các doanh nghiệp Nhật Bản hiện tại và tương lai tại: ngành này có số lượng công ty Nhật Bản làm việc nhiều nhất tại Việt Nam, các hỗ trợ phát triển NNL như chương trình Keiejuku hay dự án KOSEN trong tương lai sẽ đáp ứng nhu cầu nâng cao năng lực cho các nhà quản lý cấp trung và kĩ thuật viên có tay nghề cao, bên cạnh đó, việc mở rộng kinh doanh của các công ty Nhật Bản sang Việt Nam trong tương lai do sự chuyển dịch chuỗi giá trị toàn cầu sẽ làm tăng nhu cầu về cả NNL chất lượng cao và lao động lành nghề;
- ✓ Tuy nhiên, đánh giá chỉ ở mức độ trung bình cho yếu tố định vị nhà tài trợ, vì đã có GIZ đang là nhà tài trợ song phương hàng đầu trong lĩnh vực GDNN, hiện cũng đang hỗ trợ các cơ sở GDNN trong lĩnh vực cơ khí chế tạo máy.

Ngành CNTT & Số hóa: được khuyến nghị ưu tiên tổng quát là ưu tiên cao. Định hướng có thể là phát triển các dự án trọng tâm CNTT/ Chuyển đổi số mới hoặc nâng cao năng lực của các đối tác hiện có; hoặc tiềm năng đầu tư vào các sáng kiến khởi nghiệp hoặc nền tảng thông tin thị trường lao động.

- ✓ Mức độ phù hợp cao với chính sách của JICA, có thể đóng góp vào hầu hết các khía cạnh phát triển;
- ✓ Mang lại lợi ích lớn cho sự phát triển của Việt Nam do ưu tiên chuyển đổi số cao trong cả lĩnh vực GDĐH & GDNN, quản lý công cũng như phát triển công nghiệp;
- ✓ Liên quan trung bình đến kinh nghiệm của JICA. Đã có một dự án hỗ trợ nguồn nhân lực CNTT cho Đại học Bách khoa Hà Nội cách đây khá lâu, bên cạnh một dự án về an ninh mạng, tuy nhiên không đóng góp trực tiếp cho phát triển NNL;
- ✓ Có nhiều tiềm năng hỗ trợ cho các doanh nghiệp Nhật Bản hiện tại và trong tương lai tại Việt Nam vì nghiên cứu này cũng chỉ ra nguồn nhân lực CNTT rất cạnh tranh, và hầu hết các doanh nghiệp đều cho rằng sức ép của nền công nghiệp 4.0 đòi hỏi người lao động phải trang bị kỹ năng CNTT-TT;
- ✓ Đánh giá chỉ ở mức độ thấp cho yếu tố định vị nhà tài trợ, vì hỗ trợ cho CNTT và kỹ thuật số hóa sẽ rất mạnh mẽ trong tương lai, mặc dù hiện tại chỉ GIZ cho thấy các dự án tập trung vào CNTT và chuyển đổi số trong GDNN.

Môi trường/ Công nghệ xanh: được khuyến nghị tổng quát là ưu tiên trung bình - cao. Định hướng có thể là tăng cường các dự án hiện tại và mở rộng sang các lĩnh vực mới, với mục đích tăng cường hệ thống đào tạo nhằm tăng nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế xanh trong tương lai.

- ✓ Mức độ phù hợp trung bình - cao đối với chính sách của JICA nếu xét khía cạnh nguồn nhân lực công nghiệp, vì nguồn nhân lực cho phát triển xanh vẫn là một khái niệm mới và thiếu bằng chứng, tuy nhiên, đây cũng là một chủ đề xuyên suốt có thể đóng góp vào hầu hết các khía cạnh phát triển;
- ✓ Mang lại lợi ích cao cho sự phát triển của Việt Nam vì nó hỗ trợ cho chiến lược tăng trưởng xanh và hỗ trợ các cam kết các MTPTBV của Việt Nam;
- ✓ Liên quan mức độ trung bình đến kinh nghiệm của JICA vì nỗ lực phát triển NNL của JICA liên quan đến lĩnh vực giáo dục đại học, chưa liên quan đến lĩnh vực GDNN;
- ✓ Tiềm năng hỗ trợ trung bình cho các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam vì mức đóng góp thực tế hiện nay chưa rõ ràng; nhưng nhân sự trong lĩnh vực này sẽ bị cạnh tranh trong tương lai, và do đó Nhật Bản có thể được hưởng lợi từ kết quả hỗ trợ trong tương lai;
- ✓ Đánh giá mức độ trung bình cho yếu tố định vị của nhà tài trợ: nhiều nhà tài trợ bày tỏ mối quan tâm đối với chủ đề phát triển xanh trong GDĐH và GDNN, tuy nhiên, hiện tại chỉ GIZ nêu rõ sự tập trung của họ với chủ đề này trong GDNN.

Xây dựng dân dụng: được khuyến nghị tổng quát là ưu tiên trung bình. Định hướng có thể là một số sáng kiến mới nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho xây dựng dân dụng bền vững, hoặc một số hỗ trợ hợp tác kỹ thuật cho lĩnh vực GDNN có thể mang lại lợi ích cho TTSKT trở về.

- ✓ Liên quan cao với chính sách của JICA, đóng góp trực tiếp vào A1-O2-P2 và tiềm năng đóng góp vào A1-O3-P4,5 vì JICA có cam kết lớn trong việc hỗ trợ phát triển cơ sở hạ tầng cho Việt Nam;
- ✓ Đánh giá mức trung bình về khía cạnh đóng góp vào sự phát triển của Việt Nam;

- ✓ Đánh giá mức trung bình về mức độ liên quan đến kinh nghiệm của JICA, vì nỗ lực phát triển NNL của JICA liên quan đến lĩnh vực giáo dục đại học, chưa liên quan đến lĩnh vực GDNN;
- ✓ Tiềm năng Trung bình-Cao hỗ trợ cho các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, đồng thời hỗ trợ cho ngành này sẽ liên quan đến một số đóng góp tiềm năng cho nhóm TTSKT trở về trong ngành xây dựng;
- ✓ Đánh giá trung bình trong yếu tố định vị nhà tài trợ: các nhà tài trợ khác, chẳng hạn như GIZ có một số tập trung vào lĩnh vực cơ khí xây dựng.

Nông nghiệp: được khuyến nghị là ưu tiên thấp. Do vậy, không có khuyến nghị tập trung vào lĩnh vực nông nghiệp trong các dự án phát triển NNL (không ưu tiên).

- ✓ Mức độ phù hợp thấp với chính sách của JICA, không đóng góp trực tiếp vào A1-O2-P2 như đối với HRD công nghiệp;
- ✓ Mức độ trung bình - cao về khía cạnh đóng góp vào sự phát triển của Việt Nam, vì nhu cầu về lao động kỹ thuật có tay nghề cao & nguồn nhân lực công nghệ nông nghiệp sẽ tăng nhưng quy mô lực lượng lao động trong nông nghiệp lại ngày càng giảm;
- ✓ Đánh giá trung bình liên quan đến kinh nghiệm của JICA vì nỗ lực phát triển NNL liên quan của JICA hiện giới hạn trong dự án mảng GDĐH với Đại học Cần Thơ, tập trung ở khu vực cụ thể là Đồng bằng sông Cửu Long;
- ✓ Tiềm năng hỗ trợ cho các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam còn thấp, do có quá ít công ty Nhật Bản trong lĩnh vực này nên tiềm năng hỗ trợ cho TTSKT cũng thấp;
- ✓ Tiêu chí định vị nhà tài trợ được đánh giá ở mức trung bình - thấp: một số nhà tài trợ khác đã tập trung vào lĩnh vực nông nghiệp cho dự án HRD như KOICA, Irish Aid.

Ngành chăm sóc sức khỏe: được đề xuất là ưu tiên trung bình - cao. Hướng được đề xuất là phát triển một số sáng kiến mới về tăng cường nguồn nhân lực chăm sóc điều dưỡng, mở rộng dự án lĩnh vực y tế hiện có theo hướng tạo tác động trực tiếp đến hệ thống cung ứng nhân lực (GDĐH hoặc GDNN)

- ✓ Mức độ phù hợp Trung bình / Thấp đối với chính sách của JICA, không đóng góp trực tiếp vào phát triển NNL công nghiệp (A1-O2-P2), nhưng có khả năng đóng góp cho các mục tiêu khác A2-O5-P10,11 về chăm sóc sức khỏe và an sinh xã hội, cũng được coi là phát triển NNL theo cách tiếp cận rộng
- ✓ Ưu tiên cao trong khía cạnh đóng góp vào sự phát triển của Việt Nam. Trong SEDS 2021- 2030, nhân sự chăm sóc xã hội là một nhu cầu trọng tâm để phát triển NNL. Bên cạnh đó, rõ ràng Việt Nam sẽ thiếu lực lượng lao động phục vụ cho chăm sóc y tế và các nhu cầu chăm sóc sức khỏe khác dưới tác động mạnh mẽ của tốc độ già hóa dân số nhanh trong tương lai.
- ✓ Mức độ phù hợp với kinh nghiệm của JICA ở mức độ trung bình: vì dự án lĩnh vực này thường không phải dành cho hỗ trợ GDĐH hay GDNN mà phần nhiều là dự án trong lĩnh vực y tế - chăm sóc sức khỏe, trong đó có hợp phần nâng cao năng lực, đặc biệt là dự án gần đây về tăng cường hệ thống đào tạo lâm sàng cho y tá mới ra trường (2016 - 2020). Bên cạnh đó, JICA gần đây đã hỗ trợ một dự án khởi nghiệp trong lĩnh vực dịch vụ chăm sóc sức khỏe²²⁴, cũng đề cập đến các vấn đề cung cấp lao động đã qua đào tạo cho lĩnh vực chăm sóc sức khỏe.

224 Start-up này là một mô hình cung cấp người chăm sóc tại bệnh viện hoặc tại nhà. Công ty tổ chức lại đội ngũ nhân viên chăm sóc có tay nghề thấp nhưng vẫn đang triển khai dịch vụ tại các bệnh viện (tồn tại phi chính thức), đào tạo nâng cao các kỹ năng làm việc quan trọng (kỹ năng chăm sóc cơ bản về kỹ thuật, kỹ năng giao tiếp và thái độ phục vụ), điều phối quy trình dịch vụ để cung cấp dịch vụ chăm sóc tốt hơn cho khách hàng. Cần lưu ý rằng các kỹ năng chăm sóc được áp dụng bởi các nhóm người chăm sóc này là các kỹ năng phi y tế và rất cơ bản,

- ✓ Tiềm năng hỗ trợ trung bình cho các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, nhiều hơn từ khía cạnh hỗ trợ mở rộng kinh doanh trong tương lai, hợp tác kinh doanh dịch vụ chăm sóc sức khỏe / điều dưỡng của Nhật Bản đến Việt Nam. Gần đây, chúng tôi đã thấy các công ty y tế ở Nhật Bản đang khám phá tiềm năng kinh doanh của các dịch vụ chăm sóc sức khỏe tại Việt Nam. Dự án hỗ trợ HRD trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe cũng có khả năng hỗ trợ các thực tập sinh kỹ thuật trong các chương trình phái cử chăm sóc điều dưỡng, vì có thể cần dịch vụ đào tạo tốt hơn trước khi khởi hành, cũng như nhóm RTT khi trở về Việt Nam.
- ✓ Tiêu chí định vị nhà tài trợ được đánh giá ở mức Trung bình: về hỗ trợ nhân lực y tế, đáng chú ý có vai trò của các nhà tài trợ đa phương như ADB và Ngân hàng Thế giới. Bên cạnh đó, USAID là nhà tài trợ nổi bật nhất tập trung vào chăm sóc sức khỏe với nhiều dự án tập trung chủ yếu vào giáo dục đại học và hỗ trợ dự án nâng cao năng lực về các dịch vụ phục hồi chức năng, đặc biệt là cho người khuyết tật. Tuy nhiên, các nhà tài trợ lớn chưa tập trung vào các vấn đề nhân lực chăm sóc điều dưỡng y tế hoặc hình thức chăm sóc khác, điều này vẫn để lại nhiều cơ hội cho Nhật Bản, đất nước có kinh nghiệm phong phú và uy tín cao về chất lượng dịch vụ chăm sóc sức khỏe.

Cụ thể hơn, ADB tham gia vào phát triển nguồn nhân lực y tế với Chương trình Phát triển Nguồn nhân lực Y tế (2011-2016, 72,27 triệu USD) do Chính phủ Australia đồng tài trợ. Chương trình hỗ trợ những cải cách chính sách quan trọng trong đào tạo, lập kế hoạch và quản lý nguồn nhân lực y tế, đầu tư cho cơ sở hạ tầng và tăng cường năng lực giảng dạy và quản lý tại 17 cơ sở giáo dục và đào tạo chuyên nghiệp về y tế (HEPTIs). Ngân hàng Thế giới tài trợ cho Dự án Cải cách Hệ thống Y tế và Giáo dục của Chuyên gia Y tế (2014-2021, 106 triệu USD), do Liên minh Châu Âu đồng tài trợ, tập trung đầu tư vào các lĩnh vực đảm bảo chất lượng, kiểm định và cải cách chương trình giảng dạy của HEPTI. Tuy nhiên, như đã đề cập trong chương trước, sự hỗ trợ từ các nhà tài trợ đa quốc gia như Ngân hàng Thế giới và ADB vẫn còn hạn chế nhất định và thiếu tính linh hoạt do bản chất của chương trình vốn vay.

USAID là nhà tài trợ song phương hàng đầu trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe và thể hiện sự tập trung vào việc phát triển lực lượng lao động chăm sóc sức khỏe chất lượng cao. IMPACT MED Alliance (2016 - 2022, 8,757 triệu USD) làm việc với năm trường đại học y khoa và các nhà hoạch định chính sách để cải thiện và đổi mới giáo dục y khoa bậc đại học, bên cạnh đó, một chương trình đào tạo mới cho bậc sau đại học cũng được phát triển và thí điểm với sự phối hợp của Đại học Y Dược TP.HCM. USAID cũng có cam kết lớn trong việc hỗ trợ lĩnh vực phục hồi chức năng, thông qua dự án như Hòa nhập (2020 - 2022) mở rộng và cải thiện các dịch vụ xã hội và phục hồi chức năng, tăng cường thực thi chính sách và nâng cao năng lực cung cấp dịch vụ của cơ quan nhà nước và các tổ chức về người khuyết tật.

Nhìn chung, khuyến nghị cho rằng, JICA có thể xem xét song song 5 ngành mục tiêu, bao gồm Cơ khí chế tạo/Công nghiệp hỗ trợ, CNTT & Số hóa, Môi trường / Công nghệ xanh, Y tế - chăm sóc sức khỏe, và Xây dựng dân dụng. Khuyến nghị rằng Nông nghiệp không phải là ngành trọng tâm cho dự án hỗ trợ phát triển NNL, nhưng có thể được đưa vào chủ đề khác rộng hơn như hỗ trợ khởi nghiệp trong lĩnh vực nông nghiệp.

tuy nhiên chúng vẫn cần thiết và quan trọng để hỗ trợ bệnh nhân. Bên cạnh đó, công ty cũng có thể cung cấp những người chăm sóc là y tá có chứng chỉ (y tá làm việc chuyên nghiệp có chứng chỉ). JICA đã đầu tư hạt giống để công ty khởi nghiệp này hoạt động, trong đó ưu tiên giúp công ty ứng dụng công nghệ vào quy trình kinh doanh và dịch vụ.

6.1.4 Cơ hội hỗ trợ phát triển NNL của JICA từ góc độ nhu cầu vùng miền, xem xét 6 tỉnh mục tiêu

a. Nhu cầu phát triển NNL tổng quát cấp tỉnh và gợi ý cơ hội cho JICA

Nhu cầu phát triển NNL của một tỉnh phụ thuộc vào đặc điểm địa lý, định hướng phát triển kinh tế - xã hội, phát triển ngành ưu tiên, cũng như thực trạng và thách thức về PTNNL đặc thù của tỉnh đó. Phần này cung cấp một bảng thông tin cho từng tỉnh về các khía cạnh trên cùng với thông tin về tình hình hoạt động của các doanh nghiệp Nhật Bản tại tỉnh (mục b).

Tóm tắt về đặc điểm của tỉnh được trình bày trong bảng dưới đây, cùng với các khuyến nghị về các chương trình phát triển NNL tiềm năng chính phù hợp với nhu cầu ưu tiên của tỉnh.

Đáng chú ý, định hướng phát triển ngành của các tỉnh mục tiêu cho thấy sự tập trung nhiều vào ứng dụng công nghệ cao, số hóa, phát triển thành phố thông minh, theo định hướng phát triển nguồn nhân sự chất lượng cao cả từ ngành GDĐH và GDNN;

Hình 174: Hướng phát triển và cơ hội hỗ trợ phát triển NNL ở các tỉnh mục tiêu chính

Tỉnh	Đặc điểm chính ảnh hưởng tới nhu cầu phát triển NNL	Các định hướng phát triển ngành	Kinh nghiệm phát triển NNL của JICA	Cơ hội cho hỗ trợ phát triển NNL của JICA						
Hà Nội	<ul style="list-style-type: none"> Định vị là trung tâm nhân sự chất lượng cao trên toàn quốc; Tập trung đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực: lãnh đạo & quản lý, quản trị doanh nghiệp, nghiên cứu khoa học & chuyển giao công nghệ; nghệ thuật & thể thao Nơi tập trung đồng nhất các trường đại học; ưu tiên phát triển 'mô hình đại học xuất sắc' & các trường đại học trọng điểm của đất nước Là trung tâm cung ứng nhân lực kỹ thuật chất lượng cao; tuy nhiên, tuyển sinh GDNN phải đối mặt với sự cạnh tranh tương đối cao do sự phát triển mạnh của GDĐH 	<ul style="list-style-type: none"> CNTT/ Số hoá Cơ khí và luyện kim/ công nghiệp hỗ trợ Các dịch vụ chất lượng cao, chẳng hạn như du lịch & khách sạn, giáo dục & chăm sóc sức khỏe Khác: công nghệ tiên tiến cho phát triển xanh và bền vững <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Ngành phù hợp với ngành mục tiêu</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>Công nghiệp hỗ trợ</td> <td style="text-align: right;">✓</td> </tr> <tr> <td>Chăm sóc sức khỏe</td> <td style="text-align: right;">✓</td> </tr> <tr> <td>CNTT</td> <td style="text-align: right;">✓</td> </tr> </table>	Công nghiệp hỗ trợ	✓	Chăm sóc sức khỏe	✓	CNTT	✓	<p>Cao</p> <p>Nhiều dự án về GDĐH, GDNN, hỗ trợ quản lý nhân sự, hợp tác kỹ thuật với Bộ LĐTB-XH - TCGDNN</p>	<p>=> Tiếp tục những nỗ lực hiện tại: để phát triển:</p> <ul style="list-style-type: none"> VJCC là trung tâm đào tạo hàng đầu cho các nhà quản lý và lãnh đạo trong lĩnh vực sản xuất & công nghiệp hỗ trợ VJU là mô hình đại học xuất sắc KOSEN là mô hình hiệu quả để đào tạo công nhân kỹ thuật bậc cao, hành nghề kỹ sư sáng tạo <p>=> Khác: tăng cường kết nối doanh nghiệp Nhật Bản với ngành hỗ trợ đào tạo các cơ sở GDNN</p>
Công nghiệp hỗ trợ	✓									
Chăm sóc sức khỏe	✓									
CNTT	✓									
HẢI PHÒNG	<ul style="list-style-type: none"> Có cảng biển lớn nhất miền Bắc, là trung tâm thương mại & logistics lớn nhất khu vực Nhu cầu về lực lượng lao động có tay nghề cao cho các khu công nghiệp và cảng, trong khi lực lượng 	<ul style="list-style-type: none"> Kinh tế biển Ngành đóng tàu Công nghiệp hỗ trợ sản xuất (cho đóng tàu & ô tô) Ngành logistics Nuôi trồng và khai thác thủy sản 	<p>Thấp</p> <p>Chỉ có các dự án của JICA về phát triển cơ sở hạ tầng cảng</p>	<p>=> Cơ hội cho chương trình phát triển NNL mới cho GDNN:</p> <ul style="list-style-type: none"> Xây dựng năng lực của cán bộ quản lý và giáo viên GDNN để nâng cao kỹ năng nghề, kỹ năng sư 						

Tỉnh	Đặc điểm chính ảnh hưởng tới nhu cầu phát triển NNL	Các định hướng phát triển ngành	Kinh nghiệm phát triển NNL của JICA	Cơ hội cho hỗ trợ phát triển NNL của JICA
	<p>lao động tại chỗ ngày càng giảm, dẫn đến tình trạng thiếu lao động lành nghề</p> <ul style="list-style-type: none"> Cần phát triển các trường cao đẳng nghề chất lượng cao có thể cung cấp nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp làm việc với các đối tác quốc tế 	<p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Ngành phù hợp với ngành mục tiêu</p> <p>Công nghiệp hỗ trợ ✓</p>		<p>phạm và ngoại ngữ (tiếng Nhật, tiếng Anh)</p> <p>=> Sáng kiến khác nhằm phát triển nền tảng thông tin thị trường lao động để dự báo và khớp cung - cầu</p>
ĐÀ NẴNG	<ul style="list-style-type: none"> Là trung tâm kinh tế - xã hội của miền Trung; đóng vai trò là trung tâm CNTT và công nghệ cao & dẫn đầu trong phát triển thành phố thông minh Phát triển cảng mới từ năm 2022 làm tăng nhu cầu nhân lực cho ngành kinh tế biển Tích cực trong nền tảng thông tin thị trường lao động và số hóa GDNN Quan tâm tới phát triển xanh Tích cực trong khởi nghiệp và đổi mới 	<ul style="list-style-type: none"> Du lịch và dịch vụ chất lượng cao Logistic với các dịch vụ hàng hải và hàng không Công nghệ cao CNTT / Số hóa Nông ngư nghiệp công nghệ cao Năng lượng tái tạo <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Ngành phù hợp với ngành mục tiêu</p> <p>CNTT ✓</p> <p>Môi trường/ Kinh tế Xanh ✓</p>	<p>Trung bình</p> <p>Chưa có dự án phát triển NNL trọng tâm nào cho Đà Nẵng</p> <p>Một số dự án JPP nhằm phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, ngư nghiệp, kỹ thuật</p>	<p>=> Cơ hội cho chương trình phát triển NNL mới trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho thành phố thông minh, lĩnh vực năng lượng xanh và tái tạo (cho GDDH hoặc cho lực lượng lao động hiện có)</p> <p>=> Chương trình kết nối cộng đồng doanh nghiệp Nhật Bản với các cơ sở GDNN chủ chốt có ngành công nghiệp hỗ trợ hoặc CNTT</p>
CẦN THƠ	<ul style="list-style-type: none"> Trung tâm kinh tế Đồng bằng sông Cửu Long, tập trung các doanh nghiệp nông ngư nghiệp Đại học Cần Thơ là trung tâm khoa học & công nghệ lớn nhất Hệ thống GDNN kém phát triển (ít cơ sở GDNN), kết nối giữa các doanh nghiệp-GDNN rất yếu Phát triển bền vững, khả năng chống chịu với biến đổi khí hậu là định hướng chính, nhưng khả năng triển khai thực tế hoặc các dự án còn thấp Mối liên kết giữa các tỉnh trong vùng trong phát triển GDNN còn yếu, thiếu sự điều phối của trung ương 	<ul style="list-style-type: none"> Chế biến thực phẩm Sản xuất sản phẩm hoá chất Công nghệ cao Kỹ sư cơ khí Năng lượng tái tạo (năng lượng gió) <i>(liên quan nhiều đến tổng thể vùng ĐBSCL)</i> <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Ngành phù hợp với ngành mục tiêu</p> <p>Công nghiệp hỗ trợ ✓</p> <p>CNTT ✓</p> <p>Môi trường/ Kinh tế Xanh ✓</p>	<p>Cao</p> <p>Dự án viện trợ tài chính và hợp tác kỹ thuật nhằm phát triển Đại học Cần Thơ</p>	<p>=> Tiếp tục củng cố sự phát triển của ĐHCCT với trọng tâm là biến đổi khí hậu và công nghệ xanh cho nông nghiệp và ngư nghiệp</p> <p>=> Cơ hội tham gia chương trình phát triển NNL mới cho GDNN:</p> <ul style="list-style-type: none"> Phát triển năng lực quản lý của lĩnh vực GDNN, cùng với tăng cường liên kết vùng: các vấn đề như đảm bảo chất lượng các nghề đào tạo trọng điểm được giao

Tỉnh	Đặc điểm chính ảnh hưởng tới nhu cầu phát triển NNL	Các định hướng phát triển ngành	Kinh nghiệm phát triển NNL của JICA	Cơ hội cho hỗ trợ phát triển NNL của JICA
Thành phố HỒ CHÍ MINH	<ul style="list-style-type: none"> • Định vị trở thành trung tâm kinh tế tài chính quốc tế; trung tâm logistic quy mô lớn và khu công nghệ cao của Việt Nam • Số hóa và phát triển thành phố thông minh cũng là định hướng và áp lực lớn đối với phát triển NNL • Thị trường lao động năng động, thành phố hầu như không bao giờ thiếu lao động; • Hệ thống thông tin thị trường lao động (dự báo, đối sánh) khá phát triển; tỉnh duy nhất có trung tâm độc lập trực thuộc Bộ LĐTB-XH, có thể là mô hình tiên phong trong công nghệ thông tin thị trường lao động 	<ul style="list-style-type: none"> • CNTT / Số hóa • Cơ khí tự động hoá • Trí tuệ nhân tạo • Quản trị doanh nghiệp • Tài chính và ngân hàng • Y khoa • Du lịch • Quản lý đô thị • Dịch vụ chất lượng cao <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Ngành phù hợp với ngành mục tiêu</p> <p>Công nghiệp hỗ trợ ✓</p> <p>Chăm sóc sức khoẻ ✓</p> <p>CNTT ✓</p>	<p>Cao</p> <p>Chủ yếu là các dự án trong lĩnh vực GDNN: thí điểm KOSEN, chương trình Mono-Zukuri, phát triển NNL cho ngành công nghiệp hóa chất nặng tại Trường Đại học Công nghiệp TP.HCM</p> <p><i>Hầu như không có dự án nào cho lĩnh vực GDĐH</i></p>	<p>=> Xem xét mở rộng sang lĩnh vực GDĐH, thúc đẩy quốc tế hóa các chương trình và đảm bảo chất lượng, nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho TP.HCM trong các lĩnh vực công nghệ tiên tiến</p> <p>=> Xem xét hỗ trợ nhân lực cho ngành y tế - điều dưỡng vì chỉ có TP.HCM được giao xây dựng các chương trình đào tạo điều dưỡng GDNN đạt trình độ quốc tế</p> <p>=> Xem xét hỗ trợ hệ thống thông tin thị trường lao động áp dụng kinh nghiệm của Nhật Bản</p>
ĐỒNG NAI	<ul style="list-style-type: none"> • Là trung tâm công nghiệp của vùng Đông Nam Bộ, nhiều khu công nghiệp lớn, tập trung nhiều doanh nghiệp nước ngoài • Cảng hàng không quốc tế Long Thành, được coi là sân bay lớn nhất Việt Nam, sẽ thu hút nhiều nhà đầu tư và khuyến khích nền kinh tế hàng không, đòi hỏi nguồn cung nhân lực mới • Đẩy mạnh ứng dụng CNTT, công nghệ cao trong sản xuất, công nghiệp hỗ trợ • Hiện nay, lực lượng lao động đã qua đào tạo đang thiếu hụt do năng lực của các cơ sở GDNN hiện tại còn thấp • Có kế hoạch mở thêm trường để đáp ứng mục tiêu đào tạo của tỉnh 	<ul style="list-style-type: none"> • Ngành Logistics • Hàng không • Kinh tế biển • Cơ khí chế tạo và sản xuất công nghệ cao (áp dụng chuyển đổi kỹ thuật số và tự động hóa) • Nông nghiệp công nghệ cao • Sản xuất, chế biến, lĩnh vực liên quan đến công nghiệp hỗ trợ <p style="text-align: center;">↓</p> <p style="text-align: center;">Ngành phù hợp với ngành mục tiêu</p> <p>Công nghiệp hỗ trợ ✓</p>	<p>Trung bình</p> <p>Không có dự án PTNNL trực tiếp</p> <p>01 Dự án hỗ trợ DNNVV “Phát triển NL cho ngành sản xuất tại tỉnh Đồng Nai” với Ban điều hành khu liên hợp công nghiệp Đồng Nai</p> <p>Có vẻ như có một dự án nhỏ về “chương trình 5S”</p>	<p>=> Xem xét các chương trình PTNNL trên GDNN:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiếp tục một số hỗ trợ tại các trung tâm đã từng được đào tạo từ JICA • Phát triển lực lượng lao động lành nghề cao cho ngành Hàng không trong tương lai • Tăng cường kết nối doanh nghiệp Nhật Bản với các cơ sở GDNN có trong chương trình đào tạo liên quan (ví dụ: học tập từ mô hình hội đồng GDNN-doanh nghiệp)

b. Bảng thông tin tổng hợp theo tỉnh

a. Hà Nội

Hà Nội- BẢNG THÔNG TIN																																																										
Thông tin chung		Thông tin của GDDH & GDNN																																																								
GDPR (2018, tỷ VND)	706,495	Số lượng các cơ GDDH	Công lập Tur nhân	120 15																																																						
Dân số (nghìn người)	8,050	Số lượng các cơ sở GDNN (Công lập & Tư nhân)	Cao đẳng	60																																																						
Lực lượng lao động (nghìn người)	4,125		VTS	86																																																						
Tỷ lệ thất nghiệp (%)	1.99%		VTC	75																																																						
Nhà công nghiệp then chốt để phát triển		Các văn bản chính sách chính																																																								
16 ngành công nghiệp trọng điểm do Bộ LĐTĐ-XH phân loại		<ul style="list-style-type: none"> Nghị quyết 20/ NQ-HĐND về Kế hoạch phát triển xã hội 5 năm 2021-2025 của Hà Nội Quyết định số 222/ QĐ-TTg về việc Phê duyệt Chiến lược phát triển kinh tế thành phố Hà Nội đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 																																																								
Các nghề được giao cho các cơ sở GDNN công lập phát triển ở cấp độ quốc tế (chỉ xem xét các ngành mục tiêu nếu có)	Công nghiệp hỗ trợ	Công nghệ tự động Điện tử công nghiệp Cơ điện tử Hàn, cắt kim loại Kỹ thuật điều khiển và Tự động hóa																																																								
	Xây dựng kỹ thuật dân dụng	Thử nghiệm, kiểm định chất lượng cầu đường bộ Vận hành thiết bị xây dựng Kỹ thuật xây dựng																																																								
	CNTT	Quản trị mạng máy tính CNTT - ứng dụng phần mềm Công nghệ Thông tin																																																								
	Khác	Lắp đặt cơ điện công nghiệp Các ngành nghề liên quan đến Du lịch & Khách sạn																																																								
Lĩnh vực chính của các doanh nghiệp Nhật Bản		<table border="1"> <caption>100% = 667 (2016), 619 (2017), 601 (2018), 695 (2019), 764 (2020)</caption> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Others</td> <td>9%</td> <td>9%</td> <td>10%</td> <td>11%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Transportation & Warehouse</td> <td>3%</td> <td>4%</td> <td>4%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Administrative & Support Service</td> <td>4%</td> <td>3%</td> <td>3%</td> <td>5%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Construction</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> </tr> <tr> <td>Information & Communication</td> <td>14%</td> <td>16%</td> <td>15%</td> <td>16%</td> <td>18%</td> </tr> <tr> <td>Wholesale & Retail</td> <td>20%</td> <td>18%</td> <td>18%</td> <td>17%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Manufacturing</td> <td>24%</td> <td>25%</td> <td>25%</td> <td>22%</td> <td>19%</td> </tr> <tr> <td>Professional, Scientific & Technical Activities</td> <td>21%</td> <td>20%</td> <td>19%</td> <td>20%</td> <td>20%</td> </tr> </tbody> </table>			Sector	2016	2017	2018	2019	2020	Others	9%	9%	10%	11%	11%	Transportation & Warehouse	3%	4%	4%	3%	3%	Administrative & Support Service	4%	3%	3%	5%	4%	Construction	5%	5%	6%	6%	6%	Information & Communication	14%	16%	15%	16%	18%	Wholesale & Retail	20%	18%	18%	17%	19%	Manufacturing	24%	25%	25%	22%	19%	Professional, Scientific & Technical Activities	21%	20%	19%	20%	20%
Sector	2016	2017	2018	2019	2020																																																					
Others	9%	9%	10%	11%	11%																																																					
Transportation & Warehouse	3%	4%	4%	3%	3%																																																					
Administrative & Support Service	4%	3%	3%	5%	4%																																																					
Construction	5%	5%	6%	6%	6%																																																					
Information & Communication	14%	16%	15%	16%	18%																																																					
Wholesale & Retail	20%	18%	18%	17%	19%																																																					
Manufacturing	24%	25%	25%	22%	19%																																																					
Professional, Scientific & Technical Activities	21%	20%	19%	20%	20%																																																					
Top 03 ngành có nhiều doanh nghiệp Nhật Bản nhất tại Hà Nội (2020): <ul style="list-style-type: none"> Hoạt động chuyên môn, khoa học & kỹ thuật (20%) Sản xuất (19%) Bán sỉ & bán lẻ (19%) 																																																										
Những thách thức chính và ưu tiên theo quan điểm của Bộ LĐTĐ-XH		Khuyến nghị với JICA từ (các) đối tác địa phương																																																								
<ul style="list-style-type: none"> Trình độ quản lý của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa theo kịp xu thế và nhu cầu ngày càng tăng của thị trường lao động Sự hợp tác yếu kém giữa các cơ sở GDNN và doanh nghiệp dẫn đến khoảng cách và sự công nhận thấp đối với các doanh nghiệp đầu vào về các yêu cầu kỹ năng thực tế Sự ưa chuộng mạnh mẽ đối với GDDH, cùng với sự chênh lệch về tiền lương giữa lao động đã qua đào tạo và chưa qua đào tạo khiến người dân ít cân nhắc tham gia học nghề Giáo viên chậm tiếp cận với công nghệ mới, phương pháp đào tạo mới vì thiếu trang thiết bị, thiếu điều kiện thực hành trong điều kiện ưu việt để nâng cao kỹ năng thực hành 		<ul style="list-style-type: none"> Đầu tư vào các cơ sở giáo dục trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ hoặc hỗ trợ vốn đầu tư cho các trường để nâng cao chất lượng đào tạo, trang bị công nghệ thiết yếu nhằm nâng cao hiểu biết và kỹ năng thực hành của sinh viên để thích ứng nhanh với công việc của doanh nghiệp Đào tạo nâng cao kỹ năng nghề cho giáo viên, ưu tiên kỹ năng, ngoại ngữ, tin học Cung cấp các chương trình trao đổi cho sinh viên hoặc trường học để quốc tế hóa thị trường lao động và hiểu rõ hơn về thị trường lao động nước ngoài Nâng cao năng lực quản lý nhà nước thông qua các dự án hoặc trao đổi thông tin 																																																								

b. Thành phố Hải Phòng

Thành phố HẢI PHÒNG – BẢNG THÔNG TIN																																														
Thông tin chung		Thông tin của GDDH & GDNN																																												
GDPR (2018, tỷ VND)	195,540	Số lượng các cơ sở GDĐH	Công lập	4																																										
Dân số (nghìn người)	2,030	Số lượng các cơ sở GDNN (Công lập & Tư nhân)	Tư nhân	2																																										
Lực lượng lao động (nghìn người)	1,128		Cao đẳng	16																																										
Tỷ lệ thất nghiệp (%)	2.13%		VTS	17																																										
Ngành công nghiệp then chốt để phát triển		Các văn bản chính sách chính																																												
<ol style="list-style-type: none"> Kỹ sư cơ khí; Đóng tàu Kinh tế biển Logistics Nuôi trồng và khai thác hải sản 		<ul style="list-style-type: none"> Nghị quyết 15-NQ/ TW về xây dựng và phát triển thành phố Hải Phòng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 																																												
Các nghề được giao cho các cơ sở GDNN công lập phát triển ở cấp độ quốc tế (chỉ xem xét các ngành mục tiêu nếu có)	Công nghiệp hỗ trợ	Công nghệ tự động Điện tử công nghiệp Hàn, cắt kim loại Công nghệ sản xuất vỏ tàu Cơ điện tử																																												
	Khác	Các nghề liên quan đến khai thác tàu biển																																												
Lĩnh vực chính của các doanh nghiệp Nhật Bản	<table border="1"> <caption>Top 3 industries of Japanese enterprises in Hai Phong (2016-2020)</caption> <thead> <tr> <th>Year</th> <th>Manufacturing</th> <th>Wholesale & Retail</th> <th>Professional, Scientific & Technical Activities</th> <th>Real Estate</th> <th>Transportation & Warehouse</th> <th>Others</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>84%</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>2%</td> <td>9%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>79%</td> <td>9%</td> <td>7%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>79%</td> <td>7%</td> <td>6%</td> <td>3%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>80%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> <td>4%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>80%</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>4%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> </tr> </tbody> </table>				Year	Manufacturing	Wholesale & Retail	Professional, Scientific & Technical Activities	Real Estate	Transportation & Warehouse	Others	2016	84%	5%	6%	2%	9%	1%	2017	79%	9%	7%	3%	1%	1%	2018	79%	7%	6%	3%	2%	1%	2019	80%	6%	6%	4%	2%	1%	2020	80%	5%	6%	4%	2%	1%
Year	Manufacturing	Wholesale & Retail	Professional, Scientific & Technical Activities	Real Estate	Transportation & Warehouse	Others																																								
2016	84%	5%	6%	2%	9%	1%																																								
2017	79%	9%	7%	3%	1%	1%																																								
2018	79%	7%	6%	3%	2%	1%																																								
2019	80%	6%	6%	4%	2%	1%																																								
2020	80%	5%	6%	4%	2%	1%																																								
Top 03 ngành có nhiều doanh nghiệp Nhật Bản nhất tại Hải Phòng (2020): <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sản xuất (80%) ✓ Hoạt động chuyên môn, khoa học & kỹ thuật (6%) ✓ Bán sỉ & bán lẻ (5%) 																																														
Những thách thức chính và ưu tiên theo quan điểm của Bộ LĐTĐ-XH	Khuyến nghị với JICA từ (các) đối tác địa phương																																													
<ul style="list-style-type: none"> Nhu cầu về lực lượng lao động có tay nghề cao cho các khu công nghiệp và cảng trong khi lực lượng lao động tại chỗ ngày càng giảm, dẫn đến tình trạng thiếu lao động có kỹ năng Cần phát triển các trường cao đẳng nghề chất lượng cao có thể cung cấp nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp làm việc với các đối tác quốc tế 	<ul style="list-style-type: none"> Hỗ trợ chính quyền địa phương nâng cao chất lượng dự báo nhu cầu thị trường lao động Đẩy mạnh hợp tác giữa giáo dục nghề nghiệp với các doanh nghiệp và thị trường lao động, đặc biệt là với các doanh nghiệp Nhật Bản Kinh phí đào tạo cán bộ quản lý và giáo viên GDNN nâng cao kỹ năng nghề, kỹ năng sư phạm và ngoại ngữ (tiếng Nhật, tiếng Anh) Hỗ trợ về cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo cho các cơ sở đào tạo chuyên ngành đào tạo người khuyết tật Xây dựng chính sách hỗ trợ và hỗ trợ tài chính để đẩy nhanh tiến độ đầu tư đồng bộ các trường chất lượng cao ở các ngành nghề trọng điểm Hỗ trợ số hóa, nhất là trong hoạt động đào tạo, nhằm thích ứng với yêu cầu đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo theo xu hướng quốc tế, đáp ứng yêu cầu chất lượng lao động của Nhật Bản 																																													

c. Thành phố Đà Nẵng

Thành phố ĐÀ NẴNG- BẢNG THÔNG TIN																																																										
Thông tin chung		Thông tin của GDDH & GDNN																																																								
GDPR (2018, tỷ VND)	90,022	Số lượng các cơ sở GDDH	Công lập	9																																																						
Dân số (nghìn người)	1,170	Số lượng các cơ sở GDNN (Công lập & Tư nhân)	Tư nhân	4																																																						
Lực lượng lao động (nghìn người)	586		Cao đẳng	20																																																						
Tỷ lệ thất nghiệp (%)	8.83%		VTS	6																																																						
Nghành công nghiệp then chốt để phát triển		Các văn bản chính sách chính																																																								
<ol style="list-style-type: none"> Du lịch và dịch vụ chất lượng cao Logistic với các dịch vụ hàng hải và hàng không Công nghệ cao Công nghệ thông tin Sản phẩm nông nghiệp, thủy sản công nghệ cao 		<ul style="list-style-type: none"> Nghị quyết số 43NQ/TW về xây dựng và phát triển thành phố Đà Nẵng đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045 																																																								
Các nghề được giao cho các cơ sở GDNN công lập phát triển ở cấp độ quốc tế (chỉ xem xét các ngành mục tiêu nếu có)	Công nghiệp hỗ trợ	Công nghệ tự động																																																								
	Xây dựng kỹ thuật dân dụng	Sản xuất thiết bị cơ khí																																																								
	CNTT	Cơ điện tử																																																								
	Môi trường/ Kinh tế xanh	Xây dựng cầu đường bộ																																																								
	Khác	CNTT - ứng dụng phần mềm																																																								
Lĩnh vực chính của các doanh nghiệp Nhật Bản		<table border="1"> <caption>100%= 99, 108, 113, 133, 125</caption> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> <th>2019</th> <th>2020</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Information & Communication</td> <td>26%</td> <td>28%</td> <td>32%</td> <td>30%</td> <td>33%</td> </tr> <tr> <td>Manufacturing</td> <td>38%</td> <td>31%</td> <td>31%</td> <td>28%</td> <td>26%</td> </tr> <tr> <td>Professional, Scientific & Technical Activities</td> <td>15%</td> <td>15%</td> <td>13%</td> <td>15%</td> <td>16%</td> </tr> <tr> <td>Accommodation & Food service</td> <td>7%</td> <td>11%</td> <td>12%</td> <td>14%</td> <td>11%</td> </tr> <tr> <td>Wholesale & Retail</td> <td>5%</td> <td>5%</td> <td>3%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Administrative & Support Service</td> <td>2%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> <td>4%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>Real Estate</td> <td>2%</td> <td>2%</td> <td>1%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>Others</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>5%</td> <td>6%</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>			Sector	2016	2017	2018	2019	2020	Information & Communication	26%	28%	32%	30%	33%	Manufacturing	38%	31%	31%	28%	26%	Professional, Scientific & Technical Activities	15%	15%	13%	15%	16%	Accommodation & Food service	7%	11%	12%	14%	11%	Wholesale & Retail	5%	5%	3%	2%	3%	Administrative & Support Service	2%	2%	3%	4%	4%	Real Estate	2%	2%	1%	1%	2%	Others	5%	6%	5%	6%	6%
Sector	2016	2017	2018	2019	2020																																																					
Information & Communication	26%	28%	32%	30%	33%																																																					
Manufacturing	38%	31%	31%	28%	26%																																																					
Professional, Scientific & Technical Activities	15%	15%	13%	15%	16%																																																					
Accommodation & Food service	7%	11%	12%	14%	11%																																																					
Wholesale & Retail	5%	5%	3%	2%	3%																																																					
Administrative & Support Service	2%	2%	3%	4%	4%																																																					
Real Estate	2%	2%	1%	1%	2%																																																					
Others	5%	6%	5%	6%	6%																																																					
Top 03 ngành có nhiều doanh nghiệp Nhật Bản nhất tại Hải Phòng (2020): <ul style="list-style-type: none"> ✓ CNTT & Truyền thông (33%) ✓ Sản xuất (26%) ✓ Hoạt động chuyên môn, khoa học & kỹ thuật (16%) 																																																										
Những thách thức chính và ưu tiên theo quan điểm của Bộ LĐTĐ-XH		Khuyến nghị với JICA từ (các) đối tác địa phương																																																								
<ul style="list-style-type: none"> Phát triển trường học chậm và vướng mắc, dẫn đến thiếu cơ sở đào tạo Việc phát triển cảng mới từ năm 2022 làm tăng nhu cầu nhân lực cho ngành kinh tế biển, trong khi việc đào tạo hiện tại cho ngành này vẫn chưa phát triển 		<ul style="list-style-type: none"> Đầu tư vào đào tạo nghề tại các lợi thế cạnh tranh của Nhật Bản như ngành công nghiệp ô tô, chăm sóc điều dưỡng, linh kiện điện tử Hỗ trợ có thể dưới hình thức viện trợ không hoàn lại hoặc cho vay trái phiếu chính phủ, nhưng cần dựa trên sự thảo luận cẩn thận của hai bên để có sự phối hợp bền vững 																																																								

d. Thành phố Cần Thơ

Thành phố CẦN THƠ – BẢNG THÔNG TIN																																								
Thông tin chung		Thông tin của GDDH & GDNN																																						
GDPR (2018, tỷ VND)	103,225	Số lượng các cơ sở GDĐH	Công lập	3																																				
Dân số (nghìn người)	1,200	Số lượng các cơ sở GDNN (Công lập & Tư nhân)	Tư nhân	2																																				
Lực lượng lao động (nghìn người)	717		Cao đẳng	42																																				
Tỷ lệ thất nghiệp (%)	3.27%		VTS	14																																				
Nghành công nghiệp then chốt để phát triển		Các văn bản chính sách chính																																						
<ol style="list-style-type: none"> Chế biến thực phẩm Sản xuất sản phẩm hóa chất Công nghệ cao Kỹ sư cơ khí Nghành năng lượng tái tạo 		<ul style="list-style-type: none"> Nghị quyết số 59 – NQ/TW của Bộ chính trị về xây dựng và phát triển thành phố Cần Thơ đến năm 2030, tầm nhìn 2045 																																						
Các nghề được giao cho các cơ sở GDNN công lập phát triển ở cấp độ quốc tế (chỉ xem xét các ngành mục tiêu nếu có)	Công nghiệp hỗ trợ	Điện tử công nghiệp Công nghệ tự động																																						
	CNTT	Quản trị mạng máy tính CNTT - ứng dụng phần mềm																																						
	Khác	Các ngành nghề liên quan đến Du lịch & Khách sạn																																						
Lĩnh vực chính của các doanh nghiệp Nhật Bản	<table border="1"> <caption>MEKONG DELTA: Lĩnh vực chính của các doanh nghiệp Nhật Bản (2016-2020)</caption> <thead> <tr> <th>Year</th> <th>Manufacturing</th> <th>Information & Communication</th> <th>Agriculture, Forestry, Fishing</th> <th>Professional, Scientific & Technical Activities</th> <th>Wholesale & Retail</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>92%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>95%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>94%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>92%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>91%</td> <td>3%</td> <td>1%</td> <td>2%</td> <td>3%</td> </tr> </tbody> </table>				Year	Manufacturing	Information & Communication	Agriculture, Forestry, Fishing	Professional, Scientific & Technical Activities	Wholesale & Retail	2016	92%	3%	1%	2%	2%	2017	95%	3%	1%	2%	2%	2018	94%	3%	1%	2%	2%	2019	92%	3%	1%	2%	2%	2020	91%	3%	1%	2%	3%
Year	Manufacturing	Information & Communication	Agriculture, Forestry, Fishing	Professional, Scientific & Technical Activities	Wholesale & Retail																																			
2016	92%	3%	1%	2%	2%																																			
2017	95%	3%	1%	2%	2%																																			
2018	94%	3%	1%	2%	2%																																			
2019	92%	3%	1%	2%	2%																																			
2020	91%	3%	1%	2%	3%																																			
Nhìn chung, không có nhiều doanh nghiệp Nhật Bản hoạt động ở Đồng bằng sông Cửu Long chứ chưa nói đến thành phố Cần Thơ. Chỉ có 3 doanh nghiệp Nhật Bản tại Cần Thơ và các doanh nghiệp này hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp sản xuất, bán buôn và bán lẻ, Thông tin & Truyền thông																																								
Những thách thức chính và ưu tiên theo quan điểm của Bộ LĐTB-XH	Khuyến nghị với JICA từ (các) đối tác địa phương																																							
<ul style="list-style-type: none"> Mối liên kết yếu giữa các tỉnh trong vùng trong các vấn đề liên quan đến GDNN và lao động, thiếu sự điều phối tập trung để xây dựng chiến lược và thực hiện Khả năng dự báo nhu cầu tuyển dụng thấp Mối quan hệ hợp tác cung - cầu lao động còn yếu, khiến nhu cầu tuyển dụng chưa được đáp ứng, cùng với việc thiếu các hoạt động đào tạo thực địa cho sinh viên. 	<ul style="list-style-type: none"> Hỗ trợ các cơ quan chức năng xây dựng chương trình kiểm định hoặc hệ thống quản lý chất lượng cho các cơ sở giáo dục để đào tạo giáo dục phù hợp với tiêu chuẩn khu vực và quốc tế, đặc biệt với các ngành công nghiệp trọng điểm của địa phương. Chia sẻ kinh nghiệm về tăng cường liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo GDNN Hỗ trợ xây dựng cơ chế, chính sách giáo dục gắn với các ngành địa phương Tổ chức các hội thảo chia sẻ kinh nghiệm về đào tạo nguồn nhân lực liên quan đến liên kết vùng và phục vụ nền kinh tế xanh và phát triển bền vững Thúc đẩy hợp tác liên kết vùng trong GDNN 																																							

e. Thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố HỒ CHÍ MINH – BẢNG THÔNG TIN												
Thông tin chung		Thông tin của GDDH & GDNN										
GDPR (2018, tỷ VND)	1,331,440	Số lượng các cơ GDDH	Công lập	36								
Dân số (nghìn người)	8,900	Số lượng các cơ sở GDNN (Công lập & Tư nhân)	Tư nhân	15								
Lực lượng lao động (nghìn người)	4,770		Cao đẳng	90								
Tỷ lệ thất nghiệp (%)	3.77%		VTS	79								
Ngành công nghiệp then chốt để phát triển		Các văn bản chính sách chính										
1. Công nghệ thông tin	5. Tài chính & ngân hàng	<ul style="list-style-type: none"> • Đề án xây dựng TP.HCM trở thành thành phố thông minh và chương trình chuyển đổi số của thành phố • Chỉ thị số 01/CT-UBND về việc thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2022 										
2. Tự động hóa cơ khí	6. Y khoa											
3. Trí tuệ nhân tạo	7. Du lịch											
4. Quản trị doanh nghiệp	8. Quản lý đô thị											
Các nghề được giao cho các cơ sở GDNN công lập phát triển ở cấp độ quốc tế (chỉ xem xét các ngành mục tiêu nếu có)	Công nghiệp hỗ trợ	Công nghệ tự động Hàn, cắt kim loại Điện tử công nghiệp Cơ điện tử Sản xuất thiết bị cơ khí Công nghệ sản xuất vỏ tàu										
	Chăm sóc sức khỏe	Điều dưỡng Y dược										
	Xây dựng kỹ thuật dân dụng	Kỹ thuật & Công nghệ Xây dựng Vận hành thiết bị xây dựng Road Construction Công nghệ kỹ thuật kiến trúc										
	CNTT	CNTT - ứng dụng phần mềm công nghệ thông tin Quản trị mạng máy tính										
	Khác	Các ngành nghề liên quan đến Du lịch & Khách sạn Lắp đặt cơ điện công nghiệp Các nghề liên quan đến khai thác tàu biển Logistics										
Lĩnh vực chính của các doanh nghiệp Nhật Bản	<table border="1"> <caption>Top 3 sectors of Japanese companies in Hanoi (2020)</caption> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Hoạt động chuyên môn, khoa học & kỹ thuật</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>Thông tin & Truyền thông</td> <td>22%</td> </tr> <tr> <td>Bán buôn & Bán lẻ</td> <td>21%</td> </tr> </tbody> </table>				Sector	Percentage	Hoạt động chuyên môn, khoa học & kỹ thuật	22%	Thông tin & Truyền thông	22%	Bán buôn & Bán lẻ	21%
Sector	Percentage											
Hoạt động chuyên môn, khoa học & kỹ thuật	22%											
Thông tin & Truyền thông	22%											
Bán buôn & Bán lẻ	21%											
Những thách thức chính và ưu tiên theo quan điểm của Bộ LĐTB-XH	Khuyến nghị với JICA từ (các) đối tác địa phương											
<ul style="list-style-type: none"> • Cần xác định lại lao động chất lượng cao, cả GDDH và GDNN; đánh giá chất lượng cao hiện nay chỉ tập trung vào GDDH, vẫn còn thiếu đánh giá chất lượng cao đầu ra của học sinh đối với GDNN • Tăng cường hợp tác quốc tế trong GDDH • Thiếu cơ sở vật chất hạ tầng cho GDNN 	<ul style="list-style-type: none"> • Hỗ trợ hợp tác quốc tế và chia sẻ kinh nghiệm nhằm nâng cao chất lượng đào tạo theo tiêu chuẩn và yêu cầu quốc tế • Chia sẻ kinh nghiệm và nguồn lực CNTT tạo điều kiện phát triển thành phố theo định hướng cách mạng công nghiệp lần thứ 4 											

f. Tỉnh Đồng Nai

Tỉnh ĐỒNG NAI – BẢNG THÔNG TIN																						
Thông tin chung		Thông tin của GDDH & GDNN																				
GDPR (2018, tỷ VND)	300,278	Số lượng các cơ sở GDDH	Công lập	2																		
Dân số (nghìn người)	3,000	Số lượng các cơ sở GDNN (Công lập & Tư nhân)	Tư nhân	3																		
Lực lượng lao động (nghìn người)	1,788		Cao đẳng	33																		
Tỷ lệ thất nghiệp (%)	1.80%		VTS	13																		
Ngành công nghiệp then chốt để phát triển		Các văn bản chính sách chính																				
		<ul style="list-style-type: none"> Nghị quyết số 89 / NQ-HĐND về Quy hoạch xây dựng tỉnh Đồng Nai đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2050 																				
<ol style="list-style-type: none"> Logistics Nguồn nhân lực hàng không Kinh tế biển Cơ khí chế tạo công nghệ cao (ứng dụng chuyển đổi số và tự động hóa) Nông nghiệp công nghệ cao Công nghiệp chế biến 		<p>Hàn, cắt kim loại</p> <p>Điện tử công nghiệp</p> <p>Công nghệ tự động</p> <p>Cơ điện tử</p> <p>Sản xuất thiết bị cơ khí</p>																				
Các nghề được giao cho các cơ sở GDNN công lập phát triển ở cấp độ quốc tế (chỉ xem xét các ngành mục tiêu nếu có)	Công nghiệp hỗ trợ	Vận hành thiết bị xây dựng																				
	Xây dựng kỹ thuật dân dụng	Quản trị mạng máy tính																				
	CNTT	Lắp đặt cơ điện công nghiệp																				
	Khác																					
Lĩnh vực chính của các doanh nghiệp Nhật Bản	<table border="1"> <caption>Manufacturing Sector Data (2016-2020)</caption> <thead> <tr> <th>Year</th> <th>Manufacturing (%)</th> <th>Others (%)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2016</td> <td>96%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>96%</td> <td>4%</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>95%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>95%</td> <td>5%</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>94%</td> <td>6%</td> </tr> </tbody> </table>				Year	Manufacturing (%)	Others (%)	2016	96%	4%	2017	96%	4%	2018	95%	5%	2019	95%	5%	2020	94%	6%
Year	Manufacturing (%)	Others (%)																				
2016	96%	4%																				
2017	96%	4%																				
2018	95%	5%																				
2019	95%	5%																				
2020	94%	6%																				
Hầu hết các doanh nghiệp Nhật Bản hoạt động tại Đồng Nai đều là doanh nghiệp sản xuất (96%)																						
Những thách thức chính và ưu tiên theo quan điểm của Bộ LĐTB-XH		Khuyến nghị với JICA từ (các) đối tác địa phương																				
<ul style="list-style-type: none"> Chưa có chính sách và cơ chế đủ mạnh để khuyến khích liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo Hiện đang thiếu hụt lực lượng lao động đã qua đào tạo do năng lực của các cơ sở GDNN hiện tại còn thấp Có kế hoạch mở thêm trường, ưu tiên đầu tư tư nhân để dễ dàng kết nối đầu ra đào tạo với nhu cầu của doanh nghiệp Chất lượng đào tạo hiện tại không thể đáp ứng chất lượng chuyên môn cao hoặc tiêu chuẩn quốc tế 		<ul style="list-style-type: none"> Cung cấp cơ hội trao đổi về chương trình giáo dục, giáo viên và thiết bị Đào tạo nguồn nhân lực trong ngành hàng không thông qua hợp tác với các trường trong nước hoặc đầu tư vào các trường đào tạo tại địa phương Hỗ trợ chương trình thí điểm để đánh giá các tiêu chuẩn kiểm tra kỹ năng nghề nhằm cải thiện tiêu chuẩn đào tạo của khu vực và các tiêu chuẩn này có thể đạt tiêu chuẩn Nhật Bản hoặc tương đương, có thể dẫn đến sự đột phá về kỹ năng cho khu vực và giúp thu hút các doanh nghiệp Nhật Bản Kết nối doanh nghiệp với các hoạt động phát triển nguồn nhân lực, chẳng hạn như xây dựng cơ sở dữ liệu về lao động, hoặc tạo quỹ liên kết để sử dụng cho các hoạt động đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp 																				

6.2 Định hướng cho các vai trò và trọng tâm hỗ trợ của JICA

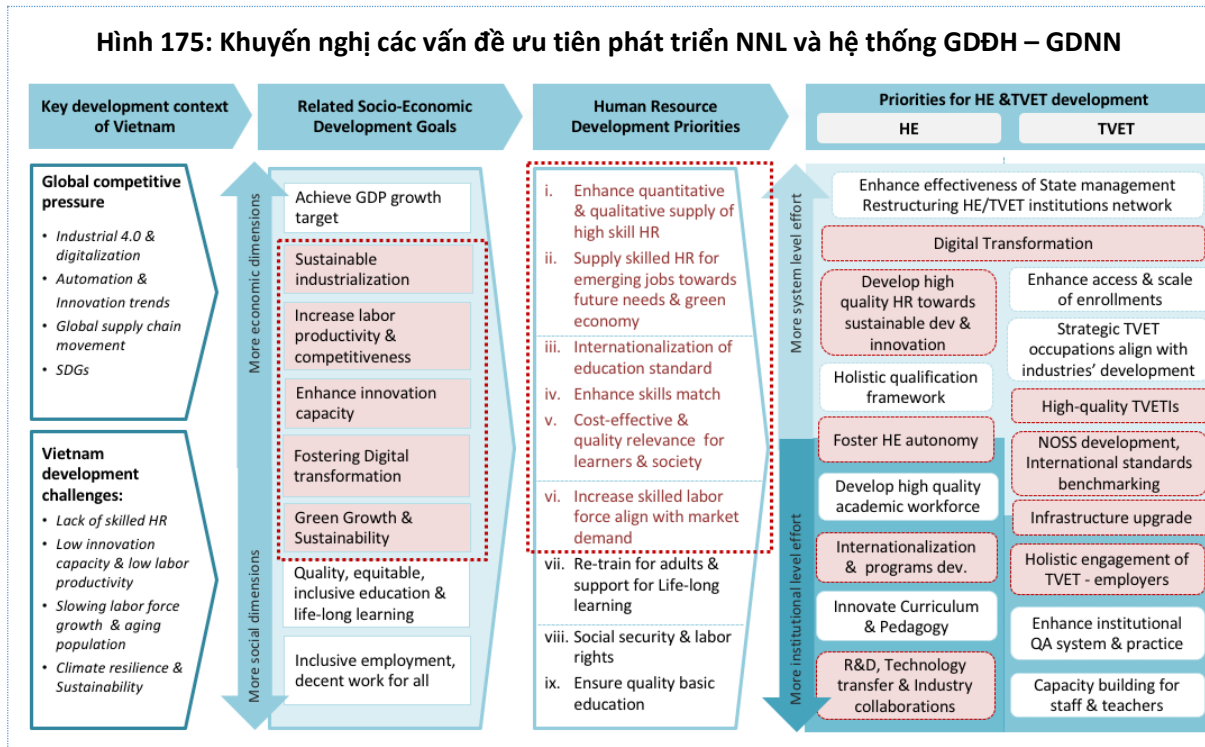
6.2.1 Khuyến nghị về hướng hỗ trợ chính

Trong phần này, các khuyến nghị được đưa ra về một số hướng can thiệp chính cho JICA. Cần phải xem xét song song các yếu tố về (i) các ưu tiên của ngành (phần 6.1.2); (ii) các nhóm mục tiêu trong cấu trúc NNL theo cách tiếp cận của JICA và (iii) các sáng kiến để cải thiện hoặc mở rộng các dự án hiện tại hoặc các sáng kiến mới được phát triển cho các nhóm mục tiêu phát triển NNL mới. Trong đó, bất kỳ định hướng nào cho các chương trình trong GDĐH hoặc TVET phải dựa trên việc hiểu rõ các ưu tiên phát triển NNL và những thách thức chính của hệ thống GD & ĐT, như thể hiện trong Hình 171 (*).

Một số giả thuyết được sử dụng để thiết lập các khuyến nghị trong phần này như sau:

- Các khuyến nghị về các sáng kiến vẫn được xây dựng dựa trên năm ngành mục tiêu, nhằm cung cấp quan điểm tổng thể. Trên thực tế, theo thời gian, JICA có thể quyết định tập trung vào ít hơn năm ngành và bỏ qua các sáng kiến liên quan đến ngành ít được ưu tiên hơn;
- Ưu tiên hơn cho các sáng kiến nhằm cải thiện, nâng cao các dự án phát triển NNL hiện có của JICA vì điều này sẽ cho phép khả năng tận dụng nguồn lực, mạng lưới và kinh nghiệm của đối tác, đồng thời góp phần phát triển các kết quả dài hạn do những nỗ lực tích lũy của JICA trong lĩnh vực này; Từ các dự án đang thực hiện, JICA có thể xem xét để đồng sáng tạo với các đối tác nhằm phát triển các sáng kiến mới hoặc mở rộng sang các ngành mục tiêu mới, hoặc các tỉnh mục tiêu mới.
- Các khuyến nghị được đưa ra dựa trên việc tìm hiểu các dự án và chính sách hiện có của JICA tại thời điểm thực hiện báo cáo này và do đó không phản ánh chiến lược hợp tác của Nhật Bản trong tương lai, sau thời điểm thực hiện nghiên cứu.

(*) Trước hết, sử dụng khung vấn đề đưa ra trong Hình 171, dựa trên đánh giá các chương trình JICA hiện có (phần 5.1) và rà soát các ngành công nghiệp mục tiêu, dựa trên một số khuyến nghị từ các đối tác chính phủ, một số trọng tâm hỗ trợ của JICA được đưa ra như sau:



a. Tổng hợp sáng kiến hỗ trợ lĩnh vực GDĐH – Nhóm mục tiêu ①: Nguồn nhân lực chất lượng cao (lĩnh vực GDĐH)

Tổng hợp định hướng trên các dự án đang thực hiện và các sáng kiến mới cho GDĐH ở cấp hệ thống hoặc cấp cơ sở, khung dưới đây trình bày cách kết hợp (matching) để tạo khuyến nghị chính:

Hình 176: Sơ đồ tổng hợp các sáng kiến hỗ trợ phát triển NNL chất lượng cao

Target industries	Main projects in HE				New initiatives for HE sector	
	VJU	CTU	VJCC & Keiejuku	JDS Scholarship	At HE system level	At institution level
Mechanical/ Supporting industry <i>Cultivate Japanese knowhow reinforce network cooperation for impact</i>	-	-	A Increase reach of Keiejuku & VJCC courses; Initiatives to strengthen alumni activities to broaden the impact to the industry overall	-	-	-
Environment Green tech <i>Enhance training system to provide high quality HR for future green economy</i>	B Enhance more knowledge exchange activities to promote training & research capabilities in green tech	Strengthen TCP with CTU; Cooperation with JP HEIs for developing environmental science programs	Embed environmental & climate change response content into VJCC courses & activities	Promote courses on environment, green energy & Climate change; Consider flexible courses to increase reach	Promote knowledge exchange/ research between relevant HEIs on training programs for green economy HR Support collaboration between Japanese companies/ associations with relevant HEIs	
IT/ Digitalization <i>Strengthen IT & DX training & working capabilities for industry 4.0 labor market</i>	Strengthen capacity of VJU in ICT & Digitalization in learning, teaching & administration, developing case study for HE sector	Embed support activities to raise digital capacity of the university	Develop training & consulting related to AI, DX application in supporting industry with Japanese expert	Consider to expand training fields or include training activities on ICT & DX in JDS components	-	-
Healthcare <i>Enhance quality and scale of supply high-quality nursing & caring HR</i>	-	-	-	Expand to benefit HEIs that train managerial staff for healthcare for public health/caring model	-	C Expand JICA project in healthcare, take initiatives to engage with HEIs having nursing programs
Civil Engineering <i>Develop high-quality HR in for sustainable civil construction</i>	-	Consider support to enhance related training programs, especially towards green development & climate change response	-	-	-	-
Target province consideration	Hanoi	Can Tho	Hanoi (consider to connect/ expand to Hai Phong)	Nationwide	Hanoi	Healthcare: Hanoi, HCMC Green Tech: Hanoi, Da Nang

Lưu ý: Không đề cập dự án AUN/SEED-Net vì khuyến nghị tập trung vào các dự án có thể triển khai trọn vẹn tại Việt Nam

Do vẫn còn nhiều dự án đang triển khai trong lĩnh vực GDĐH, các đề xuất chủ yếu là tăng cường cam kết hiện có trong dự án như Đại học Việt – Nhật, Viện VJCC, học bổng JDS và Đại học Cần Thơ theo hướng khai thác hướng phát triển mới hoặc mở rộng nhằm mục đích phát triển NNL hiệu quả cho các ngành công nghiệp mục tiêu. Trong sơ đồ trên, không phải mọi sáng kiến đều có thể được thực hiện như một chương trình độc lập, vì vậy phần sau sẽ đưa ra các kết hợp để đề xuất thành hướng đi cụ thể. Ví dụ sáng kiến liên quan đến nhân lực ngành y tế, chăm sóc sức khỏe trong lĩnh vực GDĐH được khuyến nghị kết hợp với lĩnh vực GDNN để hình thành dự án. Bên cạnh đó, môi trường và công nghệ xanh là giải pháp mang tính xuyên suốt đa ngành (cross-cutting), vì vậy trong cùng mảng này, có khả năng xem xét một chương trình kết hợp các sáng kiến trong các dự án hiện tại khác nhau, hoặc với sáng kiến mới với các bên liên quan mới trong hệ thống GDĐH. Giải thích tổng quát về các kết hợp này sẽ được thảo luận trong phần sau (mục 6.2.1).

b. Tổng hợp sáng kiến tổng quát về GDNN và các vấn đề phát triển lực lượng lao động nói chung – Nhóm mục tiêu: ② “kỹ sư thực hành” và ③ Lao động có kỹ năng nghề (lĩnh vực GDNN)

Để phù hợp với các dự án đang thực hiện và các sáng kiến mới cho GDNN ở cấp hệ thống hoặc cấp cơ sở, cũng như đối với các vấn đề thị trường lao động nói chung, khung dưới đây đưa ra các khuyến nghị chính:

Hình 177: Sơ đồ tổng hợp sáng kiến hỗ trợ phát triển NNL đối với mảng GDNN

Target industries	New initiatives for TVET sector			New initiatives - Others	
	KOSEN project	At TVET system level	At TVET institution level	Labor market; enterprises linkage Impact Start-up	Support for TIT/RTT in Vietnam
Mechanical/ Supporting industry Bring Japan model & quality standards to enhance quality of TVET graduates	F Support for expanding KOSEN project Pilot and standardize to Kosen Vietnam model	D Develop more NOSS, organize test skills for occupations assigned to deliver training at international level;	G Strengthen practical collaboration of Japanese enterprises with key TVETIs & Vietnam associations for supporting industry	D Compare and benchmark Skills test system between Japan and Vietnam, focus on similar occupations that having RTT	
Environment Green tech Develop skilled workforce to prepare for future green economy	-	-	H Support for TVETIs assigned with environment related training occupations at international or ASEAN level	I Support for impact start-up & SMEs that contribute to green development, green economy	
IT/ Digitalization Strengthen IT & DX training & working capabilities for industry 4.0 labor market	Develop capacity, equipment for Digitalization to improve quality of teaching & learning at TVETIs implementing KOSEN	-	Develop capacity, equipment for Digitalization in teaching & learning for key TVETIs (training at international level), in target industries	E Strengthen infrastructure to support TIT pre & post departure (with MOLISA-DOLAB) Initiatives to develop platform/tools to sharing information, matching supply and demand of RTT laborers; provide information of training opportunities/ training resources, etc. for RTT	
Healthcare Enhance quality and scale of supplying high-quality nursing & caring HR	-	C Support to strengthen skill standard system for nursing training programs at college & VTS level	Support for TVETIs assigned with nursing training occupations at international level (expansion of JICA project in nursing)	I Support for impact start-up & SMEs that contribute develop and bring benefit for healthcare labor force	
Civil Engineering Develop skilled technical workforce for the industry	-	D Expand support to develop NOSS, test skills for occupations assigned to train at international level	H Support to strengthen capacity of TVETIs assigned with training programs at international level, in target provinces	D Compare and benchmark Skills test system between Japan and Vietnam for similar occupations that having RTT	
Target province consideration	Existing provinces	Support Industry: Hanoi, Hai Phong, Dong Nai, HCMC Healthcare: HCMC Environment : Can Tho, HCMC IT: Da Nang, HCMC Civil Engineering: Hanoi, HCMC, Da Nang	Select province based on RTT data or considered base on existing initiatives		

Lưu ý: Khung trên không bao gồm việc xem xét các sáng kiến liên quan đến Dự án Tăng cường năng lực đào tạo đường sắt đô thị cho Trường Cao đẳng Đường sắt (2021-2023) vì dự án này không liên quan trực tiếp đến năm ngành mục tiêu được đề xuất; cũng không đề cập đến dự án Thúc đẩy phát triển Giáo dục Nghề nghiệp ở Việt Nam do thiếu thông tin toàn diện về tình hình hoạt động thực tế của dự án này.

Lĩnh vực GDNN đã được phát triển rất năng động trong hai thập kỷ qua, nhiều cơ hội ở cả cấp quản lý hệ thống và cấp tổ chức có thể được phát triển thành các sáng kiến mới cho sự hỗ trợ của JICA trong tương lai. Dự án quốc tế KOSEN giữa MOIT và KOSEN Nhật Bản cũng có nhiều tiềm năng để JICA hỗ trợ trong tương lai cho để tăng tốc phát triển. Bên cạnh đó, JICA gần đây đã nêu mục tiêu cung cấp hỗ trợ toàn diện cho nhóm thực tập sinh kỹ năng khi quay trở lại Việt Nam, do đó mục tiêu này cũng được đặt làm một trục để đưa ra các sáng kiến giữa các ngành công nghiệp mục tiêu.

Bằng cách lập bản đồ các sáng kiến một cách riêng biệt theo trục chéo và xem xét những điểm tương đồng về bản chất của các hoạt động, có một số chương trình chung có thể đề xuất cho các hành động của JICA trong tương lai, các hướng đi này được nêu cụ thể trong mục tiếp theo (mục c)

c. Đề xuất hướng đi cho các sáng kiến mới của JICA về hỗ trợ Viện phát triển NNL

Phần này giải thích ngắn gọn các sáng kiến chính được trình bày trong khung trên, có thể đóng vai trò cơ bản cho việc thiết lập định hướng cho các sáng kiến mới hoặc phát triển chương trình hỗ trợ của JICA về Viện phát triển NNL. Điều quan trọng cần lưu ý là, các gợi ý dưới đây vẫn ở dạng ý tưởng rộng được phát triển từ dữ liệu của báo cáo này, cần có nghiên cứu chi tiết khác trong trường hợp thực hiện bất kỳ sáng kiến mới nào được lựa chọn thực thi

(A) Thúc đẩy sự phát triển của Viện VJCC như một mô hình tiên phong hàng đầu về phát triển nguồn nhân lực công nghiệp chất lượng cao ở Việt Nam

Mô hình viện VJCC, và khóa đào tạo Keieijuku cũng như mạng lưới alumni đang hoạt động là mô hình khá độc đáo so với các chương trình tương tự của các nhà tài trợ khác tại Việt Nam. Sự phát triển của Viện VJCC trong đó tập trung vào phát triển nguồn nhân lực quản lý là rất phù hợp với các giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam được đưa ra trong Chiến lược phát triển KT-XH giai đoạn 2021 - 2030. Vì vậy, báo cáo này trước hết đưa ra một khuyến nghị rõ ràng cho JICA về việc tiếp tục phát triển mô hình Viện VJCC như một tổ chức hàng đầu để phát triển các nhà quản lý cấp cao trong lĩnh vực sản xuất, đặc biệt là lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ cho Việt Nam

Ý tưởng tổng thể của việc này bao gồm khuyến nghị JICA xem xét hỗ trợ, tư vấn cho việc xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam và kết hợp hoạt động này với nỗ lực thúc đẩy phát triển Viện VJCC trở thành tổ chức hàng đầu tập trung vào nguồn nhân lực quản lý chất lượng cao, đặc biệt là trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp.

Một số khuyến nghị cụ thể:

Liên quan đến việc hỗ trợ chiến lược nguồn nhân lực chất lượng cao, JICA có cơ hội đóng góp rất nhiều cho Bộ GD & ĐT thông qua hợp tác kỹ thuật, chẳng hạn như phái cử các chuyên gia sang tư vấn cho hai dự án quan trọng do Bộ GD & ĐT chủ trì: xây dựng kế hoạch tổng thể tái cấu trúc mạng lưới HEI trong Việt Nam, và xây dựng Chiến lược phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Việt Nam. Tuy nhiên, thiết kế dự án thực tế hơn cần được phát triển dựa trên các cuộc thảo luận sâu hơn, và trực tiếp với Vụ Giáo dục Đại học của Bộ GD & ĐT.

Hỗ trợ cho VJCC nên tập trung vào việc tăng cường mạng lưới, kết nối và các hoạt động của cựu sinh viên để mở rộng tác động đến toàn ngành và mang lại lợi ích cho nhiều người hơn. Đại diện doanh nghiệp Keieijuku chia sẻ một số gợi ý để nâng cao mô hình Keieijuku để có tác động tốt hơn, như sau:

- (i) Tăng số lượng lớp học và nhân rộng ra các tỉnh khác, điều này có thể được thực hiện bằng cách tối ưu hóa việc tổ chức khóa học, chẳng hạn như xây dựng nhóm học tập nhỏ hơn, phù hợp hơn cho người học để giữ kết nối trong khi vẫn có thể mở rộng nhiều người tham gia hơn;
- (ii) Tăng cường hiệu quả học tập kinh nghiệm đồng cấp; phát triển những học viên có kinh nghiệm trở thành giảng viên trong tương lai thông qua các chương trình đào tạo giảng viên, phát triển nguồn lực giảng dạy cho các khóa học trong tương lai;
- (iii) Đề xuất mạnh mẽ để tăng cường kết nối thực tế giữa các doanh nghiệp Keieijuku và các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam hoặc tại Nhật Bản. Các bên cần thảo luận về các giải pháp thúc đẩy kết nối thiết thực, trao đổi thông tin thường xuyên và nỗ lực chuyên tâm hơn để điều phối mạng lưới và hợp tác thực tế;
- (iv) Tăng cường truyền thông hiệu quả và quảng bá thương hiệu Keieijuku: các gợi ý như lựa chọn thông điệp về giá trị của chương trình, truyền đạt hợp lý về vấn đề giá trị lợi ích – chi phí của khóa học, giá trị độc đáo của các khóa học cho các doanh nghiệp sản xuất, nhấn mạnh lợi ích tổng thể, truyền đạt đến đúng đối tượng.
- (v) Tạo các hoạt động hoặc chương trình để thu hút sự tham gia của các doanh nghiệp cựu học viên (của Keieijuku và các chương trình đào tạo khác trong viện VJCC) vào các hoạt động hỗ trợ phát triển NNL của JICA, ví dụ như: kết hợp chia sẻ thông tin tuyển dụng của các công ty

Keiejuku với nhóm TTSKT trở về (đang triển khai), kết nối các doanh nghiệp hợp tác mạnh mẽ với cơ sở GDNN tại các tỉnh liên quan & trong các ngành công nghiệp mục tiêu.

Bên cạnh đó, một trong những gợi ý quan trọng khác là hỗ trợ VJCC phát triển năng lực đào tạo và tư vấn cho các nhà quản lý, lãnh đạo trong bối cảnh nền kinh tế xanh và Công nghiệp 4.0. Ví dụ, mở rộng các chương trình hiện tại hoặc phát triển các hoạt động liên quan khác nhau về chủ đề công nghệ phát triển xanh, tiêu chuẩn ESG, lập kế hoạch mục tiêu PTBV cho doanh nghiệp, ứng phó với biến đổi khí hậu trong chuỗi giá trị sản xuất, v.v.; Xây dựng chương trình đào tạo liên quan tới chuyển đổi số, trí tuệ nhân tạo, tự động hoá ứng dụng trong công nghiệp hỗ trợ, với sự chia sẻ kinh nghiệm từ các chuyên gia Nhật Bản. Đây có thể là ưu tiên hỗ trợ hợp tác kỹ thuật trong tương lai của JICA, để chuẩn bị cho năng lực mới của VJCC với sứ mệnh cung cấp các nhà lãnh đạo chất lượng cao cho nền kinh tế xanh trong tương lai và nền công nghiệp 4.0 trong sản xuất công nghiệp.

(B) Hướng hỗ trợ tăng cường năng lực hệ thống giáo dục đại học nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế xanh trong tương lai

Nguồn nhân lực cho nền kinh tế xanh là một chủ đề xuyên suốt để áp dụng trong các dự án hiện có hoặc các sáng kiến mới. Do đó, một hướng để JICA đóng góp vào xu hướng này là hỗ trợ các cơ sở GDĐH ở Việt Nam về phát triển cơ sở đào tạo, kiến thức, năng lực giảng dạy và các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực trong tương lai cho nền kinh tế xanh.

Về loại hình dự án hỗ trợ, có thể cân nhắc một số cách tiếp cận như cung cấp các khoản vay ODA, các dự án hợp tác kỹ thuật để hỗ trợ các trường đại học được lựa chọn, hoặc thúc đẩy hợp tác giữa các trường đại học thông qua các sáng kiến của chương trình đối tác phát triển JICA (JPP). Bên cạnh đó, vì nguồn nhân lực cho nền kinh tế xanh vẫn là một chủ đề mới nổi trong đào tạo ở cấp GDĐH, báo cáo khuyến nghị rằng các dự án mới nên thu hút sự tham gia của nhiều bên liên quan, từ đó tận dụng tốt hơn nỗ lực và kinh nghiệm của các bên liên quan, và do đó có khả năng tạo tác động xã hội lớn hơn.

Các đối tác hiện tại của JICA có thể tham gia bằng cách thực hiện các sáng kiến từ phía họ, ví dụ: Đại học Việt Nhật tăng cường các hoạt động trao đổi kiến thức với các trường đại học và doanh nghiệp Nhật Bản, thúc đẩy khả năng đào tạo & nghiên cứu về kỹ thuật môi trường, công nghệ xanh trong trường hợp của Việt Nam; Đại học Cần Thơ tiếp tục phát triển năng lực nghiên cứu và đào tạo về khoa học môi trường nhằm ứng phó với các thách thức biến đổi khí hậu thực tiễn của vùng Đồng bằng sông Cửu Long; Viện VJCC có thể tham gia vào nỗ lực đó bằng cách đưa các chương trình liên quan vào các nội dung khóa học quản lý. Chương trình học bổng JDS có thể dành nhiều ưu tiên hơn để thúc đẩy các khóa học phù hợp về môi trường, năng lượng xanh và biến đổi khí hậu và tăng cường khả năng tiếp cận tích cực cho các ứng viên tại các viện, hiệp hội hoặc thậm chí trong các DNVVN hoặc các công ty khởi nghiệp. Điều này cũng nằm trong một khuyến nghị về chương trình JDS về việc tăng cường liên kết các hoạt động của JDS với các dự án viện trợ phát triển khác của JICA.

Đối với hỗ trợ cho hệ thống GDĐH, báo cáo này khuyến nghị rằng JICA nên tập trung vào các đối tác hiện có vì hiện tại vẫn đang có nhiều các dự án đang triển khai. Tuy nhiên, cũng có một hướng khác là JICA thu hút các cơ sở GDĐH mới để mở rộng phạm vi tác động đến những đối tượng hưởng lợi mới. Ví dụ, một dự án hợp tác kỹ thuật nhằm thúc đẩy trao đổi kiến thức và phát triển năng lực giảng dạy về các chương trình đào tạo cho nền kinh tế xanh giữa các trường đại học quan tâm. Trong trường hợp này thì các đối tác hiện tại (chẳng hạn như VJU, Viện VJCC, CTU) vẫn có thể đóng vai trò điều phối trung tâm, trong khi vẫn tạo điều kiện cho các trường khác có thể tham gia.

(C) Hướng hỗ trợ nhằm nâng cao chất lượng và quy mô nguồn nhân lực điều dưỡng có tay nghề cao

Ý tưởng cơ bản của sáng kiến này là mở rộng dự án hỗ trợ liên quan của JICA trong lĩnh vực chăm sóc điều dưỡng để tiếp cận sâu hơn tới hệ thống cung ứng đào tạo, điều này sẽ giúp giải quyết trực tiếp các vấn đề thiếu hụt nguồn nhân lực cho nền kinh tế chăm sóc của Việt Nam trong tương lai. Gần đây, JICA đã triển khai dự án hợp tác kỹ thuật: “Tăng cường hệ thống đào tạo lâm sàng cho điều dưỡng viên mới tốt nghiệp” với đối tác thực hiện là Hội Điều dưỡng Việt Nam. Báo cáo này khuyến nghị rằng các dự án như vậy nên được xem xét phát triển theo hướng đưa vào các hỗ trợ mở rộng nhằm hỗ trợ trực tiếp cho các cơ sở GDĐH hoặc GDNN đang tham gia đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực điều dưỡng.

Việc hỗ trợ chi tiết cần được xem xét dựa trên đánh giá nhu cầu của các cơ sở GDĐH hoặc GDNN, tuy nhiên, hướng sẽ là nâng cao chất lượng và quy mô đào tạo, các vấn đề như tăng cường chương trình đào tạo, đảm bảo chất lượng, nâng cao năng lực cho giáo viên, xây dựng các tiêu chuẩn kỹ năng, v.v. Sự hỗ trợ này đặc biệt hữu ích cho các cơ sở đào tạo hướng tới các tiêu chuẩn quốc tế.

Ở Việt Nam, số cơ sở GDNN trong lĩnh vực y tế vẫn còn khiêm tốn. Theo Quyết định 1769/QĐ-LĐTBXH, có 06 nghề lĩnh vực y tế - chăm sóc sức khỏe được nằm trong danh mục phê duyệt ngành nghề trọng điểm cho GDNN giai đoạn 2016 – 2020 định hướng tới 2025, bao gồm nghề điều dưỡng, hộ sinh, dược/kỹ thuật dược, kỹ thuật phục hồi chức năng/kỹ thuật vật lý trị liệu & phục hồi chức năng, y sĩ và kỹ thuật xét nghiệm y học. Có 100 cơ sở GDNN công lập được giao đào tạo các nghề trọng điểm này, trong đó tập trung nhiều nhất vào các ngành điều dưỡng, hộ sinh và dược/kỹ thuật dược. Các nghề trọng điểm được phân thành 3 cấp trình độ đào tạo: cấp quốc gia, cấp khu vực (cấp ASEAN) và cấp quốc tế. Theo quyết định này, chỉ có 10 trường cao đẳng được chỉ định đào tạo trình độ quốc tế, bao gồm ngành dược (4 trường), điều dưỡng (4 trường), hộ sinh (1 trường) và kỹ thuật xét nghiệm y học (1 trường).

Trong số này, chỉ có 04 cơ sở GDNN được giao chương trình đào tạo nghề điều dưỡng trình độ quốc tế, trong đó thành phố Hồ Chí Minh có 03 cơ sở (Trường Cao đẳng Bách khoa Nam Sài Gòn; Trường Cao đẳng Viễn Đông, Trường Trung cấp Tổng hợp Đông Nam Á), cùng với 01 trường tại Hưng Yên (Trường Cao đẳng Y tế Hưng Yên). Vì vậy, đối với việc xem xét tỉnh mục tiêu, thành phố Hồ Chí Minh có thể được xem xét để thiết lập dự án hỗ trợ về điều dưỡng chăm sóc cho trình độ cao đẳng nghề.

Bên cạnh đó, việc hỗ trợ nâng cao chất lượng và quy mô đào tạo chăm sóc điều dưỡng ở trình độ GDNN có thể là một giải pháp hỗ trợ nhóm TTSKT trong chương trình điều dưỡng, để họ có thể tiếp cận thông tin và đào tạo tốt hơn từ giai đoạn trước khi bắt đầu. Từ quan điểm đó, quan hệ đối tác với các trường Cao đẳng hoặc trung cấp nghề có liên quan có thể là một gợi ý cho những nỗ lực hỗ trợ toàn diện cho nhóm TTSKT ngành điều dưỡng.

(D) Hỗ trợ để củng cố hệ thống NOSS, liên quan đến các ngành hoặc nghề mục tiêu có học viên kỹ thuật trở về

Việc xây dựng NOSS và tổ chức kỳ thi kiểm tra kỹ năng theo tiêu chuẩn kỹ năng Nhật Bản được khuyến khích là một trong những hỗ trợ quan trọng cho hệ thống GDNN Việt Nam. Với mục tiêu đưa chất lượng giáo dục GDNN đạt trình độ quốc tế, khả năng chuẩn hóa chất lượng của người học theo tiêu chuẩn nước ngoài hoặc các tiêu chuẩn kỹ năng được công nhận lẫn nhau là rất quan trọng. Vì vậy, xây dựng NOSS và hỗ trợ tổ chức kỳ thi kiểm tra kỹ năng theo tiêu chuẩn kỹ năng Nhật Bản được khuyến nghị là một trong những hướng hỗ trợ tốt cho hệ thống GDNN ở Việt Nam nói chung.

Phần 5.2 đã đề cập rằng một trong những thách thức chính đối với nhóm TTSKN trở về là sự không phù hợp về kỳ vọng kỹ năng và trình độ. TTSKN khi trở về Việt Nam, tùy theo trình độ tay nghề của từng người, họ có thể đạt chứng chỉ kỹ năng ở mức cơ bản (sau năm 1), cấp 3 (sau năm 3) hoặc cấp 2 (sau năm 5) về kỹ năng thực hành theo hệ thống Ginou Kentei (Hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng thương mại quốc gia của Nhật Bản). Tuy nhiên, do hệ thống kiểm tra kỹ năng và trình độ kỹ năng khác nhau giữa các quốc gia, TTSKN trở về thường gặp khó khăn trong việc chứng minh sự phù hợp giữa các kỹ năng của họ với các nhà tuyển dụng tiềm năng của Việt Nam.

Một hướng để gỡ bỏ rào cản đối với TTSKN trở về ở Việt Nam xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia của Việt Nam trở nên gần tương đương với tiêu chuẩn kỹ năng liên quan của Nhật Bản (benchmarking), cụ thể đối với những ngành nghề, công việc chính có TTSKN trở về. So sánh giữa toàn bộ hệ thống Ginou Kentei (GK) và NOSS của Việt Nam là một vấn đề rất phức tạp, có thể cần một dự án nghiên cứu độc lập. Tuy nhiên, với mục đích để hình dung tổn quan thực trạng sự không tương đương của Ginou Kentei đối chiếu với hệ thống chuẩn kỹ năng nghề quốc gia của Việt Nam (NOSS), một số quan sát rộng đã được đưa ra, như bảng dưới đây:

Các ngành có TTSKT	Số tiêu chuẩn GK được áp dụng cho TTSKT	Tình hình các tiêu chuẩn kỹ năng tương tự trong NOSS (quan sát cơ bản dựa trên mô tả tên)	TTSKT Việt Nam đến Nhật Bản (2019)		Số lượng công ty Nhật Bản tại Việt Nam theo ngành (2020)
			Người	%	
Xây dựng	27	Có 3 tiêu chuẩn tương đồng tiềm năng (10%) Đồ mộc xây dựng và trang trí nội thất (NOSS)- Công việc mộc (GK) Cốp pha - Giàn giáo (NOSS) - Giàn giáo (GK), Cốp pha xây dựng (GK)	47,457	24.2	98 doanh nghiệp Tổng 5,100 lao động
Chế biến thực phẩm	3	Không có tiêu chuẩn tương tự Việt Nam (0%)	42,364	16.3	63 doanh nghiệp Tổng 18,100 lao động
Máy-kim loại	28	Có 1 tiêu chuẩn tương đồng tiềm năng (3%) Rèn, Dập (NOSS) - Công việc rèn kiểu búa (GK)	32,028	21.6	372 doanh nghiệp total 70,800 lao động
Dệt may	11	Có 1 tiêu chuẩn tương đồng tiềm năng (10%) May công nghiệp (NOSS)	9,898	5.0	147 doanh nghiệp Tổng 66,700 lao động
Nông nghiệp và Ngư nghiệp	0	Không có tiêu chuẩn kỹ năng tương tự (0%)	14,032	7.2	15 doanh nghiệp Tổng 600 lao động
Khác	17	Không có tiêu chuẩn kỹ năng tương tự (0%)	50,222	25.7	n/a
Tổng	86	Khoảng 6% tiêu chuẩn kỹ năng trong hệ thống Ginou Kentei có tiềm năng tương đồng với NOSS của Việt Nam			

Có thể thấy, hai hệ thống gần như hoàn toàn khác nhau, hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng nghề của Nhật Bản thường được phát triển dựa trên các kỹ năng cụ thể rất chi tiết, trong khi tiêu chuẩn kỹ năng nghề ở Việt Nam thường được định nghĩa rộng hơn theo ngành nghề. Vấn đề mang tính kỹ thuật cao đối với TTSKT hoặc các doanh nghiệp tuyển dụng để hiểu và đánh giá được sự khác biệt, do đó tình trạng không tương thích tiếp tục là rào cản cho các bên.

Để hỗ trợ tốt hơn cho TTSKT trở về, điều cần thiết là phải hiểu hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng ở Việt Nam đối với các nghề có lượng TTSKT lớn. Do đó, việc hỗ trợ phát triển NOSS trong các lĩnh vực Xây dựng (công việc liên quan đến công trình dân dụng), gia công kim loại – chế tạo máy (ở các nghề liên quan đến công nghiệp hỗ trợ) sẽ hỗ trợ được cho lượng lớn TTSKT trở về. Đồng thời, việc này cũng sẽ tạo ra lợi ích cho hệ thống GDNN Việt Nam một cách tổng thể như đã giải thích ở trên.

Nhìn chung, báo cáo đề xuất một hướng đi cho chương trình của JICA là hỗ trợ xây dựng các tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia của Việt Nam (NOSS) tập trung vào các kỹ năng và nghề nghiệp liên quan nhiều đến thực tập sinh kỹ thuật khi họ trở về Việt Nam, tức là trong lĩnh vực xây dựng dân dụng và cơ khí - công nghiệp hỗ trợ.

(E) Hỗ trợ toàn diện cho TTSKT trở về

JICA đã đặt mục tiêu hỗ trợ TTSKN trở về một cách toàn diện, giúp họ từ các kỹ thuật viên lành nghề có thể phát triển năng lực quản lý, từ đó đóng góp hiệu quả cho các doanh nghiệp tại Việt Nam. Vì vậy, cần có các hành động khác nhau liên quan để giải quyết những thách thức về việc làm cũng như thách thức về phối hợp quản lý nhà nước đối với nhóm này, bên cạnh các hoạt động nâng cao trình độ kỹ năng của các TTSKN trở về phù hợp với hệ thống tiêu chuẩn ở Việt Nam như đã thảo luận ở trên.

Thứ nhất, thiếu sự chia sẻ dữ liệu cho các doanh nghiệp chính quyền địa phương để quản lý và hỗ trợ TTSKT trở về là một trong những vấn đề quan trọng cần giải quyết. Khi về Việt Nam, TTSKT không còn thuộc phạm vi quản lý của Cục lao động ngoài nước (DOLAB) nữa, vì theo chức năng, họ là người lao động ở các tỉnh địa phương nên thuộc vai trò quản lý của Sở LĐTBXH. Tuy vậy, dữ liệu về TTSKT hiện nay chưa có cơ chế nào để chuyển tới các sở LĐTBXH truy cập, do đó cơ quan này không thể cung cấp hỗ trợ cho nhóm này (ví dụ: đào tạo kỹ năng, kết nối cơ hội việc làm, các chính sách phúc lợi xã hội khác, v.v.).

Cũng theo DOLAB, cơ quan này đang thảo luận với JICA về dự án hỗ trợ kết nối thông tin việc làm cho người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Dự án này có một phần mục tiêu kết nối, hỗ trợ người lao động sau khi về nước tiếp cận đầy đủ thông tin về việc làm trong nước thông qua thông tin tuyển dụng cũng như hỗ trợ doanh nghiệp trong nước tiếp cận thông tin tốt hơn và kết nối trực tiếp với người lao động trở về nước.

Báo cáo này đưa ra khuyến nghị rằng các sở LĐTBXH ở các tỉnh mục tiêu nên có cơ hội tham gia dự án trên, bằng cách chia sẻ thông tin về RTT, trao đổi dữ liệu thị trường lao động, kết nối hệ thống dữ liệu hoặc trực tiếp điều phối việc kết nối việc làm tại tỉnh. Khuyến nghị này nhằm để (i) Tránh chồng chéo trong xây dựng CSDL: Mỗi tỉnh đều có nền tảng cơ sở dữ liệu thông tin thị trường lao động với thông tin về tình hình cung cầu do sở LĐTB-XH quản lý, đặc biệt là hoạt động tại Đà Nẵng, TP.HCM rất tích cực. (ii) sử dụng đúng chức năng quản lý: các TTSKT thuộc trách nhiệm của sở LĐTBXH, cần có sự tham gia của các cơ quan quản lý địa phương và làm cho các TTSKT trở về có thể tiếp cận được chính sách hỗ trợ tại địa phương.

Thứ hai là vấn đề phù hợp kỹ năng và chất lượng nhân sự của TTSKN trở về với nhà tuyển dụng ở Việt Nam. Điều này tương đối tách biệt với vấn đề chứng chỉ kỹ năng. Có một thực tế là, trước khi sang Nhật, các TTSKN trở về thường là lao động phổ thông, hầu như không có kinh nghiệm với các nhà tuyển dụng Việt Nam, do đó, họ cần được hỗ trợ nhất định để hòa nhập cả về kỹ năng làm việc và môi trường làm việc tại Việt Nam. Hỗ trợ đào tạo bổ sung về kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng mềm, thái độ làm việc, văn hóa làm việc đều cần thiết. JICA có thể xem xét hợp tác với các cơ sở GDNN để phát triển các chương trình đào tạo ngắn hạn và linh hoạt, đào tạo lại kỹ năng hoặc đào tạo kỹ năng mềm và kỹ năng quản lý.

Bên cạnh đó, vì TTSKT sẽ cạnh tranh bình đẳng trên thị trường lao động nên tốt hơn hết cần có cơ chế hỗ trợ mang tính thị trường, ví dụ như doanh nghiệp cung cấp dịch vụ kết nối việc làm, công ty phái cử lao động, các công ty khởi nghiệp để đưa ra các sáng kiến nhằm tăng khả năng tiếp cận và cơ hội

việc làm cho TTSKT trở về. Do đó, chúng tôi cũng đề xuất các sáng kiến hỗ trợ khu vực tư nhân phát triển nền tảng/ công cụ để chia sẻ thông tin, kết nối cung và cầu của lao động TTSKT trở về cùng với việc cung cấp cơ hội đào tạo, nguồn lực đào tạo, v.v.

Hiện tại, hoạt động kết nối giữa TTSKT trở về và các công ty Việt Nam cũng đang được xem xét trong các chương trình hỗ trợ hiện có của JICA. Ví dụ, giai đoạn tiếp theo của dự án hợp tác kỹ thuật hỗ trợ Viện VJCC có bao gồm sáng kiến kết nối TTSKT trở về với các công ty tham gia chương trình KeieiJuku. Ngoài ra, có sáng kiến của Chương trình Đối tác JICA (JPP) nhằm kết nối TTSKT trở về với các doanh nghiệp trong lĩnh vực xây dựng, cụ thể là dự án hợp tác giữa Đại học Xây dựng (NUCE) và Tổ chức Sáng tạo về Nuôi dưỡng và Khuyến khích Nguồn nhân lực Nhật Bản (iForce) để phát triển một cơ sở dữ liệu kết nối việc làm ở miền Bắc. Báo cáo cũng khuyến nghị rằng các dự án như vậy sẽ được thí điểm, chuẩn hóa và cần có kế hoạch mở rộng quy mô các sáng kiến thành công tới cộng đồng các doanh nghiệp Nhật Bản hoặc doanh nghiệp có hợp tác với Nhật Bản tại Việt Nam.

Ngoài ra, cũng cần xem xét các lĩnh vực ưu tiên khi hỗ trợ TTSKT trở về. Báo cáo này khuyến nghị ưu tiên 3 ngành có nhiều TTSKT trở về nhất là ngành xây dựng, cơ khí - máy móc và ngành sản xuất thực phẩm. Như trong bảng trên, có 3 ngành đều cho thấy số lượng TTSKT trở về lớn nhất trong tương lai gần, cũng có nhiều doanh nghiệp Nhật Bản làm việc trong các ngành này tại Việt Nam so với các lĩnh vực khác có TTSKT. Việc tập trung vào việc phù hợp với nhà tuyển dụng theo từng ngành nghề cụ thể sẽ hiệu quả hơn. Theo hướng này thì ngành nông nghiệp và thủy sản sẽ ít được ưu tiên hơn vì số lượng các công ty Nhật Bản tại Việt Nam trong lĩnh vực này quá ít và các công ty Việt Nam chủ yếu là các doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể không đáp ứng được kỳ vọng về TTSKT trở về, bên cạnh đó, sự khác biệt trong thực hành nông nghiệp và do đó kỹ năng của người lao động giữa Nhật Bản và Việt Nam có thể là một vấn đề bất cập khác.

Nhìn chung, các khuyến nghị để hỗ trợ lâu dài và toàn diện cho TTSKT trở về bao gồm (i) tăng cường khả năng tiếp cận thông tin và nâng cao vai trò của Bộ LĐTB-XH, (ii) kết hợp đánh giá kỹ năng và hệ thống tiêu chuẩn kỹ năng trong hầu hết các ngành tiềm năng, (iii) cung cấp bổ sung nâng cao năng lực các hoạt động cho TTSKT trở về để đáp ứng yêu cầu và môi trường làm việc ở Việt Nam, và (iv) trao quyền cho các giải pháp sáng tạo hơn từ cấp cơ sở như doanh nghiệp phái cử lao động và công ty giới thiệu việc làm để cung cấp giải pháp thực tiễn.

(F) Hỗ trợ nhân rộng phát triển mô hình KOSEN ở Việt Nam

Việc phát triển thành công mô hình KOSEN tại Việt Nam sẽ đóng góp cơ bản vào chiến lược NNL tổng thể cũng như rất phù hợp với chiến lược phát triển GDNN của Việt Nam giai đoạn 2021 - 2030. Đầu ra của mô hình KOSEN đáp ứng trực tiếp nhu cầu của lực lượng lao động qua đào tạo nghề chất lượng cao, cũng là điểm yếu hiện nay trong cơ cấu lực lượng lao động.

Dự án MOIT-KOSEN đang hoạt động là sự hợp tác giữa Bộ Công Thương và tổ chức KOSEN Nhật Bản, chưa có vai trò hỗ trợ rõ rệt của JICA. Nhìn chung, báo cáo này khuyến nghị JICA nên xem xét thúc đẩy sự phát triển của mô hình KOSEN tại Việt Nam thông qua các dự án hợp tác kỹ thuật cụ thể. Có thể lấy bài học kinh nghiệm từ chương trình hiện có để thiết kế một dự án hợp tác kỹ thuật mới sau đó hoặc thực hiện song song một dự án và mở rộng việc áp dụng mô hình cho nhiều cơ sở GNNN quan tâm hơn.

Để phát triển thành công mô hình KOSEN tại Việt Nam, báo cáo này khuyến nghị JICA xem xét và lưu ý một số khía cạnh quan trọng sau:

Về cơ sở pháp lý: Không có văn bản pháp luật cụ thể nào chỉ áp dụng cho mô hình KOSEN. Nhưng KOSEN có đủ cơ sở pháp lý để phát triển tại Việt Nam vì đây được coi là một trong những hướng phát triển mô hình 9+, chủ yếu là chương trình “9 + 5”. Tuy nhiên, JICA khuyến nghị nên thảo luận chặt chẽ với DVET để cập nhật về cơ sở pháp lý của mô hình 9+, đánh giá liệu có bất kỳ hàm ý nào đối với việc phát triển mô hình KOSEN hay không.

- Mặc dù từ phía Tổng cục GNNN cũng như các cơ sở GDNN thuộc Bộ LĐTBXH đều có quan điểm tích cực ban đầu về KOSEN thì về mô hình này ở Việt Nam vẫn đang mới trong giai đoạn thử nghiệm. Cần có nhiều cuộc thảo luận về định hướng hài hòa mô hình gốc để có thể áp dụng thành công vào điều kiện thực tế ở các cơ sở GNNN Việt Nam. Bên cạnh đó, điều quan trọng là phải nhận thức được bất kỳ thách thức hệ thống liên quan nào sẽ xảy ra nếu một trường DNNN áp dụng mô hình trọn vẹn từ đầu tới cuối, từ đó có thể tìm ra giải pháp để nhân rộng mô hình. (xem Hình 177 về những thách thức ban đầu khi phát triển KOSEN ở Việt Nam).
- JICA có thể xem xét hỗ trợ để đánh giá sâu về dự án MOIT - KOSEN. Nên lập báo cáo đánh giá tác động, trong đó đánh giá mô hình KOSEN thí điểm ở Việt Nam cần giải thích rõ các kết quả về việc KOSEN đóng góp như thế nào vào chiến lược phát triển GDNN ở Việt Nam, chẳng hạn như phát triển lực lượng lao động chất lượng cao, hiệu quả liên kết giữa các cơ sở GDNN và nhà tuyển dụng, đạt được tiêu chuẩn chất lượng, tăng cường sự phù hợp kỹ năng với thị trường lao động, hiệu quả tuyển sinh, v.v.
- Cần có chiến lược truyền thông để thúc đẩy các giá trị tích cực và cơ hội phát triển mô hình KOSEN trong mạng lưới cơ sở GDNN, cũng như nâng cao nhận thức tích cực nói chung của cộng đồng về KOSEN tại Việt Nam.
- Vì Tổng cục GDNN có vai trò quản lý trung tâm trong quá trình cải cách GDNN ở Việt Nam, báo cáo này cũng rất khuyến nghị rằng sự hỗ trợ của JICA cho dự án KOSEN trong tương lai nên được phát triển với sự hợp tác của Tổng cục GDNN. Liên quan đến dự án đang điều hành hiện tại của Bộ Công Thương, JICA cần tăng cường nỗ lực phối hợp giữa văn phòng dự án Bộ Công Thương và Tổng cục GDNN.

Hình 178. Những thách thức ban đầu khi phát triển KOSEN tại Việt Nam – Quan điểm các bên

Từ các cuộc thảo luận với các bên liên quan khác nhau trong quá trình thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi ghi nhận một số thách thức chính để KOSEN được phát triển tại Việt Nam:

- Về mặt xã hội, học sinh và gia đình vẫn thiếu nhận thức xã hội tích cực về nghề GDNN và chưa có bằng chứng rõ ràng về hiệu quả của việc áp dụng mô hình KOSEN đầy đủ ở Việt Nam do vẫn đang trong giai đoạn thí điểm.
- Những thách thức từ các đối tác TVET trong việc thực hiện mô hình 9+ nói chung cũng sẽ là thách thức của KOSEN để phát triển ở Việt Nam. Điều cần nhấn mạnh ở đây, bao gồm: (i) năng lực cơ bản của ứng viên tham gia chương trình 9+ là thấp, khác với đặc điểm của Nhật Bản, (ii) thiếu định hướng nghề nghiệp cho ứng viên tiềm năng khi tuổi đời còn rất trẻ; (iii) thiếu sự hợp tác hỗ trợ từ Bộ GD&ĐT, cơ quan quản lý quy định về khối lượng kiến thức chuẩn của cấp trung học phổ thông mà học sinh “9+” phải hoàn thành để chuyển lên trình độ cao đẳng;
- Cụ thể hơn, sự khác biệt giữa hệ thống GDNN ở Việt Nam và ở Nhật Bản có thể sẽ gây khó khăn cho việc đảm bảo chất lượng khi triển khai mô hình KOSEN. Ví dụ, tỷ lệ học sinh - giáo viên trong mô hình KOSEN ở Nhật Bản nhỏ hơn nhiều so với tỷ lệ bình thường ở các cơ sở GDNN Việt Nam, nghĩa là tại Việt Nam giảng viên cần phải dành nhiều sự quan tâm và hỗ trợ hơn cho học sinh, nhưng vẫn còn nhiều thách thức đối với GDNN Việt Nam để đảm bảo các đặc điểm đó trong thiết kế chương trình nặng như KOSEN. Bên cạnh đó, cơ sở đầu tư vào cơ sở hạ tầng và nguồn lực thực tiễn ở Nhật Bản cao hơn nhiều so với hầu hết mặt bằng cơ sở GDNN ở Việt Nam, do đó, từ phía Việt Nam, khó có thể áp dụng đào tạo ở mức chất lượng tương đương.

Hiệp hội GDNN và Nghề Công tác xã hội Việt Nam đề nghị, để mô hình KOSEN hoạt động thành công tại Việt Nam, cần xây dựng các trung tâm nguồn lực mở và huy động tối đa nguồn lực tài chính từ các doanh nghiệp; nó cũng đòi hỏi những thay đổi trong quản lý Nhà nước để trao quyền tốt hơn cho các cơ sở GDNN và các cơ sở GDNN cũng cần chủ động hơn.

Theo ý kiến của đại diện Bộ Công Thương, cần có nhiều nỗ lực để (i) thiết kế chương trình đào tạo, (ii) xây dựng sổ tay chương trình KOSEN dựa trên kinh nghiệm thu được từ các đơn vị thí điểm để mở rộng chương trình KOSEN cho các cơ sở GDNN khác ở Việt Nam; (iii) đào tạo giáo viên Việt Nam và các cán bộ, lãnh đạo từ chính phủ về chương trình này, (iv) tăng cường mối quan hệ giữa các trường thí điểm và các công ty thông qua hội thảo và hội nghị, cần có cơ chế ưu đãi để khuyến khích các doanh nghiệp tham gia vào quá trình thiết kế các chương trình đào tạo tại các trường áp dụng mô hình KOSEN.

(G) Tăng cường hợp tác thực tế giữa các doanh nghiệp Nhật Bản với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Vì sao hợp tác doanh nghiệp – cơ sở giáo dục nghề nghiệp là quan trọng trong phát triển NNL

Chương 1 đã chỉ ra bốn xu hướng phát triển toàn cầu chính với cùng một kết luận rằng việc tăng cường cung cấp lực lượng lao động có kỹ năng và trình độ là rất quan trọng đối với Việt Nam để phá triển trong áp lực cạnh tranh toàn cầu, hướng tới sự phát triển kinh tế xã hội bền vững của đất nước. Điều này dẫn đến nhu cầu tăng nguồn cung và chất lượng lao động qua đào tạo nghề. Nói cách khác, mở rộng và củng cố phát triển GDNN để nâng cao kỹ năng cho lực lượng lao động là một trong những vấn đề quan trọng nhất để tăng khả năng cạnh tranh của Việt Nam trong bối cảnh phát triển toàn cầu.

Gần đây, đã có nhiều chính sách quan trọng về phát triển nguồn nhân lực cho tương lai giai đoạn 2021 - 2030. Chiến lược phát triển kinh tế xã hội (SEDS) giai đoạn 2021 - 2030 xác định phát triển NNL là một trong ba giải pháp đột phá, trong đó nhấn mạnh NNL kỹ thuật là một trong bốn lĩnh vực trọng tâm của nhu cầu nhân lực, bên cạnh nhân lực chăm sóc xã hội, nhân lực quản lý và nhân lực cho nền kinh tế số. Chỉ thị 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển lực lượng lao động có tay nghề cao góp phần nâng cao năng suất và năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới đã khẳng định: “Tăng cường phát triển lực lượng lao động có tay nghề, từ đó nâng cao năng suất lao động và năng lực cạnh tranh quốc gia trong tình hình mới”. Chiến lược phát triển GDNN do đó được tái nhấn mạnh như một giải pháp nhân sự định hướng then chốt để phục hồi kinh tế cũng như phát triển bền vững lâu dài của đất nước.

Trong giai đoạn 2011-2020 vừa qua, công cuộc đổi mới dạy nghề ở Việt Nam đã đạt được nhiều kết quả tích cực, tuy nhiên vẫn còn một số thách thức hệ thống chính. Trong đó, mối liên kết yếu giữa cơ sở TVET với người sử dụng lao động trên thị trường lao động là một trong những thách thức nổi bật nhất khi đề cập tới vấn đề nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam.

Cũng cần phải đề cập rằng, một thách thức cụ thể của phát triển GDNN trong bối cảnh Việt Nam là nhận thức chưa tích cực của xã hội về chất lượng và hiệu quả của giáo dục nghề nghiệp. Trong khi đó, về bản chất, giáo dục nghề nghiệp không thể mang lại đầu ra đạt chuẩn nếu không có sự liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp. Do đó, hỗ trợ để tăng cường sự hợp tác hiệu quả của các cơ sở GDNN và doanh nghiệp (có thể được hiểu theo nghĩa rộng là sự hợp tác liên kết ngành và GDNN) không chỉ là trọng tâm của việc cải thiện chất lượng GDNN mà còn góp phần nâng cao nhận thức tích cực của xã hội đối với GDNN nói chung, và do đó giúp tăng lượng tuyển sinh cho GDNN.

Ngoài ra, nghiên cứu này cũng chỉ ra rằng các doanh nghiệp Nhật Bản đang có xu hướng rõ ràng về yêu cầu cao hơn về bằng cấp đối với lao động tương lai, trong đó bằng cấp GDNN được yêu cầu cao hơn đối với người công nhân. Tuy nhiên, do thiếu thông tin về nhu cầu kỹ năng từ doanh nghiệp và thiếu sự tham gia tích cực của doanh nghiệp vào GDNN nên nhìn chung chương trình đào tạo của các cơ sở GDNN chưa được cập nhật tốt để đáp ứng yêu cầu thực tế của doanh nghiệp. Đây cũng là một phần lý do mà nhiều doanh nghiệp, trong đó có doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có kỹ năng nghề phù hợp, có năng lực giải quyết vấn đề trong bối cảnh làm việc thực tế cũng như phong cách làm việc phù hợp (như đã trình bày trong Chương 3 về khoảng cách của chất lượng GDNN).

Vì vậy, nhìn chung, thúc đẩy hợp tác giữa doanh nghiệp với GDNN là một giải pháp xuyên suốt, một mặt góp phần phát triển NNL cho kinh tế xã hội bền vững của Việt Nam, mặt khác, giải quyết thiết thực những thách thức về nguồn nhân lực của các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam trong tương lai.

Hiện trạng vấn đề

Tuy nhiên, các phỏng vấn khảo sát của nghiên cứu này chỉ ra rằng các doanh nghiệp, đặc biệt là các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, hiện chưa tích cực phối hợp với các cơ sở GDNN. Tỷ lệ hợp tác giữa các doanh nghiệp Nhật Bản và GDNN hiện là 7%, thấp hơn mức trung bình của tất cả các doanh nghiệp được khảo sát (12%). Một trong những lý do chính là do doanh nghiệp chưa thấy lợi ích của họ đủ hấp dẫn để cam kết mạnh mẽ hơn. Trên thực tế, các doanh nghiệp đã không dành ưu tiên nguồn lực chi phí cho kỳ vọng lợi ích lâu dài từ việc ổn định nguồn cung lao động đến từ sự hợp tác tốt với các cơ sở TVET so với các nhu cầu ngắn hạn khác. Trong khi đó, về phía các cơ sở GDNN, đa số các trường đã nhận thấy tầm quan trọng của việc kết nối với doanh nghiệp và họ đã rất tích cực, nhưng do thiếu sự trao đổi thông tin và nỗ lực đóng góp hai chiều nên bản thân các trường cũng không thể

tăng cường hiệu quả và hiệu suất của hoạt động hợp tác để chứng minh rằng sự liên kết này có thể mang lại lợi ích cho cả hai bên.

Bên cạnh đó, mặc dù đã có các văn bản chính sách quy định “quyền” và “trách nhiệm” của các doanh nghiệp tham gia vào hoạt động TVET, nhưng các bên cũng phản ánh rằng các văn bản này không đủ thực tế. Không có bất kỳ quy định khuyến khích hoặc bắt buộc cụ thể nào để các doanh nghiệp phải tuân theo, các nội dung trong văn bản chính sách chủ yếu đóng vai trò là cơ sở pháp lý để các doanh nghiệp nhận thức được các cách thức khác nhau để tham gia hoặc hợp tác với lĩnh vực GDNN, nhưng không thực sự là các chính sách khuyến khích. Một số ưu đãi thuế nêu trong các văn bản liên quan được coi là chưa thiết thực, vì chúng chủ yếu khuyến khích doanh nghiệp đầu tư vào lĩnh vực GDNN mà không khuyến khích cụ thể các hình thức hợp tác kỹ thuật khác.

Nhu cầu cần hỗ trợ trong tương lai và khuyến nghị vai trò của JICA

Nghiên cứu này cũng cho thấy mức độ sẵn sàng hợp tác trong tương lai của các doanh nghiệp với GDNN tăng lên đáng kể. Ví dụ, mặc dù chỉ có 7% doanh nghiệp Nhật Bản hiện đang hợp tác thực sự với các cơ sở GDNN (tại thời điểm nghiên cứu), nhưng có tới 50% doanh nghiệp Nhật Bản cho thấy ý định hợp tác với các cơ sở GDNN trong tương lai 5-10 năm, với sự cởi mở hơn về cách hình thức hợp tác liên kết.

Các cơ sở GDNN cũng cho biết, do có nhiều doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam trong lĩnh vực kỹ thuật và công nghệ, nên tất cả các cơ sở GDNN được phỏng vấn đều bày tỏ nhu cầu cao trong việc tăng cường hợp tác liên kết với các công ty Nhật Bản. Các khuyến nghị từ Tổng cục GDNN, VCCI và các hiệp hội ngành nghề như VASI (Hiệp hội Công nghiệp hỗ trợ Việt Nam) cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của hỗ trợ khuyến khích bên ngoài từ các tổ chức như JICA nhằm tăng cường sự hợp tác tích cực của các doanh nghiệp Nhật Bản với GDNN tại Việt Nam.

Về hoạt động của các nhà tài trợ khác, như đã đề cập trong Phần 2.4 - chương 2 của báo cáo này, một số nhà tài trợ đã và đang nỗ lực trong việc kết nối doanh nghiệp với các cơ sở GDNN thông qua mô hình hợp tác đa bên, chủ yếu tập trung vào các ngành có tiềm năng hợp tác kinh tế nhất với Việt Nam. Điều này một lần nữa cho thấy đã có một phong trào hợp tác mạnh mẽ hơn giữa các ngành công nghiệp và GDNN nhằm thu hút đầu tư chiến lược từ chính phủ Việt Nam và các nhà tài trợ song phương cho vấn đề này.

Nhìn chung, báo cáo này đặc biệt khuyến nghị JICA nên xây dựng một mảng hợp tác chiến lược nhằm khuyến khích hỗ trợ sự hợp tác hiệu quả của các doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam với các cơ sở GDNN. Từ việc nhận ra những thách thức trong hợp tác và từ việc rút ra bài học kinh nghiệm từ mô hình của các nhà tài trợ khác, một số khuyến nghị cụ thể cho vai trò hỗ trợ của JICA được đưa ra như sau:

- Ưu tiên ngành: Khuyến nghị rằng việc hỗ trợ tăng cường hợp tác giữa các doanh nghiệp Nhật Bản và GDNN nên tập trung vào lĩnh vực sản xuất công nghiệp và công nghiệp hỗ trợ.
- Về cơ chế hỗ trợ: Dự án hợp tác kỹ thuật được khuyến nghị, cần có những nỗ lực cả ở cấp độ rộng để nâng cao nhận thức, nhu cầu trao đổi thông tin và cấp độ thực tiễn để thúc đẩy mô hình và kết quả hợp tác cụ thể.
- Ở cấp độ rộng, cần có nhiều hình thức đối thoại giữa cơ sở GDNN và doanh nghiệp như hội thảo, gặp gỡ, thăm thực địa để duy trì giao tiếp và thúc đẩy sự hiểu biết lẫn nhau giữa hai bên. Cơ sở dạy nghề cần hiểu rõ về số lượng và chất lượng của nhu cầu, khoảng cách về kỹ năng, sự phù hợp cụ thể của điều kiện đào tạo so với yêu cầu làm việc thực tế, v.v. Doanh nghiệp

cần hiểu rõ những cơ hội khác nhau mà họ có thể đóng góp để phát triển việc dạy nghề và cách thức tác động đến các trường về phương thức đào tạo để có nhiều ứng viên phù hợp hơn.

- Bên cạnh đó, cần có những hỗ trợ cho các mô hình hợp tác cụ thể, lâu dài và thiết thực. Các cơ sở GDNN trọng điểm và các doanh nghiệp lớn nên được lựa chọn cho việc phát triển hợp tác cụ thể theo yêu cầu. Trong đó, các hoạt động hợp tác khác nhau có thể được thí điểm dựa trên sự phù hợp nhu cầu của hai bên, từ đó các hoạt động phù hợp nhất cần được duy trì.
- Trong quá trình hỗ trợ hợp tác giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp, nhu cầu nâng cấp trang thiết bị dạy học, cơ sở vật chất cho các cơ sở GDNN sẽ được nhận biết rõ ràng hơn. Nhu cầu này có thể được đáp ứng bằng chương trình hỗ trợ khác của JICA, chẳng hạn như các dự án cho vay hoặc viện trợ không hoàn lại trong lĩnh vực GDNN. Bên cạnh đó, dù không nhận được hỗ trợ từ phía Nhật Bản thì vẫn có thông tin nhu cầu rõ ràng hơn từ các cơ sở GDNN để đưa ra yêu cầu đối với đầu tư từ nhà nước.
- Cơ sở dữ liệu kiến thức khác và các hướng dẫn tiêu chuẩn cũng có thể hữu ích ở cấp độ rộng. Ví dụ, hướng dẫn về hợp tác giữa doanh nghiệp và GDNN được xây dựng chuyên biệt dành cho các doanh nghiệp Nhật Bản trong ngành sản xuất, hay việc chia sẻ cơ sở dữ liệu về cơ sở GDNN theo vùng, theo tỉnh thành có thể hữu ích cho doanh nghiệp Nhật Bản để bắt đầu một số hợp tác mới.
- Mô hình liên kết, hợp tác đa bên được khuyến nghị:
 - Tổng cục GDNN có thể được coi là vai trò điều phối trung tâm, đặc biệt đối với những nỗ lực tăng cường đối thoại từ góc độ cơ sở GDNN, xác định và khuyến khích các cơ sở GDNN cụ thể đóng vai trò tích cực trong việc phối hợp, dẫn dắt quá trình vận động chính sách để có các chương trình khuyến khích thiết thực hơn cho các doanh nghiệp tham gia vào hợp tác GDNN trong tương lai.
 - Đồng thời, cần có vai trò của hiệp hội Nhật Bản như JCCI và JETRO để làm cầu nối giữa các doanh nghiệp Nhật Bản với các bên liên quan khác trong việc hợp tác, họ có thể phối hợp với các doanh nghiệp thành viên của Nhật Bản, khuyến khích các doanh nghiệp cụ thể của Nhật Bản tham gia, như cũng như tổ chức đánh giá nhu cầu và đối thoại với họ.
 - Đối với các dự án có sự tham gia của cả doanh nghiệp Nhật Bản và Việt Nam (ví dụ trong chuỗi giá trị ngành công nghiệp hỗ trợ), nên đưa VCCI và hiệp hội ngành như VASI tham gia thảo luận hợp tác này. Trong đó, VCCI có vai trò đại diện cho góc nhìn của doanh nghiệp, kết nối và khuyến khích sự tham gia của doanh nghiệp nói chung. Mặt khác, VASI có thể đề xuất các doanh nghiệp cụ thể trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ, theo dõi các cuộc thảo luận hợp tác, cung cấp chuyên gia và huấn luyện cho các doanh nghiệp Việt Nam tham gia mô hình hợp tác một cách hiệu quả.
 - Về các cơ sở GDNN chính, một hướng là theo sự giới thiệu của Tổng cục GDNN, một hướng khác là thu hút các cơ sở GDNN được giao đào tạo ngành nghề trọng điểm là các nghề cơ khí - công nghiệp hỗ trợ, ở cấp trình độ quốc tế, tại các tỉnh mục tiêu (cụ thể: Hà Nội, Hải Phòng, Đồng Nai, TP.HCM) hoặc các cơ sở GDNN đang tham gia mô hình thí điểm KOSEN.
 - Trong mô hình đa bên, vẫn khuyến nghị rằng Tổng cục GDNN và các hiệp hội Nhật Bản nên là những tác nhân chính trong các dự án hợp tác ban đầu.

(H) Hướng hỗ trợ nâng cao năng lực cho các cơ sở GDNN trọng điểm trong các ngành mục tiêu và tại các tỉnh mục tiêu

Ngoài ngành công nghiệp hỗ trợ là ngành mà JICA có nhiều kinh nghiệm, JICA cũng có thể xem xét mở rộng hỗ trợ cho các cơ sở GDNN trong các ngành mục tiêu khác.

Các cơ sở GDNN được đề xuất chính là những cơ sở được giao nhiệm vụ cung cấp các chương trình đào tạo các ngành nghề trọng điểm, tập trung vào các ngành mục tiêu, ở trình độ quốc tế, tại các tỉnh mục tiêu. Các tỉnh mục tiêu cho các ngành mục tiêu có cơ sở GDNN được giao đào tạo ngành nghề trọng điểm được nêu trong Quyết định 1769 / QĐ-LĐTBXH, như sau:

- Công nghiệp hỗ trợ: Hà Nội, Hải Phòng, Đồng Nai, TP.
- Y tế- Điều dưỡng: TP.HCM
- Môi trường: Cần Thơ, TP.HCM
- CNTT: Đà Nẵng, TP.HCM
- Kỹ thuật xây dựng, xây dựng dân dụng: Hà Nội, TP HCM, Đà Nẵng

Để lập kế hoạch chi tiết, cần xây dựng danh sách các cơ sở GDNN cụ thể dựa trên soát ma trận các nghề được chỉ định đào tạo ở trình độ quốc tế, tại các tỉnh mục tiêu và các ngành mục tiêu nêu trên, từ danh sách dữ liệu đầy đủ của Quyết định 1769 / QĐ-LĐTBXH.

(I) Hỗ trợ phát triển các doanh nghiệp khởi nghiệp hoặc DNNVV lĩnh vực y tế - chăm sóc sức khỏe, môi trường – phát triển xanh hoặc công nghệ trong nông nghiệp

Như đã giải thích trong chương 5, hỗ trợ về nâng cao năng lực, đào tạo cho các doanh nghiệp khởi nghiệp và doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể được coi là một nỗ lực của JICA nhằm đóng góp cho sự phát triển nguồn nhân lực của Việt Nam. Thông qua việc rà soát các ngành công nghiệp mục tiêu, JICA có thể xem xét các sáng kiến hỗ trợ cho các doanh nghiệp khởi nghiệp & DNNVV có tác động góp phần phát triển và mang lại lợi ích cho lực lượng lao động ngành chăm sóc sức khỏe, hoặc doanh nghiệp những ngành có giải pháp và công nghệ góp phần phát triển xanh, kinh tế xanh. Bên cạnh đó, dù nông nghiệp không được coi là ngành mục tiêu nhưng JICA vẫn có thể xem xét hỗ trợ mô hình khởi nghiệp trong nông nghiệp ứng dụng công nghệ, chuyển đổi số (agri-tech).

Về các hoạt động hỗ trợ, JICA có thể xem xét tài trợ đầu tư, như một số dự án thí điểm hiện tại, hoặc cân nhắc dự án hợp tác kỹ thuật để cung cấp các khóa đào tạo, nâng cao năng lực, cử chuyên gia để hỗ trợ các doanh nghiệp này cải thiện mô hình kinh doanh, giải pháp kỹ thuật hay mô hình hoạt động. Từ cuộc thảo luận với một công ty khởi nghiệp đang nhận đầu tư từ JICA (một trong hai mô hình thí điểm), công ty này đánh giá cao nếu bên cạnh việc nhận đầu tư có thể có các hỗ trợ kỹ thuật khác như trao đổi kiến thức, nâng cao năng lực cho lãnh đạo, học hỏi mô hình thực hành tốt từ Nhật Bản, v.v.

Hướng đi này cũng đồng nhất với khuyến nghị của “Khảo sát thu thập dữ liệu về nền tảng hỗ trợ kỹ thuật và phát triển hệ sinh thái hỗ trợ cho đầu tư tác động” của JICA vào năm 2021, trong đó nêu rõ ba lĩnh vực JICA xem xét đầu tư tác động ở Việt Nam là Công nghệ nông nghiệp, Chăm sóc sức khỏe và Phát triển xanh.

(J) Khuyến nghị bước tiếp theo - Nghiên cứu kỹ thuật và khả thi của các đề án tiềm năng

Bên cạnh những khuyến nghị về hướng đi cụ thể như trên, chúng tôi cũng đề nghị JICA nên xem xét thực hiện các nghiên cứu chuẩn bị sâu hơn nữa như bước tiếp theo để phát triển các dự án cụ thể, đặc biệt là đối với những sáng kiến mới. Một số gợi ý chung được cung cấp như sau:

- Thực hiện một nghiên cứu về thực trạng tổng thể của các chương trình giáo dục liên quan đến nguồn nhân lực cho nền kinh tế xanh, cả trong lĩnh vực giáo dục đại học và giáo dục nghề

nhập, vai trò của các bên liên quan, những thách thức hiện có và đề xuất phương hướng cho chương trình HRD liên quan của JICA để đóng góp cho chiến lược tăng trưởng xanh của Việt Nam.

- Thực hiện nghiên cứu thu thập dữ liệu toàn diện về nhu cầu nguồn nhân lực cho dịch vụ chăm sóc sức khỏe, để có góc nhìn sâu hơn về các vấn đề như hệ thống & chương trình đào tạo nhân lực chăm sóc - điều dưỡng trong hệ thống GDĐH – GDNN, vấn đề đảm bảo chất lượng, tiêu chuẩn kỹ năng, thực trạng quy mô số lượng và chất lượng đào tạo, các kỹ năng thiếu hụt, etc; và nhu cầu hợp tác hỗ trợ từ JICA.
- Một số chủ đề mới và thú vị khác cho nghiên cứu có thể là: mở rộng cách tiếp cận khởi nghiệp trong hệ thống GDĐH - GDNN, tiếp cận đổi mới sáng tạo xã hội trong phát triển NNL, v.v.

6.2.2 Khuyến nghị về sự tham gia của các bên liên quan

- **Đối tác cơ quan nhà nước liên quan tới phát triển NNL**

Vụ Giáo dục Đại học, Bộ Giáo dục và Đào tạo

Chức năng và nhiệm vụ của VGDDH là xây dựng chính sách, chỉ đạo, thực hiện, kiểm tra và giám sát việc thực hiện phát triển hệ thống giáo dục đại học, đổi mới giáo dục đại học. Liên quan đến hỗ trợ phát triển NNL, khuyến nghị rằng cần có sự hợp tác chặt chẽ và trực tiếp giữa JICA và Vụ GDĐH với các hoạt động cụ thể, để tối ưu hoá các nguồn lực, chuyên môn và kinh nghiệm.

Việc hợp tác trực tiếp với cơ quan Bộ GD & ĐT thay vì cấp trường đại học giúp xác định các vấn đề hệ thống GDĐH tốt hơn, và đưa ra các giải pháp có thể áp dụng rộng rãi cho nhiều trường đại học dưới sự giám sát của Bộ, thay vì dự án tại cấp trường chỉ có thể tác động lên một số trường đại học cụ thể.

Phương hướng hợp tác: Vụ GDĐH đặc biệt khuyến nghị JICA xem xét cơ hội hợp tác xây dựng và tư vấn Đề án xây dựng Chiến lược nguồn nhân lực chất lượng cao do Chính phủ giao cho Bộ GD&ĐT chủ trì và Vụ GDĐH phụ trách việc soạn thảo chiến lược. Bên cạnh đó, hiện tại đang có dự án nâng cao năng lực giáo dục đại học giai đoạn 2021-2025 chỉ ra các nhu cầu phát triển GDĐH ở cấp tỉnh, JICA có thể cân nhắc hợp tác dưới hình thức khảo sát chung về nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các tỉnh mục tiêu;

Bên cạnh đó, JICA và vụ GDĐH có thể thường xuyên chia sẻ thông tin, kinh nghiệm thông qua các cuộc hội thảo hoặc hội nghị với các trường đại học về định hướng phát triển NNL, và chia sẻ các tài liệu nghiên cứu liên quan đến phát triển NNL, hoặc hợp tác trong các hoạt động nghiên cứu, chẳng hạn như về vấn đề phát triển NNL chất lượng cao;

Về cơ chế hợp tác và làm việc, do đã có Biên bản ghi nhớ (MOU) giữa Bộ GD&ĐT và JICA về Dự án Học bổng Phát triển Nguồn nhân lực (JDS), vì vậy các bên không cần thiết phải ký MOU mới. Thay vào đó, JICA có thể mở rộng mục đích hợp tác của MOU hiện tại, đây là một lợi thế để đẩy nhanh quá trình thảo luận và triển khai hoạt động.

Vụ GDĐH cũng đặc biệt đề nghị JICA thiết lập cuộc họp thảo luận trực tiếp với cơ quan Vụ để hiểu rõ các ưu tiên, phương hướng, lợi ích chung của cả hai bên trên cơ sở đôi bên cùng có lợi trước khi đi đến các thỏa thuận chính thức cụ thể.

Tổng cục Giáo dục Nghề nghiệp (DVET), Bộ LĐTB-XH

Như đã nêu trong Chương 1, DVET giữ vai trò trung tâm của quản lý nhà nước trong lĩnh vực GDNN, cơ quan xây dựng và thực thi chiến lược và kế hoạch phát triển GDNN. Trên thực tế, đối với các dự án tài trợ, DVET cũng đóng vai trò là cơ quan đối tác thực hiện. Qua phỏng vấn, DVET được các cơ sở GDNN cũng như một số nhà tài trợ quốc tế đánh giá cao về vai trò tích cực trong dự án hợp tác. Tổng

cục hiện đang điều phối nhóm làm việc của các nhà tài trợ trong lĩnh vực GDNN, tổ chức hội nghị các nhà tài trợ hàng năm. Do đó, báo cáo này đặc biệt khuyến nghị JICA giữ mối quan hệ chặt chẽ với DVET trong việc thảo luận và tư vấn thiết kế bất kỳ dự án mới nào liên quan đến GDNN ở Việt Nam. Bên cạnh đó, cũng có thể làm việc với DVET với tư cách là đối tác thực hiện dự án phát triển NNL trong lĩnh vực GDNN.

Phương hướng hợp tác: Nhìn chung, DVET khuyến nghị JICA phát triển các can thiệp thiết thực, tập trung vào các vấn đề cụ thể của cơ sở GDNN như nâng cao năng lực, xây dựng chương trình đào tạo, thay vì tham vấn chính sách, chia sẻ mô hình hoặc trao đổi kiến thức, vì hướng này đã có rất nhiều nỗ lực của các nhà tài trợ khác nhau.

Báo cáo cũng khuyến nghị JICA tập trung chuyển giao kinh nghiệm triển khai mô hình KOSEN cho Việt Nam với DVET. Theo DVET, phản hồi ban đầu về KOSEN từ các cơ sở GDNN là rất tích cực, DVET kỳ vọng việc triển khai thành công mô hình KOSEN có thể chứng minh hiệu quả của việc đào tạo nghề đối với người học và xã hội, do vậy Tổng cục bày tỏ mong muốn JICA triển khai các hỗ trợ thiết thực để hiện thực hóa mô hình KOSEN tới nhiều trường hơn nữa.

Một hướng quan trọng nữa là tăng cường liên lạc chặt chẽ nhằm thúc đẩy và tăng cường mối quan hệ hợp tác giữa các doanh nghiệp Nhật Bản và các cơ sở GDNN, đảm bảo đầu ra đào tạo đáp ứng yêu cầu thực tiễn của doanh nghiệp.

Về cơ chế hợp tác chung: Khuyến nghị rằng JICA nên trao đổi trực tiếp với DVET để hiểu được ưu tiên của cả hai bên trong phát triển NNL và tìm ra điểm chung trong các mục tiêu và hoạt động thực hiện. Sau khi thảo luận rõ ràng về quan điểm và nhu cầu của cả hai bên, một thỏa thuận hợp tác sẽ được ký kết, bao gồm các mục tiêu hợp tác, các hoạt động chính và kế hoạch thực hiện.

Sở Lao động Thương binh và Xã hội (DOLISA)

Sở LĐTBXH là cơ quan chuyên môn thuộc UBND tỉnh, thực hiện chức năng tham mưu, giúp UBND tỉnh thực hiện chức năng quản lý nhà nước, bao gồm: (i) Tổ chức thực hiện, tuyên truyền, hướng dẫn các văn bản quy phạm pháp luật về việc làm và dạy nghề; (ii) Quản lý chất lượng và số lượng hệ thống giáo dục nghề nghiệp của tỉnh; (iii) Quản lý và điều phối các vấn đề liên quan đến lao động trên địa bàn tỉnh. Trên thực tế, Sở LĐTBXH đã thực hiện nhiều hoạt động thiết thực cho người lao động như quản lý công tác đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho lao động yếu thế, đảm bảo phúc lợi xã hội, nền tảng thông tin lao động. Như đã thảo luận bên trên, các TTSKT khi trở về địa phương, Sở LĐTBXH sẽ là cơ quan chính quyền địa phương quản lý thông tin và thực hiện các chính sách hỗ trợ liên quan.

Trong trường hợp JICA có dự định thực hiện dự án về GDNN và các vấn đề liên quan đến lao động ở một tỉnh mục tiêu cụ thể, đặc biệt là với các cơ sở GDNN thuộc tỉnh quản lý, về mặt đối tác địa phương có thể phối hợp với sở LĐTBXH. Tuy nhiên, sở LĐTBXH sẽ không trực tiếp làm việc với các nhà tài trợ trong giai đoạn đầu. Việc hỗ trợ hợp tác trong các dự án hỗ trợ phát triển chính thức tại một tỉnh sẽ cần bắt đầu bằng các thảo luận chính thức với Ủy ban nhân dân tỉnh. Sau đó, căn cứ vào mục đích và phạm vi của dự án, sở LĐTBXH sẽ đóng vai trò là đơn vị tư vấn, cung cấp thông tin cho các nhà tài trợ, hoặc đôi khi có thể đóng vai trò là đối tác thực hiện (tùy thuộc vào thiết kế dự án với chính quyền địa phương).

Từ quan điểm của Sở LĐTBXH, có những nhu cầu chung về hỗ trợ của các nhà tài trợ ở cấp tỉnh, bao gồm (i) Các chương trình chia sẻ và trao đổi kinh nghiệm, nâng cao năng lực cho cán bộ quản lý; (ii) Tăng cường kết nối giữa các cơ sở GDNN và các doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn tỉnh.

▪ **Các Hiệp hội tiềm năng là đối tác triển khai hoạt động**

Văn phòng Giới sử dụng lao động²²⁵, thuộc Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI)

Ban đầu, chức năng chính của Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam - VCCI là xúc tiến thương mại và đầu tư. Kể từ khi Việt Nam gia nhập ILO năm 1990, đã có thỏa thuận rằng cơ chế ba bên²²⁶ phải được hình thành để giải quyết tất cả các chính sách và vấn đề liên quan đến lao động. Từ đó VCCI đại diện cho phía người sử dụng lao động trong cơ chế đó.

Vì vậy, VCCI đã thành lập bộ phận chuyên môn là “văn phòng Giới sử dụng lao động”, là cơ quan được ủy quyền tham gia hoạt động và tư vấn cho các doanh nghiệp về các vấn đề lao động, việc làm và quan hệ lao động. Bên cạnh đó, VCCI có các hoạt động quảng bá, đào tạo, tuyên truyền nâng cao kiến thức cho các doanh nghiệp để thực hiện các chính sách và cải thiện điều kiện làm việc cho người lao động, trong đó có việc nâng cao năng lực và kỹ năng của người lao động.

Từ năm 2020, VCCI tham gia Tiểu ban Giáo dục nghề nghiệp²²⁷, trong đó Tổng cục GDNN là trưởng tiểu ban và VCCI (Văn phòng người sử dụng lao động) đóng vai trò là thành viên đại diện cho tiếng nói của doanh nghiệp. Vai trò của VCCI bao gồm tham gia xây dựng và đóng góp vào Đề án phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2020-2025 và giai đoạn 2025-2030. VCCI đã trở thành tiếng nói có uy tín của các doanh nghiệp trong việc thảo luận các chính sách liên quan và trong các hoạt động phát triển NNL.

Từ việc xem xét các dự án của các nhà tài trợ khác, VCCI đã và đang thực hiện rất tích cực vai trò đối tác trong các dự án liên quan đến sự hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở GDNN (xem phần 2.4) và trong các dự án có sự tham gia của doanh nghiệp (ví dụ dự án với ILO). Do đó, báo cáo này khuyến nghị JICA nên tiếp tục kết nối chặt chẽ với VCCI, cụ thể là Văn phòng Giới sử dụng lao động để thực hiện các dự án liên quan đến các vấn đề về hợp tác doanh nghiệp, chính sách lao động, phát triển DNNVV. VCCI cũng quan tâm đến việc hợp tác với JICA trong các dự án HRD, với vai trò là đơn vị tư vấn hoặc đối tác thực hiện tùy theo thiết kế của dự án.

Về cơ chế hợp tác: khuyến nghị rằng hai bên cần thảo luận tổng thể để làm rõ phương hướng và các vấn đề tiềm năng hợp tác, sau đó sẽ xây dựng khung và kế hoạch hợp tác chi tiết. Các khuyến nghị ban đầu từ VCCI đối với hỗ trợ HRD của JICA bao gồm: (i) Khuyến khích và thúc đẩy kết nối giữa các doanh nghiệp Nhật Bản và GDNN; (ii) Chia sẻ kinh nghiệm và thông tin, đồng nghiên cứu về mảng phát triển NNL.

Hiệp hội Công nghiệp hỗ trợ Việt Nam (VASI)²²⁸

VASI được thành lập năm 2017, là một tổ chức phi chính phủ với hơn 300 thành viên hoạt động trong các lĩnh vực đúc khuôn, tự động hóa, linh kiện kim loại, điện - điện tử, nhựa - cao su, giải pháp phần mềm, v.v. Các thành viên của VASI bao gồm các doanh nghiệp vừa và nhỏ và doanh nghiệp lớn. Hoạt động chính của VASI là giúp đại diện cho các doanh nghiệp đưa ra đề xuất với chính phủ về sự phát triển của ngành công nghiệp hỗ trợ, hỗ trợ nâng cao năng lực và kết nối các thành viên với khách hàng. Về nâng cao năng lực, trọng tâm là nâng cao năng lực sản xuất hoặc năng lực quản lý của các công ty để có chất lượng phù hợp với thị trường quốc tế, v.v.

225 <https://vcci.com.vn/van-phong-gioi-su-dung-lao-dong>

226 The State, the laborers, and employers

227 <http://hoidongquocgiaeduc.moet.gov.vn/gioi-thieu/Pages/default.aspx?itemID=5289>

228 <https://vasi.org.vn/en/>

VASI có mối liên hệ chặt chẽ và thiết thực với các doanh nghiệp thành viên, cũng có khả năng tư vấn trực tiếp nên có thể là đối tác nếu JICA xem xét một dự án kết nối cả doanh nghiệp Nhật Bản và doanh nghiệp Việt Nam trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ. VASI sẵn sàng phối hợp với JICA trong các hoạt động phù hợp, như (i) Kết nối doanh nghiệp Nhật Bản và doanh nghiệp Việt Nam để tăng cường kết nối chuỗi giá trị; (ii) Hợp tác trong dự án liên kết hợp tác doanh nghiệp và giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp; (iii) Thúc đẩy, khuyến khích doanh nghiệp tham gia các chương trình đào tạo cán bộ quản lý của Nhật Bản hoặc đào tạo các dự án đào tạo giảng viên cho cán bộ quản lý cấp trung đến cấp cao của các công ty trong lĩnh vực công nghiệp hỗ trợ.

Hiệp hội thương mại điện tử Việt Nam (VECOM)²²⁹

VECOM được thành lập từ năm 2007, đến nay VECOM đã có khoảng 400 thành viên, chủ yếu là các DNVVN hoạt động trong các lĩnh vực khác nhau như cung cấp nền tảng, logistics, bảo hiểm, viễn thông, thương mại. VECOM có vai trò chính là phản biện chính sách cho chính phủ, hỗ trợ kết nối hội viên với các đối tác trong và ngoài nước, chuyển giao CNTT cho cộng đồng và đào tạo cho doanh nghiệp bằng các hội thảo, tọa đàm, phối hợp với các trường đại học, cao đẳng, các trung tâm đào tạo, và cơ quan sở Công thương các tỉnh. Trong các hoạt động của mình, hàng năm VECOM tổ chức các diễn đàn và triển khai các nghiên cứu về Chỉ số thương mại điện tử Việt Nam.

Tương tự, VECOM có thể được coi là đơn vị tư vấn và quảng bá dự án phát triển NNL đến các doanh nghiệp thông qua các hội viên và các hội thảo, diễn đàn. Trong trường hợp JICA sẽ thực hiện một dự án hợp tác kỹ thuật có các thành phần liên quan đến thúc đẩy số hóa hoặc liên quan đến thương mại điện tử, VECOM có thể được coi là một đối tác thực hiện (i) Nghiên cứu thị trường thương mại điện tử để cung cấp thông tin chi tiết về thị trường cho các bên liên quan; (ii) Phối hợp với các trường đại học, cơ sở GDNN cung cấp các chương trình đào tạo cho sinh viên chuyên ngành thương mại điện tử; (iii) Cung cấp các chương trình đào tạo về chuyển đổi số, gắn với nội dung thương mại điện tử.

Nhìn chung, hiện nay các hoạt động của VECOM không liên quan nhiều đến các dự án phát triển NNL; tuy nhiên, do VECOM có mạng lưới rất mạnh với các doanh nghiệp CNTT, cộng đồng khởi nghiệp, báo cáo này vẫn khuyến nghị JICA coi đây là một đối tác tiềm năng cho các dự án phát triển NNL có liên quan đến kiến thức và mạng lưới doanh nghiệp CNTT-TT.

▪ Hợp tác với các nhà tài trợ quốc tế khác

Sự hợp tác của các nhà tài trợ là một bài học được thảo luận trong chương 4. Liên quan đến khuyến nghị chính cho JICA, chúng tôi nhấn mạnh tầm quan trọng của việc duy trì trao đổi thông tin thường xuyên về sự tham gia của các nhà tài trợ trong mảng phát triển NNL. Tuy JICA đã rất tích cực trong nhóm các nhà tài trợ lớn như với Ngân hàng Thế giới, ADB, GIZ, tuy nhiên, việc tích cực tham gia nhóm công tác tài trợ rộng lớn hơn do Tổng cục GDNN đang điều phối có thể có lợi hơn cho JICA trong việc cập nhật đầy đủ thông tin và tham gia kịp thời vào quá trình phát triển các chủ đề quan trọng. Sơ đồ hoạt động của các nhà tài trợ tại chương 4 trong nghiên cứu này có thể được coi là dữ liệu cơ sở ban đầu, JICA có thể cân nhắc việc cập nhật đơn giản các thông tin trên bản đồ này định kỳ, ví dụ theo kỳ hàng năm.

229 <https://vecom.vn/>

Hợp tác ở cấp dự án cần nhiều đánh giá về tính khả thi và dường như rất khó thực hiện được một dự án hợp tác kỹ thuật giữa các nhà tài trợ song phương, do cơ chế làm việc của các nhà tài trợ rất khác nhau. Do đó rất khó đưa ra khuyến nghị cụ thể về phương thức hợp tác cho dự án cụ thể. Thay vào đó, có thể xem xét các hoạt động hiện có như thúc đẩy mạng lưới khu vực và hội nghị chia sẻ về thông lệ tốt giữa các nhà tài trợ liên quan, duy trì việc tích cực chia sẻ thông tin giữa các bên.

---Hết---

PHỤ LỤC 1. Các thuật ngữ được sử dụng trong Chương 2

Higher education (HE) refers to education provided by universities, leading to the award of an academic degree such as bachelor degree, master degree or PhD (*Vietnam Education Law – Law 43/2019/QH14, issued on June 14, 2019, took effect from July 1, 2020*)

Institutional autonomy means the right of a higher education institution to determine its own targets and how to achieve them; to decide and assume accountability for their professional and academic activities, organization, personnel, finance, assets and other activities within the law and the capacity of the higher education institution itself. (*Law 34/2018/QH14 on Amendments to the Vietnam Law on Higher Education, issued on November 19, 2018, took effect on July 1, 2019*)

Institutional accountability means the responsibility of a higher education institution to provide information for learners, the public, competent authorities, the owner and relevant parties about its conformity with law and its rules and commitment. (*Law 34/2018/QH14 on Amendments to the Vietnam Law on Higher Education, issued on November 19, 2018, took effect on July 1, 2019*)

University means a higher education institution that provides training in multiple academic disciplines and has an organizational structure conformable with this Law (*Law No. 34/2018/QH14 on Amendments to the Law on Higher Education, issued on November 19, 2018; took effect on July 01, 2019*)

“Parent university” also refers to a higher education institution that provides training in multiple fields, has an organizational structure conformable with this Law and multiple units that pursuit the same missions and objectives.

National universities and **regional universities** are parent universities responsible for achievement of strategic national and regional development objectives.

The conditions for establishment of universities including requirement for minimum investment capital, infrastructure, teaching capacity, etc. of universities are regulated by *Decree 46/2017/NĐ-CP and 135/2018/NĐ-CP*.

Vocational Education means a level of national education system which provides workers with elementary-level, intermediate-level, college-level vocational training and other vocational training programs in order to meet the needs of direct human resources in production, businesses and services, including: formal training and continuing training (*Vietnam Law on Vocational Education – Law No. 74/2014/QH13, issued on Nov. 27, 2014, took effect from Jul. 1, 2015*)

College is a type of vocational education institution, besides two other types: vocational education centers and vocational training schools. (*Vietnam Law on Vocational Education – Law No. 74/2014/QH13, issued on Nov. 27, 2014, took effect from Jul. 1, 2015*)

Colleges have the function to organize the implementation of training programs at college, intermediate and elementary level, and regular training programs according to regulations of the Minister of Labor, War Invalids and Social Affairs; (*Circular 15/2021/TT-BLĐTBXH, issued on October 21, 2021, took effect from December 31, 2021*).

The conditions for establishment of a college, i.e. minimum size of enrollment for college and intermediate level, investment capital, land size, education and training capacity etc. is regulated by *Decree 143/2016/ND-CP, issued and took effect on October 14, 2016*.

Vietnam Qualifications Framework (VQF) classify and standardize the capacity and minimum academic load and qualifications suitable for specific levels in vocational education and undergraduate education of Vietnam, contributing in the increase of quality of education of human resources. *(Decision No. 1982/QĐ-TTg issued and took effect on October 18, 2016; Decision No. 436/QĐ-TTg issued and took effect on March 30, 2020)*

Learning Outcome refers to the requirements of knowledge and skills the learners need to acquire. Outcome standards includes: (1) factual and theoretical knowledge; (2) awareness, professional practice skills and communication skills; (3) personal autonomy and responsibility in the application of knowledge and skills in the conduct of professional tasks *(Decision No. 1982/QĐ-TTg issued and took effect on October 18, 2016)*

National Occupational Skills Standards (NOSS) is the classification of occupational skills from level 1 to level 5 according to the description of criteria on: the nature, level of work must be performed and the scope, work situation; the flexibility, creativity, cooperation and responsibility in carrying out the work. *(Circular No. 56/2015/TT-BLĐTBXH dated December 24, 2015 and took effect from February 15, 2016)*

National Occupational Skills (NOS) Test is defined as a tool for measuring people's knowledge and skills at the time of the test based on NOSS. NOS test is the basis for assessment and grant of certificates of national occupational skills. *(Integrated document No. 5213/VBHN-BLĐTBXH dated December 11, 2018 Decree on guidelines for the Law on Employment regarding assessment and grant of certificates of national occupational skills; Decree No. 31/2015/NĐ-CP dated March 24, 2015 and took effect from May 15, 2015)*

Vocational Education Accreditation means the activity in which the evaluation and certification of the fulfillment of vocational education quality accreditation standards by vocational schools or vocational training programs for all levels are presented in accordance with the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs. Accreditation standards means the series of requirements that specify what vocational institution shall meet in order to be fully accredited. *(Decree No. 49/2018/NĐ-CP dated March 30, 2018 and took effect from May 15, 2018)*

Career orientation in education is a system of measures implemented inside and outside educational institutions to provide students with knowledge about professions and the ability to choose a profession based on a combination of personal desires, fortes and social labor demand. *(Education Law No. 43/2019/QH14 issued on June 14, 2019 and took effect from July 01, 2020)*

Student classification is a measure of organizing educational activities on the basis of career orientation in education, enabling lower secondary and upper secondary graduates to continue with their studies in higher educational levels/qualifications or vocational education or to join the labor force with regard to personal capacity, circumstances and social demands, contributing to the regulation of the professional structure following the developing requirements of the country. *(Education Law No. 43/2019/QH14 issued on June 14, 2019 and took effect from July 01, 2020)*

PHỤ LỤC 2. Các phỏng vấn chuyên sâu được thực hiện nhằm đóng góp ý kiến cho Nghiên cứu

List of interviewed experts for the Study - Government organizations

No.	Association Name	Name	Position
1	The Directorate of Vocational Education and Training (DVET) - MOLISA	Mr. Ha Duc Ngoc	Officer, The Official Training Department
2	The Higher Education Department (DHE) - MOET	Ms. Nguyen Thi Thu Thuy	Deputy Director
		Ms. Nguyen Thao Huong	Officer
3	Ministry of Industry and Trade (MOIT)	Mr. Nguyen The Long	Department of Organization and Human resource
4	Department of Overseas Labour (DOLAB) – MOLISA	Ms. Nguyen Thi Anh Hang	Deputy Head of the Japanese & SEA Department
5	Support for Autonomous Higher Education Project (SAHEP)	Mr. Le Trong Hung	Director
6	Hanoi Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Hanoi)	Ms. Nguyen Thanh Nhan	Deputy Director
7	Hai Phong Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Hai Phong)	Ms. Pham Thi Huyen	Deputy Director
8	Da Nang Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Da Nang)	Mr. Nguyen Van An	Deputy Director
9	Dong Nai Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Dong Nai)	Mr. Nguyen Huu Khanh Linh	Head of the Department of Vocational Education
10	Can Tho Department of Labour, Invalids and Social Affairs (DOLISA Can Tho)	Mr Tieu Minh Duong	Deputy Director
11	Center of Forecasting Manpower Needs and Labor Market Information HCMC (FALMI) – under DOLISA HCMC	Mr. Do Thanh Van	Vice Director
12	Ho Chi Minh City Institute for Development Study (HIDS) – Under HCMC People' Committee	Ms. Tran Van Bich	Economic Development Research Department
		Ms. Nguyen Thi Le Uyen	Socio-Cultural Research Department

List of interviewed experts for the Study - Donors

No.	Association Name	Name	Position
1	World Bank office in Vietnam	Mr. Michael Drabble	Senior Education Specialist
2	Asian Development Bank (ADB)	Mr. Ngo Quang Vinh	Social Sector Officer
3	International Labor Organization (ILO) Project Sustainable supply chains to build forward better – Project linked to electronics manufacturing in Viet Nam	Ms. Vu Kim Hue	Program Manager
4	Embassy of Canada	Ms. Sandra Le Courtois	First Secretary (Development)
5	GIZ - Project "Reform of TVET in Vietnam"	Ms. Nguyen Thanh Tu	Senior Officer
6	GIZ - Project "RECOTVET"	Mr. Darjursch Tafreschi	Senior Officer
7	Australian Embassy	Ms. Ton Thi Hue Chi	Senior Manager
		Ms. Nguyen Thuy Hang	Senior Manager
8	British Council in Vietnam	Ms. Nguyen Phuong Chi	Program Manager of Higher Education/ Education program
9	Korean International Cooperation Agency (KOICA)	Ms. Sooyeon Soo	Deputy Country Director
		Ms. Miyoung Seo	Deputy Country Director
10	Irish Aid	Ms. Nguyen Thi Huong	Bilateral Relations Adviser

List of interviewed experts for the Study - Associations

No.	Association Name	Name	Position
1	Vietnam Chamber of Commerce & Industry (VCCI)	Ms. Vi Thi Hong Minh	Deputy director of The Bureau for Employer's activities in Vietnam
2	Association of Vietnam Universities and Colleges	Mr. Le Viet Khuyen	Director - Higher education quality support department
3	Vietnam Association for Supporting Industries	Ms. Truong Chi Binh	Deputy General Secretary
4	Vietnam E-commerce Association (VECOM)	Mr. Tran Van Trong Mr. Nguyen Binh Minh	General Secretary Head of Human Resource Development Department
5	National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS)	Mr. Ohno Kenichi	Professor (Specialty: Development Economics, Industrial Policy)
6	Japan International Cooperation Agency (JICA)	Mr. Junichi Mori	JICA Expert
7	Osaka Prefectural Government	Mr. Ryoike Makoto	Ex-Deputy Director, Monodzukuri Business Information-Center Osaka
8	Vietnam - Japan Institute for Human Resources Development (VJCC)	Mr. Karasawa Masayuki (Hanoi)	Chief Advisor of VJCC Institute
		Ms. Ogawa Kumiko (HCMC)	JICA Expert in VJCC Institute HCMC
9	Keieijuku Club Vietnam	Ms. Tran Thi Thu Trang	Chairwoman of KEIEIJUKU VN Club, General Director of Hanel PT Company

10	The Japan External Trade Organization (JETRO)	Mr. Takeo Nakajima	Chief Representative of JETRO Office in Hanoi
		Ms. Kurosu Mihoko	Representative of JETRO Hanoi
11	The Japanese Chamber of Commerce and Industry in Vietnam (JCCI)	Mr. Masuoka Hiroyoshi	General Director of Thang Long Industrial Park (TLIP), Representative of JCCI
		Ms. Tanimoto Satsuki	Representative of JCCI

List of interviewed experts for the Study - HE/TVET

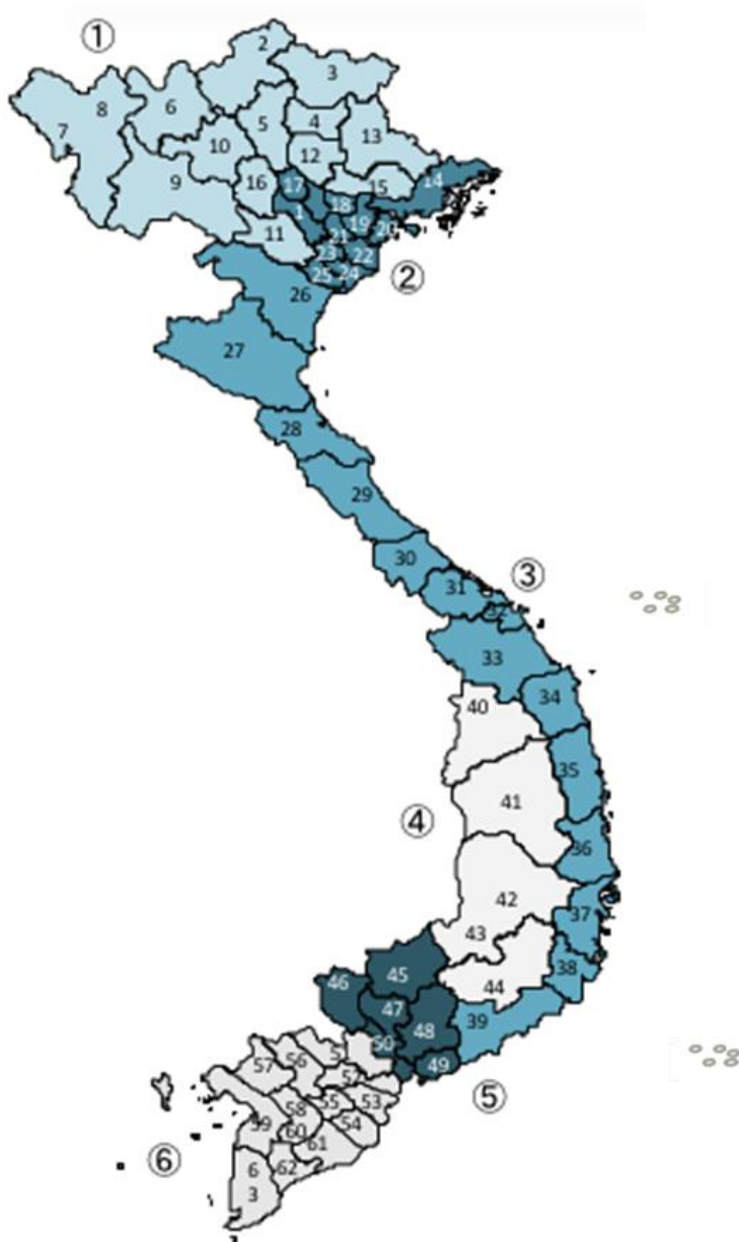
No.	HE/TVET Name	Position	Region
1	Foreign Trade University (FTU)	Director of International Office	North
2	Hanoi Vocational College of High Technology (HHT)	Specialist of Enrollment and Employment Center	North
3	Vocational College of Technique and Technology Hanoi (HTTC)	Deputy Head of Training Department	North
4	Hanoi Industrial Vocational College (HNIVC)	Training Department	North
5	FPT Polytechnic College (FPTPC)	Training Management Department	North
6	Vietnam Japan University (VJU)	Research Promotion, Cooperation and Development Department	North
7	Phenikaa University (Phenikaa)	Vice President	North
8	Hai Phong University of Medicine and Pharmacy (HPMU)	International Relations Department	North
9	Hai Phong Industrial Vocational College (HPIC)	Vice Principal	North
10	University of Foreign Language, Hue University (HUCFL)	International Relations Department	Central
11	The University of Danang (UDN)	Head of International Relations Department	Central
12	The Central Vocational College of Transport No. 5 (CCoT5)	The Principal	Central
13	Hoa Sen University (HSU)	Principal	South
14	University of Economics and Law - VNU - HCMC (UEL)	Office of Educational Testing and Quality Assurance	South
15	Industrial University of Ho Chi Minh City (IUH)	Office of Science Management and International Relations	South
16	Cao Thang Technical College (CTTC)	Deputy Head of International Relations Department	South
17	Ho Chi Minh City Vocational College (HCVC)	Vice Principal	South
18	Ho Chi Minh City University of Technology (HCMUT)	Faculty of Applied Sciences, Department of Engineering Mechanics	South
19	Fulbright University (Fulbright)	President	South
20	College of Machinery and Irrigation Dong Nai (VCMI)	Head of Training Department	South

21	Dongnai College of High Technology (DCoHT)	Deputy Rector	South
22	Can Tho University (CTU)	International Relations Department	South
23	Can Tho Technical Economic College (CTEC)	Training Department	South

Interviewed experts for the Study - Enterprises

- Number of interviewed experts for the Study - Japan-enterprises: 37
- List of interviewed experts for the Study - Non-Japan-enterprises: 44

PHỤ LỤC 3. Bản đồ 6 khu vực Kinh tế - Xã hội Việt



Nam

No.	Code*	City/ Province
Region 1: Northern midlands and mountain areas		
2	2	Ha Giang
3	4	Cao Bang
4	6	Bac Kan
5	8	Tuyen Quang
6	10	Lao Cai
7	11	Dien Bien
8	12	Lai Chau
9	14	Son La
10	15	Yen Bai
11	17	Hoa Binh
12	19	Thai Nguyen
13	20	Lang Son
15	24	Bac Giang
16	25	Phu Tho
Region 2: Red River Delta		
1	1	Hanoi
14	22	Quang Ninh
17	26	Vinh Phuc
18	27	Bac Ninh
19	30	Hai Duong
20	31	Hai Phong
21	33	Hung Yen
22	34	Thai Binh
23	35	Ha Nam
24	36	Nam Dinh
25	37	Ninh Binh
Region 3: Northern Central area and Central coastal area		
26	38	Thanh Hoa
27	40	Nghe An
28	42	Ha Tinh
29	44	Quang Binh
30	45	Quang Tri
31	46	Thua Thien Hue
32	48	Da Nang
33	49	Quang Nam
34	51	Quang Ngai
35	52	Binh Dinh
36	54	Phu Yen
37	56	Khanh Hoa
38	58	Ninh Thuan
39	60	Binh Thuan
Region 4: Central Highlands		
40	62	Kon Tum
41	64	Gia Lai
42	66	Dak Lak
43	67	Dak Nong
44	68	Lam Dong
Region 5: South East		
45	70	Binh Phuoc
46	72	Tay Ninh
47	74	Binh Duong
48	75	Dong Nai
49	77	Ba Ria - Vung Tau
50	79	Ho Chi Minh City
Region 6: Mekong River Delta		
51	80	Long An
52	82	Tien Giang
53	83	Ben Tre
54	84	Tra Vinh
55	86	Vinh Long
56	87	Dong Thap
57	89	An Giang
58	91	Kien Giang
59	92	Can Tho
60	93	Hau Giang
61	94	Soc Trang
62	95	Bac Lieu
63	96	Ca Mau

Source: Decision 124/2004/QĐ-TTg

(*) Code is administrative code

PHỤ LỤC 4. Về dự án KOSEN - Bộ Công Thương ở Việt Nam

About KOSEN and the KOSEN project in Vietnam

KOSEN (国立高等専門学校/National Institute of Technology) is a system of national technical training schools in Japan that was established in 1961 to meet the great demand for human resources from the industry when Japanese industry is at a remarkable level of development. Currently, KOSEN graduates in Japan are actively contributing to both industry and academia sector. Today, KOSEN is widely recognized around the world, not only because they offer high-quality vocational programs, but also because KOSEN's qualifications meet the needs of the Japanese industry,

The basic features of the KOSEN Model include:

- 5-year continuous training from the age of 15: students graduating from junior high school can choose KOSEN Education instead of entering high school as traditional method. However, high school graduates who do not attend a university can transfer to KOSEN to obtain a college degree to continue higher education.
- V-model Education: Most schools General Education (GE) subjects are taught in the first school year and decrease year by year. As for major subjects, they are also increased year by year. This education model is built to create a spiral for knowledge and skills development. It helps students develop their learning skills through three phases: Theory Learning, Researching and Practicing.
- Collaborate with local and nation industry through internships and other educational programs.
- The main education fields of KOSEN: Mechanics Engineering - Materials Sciences; Information Technology; Construction Engineering; Marine Engineering; Electronic and Electricity Engineering; Biotechnology and Chemistry; and other special fields are current to meet the needs of the labor market.
- Based on problem-based learning method (PBL) for the teaching curriculum, Student-centered pedagogy helps students promote active learning skills, problem solving skills and critical thinking skills. At the same time, learners can acquire many necessary skills; such as develop good habit toward working/document reading and analyzing skills, finding and evaluate research materials, scientific debate, teamwork, and quickly understand real problems.

KOSEN development in Vietnam

Since November 2013, a project to support human resource training for heavy industry chemicals has been started, between JICA and IUH (Ho Chi Minh University of Industry) under the MOIT and the Japanese KOSEN side has sent to Vietnam a number of experts. The construction of the new Nghi Son oil refinery (NSRP: Nghi Son Refinery Petrochemical) in Thanh Hoa province require the demand for high-quality human resources in the heavy chemical industry. The Thanh Hoa branch of IUH (IUH-TH), a typical school aiming to train high-quality human resources, started to bring the KOSEN model here. Since period 2016, KOSEN has strongly supported some schools under the Ministry of Industry and Trade (MOIT) including universities and industrial colleges. The history of KOSEN development in Vietnam could be marked by the below table:

Process of implement the Kosen program in Vietnam

Year	Main parties	Activities
2012-2016	Ministry of Industry and Trade (MOIT) and JICA	Organizing experimental training according to KOSEN model at several Vocational schools under the purview of MOIT, includes: Phuc Yen College of Industry and Trade, Huế Industrial College, Cao Thang Technical College, Ho Chi Minh College of Foodstuff Industry, Sao Do Industrial College, Electric Power University, Ha Noi Industrial University.
01/2017	National Institute of Technology (Japan), MOIT, MOLISA	Signing a comprehensive cooperation agreement related to the implementation of improving the quality of training for practical engineers in Vietnam.
06/2017	Prime Minister Nguyen Xuan Phuc during his official visit to Japan	It is clearly stated in the "Joint Statement on Deepening the Japan – Vietnam extensive strategic partnership" that the goal is "Both countries will also cooperate in setting up KOSEN (NIT) office in Hanoi which will contribute to the improvement of quality of vocational education in Viet Nam."
2018 – 2023	MOIT and National Institute of Technology (Japan)	The MOIT-KOSEN cooperation project for introducing the Kosen program to agencies and organizations in Vietnam. Participating parties: Vietnam side: College of Industry and Trade (COIT), Hue Industrial College (HUE-IC), Cao Thang Technical College (CTTC), Japanese side: Ube College, Hakodate College, Tsuruoka College, Gifu College and Ariake College.
07/2018	MOIT and the Minister of Economy, Trade and Industry of Japan (METI)	The Minister of Industry and Trade (MOIT) asked METI to support in training consultants, improving resources according to Japan's KOSEN model as a premise to promote the development of Vietnam's supporting industry.
07/2018	National Institute of Technology (Japan), MOIT, MOLISA	Holding "KOSEN forum in Hanoi" event to propagate and promote the cooperation activities of 3 agencies in the implementation of the KOSEN Education Model.
07/2019	DVET-MOLISA, National Institute of Technology (Japan) in the witness of the Prime Ministers of the 2 countries	Memorandum of Understanding on continuing to carry out cooperation activities in order to apply the KOSEN training model to colleges of Vietnam.
10/2019	National Institute of Technology (Japan), MOIT	Establish KOSEN representative office in Vietnam
09/2020	MOIT, MOLISA JETRO Hanoi Office, JICA Hanoi, JASSO, JCCI, Thang Long Industrial Park, Canon Vietnam Representative office of KOSEN Vietnam	Conference exchanged opinions between three parties which are training institutions, enterprises and state management agencies on human resource training, propose the direction for the application of the KOSEN model (KOSEN).
10/2020	Cao Thang Technical College	Opening the Mechatronics class – KOSEN which was the first course applied the KOSEN model prototype in Vietnam with 174 students.
03/2021	MOIT, National Institute of Technology (Japan); Representative office of KOSEN Vietnam, College of Industry and Trade (COIT), Hue Industrial College (Hue- IC) and Cao Thang Technical College (CTTC).	Summary report for 2020 of 3 KOSEN prototype pilot training schools and plans for 2021

The KOSEN project period 2018 – 2023 in Vietnam is set up mainly under the central co-ordination of the Ministry of Industry and Trade (MOIT). After piloting the KOSEN model at the Industrial University of Ho Chi Minh City, the Ministry of Industry and Trade took the initiative with the support of Japanese

experts to select and continue to deploy KOSEN model at 3 colleges: Cao Thang Technical College, Hue Industrial College and College of Industry & Commerce.

Regarding applying the KOSEN model for Vietnam, industrial universities and colleges in Vietnam set up training criteria that follow the technician education system at KOSEN Japan, such as improving the curriculum systematically, discussing and synergizing with the Vietnamese side to improve and develop training program together, implement trainings following the KOSEN' principles. In addition, the TVETIs also actively implement programs to connect with the near-by production zones (local companies, Japanese capital companies) for the purpose of job placement for students after graduation, etc.

Since 2018, KOSEN organization in Japan provided experts to work in Vietnam as well as built a mechanism of support cooperation at pilot schools. In addition to the schools KOSEN has supported under the MOIT, it will expand to other schools under the management system of the MOLISA.

- *Activities & initial results of KOSEN project in Vietnam*

Report by MOIT about implementing KOSEN model has shown some initial results.

Regarding developing training programs

Based on the output standards and orientation of the KOSEN for all disciplines, the participating schools have applied to develop their programs, with principles

- To create a clear systematic learning program according to the output standards, helping students easily orient and grasp the learning process.
- Develop training programs systematically and policies of the TVET institution. Students are guided to understand the training program and learning progress before starting the course and before starting each subject.
- Bringing 5S and occupational safety content into skill training for students. The school organized a Knowledge Training Program on quality improvement methods, tools and techniques.
- Strengthening the integration of skills improvement education for students in both theoretical and practical classes, including improving students' soft skills, foreign language skills and computer skills. In addition, students are also taught Japanese online weekly by Kosen professors to improve foreign language skills.
- Applying active learning methods in schools, implementing PBL programs and experimenting with EDE programs. Every month, Kosen experts meet face-to-face or online with faculty teachers to comment and improve training programs, as well as discuss measures to improve training quality, methods of testing and evaluating content. training program content.
- Out of the total of 3 schools participating in the project, Hue Industrial College and the College of Industry and Commerce deploy the 9+5 model training, while the Cao Thang Technical College applied the enrollment only for students who have graduated from high school (the 12+3 model).

Regarding implementing activities

- In 2020, the three pilot training schools have enrolled a total of 264 students for 3 majors of Electricity- Electronics (58 students at Hue Industrial College), Industrial Electronics (32

students at the College of Industry and Commerce), Mechatronics (174 students at Cao Thang Technical College)

- Completion of creating training program based on the output standards of KOSEN students, including 5S, occupational safety and soft skills for the teaching content.
- Regarding extracurricular activities and internships, the schools have cooperated with businesses enterprises on implementing activities such as experience visiting, organizing Robocon contest, learning Japanese, organizing seminars, some enterprises also provide support in terms of equipment for the schools.

Besides, the partnership of KOSEN Japan with MOLISA to develop KOSEN model in Vietnam also started since 2018 but until now, there have been only at level of sharing information, coordinating seminars, organizing study tours to introduce and share about KOSEN model with the TVETIs.

PHỤ LỤC 5. Danh sách các văn bản pháp luật về Giáo dục đại học ở Việt Nam

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
Circular					
23/2014/TT- BGDĐT	MOET	18/7/2014	1/9/2014	Ban hành quy định về đào tạo chất lượng cao trình độ đại học	Promulgate regulations on high-quality training at university level
45/2014/TT-BGDĐT	MOET	17/12/2014	01/02/2015	Quy định về việc chuyển đổi loại hình trường đại học dân lập sang loại hình trường đại học tư thục	Provisions on converting the form of a people-founded university to a private university
03/2015/TT-BGDĐT	MOET	26/2/2015	13/4/2015	Ban hành quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy	To promulgate the Regulation on full-time university and college enrolment
07/2015/TT- BGDĐT	MOET	16/4/2015	01/06/2015	Ban hành quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi trình độ đào tạo của giáo dục đại học và quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành chương trình đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ	Promulgating regulations on the minimum amount of knowledge, the competency requirements that learners gain after graduation for each training level of higher education and the process of building, evaluating and promulgating the training programs at bachelor, master and doctoral levels
08/2015/TT- BGDĐT	MOET	21/4/2015	4/6/2015	Sửa đổi, bổ sung một số điều của quy định đào tạo liên thông trình độ cao đẳng, đại học ban hành kèm theo thông tư số 55/2012/tt-bgdđt ngày 25 tháng 12 năm 2012 của bộ trưởng bộ giáo dục và đào tạo	To amend and supplement a number of articles of the attached regulations on joint training at college and university levels issued together with the Circular No. 55/2012 / TT- BGDĐT dated December 25, 2012 of the Minister of Education and Training
16/2015/TT- BGDĐT	MOET	12/8/2015	28/9/2015	Ban hành quy chế đánh giá kết quả rèn luyện của người học được đào tạo trình độ đại học hệ chính quy	To promulgate the Regulation on assessment of training results of students trained at full-time university degrees
24/2015/TT-BGDĐT	MOET	23/9/2015	9/11/2015	Quy định chuẩn quốc gia đối với cơ sở giáo dục đại học	on National standards for higher education institutions
03/2016/TT- BGDĐT	MOET	14/3/2016	29/4/2016	Về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của quy chế tuyển sinh đại học, cao đẳng hệ chính quy ban hành kèm theo thông tư số 03/2015/tt-bgdđt ngày 26 tháng 02 năm 2015 của bộ trưởng bộ giáo dục và đào tạo	Amending and supplementing a number of articles of the Regulations on full-time university and college enrolment promulgated together with the Minister of Education and Training 's Circular No. 03/2015 / TT-BGDĐT dated February 26, 2015

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
04/2016/TT- BGDĐT	MOET	14/3/2016	29/4/2016	Ban hành quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học	Issuing the regulations on the quality assessment standards of higher education programs
10/2016/TT- BGDĐT	MOET	5/4/2016	23/5/2016	Ban hành quy chế công tác sinh viên đối với chương trình đào tạo đại học hệ chính quy	Student work for full-time university training program
06/2017/TT- BGDĐT	MOET	15/3/2017	1/5/2017	Ban hành quy chế đào tạo vừa làm vừa học trình độ đại học	To promulgate the Regulation on training while working at the university level
12/2017/TT- BGDĐT	MOET	19/5/2017	4/7/2017	Ban hành quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học	Promulgating the Regulations on higher education institutions quality accreditation
22/2017/TT- BGDĐT	MOET	6/9/2017	23/10/2017	Ban hành quy định điều kiện, trình tự, thủ tục mở ngành đào tạo và đình chỉ tuyển sinh, thu hồi quyết định mở ngành đào tạo trình độ đại học	Promulgating the Regulation on conditions, order and procedures for opening training majors and suspending enrolment and revoking decisions to open training majors at bachelor level
24/2017/TT- BGDĐT	MOET	10/10/2017	25/11/2017	Ban hành danh mục giáo dục, đào tạo cấp cao trình độ đại học	Issuing list of education and training at level iv of university level
38/2020/TT- BGDĐT	MOET	6/10/2020	20/11/2020	Quy định về liên kết đào tạo với nước ngoài trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ theo hình thức trực tuyến và hình thức trực tiếp kết hợp trực tuyến	Regulations on association of training with foreign training university, master, program online form of online and direct combination online
39/2020/TT- BGDĐT	MOET	9/10/2020	9/10/2020	Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo từ xa trình độ đại học	Regulations on the quality assessment standards of distance learning programs at university level
Decision					
2077/QĐ-BGDĐT	MOET	19/6/2017	19/6/2017	Ban hành quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của các đơn vị giúp bộ trưởng thực hiện chức năng quản lý nhà nước thuộc bộ giáo dục và đào tạo	Promulgate regulations on functions, tasks, powers and organizational structure of units that help the minister to perform the state management function by the ministry of education and train
436/QĐ-TTg	Prime Minister	30/3/2020	30/3/2020	Ban hành kế hoạch thực hiện khung trình độ quốc gia việt nam đối với các trình độ của giáo dục đại học, giai đoạn 2020 - 2025	Issuing a plan for implementation of Vietnam's national qualification framework for university education levels, for the period 2020 - 2025
1373/QĐ-TTg	Prime Minister	30/7/2021	30/7/2021	Phê duyệt đề án "xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021 - 2030"	Approving the project "Building a learning society in the period of 2021-2030"
Decree					

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
90/2013/NĐ-CP	Government	8/8/2013	30/9/2013	Quy định trách nhiệm giải trình của cơ quan nhà nước trong việc thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn được giao	Regulations on responsibilities and responsibilities of state agencies in the implementation of also guaranteed tasks and powers
99/2019/NĐ-CP	Government	30/12/2019	15/2/2020	Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của luật sửa đổi, bổ sung một số điều của luật giáo dục đại học	Detailing and guiding the implementation of a number of articles of the law amending and supplementing a number of articles of the law on university education N
Law					
43/2019/QH14	National Assembly	14/6/2019	1/7/2020	Luật giáo dục	LAW OF EDUCATION
Resolution					
29-NQ/TW	The central executive committee	14/6/2019	1/7/2020	Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo	Fundamental and comprehensive innovation in education

PHỤ LỤC 6. Danh sách các văn bản pháp luật về Giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
Circular					
56/2015/TT-BLĐTBXH	MOLISA	24/12/2015	15/02/2016	Hướng dẫn việc xây dựng, thẩm định và công bố Tiêu chuẩn Kỹ năng Nghề Quốc Gia	Guiding the development, appraisal and publication of National Occupational Skills Standard
03/2017/TT-BLĐTBXH	MOLISA	01/03/2017	14/04/2017	Quy định về quy trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình; tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định giáo trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Prescribing the procedures for design, evaluation and issuance of the training programs; writing, selection and evaluation of the training materials for intermediate – and college-level vocational education.
05/2017/TT-BLĐTBXH	MOLISA	02/03/2017	15/04/2017	Quy định quy chế tuyển sinh và xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng	Regulations of enrollment and determination of enrollment targets at intermediate and college level
15/2017/TT-BLĐTBXH	MOLISA	08/06/2017	24/07/2017	Quy định tiêu chí, tiêu chuẩn kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp	Prescribing criteria and standards for vocational education quality accreditation
38/2017/TT-BLĐTBXH	MOLISA	29/12/2017	12/02/2018	Quy định chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho nhà giáo dạy trình độ sơ cấp; mẫu chứng chỉ, mẫu bản sao; quản lý phôi và chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy trình độ sơ cấp	Prescribing the pedagogical training program for elementary-level teachers; certificate sample, copy sample; management of embryos and certificates of pedagogical skills teaching elementary-level
03/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	15/06/2018	01/08/2018	Quy định tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành giáo dục nghề nghiệp	Regulations on standards for professional titles of public employees in vocational education industry
06/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	01/08/2018	15/09/2018	Quy định danh mục cơ sở vật chất, trang thiết bị đánh giá kỹ năng nghề quốc gia cho các nghề kỹ thuật khai thác mỏ hầm lò; kỹ thuật xây dựng mỏ hầm lò và kỹ thuật cơ điện mỏ hầm lò ở các bậc trình độ kỹ năng nghề 1,2,3	Prescribing a list of facilities and equipment for national skill assessment for technical occupations in mining; mine construction techniques and mine electromechanical techniques at vocational skill levels 1,2,3
08/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	14/08/2018	01/10/2018	Quy định định mức kinh tế-kỹ thuật về đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng cho các nghề: điện công nghiệp; kỹ thuật máy lạnh và điều hòa không khí; vận hành máy thi công nền; vận hành cần, cầu trục; kỹ thuật xây dựng; bảo vệ thực vật; chế biến và bảo quản thủy	Prescribing economic-technical norms for training at intermediate and college levels for the following occupations: industrial electricity; air conditioning engineering; operating foundation construction machines; operating cranes; construction engineering;

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
				sản; quản trị mạng máy tính; quản trị kinh doanh xăng dầu và gas	plant protection; processing and preserving seafood; computer network administration; petroleum and gas business administration
76/2018/TT-BTC	MOF	17/08/2018	03/10/2018	Hướng dẫn nội dung, mức chi xây dựng chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình môn học đối với giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp	Guidelines for content and expenditure levels for developing training programs, compiling subject curricula for higher education and vocational education
10/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	26/09/2018	15/11/2018	Quy định chương trình, tổ chức dạy học và đánh giá kết quả học tập môn học giáo dục quốc phòng và an ninh thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Regulations on the curriculum, organization of teaching and assessment of learning results in defense and security education subjects in the general subjects in the training program at the intermediate and college level
11/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	26/09/2018	15/11/2018	Ban hành chương trình môn học tin học thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Promulgating the program of informatics subject in the block of general subjects in the training program at intermediate and college levels
12/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	26/09/2018	15/11/2018	Ban hành chương trình môn học giáo dục thể chất thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Promulgating the physical education subject program in the block of general subjects in the training program at intermediate and college levels
13/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	26/09/2018	15/11/2015	Ban hành chương trình môn học pháp luật thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Promulgating the program of legal subjects in the block of general subjects in the training program at intermediate and college levels.
21/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	30/11/2018	15/01/2019	Quy định tiêu chí xác định chương trình chất lượng cao trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Prescribing criteria for determination of high-quality education programs at the intermediate diploma and associate degree level
23/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	06/12/2018	21/01/2019	Quy định về hồ sơ, sổ sách trong đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Regulations on records and documents in training at intermediate and college levels
24/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	06/12/2018	21/01/2019	Ban hành chương trình môn học giáo dục chính trị thuộc khối các môn học chung trong chương trình đào tạo trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng	Promulgating the political education subject program in the block of general subjects in the training program at intermediate and college levels

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
27/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	25/12/2018	15/02/2019	Quy định về quy chế đánh giá cấp thẻ kiểm định viên chất lượng giáo dục nghề nghiệp; quy trình, chu kỳ kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp	Regulations on assessment and issuance of vocational education quality accreditor cards; process and cycle of vocational education quality accreditation
28/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	25/12/2018	08/02/2019	Quy định chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho nhà giáo dạy trình độ trung cấp, dạy trình độ cao đẳng; mẫu và quy chế quản lý, cấp chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm dạy trình độ trung cấp, dạy trình độ cao đẳng	Prescribing pedagogical training programs for teachers of intermediate and college degrees; templates and regulations on management and granting of professional certificates of pedagogy for intermediate and college level teaching
32/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	26/12/2018	08/02/2019	Hướng dẫn việc tổ chức đào tạo nghề đối với lao động đang làm việc trong doanh nghiệp nhỏ và vừa	Guidelines for vocational training assistance for employees in small and medium-sized enterprises
33/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	26/12/2018	08/02/2019	Quy định về đào tạo trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp theo hình thức đào tạo từ xa, tự học có hướng dẫn	Regulations on training at college, intermediate and elementary levels in the form of distance training, guided self-study
38/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định tiêu chuẩn, định mức sử dụng diện tích công trình sự nghiệp thuộc lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp	Regulations on standards and norms for using areas of non-business facilities in the field of vocational education
40/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực nghệ thuật, mỹ thuật và ngôn ngữ	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of arts, fine arts and languages
41/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2019	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực báo chí, thông tin, kinh doanh và quản lý	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of journalism, information, business and management
44/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2019	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
				đăng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực máy tính và công nghệ thông tin	intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of computer and information technology
45/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng nhóm các ngành, nghề thuộc lĩnh vực công nghệ kỹ thuật kiến trúc, công trình xây dựng, cơ khí, điện, điện tử, truyền thông và hóa học	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of architectural technology and engineering, civil works, mechanics, electricity, electronics, communication and chemistry
46/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực vật liệu, luyện kim, sản xuất và công nghệ kỹ thuật khác	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of materials, metallurgy, manufacturing and other engineering technologies
48/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật điện, điện tử và viễn thông	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of electrical engineering, electronics and telecommunications
50/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực kỹ thuật mỏ và kỹ thuật khác	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of mine engineering and other techniques
52/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
				đăng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực nông, lâm nghiệp, thủy sản và thú y	programmes for training occupations in the field of agriculture, forestry, fisheries and veterinary
54/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực sức khỏe và dịch vụ xã hội	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of healthcare and social services
55/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực du lịch, khách sạn, thể thao và dịch vụ cá nhân	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of tourism, hospitality, sports and personal services
56/2018/TT-BLĐTBXH	MOLISA	28/12/2018	10/02/2019	Quy định khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng các ngành, nghề thuộc lĩnh vực dịch vụ vận tải, môi trường và an ninh	Prescribing the minimum levels of knowledge and competency requirements to be achieved by learners upon graduation from intermediate and college level VET programmes for training occupations in the field of transport services, environment and security
Decision					
630/QĐ-TTg	The Prime Minister	29/05/2012	29/05/2012	Phê duyệt Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020	Approving the Vocational Training Development Strategy for the 2011-2020 period
1600/QĐ-TTg	The Prime Minister	16/08/2016	16/08/2016	Phê duyệt Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2016-2020	Approving the National Target Program on building new rural areas for the 2016-2020 period
1982/QĐ-TTg	The Prime Minister	18/10/2016	18/10/2016	Phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam	Approval for Vietnam Qualifications Framework
899/QĐ-TTg	The Prime Minister	20/06/2017	20/06/2017	Phê duyệt Chương trình mục tiêu Giáo dục nghề nghiệp – Việc làm và An toàn lao động giai đoạn 2016-2020	Approving Target Program for Vocational Education, Employment and Occupational Safety during 2016-2020

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
522/QĐ-TTg	The Prime Minister	14/05/2018	14/05/2018	Phê duyệt đề án “Giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018-2025”	Approving the scheme “Vocational education and student stream orientation in general education for the 2018-2025 period”
1821/QĐ-LĐTBXH	MOLISA	19/12/2018	19/12/2018	Ban hành các chỉ số theo dõi, giám sát, đánh giá các hoạt động Giáo dục nghề nghiệp của dự án “Đổi mới và nâng cao chất lượng Giáo dục Nghề nghiệp” thuộc Chương trình Mục tiêu Giáo dục Nghề nghiệp – Việc làm – An toàn lao động giai đoạn 2016-2020	Promulgating indicators to monitor, supervise and evaluate Vocational Education activities of the project "Innovation and quality improvement of Vocational Education" under the Target Program of Vocational Education - Employment – Occupational Safety for the 2016-2020 period
1769/QĐ-LĐTBXH	MOLISA	25/11/2019	25/11/2019	Phê duyệt ngành, nghề trọng điểm; Trường được lựa chọn ngành, nghề trọng điểm giai đoạn 2016-2020 và định hướng đến năm 2025	Approving key industries, occupations; institution has been selected for key industries and occupations for the 2016 – 2020 period and orientation to 2025
2222/QĐ-TTg	The Prime Minister	30/12/2021	30/12/2021	Phê duyệt chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025, định hướng đến năm 2030	Approving digital transformation program in vocational education until 2025 and orientation until 2030
2239/QĐ-TTg	The Prime Minister	30/12/2021	30/12/2021	Phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045	Approving the vocational education and training development strategy for the period of 2021-2030, with a vision to 2045
Decree					
48/2015/NĐ-CP	The Government	15/05/2015	01/07/2015	Quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục Nghề nghiệp	Guidelines for Law on Vocational Education
14/2017/NĐ-CP	The Government	17/02/2017	17/02/2017	Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội	Functions, tasks, powers and organizational structure of the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs
24/2018/NĐ-CP	The Government	27/02/2018	15/04/2018	Quy định về giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực lao động, giáo dục nghề nghiệp, hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, việc làm, an toàn, vệ sinh lao động	Providing for settlement of complaints about and denunciations of labour, vocational education, Vietnamese guest workers, employment, occupational safety and hygiene
49/2018/NĐ-CP	The Government	30/03/2018	15/05/2018	Quy định về kiểm định chất lượng giáo dục nghề nghiệp	Vocational education accreditation

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

Reference number	Issued by	Issued on	Effective from	Vietnamese name	English name
15/2019/NĐ-CP	The Government	01/02/2019	20/03/2019	Quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật giáo dục nghề nghiệp	Guidelines for some articles and implementation of the Law on Vocational Education
Law					
74/2014/QH13	The National Assembly	27/11/2014	01/07/2015	Luật Giáo dục Nghề nghiệp	Law on Vocational Education
Integrated Document					
4986/VBHN-BLĐTBXH	MOLISA	23/11/2018	N/A	Hợp nhất Nghị định quy định điều kiện đầu tư và hoạt động trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp	Integrating the Decrees on investment and operation conditions in the field of vocational education
Resolution					
617-NQ/BCSĐ	MOLISA	28/12/2018	N/A	Tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đến năm 2021 và định hướng đến năm 2030	Continue to innovate and improve the quality of vocational education to 2021 and orientation to 2030

PHỤ LỤC 7. Danh mục chiến lược, đề án, chương trình và dự án thực hiện kèm theo Quyết định số 2239/QĐ-TTg

(On Strategy to develop vocational education and training in Vietnam period 2021-2030, with vision to 2045)

No.	Scheme/Program/Project	Host	Partner	Decision No./ Promulgation Time	Text Form/Product
Approved Schemes, Programs and Projects					
1	Implementation plan of Vietnam's National Qualifications Framework for vocational education qualifications in the period of 2021 - 2025	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	1232/QĐ-TTg dated 15/7/2021	Decision of the Prime Minister
2	Program "Strengthening legal dissemination and education in vocational education institutions in the period of 2022 - 2027"	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	1260/QĐ-TTg dated 19/7/2021	Decision of the Prime Minister
3	Program "Training and retraining to improve human resource skills to meet the requirements of the Fourth Industrial Revolution"	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	1446/QĐ-TTg dated 30/8/2021	Decision of the Prime Minister
4	Sub-project "Development of vocational education in poor and disadvantaged areas in the investment policy of the National Target Program for Sustainable Poverty Reduction in the 2021-2025 period"	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	24/2021/QH15 dated 28/7/2021	Resolution of the National Assembly
5	The content "Vocational training for rural workers" belongs to the investment policy of the National Target Program on building new rural areas for the period of 2021 - 2025.	Ministry of Agriculture and Rural Development	Related ministries, industries, and local governments	25/2021/QH15 dated 28/7/2021	Resolution of the National Assembly
6	Sub-project "Developing vocational education and creating jobs for workers in ethnic minority and mountainous areas under the National Target Program on socio-economic development in ethnic minority and mountainous areas period 2021 - 2030: Phase 1 from 2021 to 2025"	Committee for Ethnic Affairs	Related ministries, industries, and local governments	1719/QĐ-TTg dated 14/10/2021	Decision of the Prime Minister
7	The project "National center for high-quality vocational training and practice in the three regions of North, Central and South" belongs to the Medium-term public investment plan with state budget capital for the period 2021-2025".	Ministry of Planning and Investment	Related ministries, industries, and local governments	1535/QĐ-TTg dated 15/9/2021	Decision of the Prime Minister
8	Digital transformation in vocational education until 2025, orientation to 2030	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	2222/QĐ-TTg dated 30/12/2021	Decision of the Prime Minister

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

No.	Scheme/Program/Project	Host	Partner	Decision No./ Promulgation Time	Text Form/Product
Newly Issued Programs and Projects					
1	Public investment program "Synchronous investment in facilities, equipment and quality assurance conditions for high-quality vocational education institutions, approaching the level of ASEAN-4 and G20 countries"	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	2022-2023	Decision of the Prime Minister
2	Planning for the network of vocational education institutions for the period of 2021 - 2030, with a vision to 2045	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	2021-2022	Decision of the Prime Minister
3	Upgrading Vietnamese labor skills	MOLISA	Related ministries, industries, and local governments	2021-2022	Decision of the Prime Minister
4	Innovating and improving the quality of rural vocational training	MOLISA	Ministry of Agriculture and Rural Development, Vietnam Cooperative Union, Vietnam Farmers' Association and related ministries, industries, and local governments	2021-2022	Decision of the Prime Minister
5	Forecast of human resource demand through vocational education training in the period of 2021 - 2030, with a vision to 2045	MOLISA	Ministry of Planning and Investment, MOET and related ministries, industries, and organizations	2022-2023	Decision of the Prime Minister
6	Establishing a number of regional centers for high-quality vocational training and practice	MOLISA	Related ministries, industries, local governments and organizations	2022-2023	Decision of the Prime Minister
7	Vocational training to develop human resources in the collective and cooperative economic sector	Vietnam Union of Cooperatives	MOLISA, related ministries, industries, local governments and organizations	2022-2023	Decision of the Prime Minister

Source: Decision No. 2239/QĐ-TTg dated and took effective on December 30, 2021

PHỤ LỤC 8. Tiêu chuẩn Kỹ năng nghề Quốc gia Việt Nam (NOSS) tính đến tháng 7 năm 2021

No.	NOSS (VI)	NOSS (EN)
A. Occupation Group: Industry, Commerce and Service		
1	Cơ điện tử	Mechatronics
2	Thiết kế đồ họa	Graphic design
3	Công nghệ dệt	Textile technology
4	Công nghệ thông tin	Information technology
5	Sản xuất nước giải khát	Beverage production
6	Nguội chế tạo	Cool crafting
7	Vận hành sửa chữa thiết bị lạnh	Operation and repair of refrigeration equipment
8	Khoan thăm dò địa chất	Geological exploration drilling
9	Nguội lắp ráp cơ khí	Cool mechanical assembly
10	Vận hành thiết bị hóa dầu	Petrochemical equipment operating
11	Kiểm nghiệm bột giấy và giấy	Pulp and paper testing
12	Quản lý kinh doanh điện	Electricity business management
13	Luyện thép	Steelmaking
14	Vận hành thiết bị sàng tuyển than	Operation of coal screening equipment
15	Quản lý vận hành đường dây và trạm biến áp có điện áp 220kv trở lên	Management and operation of lines and substations with voltage of 220kv or above
16	Giám định khối lượng và chất lượng than	Coal quality and quantity inspection
17	Sửa chữa thiết bị mỏ hầm lò	Repair of mining equipment
18	Kỹ thuật Tua-bin hơi	Steam Turbine engineering
19	Thí nghiệm điện	Electrical test
20	Thương mại điện tử	Ecommerce
21	Vận hành bơm quạt, máy nén khí	Operation of fan pump, air compressor
22	Kỹ thuật lò hơi	Boiler engineering
23	Vận hành nhà máy thủy điện	Operation of hydroelectric plants
24	Vận hành và sửa chữa trạm thủy điện	Operation and repair of hydroelectric stations
25	Hệ thống điện	Electric system
26	Đo lường điện	Electrical measurement
27	Lắp đặt đường dây tải điện và trạm biến áp	Installation of power transmission lines and substations
28	Vận hành nhà máy nhiệt điện	Operation of a thermal power plant
29	Điện công nghiệp	Industrial Electrics
30	Công nghệ nhiệt luyện	Heat treatment technology
31	Công nghệ mạ	Plating technology
32	Sản xuất pin - ắc quy	Production of batteries accumulators
33	Sản xuất các chất vô cơ	Production of inorganic substances
34	Thí nghiệm các sản phẩm hóa dầu	Experiment with petrochemical products
35	Sản xuất phân bón	Fertilizer production
36	Chế biến dầu thực vật	Vegetable oil processing
37	Sửa chữa máy tính xách tay	Repair of laptop
38	Quản trị doanh nghiệp vừa và nhỏ	Medium and small enterprise administration
39	Điện tử công nghiệp	Industrial Electronics

40	Sản xuất bánh kẹo	Production of confectionery
41	Công nghệ sợi	Fiber Technology
42	Chế biến nông sản thực phẩm	Processing agricultural products and food
43	Sản xuất rượu bia	Alcohol production
44	Sửa chữa thiết bị máy	Repair of machine equipment
45	Sản xuất hàng may công nghiệp	Industrial sewing production
46	Đo đạc bản đồ	Cartography
47	Rèn, dập	Forging, stamping
48	Luyện gang	Iron
49	May công nghiệp	Industrial sewing
50	Vẽ và thiết kế trên máy tính	Draw and design on computer
51	Kiểm tra và phân tích hóa chất	Chemical testing and analysis
52	Thiết kế web	Web design
53	Kỹ thuật khai thác mỏ hầm lò	Underground Mining Techniques
54	Kỹ thuật xây dựng mỏ hầm lò	Mining Construction Techniques
55	Kỹ thuật cơ điện mỏ hầm lò	Underground Electro-Mechanical Engineering
56	Cắt gọt kim loại trên CNC	CNC metal cutting
57	Công nghệ thông tin (ứng dụng phần mềm)	Information technology (software application)
58	Kỹ thuật lắp đặt điện và điều khiển trong công nghiệp	Electrical installation and control technology in industry
59	Tiện vạn năng	Universal lathe
60	Sửa chữa máy may	Repair of sewing machines
61	Sản xuất thiết bị máy	Repair of sewing equipment
62	Cắt gọt kim loại – tiện	Metal cutting – turning
63	Sản xuất cao su	Rubber production
64	Khai thác và thu gom than cứng	Mining and collecting hard coal
65	Sửa chữa thiết bị điện tử và quang học	Repair of electronic and optical equipment
66	Chế tạo thiết bị cơ khí	Mechanical equipment manufacturing
67	Giúp việc gia đình	Housekeepers
68	Phay vạn năng	Universal milling
69	Vệ sinh lau dọn các công trình cao tầng	Cleaning high-rise buildings
70	Giải pháp phần mềm công nghệ thông tin	Information technology software solutions
71	Kết nối vạn vật - IOT	Internet – IOT
72	Lắp cáp mạng thông tin	Install information network cable
73	Robot di động	Mobile robot
74	Lập trình máy tính	Computer programming
75	Thiết kế kỹ thuật cơ khí - CAD	Mechanical engineering design - CAD
76	Quản trị mạng máy tính	Computer network administration
77	Thiết kế thời trang kỹ thuật số	Digital fashion design
78	Quản trị cơ sở dữ liệu	Database administration
79	Phay CNC	CNC milling
80	Tiện CNC	CNC lathe
81	Bảo trì máy CNC	CNC machine maintenance
82	Công nghệ nước	Water technology
83	Tự động hóa công nghiệp	Industrial automation

84	Công nghệ thời trang	Fashion technology
85	Sản xuất cơ khí	Mechanical manufacturing
B. Occupation Group: Transportation		
1	Lắp đặt cầu	Bridge installation
2	Vận hành máy thi công mặt đường	Road machinery operator
3	Vận hành máy ủi, xúc, san	Operating bulldozers, excavators, sanders
4	Vận hành cần trục	Crane operator
5	Xây dựng công trình thủy	Construction of water works
6	Quản trị kinh doanh vận tải đường thủy nội địa	Inland waterway transport business management
7	Công nghệ ô tô	Automotive Technology
8	Phóng dạng và gia công khuôn dưỡng tàu thủy	Forming and processing ship maintenance molds
9	Trắc địa công trình	Geodetic works
10	Thí nghiệm và kiểm tra chất lượng cầu đường bộ	Road-bridge quality testing and evaluation
11	Công nghệ sản xuất bê tông nhựa nóng	Technology of producing hot asphalt concrete
12	Quản trị kinh doanh vận tải đường bộ	Road transport business administration
13	Gia công lắp ráp hệ thống ống tàu thủy	Processing and assembling ship's pipe system
14	Gia công lắp ráp hệ thống nội thất tàu thủy	Processing and assembling ship interior systems
15	Xây dựng và bảo dưỡng công trình giao thông đường sắt	Construction and maintenance of railway traffic works
16	Quản trị kinh doanh vận tải đường sắt	Railway transport business administration
17	Điều khiển phương tiện thủy nội địa	Inland waterway vehicle control
18	Kiểm soát không lưu	Air traffic control
19	Tiếp viên hàng không	Flight attendant
20	Kiểm tra soi chiếu an ninh hàng không	Aviation security screening
21	Kỹ thuật thiết bị thông tin hàng không	Engineering of aeronautical information equipment
22	Đặt chỗ bán vé	Ticket Reservations
23	Kỹ thuật dẫn đường hàng không	Aeronautical engineering
24	Xây dựng cầu đường bộ	Road bridge construction
25	Khai thác máy tàu thủy	Ship engine exploitation
26	Điều khiển tàu biển	Ship control
27	Lắp ráp hệ thống động lực tàu thủy	Assembling ship propulsion system
28	Thông tin tín hiệu đường sắt	Railway signal information
29	Công nghệ chế tạo và bảo dưỡng đầu máy	Technology for manufacturing and maintaining locomotives
30	Làm thủ tục hàng không tại cảng hàng không	Airline procedures at the airport
31	Quản trị kinh doanh vận tải biển	Shipping Management
32	Bảo đảm an toàn hàng hải	Maritime safety assurance
33	Bảo vệ môi trường biển	Protect marine environment
34	Vận tải hàng hóa thuộc dịch vụ vận tải đường sắt	Transport of goods under the railway transport service
35	Công nghệ sửa chữa ô tô	Automotive repair technology
C. Occupation Group: Agriculture		
1	Kiểm nghiệm chất lượng lương thực thực phẩm	Food quality testing
2	Kiểm nghiệm đường mía	Test of cane sugar
3	Vận hành và sửa chữa trạm bơm điện	Operation and repair of electric pump station

4	Chế biến và bảo quản thủy sản	Processing and preserving seafood
5	Mộc mỹ nghệ	Fine art carpentry
6	Mộc dân dụng	Civil woodworks
7	Xây dựng và hoàn thiện công trình thủy lợi	Construction and completion of irrigation works
8	Bảo vệ thực vật	Plant protection
9	Lâm sinh	Forestry Culture
10	Chăn nuôi gia súc, gia cầm	Breeding livestock and poultry
11	Thú y	Veterinary
12	Nuôi trồng thủy sản nước ngọt	Freshwater aquaculture
13	Nuôi trồng thủy sản nước mặn, nước lợ	Aquaculture in salt water, brackish water
14	Khai thác thủy sản biển	Seafood exploitation
15	Quản lý khai thác công trình thủy lợi	Management and exploitation of irrigation works
16	Trồng cây thuốc lá	Planting tobacco plants
17	Trồng cây cao su	Planting and tending rubber trees
18	Trồng cây cà phê	Planting and tending coffee trees
19	Chế biến mủ cao su	Latex processing
20	Vận hành máy nông nghiệp	Agricultural machine operation
21	Cơ điện nông thôn	Rural electro-mechanical engineering
22	Sản xuất hàng mây tre đan	Production of bamboo and rattan goods
23	Trồng lúa	Rice planting
24	Trồng đậu, đỗ	Planting beans and peas
25	Trồng rau	Vegetable planting
26	Trồng cây ăn quả	Planting fruit trees
27	Kỹ thuật dâu tằm tơ	Silk mulberry technique
28	Chế biến rau quả	Processing vegetables
29	Công nghệ sản xuất đường mía	Cane sugar production technology
30	Phòng và chữa bệnh thủy sản	Prevention and treatment of aquatic diseases
31	Công nghệ sản xuất ván nhân tạo	Technology for manufacturing artificial boards
32	Đúc, dát đồng mỹ nghệ	Casting, inlaid bronze art
33	Vận hành sửa chữa máy tàu cuốc	Operation and repair of dredger engine
D. Occupation Group: Construction		
1	Nề - Hoàn thiện	Masonry – finishing
2	Cốp pha – Giàn giáo	Formwork – Scaffolding
3	Cốt thép – Hàn	Steel reinforcement – welding
4	Bê tông	Concrete
5	Sản xuất gốm thô	Raw ceramic production
6	Sản xuất gạch Ceramic	Ceramic tile production
7	Sản xuất sứ vệ sinh	Production of sanitary ware
8	Sản xuất kính	Glass production
9	Quản lý cây xanh đô thị	Urban green tree management
10	Chạm khắc đá	Stone carving
11	Mộc xây dựng và Trang trí nội thất	Construction carpentry and interior decoration
12	Cấp nước	Water supply
13	Thoát nước	Drainage
14	Lắp đặt đường ống nước	Installation of water pipes

15	Kỹ thuật lắp đặt ống công nghệ	Installation of pipelines
16	Vận hành thiết bị sản xuất xi măng	Operating cement production equipment
17	Sửa chữa máy thi công xây dựng	Repair of construction machines
18	Gia công lắp dựng kết cấu thép	Fabrication and erection of steel structures
19	Lắp đặt điện công trình	Construction electrical installation
20	Quản lý khu đô thị	Urban area management
21	Hàn	Welding
22	Vận hàng máy xây dựng	Transporting construction machines
23	Vận hành Nhà máy xử lý chất thải rắn	Operation of Solid Waste Treatment Plant
24	Điện dân dụng	Civil electricity
25	Kỹ thuật sơn mài và khảm trai	Lacquer and mosaic techniques
26	Khoan đào đường hầm	Drilling tunnels
27	Phân tích cơ lý – hóa xi măng	Physico-chemical analysis of cement
28	Giám sát thi công công trình xây dựng dân dụng và công nghiệp	Supervision of civil and industrial construction works
29	Mộc nội thất	Interior carpentry
30	Ốp lát tường và sàn	Wall and floor tiling
E. Tourism and Hospitality		
1	Dịch vụ Nhà hàng	Restaurant services
2	Kỹ thuật chế biến món ăn	Cooking techniques
3	Quản trị Khách sạn	Hotel management
4	Quản trị Khu Resort	Resort area management
5	Quản trị Dịch vụ giải trí, thể thao	Management of entertainment and sports services
6	Hướng dẫn du lịch	Tourist guide
7	Quản trị Lữ hành	Tour management
8	Quản trị du lịch MICE	MICE tourist management
9	Phục vụ buồng	Room services
10	Lễ tân	Receptionist
F. Occupation Group: Communication		
1	Lắp đặt thiết bị đầu cuối viễn thông	Installation of telecommunications terminal equipment
2	Bảo dưỡng trạm thu phát sóng vô tuyến	Maintenance of radio transceiver stations
G. Occupation Group: Others		
1	Chăm sóc sức khỏe và công tác xã hội	Health care and social work
2	Chăm sóc sắc đẹp	Beauty care
3	Chăm sóc da	Skin care
4	Thiết kế các kiểu tóc	Hair style design

Source: Decision 1169/QĐ-LĐTĐBXH issued on 20 August 2019; Website of Department of Skills Development - <http://kynangnghe.gov.vn/>; Circular 13/2014/TT-BXD issued on 24 April 2013; Circular 13/2014/TT-BXD issued on 29 August 2014; Circular 05/2012/TT-BNNPTNT issued on 19 January 2012; Circular 42/2014/TT-BNNPTNT issued on 18 November 2014; Circular 46/2013/TT-BNNPTNT issued on 6 November 2013; Decision 1383/QĐ-LĐTĐBXH issued on 31 August 2017; Decision 1856/QĐ-BTTTT issued on 10 December 2014; Circular 01/2014/TT-BVHTTDL issued on 15 January 2014;

PHỤ LỤC 9. So sánh Khung trình độ Việt Nam (VQF) với Khung tham chiếu trình độ ASEAN (AQRF) và Khung trình độ Châu Âu (EQF)

Agenda	Vietnamese Qualifications Framework (VQF)	Asean Qualifications Reference Framework (AQRF)	European Qualifications Framework (EQF)
Structure	The VQF includes eight learning outcomes-based levels. The requirements of knowledge, skill, autonomy and individual responsibility increase from level 1 to level 8. The VQF acts as a benchmark for the level of learning recognized in the national qualifications system, and an indication of volume and type of learning	The AQRF is well-defined by eight learning outcomes-based levels. Level descriptors show how expectations of knowledge and skills, application and responsibilities increase as learners progress from level 1 to level 8. The AQRF act as a benchmark for the level of any learning recognized in a qualification or defined in a National Qualifications Framework (NQF) linked to the AQRF	The EQF is defined by eight learning outcomes-based levels. The expectations of knowledge, skills, responsibility and autonomy ascend gradually from level 1 to level 8. These levels, along with the descriptors, function as a translation grid and make it possible to compare qualifications from different countries and institutions.
Learning outcome standards	<p>(1) Practical knowledge and theoretical knowledge</p> <p>(2) Cognitive skills, professional practice skills, and communication and behavioral skills</p> <p>(3) Degree of autonomy and personal responsibility in applying knowledge and skills to perform professional tasks</p>	<p>(1) Knowledge (such as facts and theories) and Skills (such as practical and cognitive skills)</p> <p>(2) Application (the context in which the knowledge and skills are used in reality) and Responsibilities (the level of independence, including the capacity to make decisions and the responsibility for oneself and others)</p>	<p>(1) Knowledge: theoretical and/or factual</p> <p>(2) Skills: cognitive (related to the use of logical, intuitive and creative thinking) and practical (related to manual dexterity and the use of methods, materials, tools and instruments)</p> <p>(3) Responsibility and Autonomy: the ability of applying knowledge and skills autonomously and with responsibility</p>
Quality based on	Practices of Vietnamese bodies and learning institutions	Common application of the 11 referencing criteria, and formalities and the forcefulness of the referencing process linking NQF levels to the AQRF levels	Common application of the 10 referencing criteria

Source: Decision No.1982/QĐ-TTg on Approval for Vietnamese Qualifications Framework by the Prime Minister on 18 October 2016; Asean Qualifications Reference Framework (AQRF) Referencing guideline, August 2020; Asean Qualifications Reference Framework (AQRF) Referencing guideline, August 2020

PHỤ LỤC 10. Tiêu chí công nhận của HCERES, Đánh giá AUN-QA và Tiêu chuẩn công nhận của Việt Nam về Giáo dục nghề nghiệp

• **The Accreditation Criteria of HCERES**

No.	Area	Accreditation Criterion
For the accreditation of foreign institutions		
1	Strategy and Governance	<ul style="list-style-type: none"> - Governance strategy fits to institution's environment and identity - Clear and effective internal organizational structure - There is the participation of institution's stakeholders in its governance
2	Research and Teaching	<ul style="list-style-type: none"> - Research and teaching policies are suitable with institution's strategy and the demand of the socioeconomic and cultural environment - Study programmes are matched and coordinated with the institution's research activities - Clear programme, student admission, progress and qualification procedures
3	Student Academic Pathways	<ul style="list-style-type: none"> - Learning resources and the life quality of students are cared to make sure that all of them are well-informed and offered full services throughout their academic careers. - Students must have a chance to join in governance structures
4	External Relations	<ul style="list-style-type: none"> - Designing and establishing an effective partnership policy to create added value for the institution - The institution's external relations have been structured as well as internationalization mechanisms have been developed to adapt to institution's strategy
5	Management	<ul style="list-style-type: none"> - Human, budgetary and financial resources are managed and organized well and effectively to so they could be adapted to the institution's strategy and multiyear planning. - There is a suitable and effective IT system - The institution's assets are well managed and famous
6	Quality and Ethics	<ul style="list-style-type: none"> - A quality policy is defined for all of institution's missions and continuously improved. - The institution upholds ethical values and professional standards. Those values and standards are applied in institution's day-to-day operations.
For the accreditation of foreign bachelor's and master's degree study programmes		
1	Aims of the Study Programme	<ul style="list-style-type: none"> - The aims related to knowledge and skills to be acquired of the study programme are well defined and communicated. - Outcomes in terms of job opportunities and further studies are informed fully to students and other stakeholders
2	Position of the Study Programme	<ul style="list-style-type: none"> - A comprehensive positioning including a clear connection with research, scholarly partnerships, national and/or international partnerships and/or with the economic and social world has been set to fit the study programme's objectives
3	Study Programme Teaching Structure	<ul style="list-style-type: none"> - The study programme contains a set of coherent and suitable teaching units which let students to obtain useful additional skills for employment or further study - Internships and projects, TICE (Technologies de l'Information et de la Communication dans l'Enseignement = Information and Communication Technologies in Education) and education innovations are included in the study programme curriculum - The study programme allows student to be ready with the international environment.
4	Study Programme Management	<ul style="list-style-type: none"> - The study programme is carried out by a formally recognized and effective teaching team including stakeholder and student participation - The study programme is implemented by an educational team which benefits from clear and updated data - Checking knowledge methods are clearly specified and transferred to students - Teaching and practical professional units are stated in terms of skills - There are anti-fraud measures

Source: Hceres website - <https://www.hceres.fr/en/evaluation-and-accreditation>

• **AUN-QA Assessment**

No.	Category	Criteria
At programme level (version 4.0)		
1	Expected Learning Outcomes	<ul style="list-style-type: none"> - The expected learning outcomes are fittingly formulated consistent with an established learning taxonomy, the university's vision and mission as well as well-known to all stakeholders - The expected learning outcomes for all courses are fittingly formulated and are associated to the expected learning outcomes of the programme - The expected learning outcomes contains both generic outcomes and subject specific outcomes - The requirements of the stakeholders, especially the external stakeholders are gathered and reflected in the expected learning outcomes - The expected learning outcomes are achieved by the students when they graduate
2	Programme Structure and Content	<ul style="list-style-type: none"> - The programme and all its courses are comprehensive, up-to-date and provided and transferred to all stakeholders - The curriculum design is constructively aligned with achieving the expected learning outcomes - The design of the curriculum must contain feedback from stakeholders, especially external stakeholders - The contribution of each course into achieving the expected learning outcomes is clear - The curriculum has option(s) for students to chase major and/or minor specializations - The curriculum is reviewed periodically following an established procedure, relevant to industry and remains up-to-date
3	Teaching and Learning Approach	<ul style="list-style-type: none"> - The educational philosophy is shown clearly, transferred to all stakeholders, and reflected in the teaching and learning activities - The teaching and learning activities permit students to join in the learning process responsibly - The teaching and learning activities include active learning by the students - Promoting learning, learning how to learn and inspiring motivations for students about life-long learning - Inculcating in students, new ideas, innovation, creative thought and an entrepreneurial mindset - The teaching and learning processes are continuously improved to make sure that they are relevant to the needs of industry and the expected learning outcomes
4	Student Assessment	<ul style="list-style-type: none"> - A variety of assessment methods are used and constructively aligned to achieving the expected learning outcomes and the teaching and learning objectives - The assessment and assessment-appeal policies are explicit, informed students and applied consistently - Student progression and degree completion assessment standards and procedures are explicit, informed clearly students and applied consistently - The assessment methods including marking schemes, rubrics, regulations and timelines are shown to make sure reliability, validity, and fairness in assessment - The assessment methods measure the achievement level of the expected learning outcomes

		<ul style="list-style-type: none"> - Feedback of student assessment is provided in a timely manner - The student assessment and its processes are continuously reviewed and improved to make sure their relevance to industry's demands and the expected learning outcomes
5	Academic Staff	<ul style="list-style-type: none"> - Academic staff planning is implemented effectively to make sure that the quality and quantity of the academic staff satisfy the requirements for education, research and service - Staff workload is measured and supervised to improve the quality of education, research and service - The competences of the academic staff are determined, reviewed and multiway communicated - The duties have been allocated based on the academic staff's qualifications, experience and aptitude - The promotion of the academic staff is based on their contribution and achievement in teaching, research and service - The rights, benefits, roles and other responsibilities of the academic staff, including professional ethics and their academic freedom, are defined clearly and understood - The training and developmental demands of the academic staff are systematically identified and satisfied appropriately - Performance management is carried out to assess teaching and research quality of academic staff
6	Student Support Services	<ul style="list-style-type: none"> - The admission policy, criteria and procedures are clearly defined, published and updated - Academic and non-academic support services planning are implemented to make sure sufficiency and quality of support services - A tracking system for student progress, academic performance, and workload monitoring exist. And feedback to students and corrective actions are made if needed - Co-curricular activities, competitions and other student support services are available to improve learning experience and employability - The recruitment requirements of the support staff are defined clearly and continuously reviewed to ensure the relevance to stakeholders needs - Student support services must be evaluated and improved
7	Facilities and Infrastructure	<ul style="list-style-type: none"> - Sufficient physical resources to deliver the curriculum - The laboratories and equipment are updated, readily available and deployed effectively - Library is digitalized, consistent with progress in information and communication technology - The information technology system is set up - A highly accessible information technology infrastructure is provided to meet the needs of information exploiting of the campus community - The health, safety and environmental standards and access for people having special needs are defined and carried out - A social, physical and psychological environment which is conducive for education, research and personal wellbeing is provided - The competences of the support staff are identified and reviewed regularly to meet stakeholder needs - The quality of the facilities must be evaluated and improved

8	Output and Outcomes	<ul style="list-style-type: none"> - The pass rate, dropout rate and average learning time to graduate are established, supervised and benchmarked for enhancement - Employability, self-employment and entrepreneurship as well as advancement for further studies are established, supervised and benchmarked for enhancement - Research and creative work output and activities implemented by the academic staff and students are established, supervised and benchmarked for enhancement - Data provided to show directly the success of the programme outcomes, are established and supervised - Satisfaction level of the several stakeholders is established, supervised and benchmarked for enhancement
For institutional level		
1	Strategic QA	<ul style="list-style-type: none"> (1) Vision, mission and culture (2) Governance (3) Leadership and management (4) Strategic management (5) Policies for education, research and service (6) Human resources management (7) Financial & physical resources management (8) External relations & networks
2	Systemic QA	<ul style="list-style-type: none"> (9) Internal quality assurance system (10) Internal and external QA assessment (11) IQA information management (12) Quality enhancement
3	Functional QA	<p>Education</p> <ul style="list-style-type: none"> (13) Student recruitment and admission (14) Curriculum design and review (15) Teaching and learning (16) Student assessment (17) Student services and support <p>Research</p> <ul style="list-style-type: none"> (18) Research management (19) Intellectual property management (20) Research collaboration and partnerships <p>Service</p> <ul style="list-style-type: none"> (21) Community engagement and service
4	Results	<ul style="list-style-type: none"> (22) Educational results (23) Research results (24) Service results (25) Financial & market results

Source: Guide to AUN-QA Assessment at Institutional Level – Version 2.0, June 2016; Guide to AUN-QA Assessment at Programme Level – Version 4.0, August 2020

• **Vietnamese Accreditation Standards for TVET**

No.	Category	For Elementary Level/Vocational Centres	For Intermediate and College Level
1	Accreditation Criteria at Institutional Level	(1) Objectives, mission, organization and management (2) Training activities (3) Teachers, managers, officials and employees (4) Programmes and Textbooks (5) Training facilities and equipment (6) Financial management (7) Support services for learners (8) Monitoring and evaluating quality	(1) Objectives, mission, organization and management (2) Training activities (3) Teachers, managers, officials and employees (4) Programmes and textbooks (5) Facilities, training equipment and libraries (6) Scientific research, technology transfer and international cooperation (7) Financial management (8) Support service for learners (9) Quality monitoring and evaluating
2	Accreditation Criteria at Programme Level	(1) Objectives and finances (2) Training activities (3) Teachers, administrators and employees (4) Programs and textbooks (5) Training facilities and equipment (6) Support services for learners (7) Quality monitoring and evaluation	(1) Objectives, management and finance (2) Training activities (3) Teachers, administrators and employees (4) Programs and textbooks (5) Facilities, training equipment and libraries (6) Support services for learners (7) Quality monitoring and evaluation

Source: Circular 15/2017/TT-BLDTBXH, issued on 08 August 2017, by MOLISA, regulating the accreditation criteria and standards for VET programmes at the elementary, intermediate and college levels

PHỤ LỤC 11. Danh sách hợp tác giữa các trường Đại học của Việt Nam với Nhật Bản

No.	Programs	Program content
1	Vietnam Japan University (VJU) (a member of VNU-HN) (2015)	An initiative between Vietnam and Japan based on agreement between 2 Prime Ministers after 40 years of diplomatic relations between 2 countries. VNU-HN and JICA became 2 key stakeholders to develop the project (2015) VJU focuses on 3 educational areas: sustainable development, engineering and technology, and public policy. Education programs: Bachelor Programs: Japanese studies; Computer Science and Engineering Master Programs: Climate change & Development; Business Administration; Public Policy; Global Leadership; Area Studies; Environmental Engineering; Infrastructure Engineering; Nanotechnology
2	VNU-Hanoi (not included VJU)	University: Chuo University, Daito Bunka University, Ehime University, Ibaraki University, Kansai University, Kanazawa University, Kyoto University, United Nations University, Meijo University, Fukuoka Women University, Osaka Foreign Language University, Tokyo Foreign Language University, Osaka University, Osaka Prefecture University, Okayama University, Tohoku University, Tokyo University, Showa University, Senshu University, Osaka Medical University, Kumamoto Institute Fund: Fujitsu Fund, Nippon Fund, Sanwa Fund, Yamada Fund Japan Institute for Science & Technology (JAIST)
3	VNU-HCMC	University: Ochanomizu University, Osaka University, University of Tsukuba, Yamagata University, Toyohashi University of Technology, University of the Ryukyus, Japan Advanced Institute of Science and Technology, Osaka Prefecture University, Kobe University, Dohto University, Waseda University, Tokai University, Toyo University, Shibaura Institute of Technology, Kanda University of International Studies, Aichi Shukutoku University, Nagoya University of Commerce & Business, Osaka Sangyo University, Kansai Gaidai University, Kyoto Institute of Technology, Kyoto Notre Dame University, Ritsumeikan Asia Pacific University, Kansai University of International Studies
4	Hanoi University of Science & Technology (HUST)	University (34 partners): Tohoku University, Akita University, Yamagata University, Utsunomiya University, Gunma University, Tokyo Institute of Technology, Shinshu University, Nagoya Institute of Technology, Gifu University, Kyoto University, Kyoto Institute of Technology, Nagaoka University of Technology, Japan Advanced Institute of Science and Technology, Kobe University, Okayama University, Kochi University, Kyushu Institute of Technology, The University of the Ryukyus, Osaka Prefecture University, The University of Aizu, Keio University, Shibaura Institute of Technology, Tokai University, Meijo University, Toyota Technological, ... Institute, Kansai University, Ritsumeikan Asia Pacific University
5	Foreign Trade University (FTU)	University (36 universities): Kobe University, Kagoshima University, Kansai University, Momoyama Gakuin University, University of Marketing and Distribution Sciences, Asia University, Osaka University of Economics, Osaka International University, Ritsumeikan Asia Pacific University, Nagoya University of Foreign Studies, Aomori Chuo Gakuin University, ...

6	Can Tho University	University (23 universities): Tokyo University of Agriculture and Technology, Kyushu University, Sophia University, ...
7	Da Nang University	University: Gifu University, Nagaoka University of Technology, Kumamoto University, Osaka Prefecture University, J. F. Oberlin University, Haboromo University of International Studies
8	Thai Nguyen University of Technology	University: The University of Tokyo; Nagaoka University, Saitama University
9	Hanoi University of Agriculture	University: Yamagata University, The University of Tokyo, Chiba University, Kyoto University, Kobe University, Yamaguchi University, Saga University, Kyushu University, University of Miyazaki, Kagoshima University, The University of the Ryukyus, Tokyo University of Agriculture
10	University of Agriculture and Forestry in HCMC	University: The University of Tokyo, Kobe University, Hiroshima University, Ehime University, Kyushu University, Saga University
11	University of Agriculture and Forestry in Hue University	University: Obihiro University of Agriculture and Veterinary Medicine, Tokyo University of Agriculture and Technology, Kyoto University, Okayama University, Tottori University, Kumamoto University, University of Shizuoka, Waseda University, Chuo University, Nippon Veterinary and Life Science University, Ritsumeikan Asia Pacific University
12	Vietnam Water Resources University	University: Kyushu University, Tohoku University
13	Vietnamese Academy of Science and Technology	University: The University of Tokyo, Tohoku University, Osaka University, Nagoya Institute of Technology, Japan Advanced Institute of Science and Technology, Osaka Prefecture University, Kyoto Institute of Technology
14	Hanoi Medical University	University: The University of Tokyo, Kanazawa University, Kyoto University, Kyoto Institute of Technology, Kobe University, Shimane University, Oita University, Kagoshima University, Aichi Gakuin University
15	FPT University	University: Shinshu University, Kyushu Institute of Technology, The University of Aizu, Wakkanai Hokusei Gakuen University

PHỤ LỤC 12. So sánh 3 mô hình trường đại học (FULBRIGHT - FPT - PHENIKAA)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
Establishment	<p>Year of establishment: 2016</p> <p>Fulbright's origin story dates to the establishment of the Fulbright Economics Teaching Program (FETP), now the Fulbright School of Public Policy and Management (FSPPM), in 1994 by the Harvard Vietnam Program. Powered by funding from the U.S. Department of State, FETP built a reputation as a center of excellence in public policy research and teaching in Vietnam.</p>	<p>Year of establishment: 2006</p> <p>A member unit of FPT Corporation, a pioneer in the field of information technology</p>	<p>Year of establishment: 2007</p> <p>A member of Phenikaa Group (- Vietnam's leading industrial corporation - in 2017)</p>
Model	<p>An independent university with 100% foreign investment under the sponsorship of the US Government, operating not for profit</p>	<p>FPT University is a private university founded by 100% capital from FPT Corporation</p>	<p>Phenikaa University is a private university founded by 100% capital from Phenikaa Corporation.</p>
Strategy, Vision and Objectives	<p>Fulbright University Vietnam strives to close the gap between higher education and Vietnam's greatest needs.</p> <p>Fulbright's undergraduate and graduate programs reimagine the university in Vietnam, building the next generation of Vietnamese leaders equipped with the skills to tackle global challenges.</p>	<p>Mission: The University provides global competitive advantages to massive learners and contributes for the expansion of national intellectual border.</p> <p>Vision [Industry Relevant – Global – Smart Education – Mega (iGSM)]: To become a Mega internationalized education system, to meet the needs of the society, and to base on state of the art education technology.</p> <p>Cultures & Values: Respect individual – Innovative spirit – Team spirit – Objectivity – Exemplarity – Wisdom, Doing differently makes it better, Authentic learning, Authentic testing, Authentic success</p> <p>Philosophy: Education is the process of organizing and managing students' self-learning.</p> <p>This mission is accomplished by offering quality curricula that are delivered by qualified, involved faculty dedicated to improvement processes in order to prepare the graduates to contribute to the world of knowledge economy.</p>	<p>Vision</p> <p>To become a multidisciplinary University that is excellent in training, research, career development, and incubation of talents and freedom of creativity, relevant to developmental needs, and creates new values for the community.</p> <p>To be ranked among the Top 100 best universities in Asia within the next two decades.</p> <p>Mission</p> <p>Train and provide high-quality human resources on the basis of scientific research, technological development, and practice.</p> <p>Facilitate an environment for both professional research and freedom of creativity for individuals to achieve breakthroughs in science, technology, and socio-economic development.</p>

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
Master Plan	<p>On June 6, 2019, in Ho Chi Minh City, Fulbright University Vietnam held the ground-breaking ceremony, students will move to the headquarters in 2022.</p> <p>In 25 years, Fulbright University Vietnam will be the top choice for students in Vietnam and across Asia. Fulbright’s students will represent the full regional, disciplinary, socio-economic and gender diversity we deeply value</p>	N/A	<p>PHENIKAA University was built on a scale of about 13 hectares in Ha Dong District, Hanoi with an investment capital of phase 1 (2018-2020) of VND 1600 billion. The university aims to be in the Top 100 best universities in Asia within 2 decades</p>
Stakeholders/ Supporting parties	<ul style="list-style-type: none"> - The Trust for University Innovation in Vietnam, an American nonprofit corporation, was established to sponsor and shepherd the idea of setting up this school. - After donating 15 hectares of land for our future campus in Ho Chi Minh City’s District 9, the Vietnamese government granted Fulbright our operating license in 2017. - Receiving generous support from the Department of State Bureau for Educational and Cultural Affairs and the United States Agency for International Development to advance the University’s mission and goals. 	N/A	N/A
Governance & operation	<p>On May 16, 2016, Fulbright University Vietnam officially received the establishment decision of the Prime Minister under Decision No. 819/QD-TTg</p> <p>Fulbright University Vietnam (FUV) is allowed to organize training activities according to Decision No. 1943/QD-BGDĐT dated June 2, 2017 of the Ministry of Education and Training.</p>	<p>FPT University was established on September 8, 2006 under Decision No. 208/2006/QD-TTg of the Prime Minister and operates under the Regulation on organization and operation of a private university under Decision No. 61. /2009/QD-TTg issued on 17/4/2009 by the Government.</p>	<p>Pursuant to Decision No. 70/2014/QD-TTg dated December 10, 2014 of the Prime Minister on the promulgation of the university charter</p> <p>The school was established in 2007 under Decision No. 1368/QD-TTg dated 10/10/2007 of the Prime Minister; became a member of Phenikaa Group in 2017; By November 2018, Thanh Tay University was renamed Phenikaa University according to Decision No. 1609/QD-TTg dated November 21, 2018 of the Prime Minister.</p> <p>Pursuant to Decision No. 03/QD-DHP-HDQT dated September 22, 2019 of the Board of</p>

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
			Directors on promulgating regulations on organization and operation of Phenikaa School
Consortium	N/A	Currently, FPT University has implemented a cooperation program with 65 schools in 27 countries around the world and continues to expand	P2A - Non-profit Student Exchange Network of Southeast Asian Countries (Passage to ASEAN) ATU-Net - Asia Technological University Network : Universities from 15 Asian countries VOHUN – Vietnam One Health University Network (Vietnam One Health University Network): Consists of more than 20 member universities in the fields of health sciences
Campus	15-hectare land in High-Tech Park District 9	About 30km from Hanoi city center, FPT University is located on Km 29 Thang Long Boulevard, Thach That District, Hanoi. 7 floors with a total usable area of 11,065 m ²	Located in Yen Nghia, Ha Dong District, Hanoi with an area of 14,000m ² . total investment amounts up to 1,600 billion VND
Program development	Bachelor program: 04 programs Master program: 05 programs	4 majors training	Bachelor: 32 programs Master: 7 programs Doctor: 4 programs
Training programs	Education program Bachelor Optional Bridge Program (7 weeks) Arts and Humanities (Art and Media Studies, Vietnam Studies, Literature). Social Sciences (History, Economics, Anthropology, Psychology, Vietnam Studies). Sciences and Engineering (Natural Sciences, Engineering). Mathematics and Computing (Mathematics, Statistics, Computer Science, Data Science).	Bachelor program (4 year) - Business Administration - Finance and Banking - International Business - Hospitality Management	Bachelor program - English language - Korean language - Chinese language - Business Administration - Accounting - Finance – Banking - Human Resource Management - Economic Law - Biotechnology - Environmental Science

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
<p>Fulbright School of Public Policy and Management (FSPPM) Master in Public Policy (Policy Analysis) Master in Public Policy (Leadership & Management) Executive Programs in Leadership and Management Vietnam Executive Leadership Program</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Chemical Engineering - Material Technology (Advanced Materials and Nano Nano) - Materials technology (Intelligent materials and artificial intelligence) - Computer Science - Information Technology - Information Technology Vietnam - Japan - Automotive Engineering - Automotive Engineering (Automotive Mechatronics) - Mechatronic Engineering - Mechanical Engineering - Engineering control and automation - Control and automation engineering (Artificial Intelligence Robot) - Electronic engineering - telecommunications - Biomedical Engineering - Pharmacology - Nursing - Medical Laboratory Technique - Rehabilitation Engineering - Tourism (Tourism Management) - Hotel Management - Physics - Business Administration (Affiliate Andrews University) Master programs - Nursing - Mechanical Engineering - Chemical Engineering - Materials science - Business Administration - Economic management - Computer Science

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
			<ul style="list-style-type: none"> - Pharmacology and Clinical Pharmacology Doctor - Theoretical Physics and Mathematical Physics - Materials science - Mechanical Engineering - Chemical Engineering
Training duration	Bachelor programs: 4 years Master program: 15 months	Bachelor: + 9 semesters + 4 months/ 1 semester English Preparatory Program + 6 level + 2 months/ 1 level + For students who do not have enough English proficiency equivalent to TOEFL iBT 80 or IELTS (Academic) 6.0 or equivalent. Students who have obtained official certificates according to the above standards are exempt from this program. Other students are assigned to study levels corresponding to their level through a placement test at the beginning of the course held before the opening ceremony. Students need to achieve the highest level of English before starting the full-time program.	Bachelor program: 4 years Master program: 2 years Doctor program: 3 years
Tuition fee	<i>Bachelor program:</i> + Tuition: 467,600,000 VND/ year + Fulbright dormitory fee (if any): VND 58,450,000/ year <i>Master program (Harvard):</i> + 508 million VND/ year	Bachelor program + 25,3 million VND/semester English Preparatory Program +10,350,000 VND/level	Bachelor program + 20 million → 32 million VND/year + Training association with Andrews University (USA): 88 million VND/ year Master program: + 50 million -> 70 million VND/1 course/ 2 year Doctor program: + 30 million/ year
Flying faculty	30% lecture is foreign people	Foreign lecturers and experts will account for a significant proportion at FPT University. In charge of English and Japanese subjects, he is a foreigner with	Vietnamese lecturers will take charge of general subjects, basic subjects and some specialized subjects. Foreign lecturers will

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
		more than five years of experience in teaching and teaching management.	teach specialized subjects. The ratio of Vietnamese lecturers to foreign lecturers is 75%/25%.
Accreditation	<p>The Master of Public Policy program of the Fulbright School of Public Policy and Management (Fulbright School) of Fulbright University Vietnam has been approved by the US Global Network of Schools of Public Policy, Public Administration and Management (NASPAA). The accreditation period meets the quality standards with a maximum term of up to 7 years.</p> <p>The NASPAA is a global accrediting agency for Master's programs in public policy, public administration and public management, headquartered in Washington D.C. and is accredited by the Council for Higher Education Accreditation (CHEA).</p>	<p>The Accreditation Council for Business Training Programs ACBSP has officially recognized the quality of FPT University's business administration training as meeting international standards.</p>	<p>The Andrews University International Bachelor of Business Administration program in association with Phenikaa University (BBA Andrews Phenikaa) is implemented and taught in Vietnam.</p> <p>Founded in 1874, Andrews University is considered one of the world's leading prestigious schools for business administration training in the US. The school that has achieved regional accreditation (the highest accreditation of American education) is The Higher Learning Commission of North Central Association (HLCNCA) under the Higher Learning Accreditation Council (CHEA) - the US Department of Education. Not only meeting quality accreditation standards, the practicality of Andrews University's training programs has also been repeatedly appreciated by prestigious ranking organizations such as US News & World Report, Forbes, Newsweek</p>
Internship	<p>In April 2020, the Center of Entrepreneurship & Innovation (CEI) at Fulbright University Vietnam (Fulbright) launched its flagship Venture Fellows Program (VFP), which prepares, places and supports students to work at Vietnam's most exciting startup and technology companies. <i>While it is true that many internship opportunities are geared towards students in their junior year. Fulbright University Vietnam believes that students should have the opportunities to intern as early as in their freshmen year</i></p>	<p>Before graduation, 100% of FPT University students will do internships at domestic and foreign enterprises. On the job training (OJT) is the learning experience of FPT University students. When entering the 3rd year, FPT University students are prepared mentally, with knowledge and skills to enter the corporate internship.</p> <p>After the first 5 semesters, with English and basic skills of the discipline, students are sent to work as interns in member companies of FPT for 4 to 8 months. Here students receive practical training on future careers, participate in real projects and can</p>	<p>Phenikaa University has a direct investment from the leading economic group in Vietnam - Green Phoenix A&A Group (Phenikaa Group). This is a great opportunity for Phenikaa University students to practice and work at member units of Phenikaa Group in the country and offices located abroad. Materials Technology students who graduate with good grades and on time are guaranteed jobs at member companies of Phenikaa Group.</p>

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
		<p>be paid. That is the typical On-the-Job-Training (OJT) phase of FPT University. Some majors such as Japanese, Hotel Management, students going to OJT in Japan, in Malaysia, etc.</p> <p>The school's employment rate is also impressive. 96% of FPT University students have jobs after graduation with an average salary of about 8.3 million VND/person/month, 100% of students have the opportunity to work at FPT after graduation; 19% of alumni work abroad (2017 figures).</p>	
Scholarships granted	<p>For the major in Policy Analysis, the Fulbright School of Public Policy and Management continues to provide full scholarships, with a total scholarship value of about VND 550 million/student for students studying at the University.</p>	<p>Every year, hundreds of 50% -100% Nguyen Van Dao scholarships are awarded to new students in all fields of study at FPT University.</p> <p>Preferential credit program: 50% - 70% of the course fee; The maximum credit period is 5 years from the date of admission.</p>	<p>Scholarship fund for students who are admitted to full-time university in 2021 with a total value of over 50 billion VND.</p> <p>Scholarship policy (except for the MBA program - Affiliated with Andrews University of the United States)</p> <p>Talent Scholarship - Free tuition for the whole course (worth 80 - 170 million VND)</p> <p>Excellence Scholarship - Free tuition for the first 2 years (worth 40 - 80 million VND)</p> <p>Winged Future Scholarship - First year tuition fee waiver (worth 20-40 million VND)</p> <p>Companion scholarship - 50% tuition fee waiver for the first year (worth 10-20 million VND)</p> <p>Tuition Support Policy</p> <p>Phenikaa University and Phenikaa Group will support 20% of the whole course fee for all students who pass in 2021.</p> <p>Other supporting policies: Good academic results, policy beneficiaries, and students participating in scientific research</p>

The Data Collection Survey and Situation Analysis on Industrial HR Development in Vietnam (2022)

	FULBRIGHT	FPT	PHENIKAA
Laboratories and Research	In addition to the regular library, the Fulbright Open Learning Materials are free to access and download. If you study in the US, there are new materials that have to pay royalties. There are many foreign copyrighted materials here that have been paid for by the school, learners only have to worry about reading, understanding and absorbing	With the strength of Information Technology training, and majors that require students to work with high-configuration computers, FPT University chooses the most modern equipment to provide a quality learning environment for students. pellets. FPT University has established a Technology Research Institute with initial activities focusing on four research directions including: IT application; Clean energy and energy saving; Biotechnology and Space Technology	The Nano Institute laboratory area for research groups managed by the Institute includes - Biomedical and Environmental Nanomaterials Department (NEB Lab) - Nano Biomedical Product Research and Development Department (nBIORD Lab).
Scientific publications	The Fulbright School of Public Policy and Management is pleased to introduce the international journal Fulbright Review of Economics and Policy (FREP), published on the system of Emerald Group Publishing. This is a peer-reviewed academic journal specialized in publishing articles, theoretical and empirical research in the fields of economics and public policy.	The Institute has more than 10 research and development projects at the Institute of Technology Research The article on Institute for Scientific Information Journal Standard List The article con Institute for Scientific Information Journal Expanded List	Total: 42 papers ISI-Scopus (Institute for Scientific Information) (2021)

Source: Fulbright University: <https://fulbright.edu.vn/>; FPT University: <https://fptshop.com.vn/>; Phenikaa University: <https://phenikaa-uni.edu.vn/vi>

PHỤ LỤC 13. Danh sách các trường Đại học và các cơ sở Giáo dục nghề nghiệp công lập ở 6 tỉnh mục tiêu

Source:

- HE: MOET list

- TVET: Decision 1769/QĐ-LĐTĐ on November 25, 2019 (Note: Public TVET institutions in below lists only includes public TVET institutions assigned key occupation by Decision 1769/QĐ-LĐTĐ)

Province	HE		TVET	
	Public	Non-Public	Public	Non-Public
Hanoi	120	15	40	14
HCMC	36	15	28	10
Da Nang	9	4	9	3
Dong Nai	2	3	8	0
Can Tho	3	2	11	0
Hai Phong	4	2	16	5

Province: Hanoi

- List of main HE Institutions (Universities) in Hanoi

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Học Viện Âm Nhạc Quốc Gia Việt Nam	Viet Nam National Academy of Music	Public
2	Học Viện Múa Việt Nam	Viet Nam Dance College	Public
3	Trường Đại Học Mỹ Thuật Công Nghiệp	Ha Noi University of Industrial Fine Arts	Public
4	Trường Đại Học Sư Phạm Thể Dục Thể Thao Hà Nội	Hanoi University of Physical Education and Sports	Public
5	Học Viện Khoa Học Xã Hội	Graduate Academy of Social Sciences	Public
6	Học Viện Quân Y	Vietnam Military Medical University	Public
7	Trường Đại Học Anh Quốc - Việt Nam	British University Viet Nam	Non-Public
8	Trường Đại Học Tài Chính - Ngân Hàng Hà Nội	Hanoi Financial and Banking University	Non-Public
9	Đại Học Quốc Gia Hà Nội	Viet Nam National University - Ha Noi	Public
10	Trường Đại Học Y Dược - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Medicine and Pharmacy	Public
11	Trường Đại Học Công Nghệ - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Engineering and Technology	Public
12	Trường Đại Học Giáo Dục - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Education	Public
13	Trường Đại Học Khoa Học Tự Nhiên - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Science	Public
14	Trường Đại Học Khoa Học Xã Hội Và Nhân Văn - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Social Sciences and Humanities	Public
15	Trường Đại Học Kinh Tế - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Economics and Business	Public

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
16	Trường Đại Học Ngoại Ngữ - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU University of Languages and International Studies	Public
17	Trường Đại Học Việt Nhật - Đại Học Quốc Gia Hà Nội	VNU Vietnam - Japan University	Public
18	Trường Đại Học Sư Phạm Hà Nội	Ha Noi University of Education	Public
19	Trường Đại Học Sư Phạm Nghệ Thuật Trung Ương	National University of Art Education	Public
20	Trường Đại Học Tài Nguyên Và Môi Trường Hà Nội	Ha Noi University of Natural Resource and Environment	Public
21	Trường Đại Học Thủ Đô Hà Nội	Hanoi Metropolitan Univerisity	Public
22	Trường Đại Học Vinuni	VinUniversity	Non-Public
23	Trường Đại Học Công Nghiệp Dệt May Thời Trang Hà Nội	Ha Noi Industrial College for Textile Garment and Fashion	Public
24	Trường Đại Học Nội Vụ Hà Nội	Ha Noi University of Home Affairs	Public
25	Trường Đại Học Phenikaa	Phenikaa University	Non-Public
26	Trường Đại Học Sân Khấu Điện Ảnh Hà Nội	Hanoi Academy of Theatre and Cinema	Public
27	Trường Đại Học Trần Quốc Tuấn	Tran Quoc Tuan University	Public
28	Trường Đại Học Văn Hoá - Nghệ Thuật Quân Đội	Military University of Culture and Arts	Public
29	Trường Đại Học Văn Hoá Hà Nội	Ha Noi University of Culture	Public
30	Trường Sĩ Quan Đặc Công	Officer of the Vietnamese Special Forces	Public
31	Trường Sĩ Quan Pháo Binh	Artillery Officer School in Vietnam	Public
32	Trường Sĩ Quan Phòng Hoá	Commender of Chemical Engineering	Public
33	Học Viện Ngoại Giao	Diplomatic Academy of Viet Nam	Public
34	Trường Đại Học Điện Lực	Electric Power University	Public
35	Trường Đại Học Nguyễn Trãi	Nguyen Trai University	Non-Public
36	Học Viện Công Nghệ Bưu Chính Viễn Thông	Posts and Telecommunications Institute of Technology	Public
37	Học Viện Tòa Án	Vietnam Court Academy	Public
38	Trường Đại Học Kiểm Sát Hà Nội	Hanoi Procuratorate University	Public
39	Trường Đại Học Kinh Doanh Và Công Nghệ Hà Nội	Ha Noi University of Business and Technology	Non-Public
40	Trường Đại Học Luật Hà Nội	Ha Noi Law University	Public
41	Học Viện Phụ Nữ Việt Nam	Vietnam Women's Academy	Public
42	Học Viện Thanh Thiếu Niên Việt Nam	Vietnam Youth Academy	Public
43	Trường Đại Học Công Đoàn	Trade Union University	Public
44	Trường Đại Học Mỏ - Địa Chất	Ha Noi University of Mining and Geology	Public
45	Học Viện Ngân Hàng	Banking Academy of Viet Nam	Public
46	Trường Đại Học Bách Khoa Hà Nội	Hanoi University of Science and Technology	Public
47	Trường Đại Học Công Nghiệp Hà Nội	Ha Noi University of Industry	Public
48	Trường Đại Học Private Phương Đông	Phuong Dong University	Non-Public
49	Trường Đại Học Hoà Bình	Hoa Binh University	Non-Public
50	Trường Đại Học Kinh Tế Quốc Dân	National Economic University	Public
51	Trường Đại Học Ngoại Thương	Foreign Trade University	Public

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
52	Trường Đại Học Thăng Long	Thang Long University	Non-Public
53	Trường Đại Học Thương Mại	Viet Nam University of Commerce	Public
54	Trường Đại Học Xây Dựng Hà Nội	National University of Civil Engineering	Public
55	Trường Cao Đẳng Sư Phạm Hà Tây	Ha Tay Teacher Training College	Public
56	Học Viện An Ninh Nhân Dân	People's Security Academy	Public
57	Học Viện Báo Chí Và Tuyên Truyền	Academy of Journalism and Communication	Public
58	Học Viện Cảnh Sát Nhân Dân	People's Police Academy	Public
59	Học Viện Chính Trị Công An Nhân Dân	Police Political Academy	Public
60	Học Viện Chính Trị Khu Vực I	Academy of Politics - Public Administration Region I	Public
61	Học Viện Chính Trị Quốc Gia Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh National Academy of Politics	Public
62	Học Viện Dân Tộc	Vietnam Academy for Ethnic Minorities	Public
63	Học Viện Quốc Tế	International University	Public
64	Trường Đại Học Phòng Cháy Chữa Cháy	The University of Fire Fighting and Prevention	Public
65	Trường Cao Đẳng Sư Phạm Trung Ương	National College of Education	Public
66	Trường Đại Học Lâm Nghiệp	Viet Nam Forestry University	Public
67	Học Viện Y Dược Học Cổ Truyền Việt Nam	Viet Nam University of Traditional Medicine & Pharmacy	Public
68	Trường Đại Học Dược Hà Nội	Ha Noi University of Pharmacy	Public
69	Trường Đại Học Hà Nội	Ha Noi University	Public
70	Trường Đại Học Y Hà Nội	Ha Noi Medical University	Public
71	Trường Đại Học Y Tế Công Cộng	Ha Noi School of Public Health	Public
72	Học Viện Nông Nghiệp Việt Nam	Ha Noi University of Agriculture	Public
73	Trường Đại Học Khoa Học Và Công Nghệ Hà Nội	University of Science and Technology of Hanoi	Public
74	Trường Đại Học Kiến Trúc Hà Nội	Ha Noi Architectural University	Public
75	Trường Đại Học Công Nghiệp Việt – Hung	Vietnam - Hungary Industrial University	Public
76	Trường Đại Học Đông Đô	Dong Do University	Non-Public
77	Trường Đại Học Thành Đô	Thanh Do University	Non-Public
78	Trường Đại Học Thủy Lợi	Thuyloi University	Public
79	Học Viện Biên Phòng	Academy of Border Defence	Public
80	Học Viện Chính Trị	Political Academy	Public
81	Học Viện Hành Chính Quốc Gia	National Academy of Public Administration	Public
82	Học Viện Hậu Cần	Military Academy of Logistics	Public
83	Học Viện Khoa Học Quân Sự	Academy of Military Science	Public
84	Học Viện Kỹ Thuật Mật Mã	Academy of Cryptography Techniques	Public
85	Học Viện Kỹ Thuật Quân Sự	Military Technical Academy	Public
86	Học Viện Phòng Không - Không Quân	Air Defence - Air Force Academy	Public
87	Học Viện Quốc Phòng	Academy of National Defence	Public
88	Học Viện Khoa Học, Công Nghệ Và Đổi Mới Sáng Tạo	Vietnam Institute of Science Technology and Innovation	Public

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
89	Trường Đại Học Công Nghệ Và Quản Lý Hữu Nghị	University of Technology and Management	Non-Public
90	Trường Đại Học Đại Nam	Dai Nam University	Non-Public
91	Trường Đại Học Fpt	FPT University	Non-Public
92	Học Viện Tài Chính	Academy of Finance	Public
93	Trường Đại Học Lao Động - Xã Hội	University of Labour and Social Affairs	Public
94	Học Viện Quản Lý Giáo Dục	National Academy of Education Management	Public
95	Trường Đại Học Mở Hà Nội	Ha Noi Open University	Public
96	Trường Đại Học Mỹ Thuật Công Nghiệp Á Châu	Asia University of Art & Design	Non-Public
97	Trường Đại Học Mỹ Thuật Việt Nam	Vietnam University of Fine Arts	Public
98	Trường Đại Học Công Nghệ Giao Thông Vận Tải	University of Transport Technology	Public
99	Trường Đại Học Giao Thông Vận Tải	University of Transport and Communications	Public
100	Học Viện Khoa Học Và Công Nghệ	Vietnam Academy of Science and Technology	Public
101	Viện Chăn Nuôi	National Institute of Animal Sciences	Public
102	Viện Chiến Lược Phát Triển	Vietnam Institute for Development Strategies	Public
103	Viện Cơ Điện Nông Nghiệp Và Công Nghệ Sau Thu Hoạch	Vietnam Institute of Agricultural Engineering And Post-Harvest Technology	Public
104	Viện Công Nghiệp Thực Phẩm	Food Industry Research Institute	Public
105	Viện Dầu Khí Việt Nam	PetroVietnam Institute	Public
106	Viện Dinh Dưỡng	National Institute of Nutrition	Public
107	Viện Dược Liệu	National Institute of Medical Materials	Public
108	Viện Hoá Học Công Nghiệp	Vietnam Institute of Industry Chemistry	Public
109	Viện Khoa Học Công Nghệ Xây Dựng	Vietnam Institute for Building Science and Technology	Public
110	Viện Khoa Học Địa Chất Và Khoáng Sản	Vietnam Institute of Geosciences and Mineral Resources	Public
111	Viện Khoa Học Đo Đạc Và Bản Đồ	Vietnam Institute of Geodesy and Cartography	Public
112	Viện Khoa Học Giáo Dục Việt Nam	The Vietnam National Institute of Education Sciences	Public
113	Viện Khoa Học Khí Tượng Thủy Văn Và Biến Đổi Khí Hậu	Vietnam Institute of Meteorology, Hydrology and Climate Change	Public
114	Viện Khoa Học Lâm Nghiệp Việt Nam	Vietnamese Academy of Forest Sciences	Public
115	Viện Khoa Học Nông Nghiệp Việt Nam	Vietnam Academy of Agriculture Sciences	Public
116	Viện Khoa Học Thể Dục Thể Thao	Vietnam Sport Science Institute	Public
117	Viện Khoa Học Thủy Lợi Việt Nam	Vietnam Academy for Water Resources	Public
118	Viện Khoa Học Và Công Nghệ Giao Thông Vận Tải	Institute of Transport Science and Technology	Public

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
119	Viện Khoa Học Và Công Nghệ Quân Sự	Institute of Military Science and Technology	Public
120	Viện Kiểm Nghiệm Thuốc Trung Ương	National Institute of Drug Quality Control	Public
121	Viện Kiến Trúc Quốc Gia	Vietnam Institute of Architecture	Public
122	Viện Lịch Sử Quân Sự Việt Nam	Institute of Military History	Public
123	Viện Máy Và Dụng Cụ Công Nghiệp	Industrial Machinery and Instruments Holding	Public
124	Viện Năng Lượng Nguyên Tử Việt Nam	Vietnam Atomic Energy Institute	Public
125	Viện Nghiên Cứu Chiến Lược, Chính Sách Công Thương	Viet Nam Institute of Industrial and Trade Policy and Strategy – VIOIT	Public
126	Viện Nghiên Cứu Cơ Khí	National Research Institute of Mechanical Engineering	Public
127	Viện Nghiên Cứu Điện Tử, Tin Học, Tự Động Hoá	Vietnam Research Institute of Electronics, Informatics and Automation	Public
128	Viện Nghiên Cứu Khoa Học Y Dược Lâm Sàng 108	108 Institute of Clinical Medical and Pharmaceutical Sciences	Public
129	Viện Nghiên Cứu Và Quản Lý Kinh Tế Tw	Central Institute for Economic Management (CIEM)	Public
130	Viện Sốt Rét Ký Sinh Trùng - Côn Trùng Tw	National Institute of Malariology Parasitology and Entomology	Public
131	Viện Sức Khỏe Nghề Nghiệp Và Môi Trường	National Institute of Occupational and Environmental Health	Public
132	Viện Thú Y	National Institute of Veterinary Research	Public
133	Viện Toán Học	Institute of Mathematics	Public
134	Viện Ứng Dụng Công Nghệ	National Center for Technology Progress	Public
135	Viện Văn Hoá Nghệ Thuật Việt Nam	Vietnam National Institute of Culture and Arts Studies	Public
136	Viện Vệ Sinh Dịch Tễ Trung Ương	National Institute of Hygiene and Epidemiology	Public
137	Viện Y Học Cổ Truyền Dân Tộc Quân Đội	Military Institute of Traditional Medicine	Public

• List of main TVETs Institutions (VTS and Colleges) in Hanoi

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Cơ sở Sơn Tây (Trường Đại học Lao động - Xã hội)	University of Labour and Social Affairs Sontay Branch	College	Public
2	Trường Cao đẳng Cơ điện Hà Nội	Hanoi College of Mechanical and Electrical Engineering	College	Public
3	Trường Cao đẳng Cơ điện và Công nghệ thực phẩm Hà Nội	Hanoi College of Electrical Engineering and Food Technology	College	Public
4	Trường Cao đẳng Cộng đồng Hà Nội	Hanoi Community College	College	Public
5	Trường Cao đẳng Cộng đồng Hà Tây	Ha Tay Community College	College	Public
6	Trường Cao đẳng Công nghệ In	College of Printing Industry	College	Public
7	Trường Cao đẳng Công nghệ và Kinh tế Hà Nội	Hanoi College of Technology and Economics	College	Public

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
8	Trường Cao đẳng Điện tử - Điện lạnh Hà Nội	Hanoi Electronics and Refrigeration College	College	Public
9	Trường Cao đẳng Du lịch Hà Nội	Hanoi Tourism College	College	Public
10	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương I	Central Transport College No. 1	College	Public
11	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thương mại	College of Trade, Economics and Techniques	College	Public
12	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Trung ương	National Economic Technical College	College	Public
13	Trường Cao đẳng Kinh tế Công nghiệp Hà Nội	Hanoi College of Industrial Economics	College	Public
14	Trường Cao đẳng Kỹ thuật trang thiết bị y tế	College of Medical Equipment Engineering	College	Public
15	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Hà Nội	Hanoi Vocational College of High Technology	College	Public
16	Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Hà Nội	Hanoi Industrial Vocational College	College	Public
17	Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật - Công nghệ	College of Engineering and Technology	College	Public
18	Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật - Mỹ nghệ Việt Nam	Vietnam Vocational College of Technology – HANDICRAFT	College	Public
19	Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật và Nghiệp vụ Hà Nội	Hanoi College for Technical and Professional Skills Training	College	Public
20	Trường Cao đẳng Nghệ thuật Hà Nội	Hanoi College of Arts	College	Public
21	Trường Cao đẳng nghề Việt Nam - Hàn Quốc Thành phố Hà Nội	Vietnam - Korea Vocational College of Hanoi City	College	Public
22	Trường Cao đẳng Nông nghiệp và Phát triển nông thôn Bắc Bộ	The North Vietnam College of Agriculture and Rural Development	College	Public
23	Trường Cao đẳng Thương mại và Du lịch Hà Nội	Hanoi College of Commerce and Tourism	College	Public
24	Trường Cao đẳng Truyền hình	Vietnam Television College	College	Public
25	Trường Cao đẳng Xây dựng Công trình đô thị	College of Urban Works Construction	College	Public
26	Trường Cao đẳng Xây dựng số 1	Construction Technical College No 1	College	Public
27	Trường Cao đẳng Y tế Bạch Mai	Bach Mai Medical College	College	Public
28	Trường Cao đẳng Y tế Đặng Văn Ngữ	Dang Van Ngu Medical College	College	Public
29	Trường Cao đẳng Y tế Hà Đông	Ha Dong Medical College	College	Public
30	Trường Cao đẳng Y tế Hà Nội	Hanoi Medical College	College	Public
31	Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật Bắc Thăng Long	North Thang Long Technical and Economic College	VTS	Public
32	Trường Trung cấp nghề Cơ khí Xây dựng	Vocational College of Construction Engineering	VTS	Public

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
33	Trường Trung cấp nghề Cơ khí I Hà Nội	Hanoi Vocational Technical School	VTS	Public
34	Trường Trung cấp nghề Giao thông công chính Hà Nội	Vocational School of Transport and Public Works in Hanoi	VTS	Public
35	Trường Trung Cấp Nghề Nấu Ăn - Nghiệp Vụ Du Lịch Và Thời Trang Hà Nội	Hanoi Vocational School of Cookery – Tourism and Fashion	VTS	Public
36	Trường Trung cấp nghề số 1 Hà Nội	Vocational School No. 1 in Hanoi.	VTS	Public
37	Trường Trung cấp Nghệ thuật Xiếc và Tạp kỹ Việt Nam	Vietnam Circus Arts and Intermediate School	VTS	Public
38	Trường Trung cấp nghề Tổng hợp Hà Nội	Hanoi General Vocational College	VTS	Public
39	Trường Trung cấp nghiệp vụ và Đào tạo Công nhân Hà Nội	Hanoi Trade Union Vocational and Technical College	VTS	Public
40	Trường Trung cấp Nông dân Việt Nam	Vietnam Farmer School	VTS	Public
41	Trường Cao đẳng Công nghệ và Thương mại Hà Nội	Hanoi College of Technology and Trading	College	Non-public
42	Trường Cao đẳng Công thương Hà Nội	Hanoi College of Industry and Trade	College	Non-public
43	Trường Cao đẳng Điện lực miền Bắc	Northern Power College	College	Non-public
44	Trường Cao đẳng Đường sắt	Vietnam Railway College	College	Non-public
45	Trường Cao đẳng nghề Bách Khoa Hà Nội	Hanoi Vocational College of Technology	College	Non-public
46	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ và kinh tế Hà Nội	Hanoi College of Technology and Economics	College	Non-public
47	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ và Kỹ thuật Trần Hưng Đạo	Tran Hung Dao Vocational College of Technology and Technology	College	Non-public
48	Trường Cao đẳng nghề Kỹ thuật - Công nghệ - Kinh tế SIMCO Sông Đà	Song Da SIMCO Vocational College of Engineering, Technology, Economics	College	Non-public
49	Trường Cao đẳng nghề Long Biên	Long Bien Vocational College	College	Non-public
50	Trường Cao đẳng nghề Thăng Long	Thang Long Vocational College	College	Non-public
51	Trường Cao đẳng nghề Trần Hưng Đạo	Tran Hung Dao Vocational College	College	Non-public
52	Trường Cao đẳng Quốc tế Hà Nội	Hanoi International College	College	Non-public
53	Trường Trung cấp nghề Dân lập kỹ thuật tổng hợp Hà Nội	Hanoi General Technical Vocational School	VTS	Non-public
54	Trường Trung cấp nghề Việt Tiệp	Viet Tiệp Vocational School	VTS	Non-public

Province: Ho Chi Minh City

- List of main HE Institutions (Universities) in Ho Chi Minh City

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Nhạc Viện Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Conservatory of Music	Public
2	Trường Đại Học Sư Phạm Thể Dục Thể Thao Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Physical Education and Sports	Public
3	Trường Đại Học Thể Dục Thể Thao Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Physical Education and Sports	Public
4	Trường Đại Học Nguyễn Tất Thành	Nguyen Tat Thanh University	Non-Public
5	Trường Đại Học Sư Phạm Kỹ Thuật Tp. Hồ Chí Minh	University of Technical Education Ho Chi Minh City	Public
6	Trường Đại Học Y Khoa Phạm Ngọc Thạch	Pham Ngoc Thach University of Medicine	Public
7	Trường Đại Học Tôn Đức Thắng	Ton Duc Thang University	Public
8	Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	Vietnam National University, Ho Chi Minh City	Public
9	Trường Đại Học Bách Khoa - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Technology	Public
10	Trường Đại Học Công Nghệ Thông Tin - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Information Technology	Public
11	Trường Đại Học Khoa Học Tự Nhiên - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Science	Public
12	Trường Đại Học Khoa Học Xã Hội Và Nhân Văn - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Social Sciences and Humanities	Public
13	Trường Đại Học Kinh Tế - Luật - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - University of Economics and Law	Public
14	Trường Đại Học Quốc Tế - Đại Học Quốc Gia Tp. Hồ Chí Minh	VNUHCM - International University	Public
15	Trường Đại Học Fulbright Việt Nam	Fulbright University Vietnam	Non-Public
16	Trường Đại Học Sài Gòn	Sai Gon University	Public
17	Trường Đại Học Sư Phạm Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Education	Public
18	Trường Đại Học Tài Nguyên Và Môi Trường Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University for Natural Resources and Environment	Public
19	Trường Đại Học Sân Khấu, Điện Ảnh Tp. Hồ Chí Minh	HCMC University of Theatre and Cinema	Public
20	Trường Đại Học Trần Đại Nghĩa	Tran Dai Nghia University	Public
21	Trường Đại Học Văn Hiến	Van Hien University	Non-Public
22	Trường Đại Học Văn Hoá Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Culture	Public
23	Trường Đại Học Văn Lang	Van Lang University	Non-Public
24	Học Viện Cán Bộ Thành Phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh Cadre Academy	Public
25	Trường Đại Học Nông Lâm Tp. Hồ Chí Minh	University of Agriculture and Forestry Ho Chi Minh City	Public
26	Trường Đại Học Gia Định	Gia Dinh University	Non-Public
27	Trường Đại Học Luật Tp. Hồ Chí Minh	University of Law Ho Chi Minh City	Public
28	Trường Đại Học Private Quốc Tế Sài Gòn	The SaiGon International Univeristy	Non-Public

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
29	Trường Đại Học Công Nghiệp Tp. Hồ Chí Minh	Industrial University of Ho Chi Minh City	Public
30	Trường Đại Học Kinh Tế Tp. Hồ Chí Minh	University of Economics Ho Chi Minh City	Public
31	Trường Đại Học An Ninh Nhân Dân	People's Security University	Public
32	Trường Đại Học Cảnh Sát Nhân Dân	People's Police University	Public
33	Trường Cao Đẳng Sư Phạm Trung Ương Tp. Hồ Chí Minh	National College of Education, Ho Chi Minh City	Public
34	Trường Đại Học Hùng Vương - Tp. Hồ Chí Minh	Hung Vuong University Ho Chi Minh City	Non-Public
35	Trường Đại Học Quản Lý Và Công Nghệ Tp. Hồ Chí Minh	University of Management and Technology Ho Chi Minh City	Non-Public
36	Trường Đại Học Y Dược Tp. Hồ Chí Minh	University of Medicine and Pharmacy at Ho Chi Minh City	Public
37	Trường Đại Học Kiến Trúc Tp. Hồ Chí Minh	University of Architecture Ho Chi Minh City	Public
38	Trường Đại Học Ngoại Ngữ - Tin Học Tp. HCM	Ho Chi Minh City University of Foreign Languages and Information Technology	Non-Public
39	Trường Đại Học Quốc Tế Hồng Bàng	Hong Bang University International	Non-Public
40	Trường Đại Học Công Nghệ Sài Gòn	Saigon Technology University	Non-Public
41	Trường Đại Học Công Nghệ Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh University of Technology	Non-Public
42	Trường Đại Học Công Nghiệp Thực Phẩm Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Food Industry	Public
43	Trường Đại Học Kinh Tế - Tài Chính Tp. Hồ Chí Minh	University of Economics and Finance	Non-Public
44	Trường Đại Học Hoa Sen	Hoa Sen University	Non-Public
45	Trường Đại Học Tài Chính – Marketing	University of Finance – Marketing	Public
46	Trường Đại Học Ngân Hàng Tp. Hồ Chí Minh	The Banking University of Ho Chi Minh City	Public
47	Trường Đại Học Mở Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Open University	Public
48	Trường Đại Học Mỹ Thuật Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh city University of Fine Arts	Public
49	Học Viện Hàng Không Việt Nam	Vietnam Aviation Academy	Public
50	Trường Đại Học Giao Thông Vận Tải Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City University of Transport	Public
51	Trường Đại Học Quốc Tế RMIT Việt Nam	The Royal Melbourne Institute of Technology University in Vietnam	Non-Public
52	Viện Pasteur Tp. HCM	Pasteur Institute in Ho Chi Minh City	Public

• List of main TVET Institutions (VTS and Colleges) in Ho Chi Minh City

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Trường Cao đẳng Điện lực Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Electric Power College	College	Non-public
2	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật VINATEX Thành phố Hồ Chí Minh	VINATEX Economic - Technical College of Ho Chi Minh City	College	Non-public

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
3	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ thông tin ISPACE	iSPACE Information Technology College	College	Non-public
4	Trường Cao đẳng nghề Du lịch Sài Gòn	Saigon Tourism Vocational College	College	Non-public
5	Trường Cao đẳng Quốc tế Tp.Hồ Chí Minh	International College Ho Chi Minh City	College	Non-public
6	Trường Cao đẳng Sài Gòn	Saigon College	College	Non-public
7	Trường Cao đẳng Viễn Đông	Vien Dong College	College	Non-public
8	Trường Trung cấp Công nghệ Bách Khoa	Polytechnic Technology College	VTS	Non-public
9	Trường Trung cấp nghề Tư thực Quản lý khách sạn Việt Úc	VIETNAM AUSTRALIA VOCATIONAL COLLEGE	VTS	Non-public
10	Trường Trung cấp Tổng hợp Đông Nam Á	Southeast Asia General Intermediate	VTS	Non-public
11	Trường Cao đẳng Bách khoa Nam Sài Gòn	Nam Saigon Polytechnic College	College	Public
12	Trường Cao đẳng Công nghệ Thủ Đức	Thu Duc College of Technology	College	Public
13	Trường Cao đẳng Công thương Tp. Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Industry and Trade College	College	Public
14	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Đường thủy II	Waterway Transport College No. 02	College	Public
15	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương III	Central College Transport No. 03	College	Public
16	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương VI	Central College Transport No. 06	College	Public
17	Trường Cao đẳng Hàng hải II	Maritime College No. 02	College	Public
18	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Technical and Economic College	College	Public
19	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Thủ Đức	Thu Duc Economic - Technical College	College	Public
20	Trường Cao đẳng Kinh tế đối ngoại	College of Foreign Economic Relation	College	Public
21	Trường Cao đẳng Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City College of Economics	College	Public
22	Trường Cao đẳng Kỹ nghệ II	II Polytechnic College	College	Public
23	Trường Cao đẳng Kỹ thuật Cao Thắng	Cao Thang Technical College	College	Public
24	Trường Cao đẳng Kỹ thuật Nguyễn Trường Tộ	Nguyen Truong To Technical College	College	Public
25	Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng Tp HCM	Ly Tu Trong College	College	Public
26	Trường Cao đẳng nghề số 7 - BQP	Ministry of National Defence – The Vocational College No. 7	College	Public
27	Trường Cao đẳng nghề Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh City Vocational College	College	Public

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
28	Trường Cao đẳng Phát thanh - Truyền hình II	VOV College	College	Public
29	Trường Cao đẳng Thủ Thiêm - Thành phố Hồ Chí Minh	Thu Thiem College	College	Public
30	Trường Cao đẳng Xây dựng Thành phố Hồ Chí Minh	Ho Chi Minh city College of Construction	College	Public
31	Trường Trung cấp Kinh tế Kỹ thuật Nguyễn Hữu Cảnh	Nguyen Huu Canh Technical and Economics Intermediate School	VTS	Public
32	Trường Trung cấp Lê Thị Riêng	Le Thi Rieng Vocational High School	VTS	Public
33	Trường Trung cấp Múa Thành phố Hồ Chí Minh	Vocational Ballet School of Ho Chi Minh City	VTS	Public
34	Trường Trung cấp nghề Củ Chi	Cu Chi Vocational School	VTS	Public
35	Trường Trung cấp nghề Kỹ thuật Công nghệ Hùng Vương	Hung Vuong Technology Vocational School	VTS	Public
36	Trường Trung cấp nghề Kỹ thuật nghiệp vụ Tôn Đức Thắng	Ton Duc Thang Professional Technical Vocational School	VTS	Public
37	Trường Trung cấp nghề Nhân Đạo Thành phố Hồ Chí Minh	Human Job Training School	VTS	Public
38	Trường Trung cấp nghề Quang Trung	Quang Trung Technical College	VTS	Public

Province: Da Nang

- List of main HE Institutions (Universities) in Da Nang

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Trường Đại Học Thể Dục Thể Thao Đà Nẵng	Da Nang University of Physical Education and Sports	Public
2	Trường Đại Học Duy Tân	Duy Tan University	Non-Public
3	Đại Học Đà Nẵng	The University of Da Nang	Public
4	Trường Đại Học Bách Khoa, Đại Học Đà Nẵng	University of Science and Technology - The University of Da Nang	Public
5	Trường Đại Học Kinh Tế, Đại Học Đà Nẵng	University of Economics - The University of Da Nang	Public
6	Trường Đại Học Ngoại Ngữ, Đại Học Đà Nẵng	University of Foreign Language Studies - The University of Da Nang	Public
7	Trường Đại Học Sư Phạm Kỹ Thuật, Đại Học Đà Nẵng	University of Technology and Education - The University of Da Nang	Public
8	Trường Đại Học Sư Phạm, Đại Học Đà Nẵng	University of Science and Education - The University of Da Nang	Public
9	Trường Đại Học Công Nghệ Thông Tin Và Truyền Thông Việt Hàn, Đại Học Đà Nẵng	Vietnam - Korea University of Information and Communication Technology - The University of Da Nang	Public
10	Trường Đại Học Kỹ Thuật Y - Dược Đà Nẵng	Danang University of Medical Technology and Pharmacy	Public
11	Trường Đại Học Kiến Trúc Đà Nẵng	Da Nang Architecture University	Non-Public

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
12	Trường Đại Học Mỹ Tại Việt Nam	The American University of Vietnam	Non-Public
13	Trường Đại Học Đông Á	Dong A University	Non-Public

- List of main TVET Institutions (VTS and Colleges) in Da Nang

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Trường Cao đẳng Công nghệ thông tin hữu nghị Việt-Hàn	Vietnam-Korea Friendship Information Technology College	College	Public
2	Trường Cao đẳng Công nghệ Y - Dược Việt Nam	Vietnam College of Medical Technology - Pharmacy	College	Non-Public
3	Trường Cao đẳng Du lịch Đà Nẵng	Danang Vocational Tourism College	College	Public
4	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương V	Central Transport College V	College	Public
5	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kế hoạch Đà Nẵng	Danang College of Economics and Planning	College	Public
6	Trường Cao đẳng Lương thực - Thực phẩm	College of Food Industry	College	Public
7	Trường Cao đẳng nghề Đà Nẵng	Danang Vocational Training College	College	Public
8	Trường Cao đẳng nghề Nguyễn Văn Trỗi	Nguyen Van Troi College	College	Non-Public
9	Trường Cao đẳng nghề số 5-BQP	Ministry of National Defence – The Vocational College No. 5	College	Public
10	Trường Cao đẳng nghề Việt – Úc	Vietnamese Australian Vocational College	College	Non-Public
11	Trường Cao đẳng Thương mại	College of Commerce	College	Public
12	Trường Cao đẳng Văn hóa Nghệ thuật Đà Nẵng	Danang College of Culture and Arts	College	Public

Province: Dong Nai

- List of main HE Institutions (Universities) in Dong Nai

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Trường Đại Học Nguyễn Huệ	Nguyen Hue University	Public
2	Trường Đại Học Đồng Nai	Dong Nai University	Public
3	Trường Đại Học Lạc Hồng	Lac Hong University	Non-Public
4	Trường Đại Học Công Nghệ Miền Đông	Mien Dong University of Technology	Non-Public
5	Trường Đại Học Công Nghệ Đồng Nai	Dong Nai University of Technology	Non-Public

- List of main TVET Institutions (VTS and Colleges) in Dong Nai

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Trường Cao đẳng Cơ giới và Thủy lợi	College of Machinery and Irrigation	College	Public
2	Trường Cao đẳng Công nghệ Quốc tế Lilama 2	Lilama 2 International Technology College	College	Public
3	Trường Cao đẳng Kỹ thuật Đồng Nai	Dong Nai Technical College	College	Public
4	Trường Cao đẳng Mỹ thuật trang trí Đồng Nai	Dong Nai College of Decorative Arts	College	Public

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
5	Trường Cao đẳng nghề Công nghệ cao Đồng Nai	Dongnai College of High Technology	College	Public
6	Trường Cao đẳng nghề số 8 – BQP	Ministry of National Defence – The Vocational College No. 8	College	Public
7	Trường Cao đẳng Y tế Đồng Nai	Dong Nai Medical College	College	Public
8	Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật số 2	Intermediate Digital Economy 2	VTS	Public

Province: Can Tho

- List of main HE Institutions (Universities) in Can Tho

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Trường Đại Học Kỹ Thuật - Công Nghệ Cần Thơ	Can Tho University of Technology	Public
2	Trường Đại Học Nam Cần Thơ	Nam Can Tho University	Non-Public
3	Trường Đại Học Cần Thơ	Can Tho University	Public
4	Trường Đại Học Y Dược Cần Thơ	Can Tho University of Medicine – Pharmacy	Public
5	Trường Đại Học Tây Đô	Tay Do University	Non-Public

- List of main TVET Institutions (VTS and Colleges) in Can Tho

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Trường Cao đẳng Cần Thơ	Can Tho College	College	Public
2	Trường Cao đẳng Cơ điện và Nông nghiệp Nam Bộ	Southern College for Engineering and Agriculture	College	Public
3	Trường Cao đẳng Du lịch Cần Thơ	Can Tho College of Tourism	College	Public
4	Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Cần Thơ	Can Tho Technical Economic College	College	Public
5	Trường Cao đẳng nghề Cần Thơ	Can Tho Vocational Colleges	College	Public
6	Trường Cao đẳng Văn hóa nghệ thuật	Can Tho Culture and Arts College	College	Public
7	Trường Cao đẳng Y tế Cần Thơ	Can Tho Medical College	College	Public
8	Trường Trung cấp Giao thông vận tải Miền Nam	Southern Intermediate School of Transportation	VTS	Public
9	Trường Trung cấp Kinh tế - Kỹ thuật Công đoàn Cần Thơ	Can Tho Trade Union Trade Union School of Economics - Technology	VTS	Public
10	Trường Trung cấp nghề Thới Lai	Thoi Lai Vocational School	VTS	Public
11	Trường Trung cấp Thể dục thể thao	Intermediate of Physical Education and Sports	VTS	Public

Province: Hai Phong

- List of main HE Institutions (Universities) in Hai Phong

No.	Name of HE Institutions (VI)	Name of HE Institutions (EN)	Types
1	Trường Đại Học Hải Phòng	Hai Phong University	Public
2	Trường Đại Học Y Dược Hải Phòng	Hai Phong Medical University	Public
3	Trường Đại Học Quản Lý Và Công Nghệ Hải Phòng	University of Management and Technology Hai Phong	Non-Public
4	Trường Đại Học Hàng Hải Việt Nam	Vietnam Maritime University	Public
5	Viện Nghiên Cứu Hải Sản	Research Institute for Marine Fisheries	Public

- List of main TVETs Institutions (VTS and Colleges) in Hai Phong

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
1	Trường Cao đẳng Bách Nghệ Hải Phòng	Haiphong Polytechnical College	College	Non-Public
2	Trường Cao đẳng Cộng đồng Hải Phòng	Hai Phong Community College	College	Public
3	Trường Cao đẳng Công nghệ Bách khoa Hà Nội	Hanoi Polytechnic College	College	Non-Public
4	Trường Cao đẳng Công nghệ Viettronics	Viettronics Technology College	College	Non-Public
5	Trường Cao đẳng Công nghệ, Kinh tế và Thủy sản	Vocational Technology, Economy and Fishery College	College	Public
6	Trường Cao đẳng Công nghiệp Hải Phòng	Hai Phong Industrial Vocational College	College	Public
7	Trường Cao đẳng Du lịch Hải Phòng	Hai Phong College of Tourism	College	Public
8	Trường Cao đẳng Duyên Hải	Duyen Hai Vocational College	College	Non-public
9	Trường Cao đẳng Giao thông vận tải Trung ương II	Central Transport College No. 02	College	Public
10	Trường Cao đẳng Hàng hải I	Maritime College No.1	College	Public
11	Trường Cao đẳng Kinh tế và Công nghệ thực phẩm	College of Economics and Food Technology	College	Public
12	Trường Cao đẳng Lao động - Xã hội Hải Phòng	Hai Phong Social Labor College	College	Public
13	Trường Cao đẳng nghề Kinh tế - Kỹ thuật Bắc bộ	Northern Vocational College of Economics and Technique	College	Public
14	Trường Cao đẳng nghề số 3 - BQP	Ministry of National Defence – The Vocational College No. 3	College	Public
15	Trường Cao đẳng Y tế Hải Phòng	Hai Phong Medical College	College	Public
16	Trường Trung cấp Kỹ thuật - Nghiệp vụ Hải phòng	Hai Phong Technical - Professional Training College	VTS	Public
17	Trường Trung cấp nghề Công nghiệp - Du lịch Thăng Long	Thang Long Industrial Tourism Intermediate School	VTS	Non-public
18	Trường Trung cấp nghề Giao thông vận tải Hải Phòng	Hai Phong Transport Vocational School	VTS	Public
19	Trường Trung cấp nghề Xây Dựng Hải Phòng	Hai Phong Construction Vocational School	VTS	Public

No.	Name of TVET Institutions (VI)	Name of TVET Institutions (EN)	Types	
20	Trường Trung cấp Nông nghiệp Thủy sản Hải Phòng	Aquatic Agriculture Intermediate School	VTS	Public
21	Trường Trung cấp Văn hóa nghệ thuật và Du lịch	Hai Phong Culture, Art and Tourism Intermediate School	VTS	Public