CK.0000069137

BỘ LAO ĐỘNG THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TỔNG CỤC DẠY NGHỀ

Nhu cầu phát triển NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CƠ HỘI VIỆC LÀM

NGUYÊN
ỌC LIỆU

NHÀ XUẤT BẢN DÂN TRÍ

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
TỔNG CỤC DẠY NGHỀ

NHU CẦU PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VÀ CƠ HỘI VIỆC LÀM

(Viện Nghiên cứu Khoa học dạy nghề,
Vụ Công tác học sinh, sinh viên)

NHÀ XUẤT BẢN DÂN TRÍ

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ANQP	An ninh quốc phòng
CĐN	Cao đẳng nghề
CMKT	Chuyên môn kỹ thuật
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa - Hiện đại hóa
CNKT	Công nhân kỹ thuật
CSDN	Cơ sở dạy nghề
DTTS	Dân tộc thiểu số
ĐBSCL	Đồng bằng sông Cửu Long
FDI	Vốn đầu tư trực tiếp Đầu tư trực tiếp nước ngoài
GDP	Tổng sản phẩm quốc nội
GD - ĐT	Giáo dục - Đào tạo
KHLĐXH	Khoa học lao động và Xã hội
KTTĐ	Kinh tế trọng điểm
LĐKT	Lao động kỹ thuật
LĐTB&XH	Lao động - Thương binh và Xã hội
LLLĐ	Lực lượng lao động
NLCT	Năng lực cạnh tranh
NNL	Nguồn nhân lực
PTTH	Phổ thông trung học
SCN	Sơ cấp nghề
TCTK	Tổng cục Thống kê
TCCN	Trung cấp chuyên nghiệp
TCN	Trung cấp nghề
THCN	Trung học chuyên nghiệp
TTDN	Trung tâm dạy nghề
TTLĐ	Thị trường lao động
XKLĐ	Xuất khẩu lao động

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1: Cơ cấu lao động trong nền kinh tế quốc dân 27
Bảng 2: Hiện trạng phát triển nhân lực Việt Nam theo cấp bậc đào tạo 28
Bảng 3: Năng suất lao động trong nền kinh tế (giá 1994) 29
Bảng 4: So sánh năng suất lao động của một số quốc gia (2000 - 2007) 31
Bảng 5. Cơ cấu dân số Việt Nam theo nhóm tuổi giai đoạn 1979 - 2011 32
Bảng 6: Mức độ thiếu hụt lao động có kỹ năng 38
Bảng 7: So sánh chất lượng NNL Việt Nam với một số nước trong khu vực 45
Bảng 8: Sản lượng bình quân một lao động tại một số nền kinh tế châu Á 46
Bảng 9: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của toàn bộ nền kinh tế đến năm 2020 64
Bảng 10: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của khu vực Công nghiệp - Xây dựng đến năm 2020 65
Bảng 11: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của ngành Công nghiệp đến năm 2020 66
Bảng 12: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của ngành Xây dựng đến năm 2020 69
Bảng 13: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của khu vực dịch vụ đến năm 2020 70
Bảng 14: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của ngành du lịch đến năm 2020 73
Bảng 15: Hiện trạng lao động ngành giao thông vận tải (Không tính lao động không thường xuyên) 74
Bảng 16: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của ngành giao thông vận tải đến năm 2020 76
Bảng 17: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của khối ngành nông, lâm, ngư nghiệp đến năm 2020 77
Bảng 18: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của ngành nông nghiệp và lâm nghiệp đến năm 2020 78
Bảng 19: Dự báo nhu cầu nhân lực chia theo bậc đào tạo của ngành thủy sản đến năm 2020 79
Bảng 20: Cơ cấu dân số trong vùng theo nhóm tuổi năm 2009 83
Bảng 21: Tỉ lệ lao động vùng KTTĐ Bắc Bộ đã qua đào tạo/chưa qua đào tạo 84
Bảng 22: Dự báo tổng nhu cầu lao động của các tỉnh vùng KTTĐ Bắc Bộ năm 2015 và 2020 88

Bảng 23: Dự báo nhu cầu lao động qua đào tạo của các tỉnh vùng KTTĐ Bắc Bộ năm 2015 và 2020 89
Bảng 24: Dự báo tỉ lệ lao động qua đào tạo nghề trong tổng số nhu cầu lao động qua đào tạo của một số tỉnh vùng KTTĐ Bắc Bộ năm 2015 và 2020 89
Bảng 25: Tỷ lệ lao động qua đào tạo ở các vùng KTTĐ 95
Bảng 26: Cơ cấu LLLĐ theo trình độ CMKT tại vùng KTTĐ Trung Bộ 95
Bảng 27: Chất lượng đào tạo của các CSDN tại vùng KTTĐ Trung Bộ 95
Bảng 28: Dự báo tỷ lệ lao động qua đào tạo của các địa phương ở vùng KTTĐ Trung Bộ 98
Bảng 29: Dự báo về cơ cấu lao động vùng kinh tế trọng điểm Trung Bộ giai đoạn 2015 - 2020 98
Bảng 30: Dự báo nhu cầu nhân lực kỹ thuật của các KCN trọng điểm tại vùng KTTĐ Trung Bộ 99
Bảng 31: Dự báo nhu cầu nhân lực vùng Tây Nguyên đến năm 2020 125
Bảng 32: Dự báo nhu cầu nhân lực vùng ĐBSCL đến năm 2020 129
Bảng 33: Các yếu tố tác động đến lựa chọn địa phương đầu tư ở Việt Nam 138
Bảng 34: Các yếu tố quyết định việc tham gia lĩnh vực đầu tư công nghệ cao 139
Bảng 35: Cơ cấu và thu nhập lao động của các doanh nghiệp FDI trong BXH VNR500 146
Bảng 36: Số lượng lao động trong doanh nghiệp Đức có nhu cầu tuyển dụng chia theo cấp trình độ đào tạo 149
Bảng 37: Lĩnh vực các doanh nghiệp Đức có nhu cầu tuyển dụng chia theo trình độ đào tạo 149
Bảng 38: Lĩnh vực các doanh nghiệp Đức có nhu cầu tuyển dụng trong giai đoạn tới 149
Bảng 39: Dự báo số lượng lao động Việt Nam làm việc ở nước ngoài năm 2015 và năm 2020 161
Bảng 40: Dự báo nhu cầu nhân lực Việt Nam tại một số TTLĐ nước ngoài chia theo ngành nghề 162
Bảng 41: Cơ cấu LLLĐ theo trình độ CMKT 166
Bảng 42: Cơ cấu LLLĐ theo giới đã qua đào tạo chính quy các cấp năm 2011 166
Bảng 43: Cơ cấu LLLĐ theo vùng đã qua đào tạo chính quy năm 2011 167
Bảng 44: Lao động có việc làm theo giới tính và thành thị - nông thôn, 2001-2011 169
Bảng 45: Cơ cấu lao động đang làm việc theo nghề và vùng địa lý, 2011 170
Bảng 46: Lao động theo hình thức sở hữu, 2001 - 2011 172
Bảng 47. Các yếu tố tác động đến chuyển dịch lao động theo ngành 183
Bảng 48. Các yếu tố tác động đến chuyển dịch lao động theo nghề 185
Bảng 49. Các yếu tố tác động đến chuyển dịch lao động theo trình độ CMKT 187

DANH MỤC HÌNH

Hình 1: LLLĐ từ 15 tuổi trở lên chia theo thành thị/nông thôn và trình độ CMKT 36

Hình 2: Nguyên nhân khó khăn trong tuyển dụng 39

Hình 3: Thiếu hụt lao động có kỹ năng Việt Nam so với các nước ASEAN, 2007 40

Hình 4: Quy mô lao động của doanh nghiệp FDI so với doanh nghiệp trong nước 134

Hình 5: FDI theo xuất xứ quốc gia 135

Hình 6: Phân bổ đầu tư FDI theo địa phương 137

Hình 7: Thời gian đào tạo sau tuyển dụng (giờ) tại các doanh nghiệp, theo ngành, quốc tịch doanh nghiệp và hình thức sở hữu 142

Hình 8: Cơ cấu lao động Việt Nam đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo trình độ CMKT, 2005-2011 157

Hình 9: Tỷ lệ thất nghiệp theo trình độ CMKT, 2011 175

Phần 1: TỔNG QUAN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC VIỆT NAM

1. Một số khái niệm liên quan đến NNL

**** Nguồn nhân lực***

Kinh tế học phát triển cho rằng: Nguồn nhân lực (NNL) là một bộ phận dân cư trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động. NNL được xem xét và đánh giá ở hai phương diện là số lượng và chất lượng. Số lượng NNL thể hiện qua các thông số về quy mô, cơ cấu tuổi, giới tính... Chất lượng NNL là khả năng tổng hợp về thể lực, trí lực, kiến thức, kỹ năng làm việc, phong cách, đặc điểm lối sống, tinh thần, khả năng nghiên cứu, sáng tạo, ứng dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật... Nguồn lao động là tổng số những người trong độ tuổi lao động đang tham gia lao động hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm. Nguồn lao động cũng được hiểu trên hai phương diện số lượng và chất lượng. Như vậy, có một bộ phận người lao động được tính là NNL nhưng không phải là nguồn lao động, đó là những người không có việc làm nhưng không tích cực tham gia tìm kiếm việc làm (những người không có nhu cầu tìm việc), những người trong độ tuổi lao động nhưng đang đi học...

Tiếp cận dưới góc độ của Kinh tế Chính trị có thể hiểu: NNL là tổng hoà thể lực và trí lực tồn tại trong toàn bộ lực lượng lao động (LLLĐ) xã hội của một quốc gia, trong đó kết tinh truyền thống và kinh nghiệm lao động sáng tạo của một dân tộc trong lịch sử được vận dụng để sản xuất ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ cho nhu cầu hiện tại và tương lai của đất nước.

Theo một số nhà kinh tế hiện đại, NNL được hiểu là: toàn bộ trình độ chuyên môn mà con người tích luỹ được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Giống như nguồn lực vật chất, NNL là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích tạo ra thu nhập trong tương lai (Begg, Fischer và Dornbusch). Tuy nhiên, NNL khác với nguồn lực vật chất khác ở chỗ, mỗi con người trong lao động có những năng lực nhất định, bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ đối với công việc. Hiện nay có nhiều quan điểm khác nhau về NNL.

NNL được hiểu theo hai nghĩa: nghĩa rộng và nghĩa hẹp.

Theo nghĩa rộng, NNL là nguồn cung cấp sức lao động cho nền sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, *NNL bao gồm toàn bộ dân cư có khả năng lao động,* không phân biệt người đó thuộc ngành nghề, lĩnh vực, khu vực nào và có thể coi đây là NNL cho toàn xã hội nói chung.

Theo nghĩa hẹp, với tư cách là khả năng đảm đương lao động chính của xã hội, *NNL bao gồm nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động (do pháp luật lao động quy định).* Với cách hiểu này, NNL là toàn bộ những con người cụ thể tham gia vào quá trình lao động, bao gồm những người từ giới hạn dưới của độ tuổi lao động trở lên và có khả năng lao động (ở Việt Nam hiện nay là những người đủ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động).

Như vậy, mặc dù có các biểu hiện khác nhau nhưng NNL một quốc gia phản ánh các đặc điểm quan trọng nhất sau đây:

- NNL là nguồn lực con người;
- NNL là bộ phận của dân số, gắn với cung lao động;
- NNL phản ánh năng lực lao động của một xã hội.

Theo quy định của Tổng cục Thống kê (TCTK) thì NNL bao gồm những người từ đủ 15 tuổi trở lên có việc làm (lao động đang làm việc) và những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động nhưng đang ở trong các tình trạng sau đây: Đang thất nghiệp; Đang đi học; Đang làm nội trợ trong gia đình mình; Không có nhu cầu làm việc; Những người thuộc tình trạng khác chưa tham gia lao động.

**** Phát triển NNL***

Cùng với khái niệm NNL là khái niệm "Phát triển (NNK)". NNL cũng được hiểu theo nhiều nghĩa rộng, hẹp khác nhau. Chẳng hạn, theo UNESCO, "Phát triển NNL" là làm cho toàn bộ sự lành nghề của dân cư luôn luôn phù hợp trong mối quan hệ với sự phát triển của đất nước. Có nghĩa là "Phát triển NNL" gần với phát triển sản xuất và do vậy "Phát triển NNL" là phát triển kỹ năng lao động và thích ứng với yêu cầu về việc làm. Trong khi đó, theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO): "Phát triển NNL" là phát triển năng lực và sử dụng năng lực đó của con người để tiến tới có được việc làm hiệu quả, cũng như thoả mãn nghề nghiệp và cuộc sống cá nhân. Các cơ quan chuyên môn của Liên hợp quốc cho rằng, "phát triển NNL" bao hàm cả giáo dục, đào tạo và việc sử dụng các năng lực tiềm tàng của con người nhằm thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao chất lượng cuộc sống.