

KỸ NĂNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NHẪM THÚC ĐẨY ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TRONG DOANH NGHIỆP - GÓC NHÌN TỪ KHẢO SÁT CỦA NGÂN HÀNG THẾ GIỚI TẠI VIỆT NAM

Cao Thị Thu Anh¹

Viện Chiến lược và Chính sách khoa học và công nghệ

Trịnh Bích Liên

Viện Hóa học Công nghiệp Việt Nam

Tóm tắt:

Trong khuôn khổ chương trình hợp tác giữa Bộ Khoa học và Công nghệ với Ngân hàng Thế giới về hoạt động đổi mới sáng tạo (ĐMST), Ngân hàng Thế giới đã tiến hành khảo sát một số doanh nghiệp ở Việt Nam để đánh giá về hoạt động ĐMST và kỹ năng của người lao động. Khảo sát được triển khai ở 5 tỉnh/thành trong năm 2019 dựa trên các phương pháp luận được Ngân hàng Thế giới sử dụng và điều chỉnh phù hợp với Việt Nam nhằm tìm hiểu: (i) bản chất của các hoạt động phát triển kỹ năng và hoạt động ĐMST ở các doanh nghiệp Việt Nam; (ii) các kỹ năng ĐMST của đội ngũ lao động trong doanh nghiệp. Kết quả khảo sát cho thấy: (i) Có sự tương quan giữa hoạt động ĐMST và kỹ năng của người lao động trong doanh nghiệp; (ii) Một tỷ lệ đáng kể doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình và doanh nghiệp thâm dụng lao động, không thực hiện đổi mới sản phẩm và marketing; (iii) Người lao động thiếu hụt kỹ năng và tiếp cận tài chính là hai trở ngại lớn cản trở doanh nghiệp thực hiện các hoạt động ĐMST; (iv) Doanh nghiệp mà tỷ lệ lớn người lao động có trình độ đọc hiểu cao cũng như có năng lực “tương tác với người khác” và “quản lý cảm xúc” có nhiều khả năng thực hiện ĐMST; (v) Có sự tương quan đặc biệt chặt chẽ giữa kỹ năng của người lao động và ĐMST trong các doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình; và (vi) Kỹ năng của nhà quản lý và kỹ thuật viên có tương quan đặc biệt với ĐMST tại doanh nghiệp.

Từ khóa: Đổi mới sáng tạo; Kỹ năng đổi mới sáng tạo; Doanh nghiệp; Việt Nam.

Mã số: 20091001

EMPLOYEE'S SKILLS TO PROMOTE INNOVATION IN THE ENTERPRISE - A PERSPECTIVE FROM THE WORLD BANK'S SURVEY IN VIETNAM

Abstract:

In the framework of the cooperation program between the Ministry of Science and Technology and the World Bank in Vietnam on innovation activities, the World Bank has surveyed a number of enterprises in Vietnam to assess the role of employee's skill to promote innovation. The survey was conducted in 5 provinces in 2019, the research was developed based on the methodologies used by the World Bank that adapted for Vietnam to explore: (i) the innovation skills and innovation activities in Vietnamese enterprises; and (ii) the innovation skills of the

¹ Liên hệ tác giả: caothuanh@gmail.com

workforce in the enterprise. The survey results show that (i) There is a correlation between innovation activities and the skills of employees in the enterprise; (ii) A significant proportion of enterprises, especially innovative firms with medium skills and labor-intensive firms, do not undertake product and marketing innovation; (iii) Lack of innovation skills and limited financial access are two major obstacles that prevent enterprises innovative activities; (iv) Enterprises whose large proportion of employees have high literacy skills as well as the ability to "interact with others" and "manage emotions" are more likely to implement innovation; (v) There is a particularly close correlation between the skills of workers and the innovator in medium-skilled innovative enterprises; and (vi) The skills of managers and technicians have a special relationship with the innovation in the enterprise.

Keywords: Innovation; Innovation skills; Enterprises; Vietnam.

1. Giới thiệu nghiên cứu của Ngân hàng Thế giới về kỹ năng của người lao động nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo trong doanh nghiệp

Chủ đề nghiên cứu về ĐMST được rất nhiều tác giả trong và ngoài nước quan tâm trong thời gian gần đây, các nghiên cứu trong nước thường tập trung vào các vấn đề liên quan đến hoạt động ĐMST của doanh nghiệp, về hệ thống ĐMST (cấp quốc gia, cấp ngành,...), tuy nhiên, chủ đề nghiên cứu về kỹ năng của người lao động nhằm thúc đẩy ĐMST ở doanh nghiệp chưa nhận được nhiều quan tâm, phần lớn các nghiên cứu thường đề cập đến vai trò của người quản lý trong hoạt động ĐMST ở doanh nghiệp.

Ngân hàng Thế giới (NHTG) đã lựa chọn để triển khai ở Việt Nam nghiên cứu về kỹ năng của người lao động trong ĐMST, đây là một chủ đề có tính thời sự, nghiên cứu này của Ngân hàng Thế giới cũng thể hiện tính thực tiễn rất cao trên nền tảng cơ sở lý luận được vận dụng hết sức phù hợp. Việc khảo sát, thu thập dữ liệu tại doanh nghiệp đáp ứng mục tiêu tìm hiểu: (i) bản chất của các hoạt động phát triển kỹ năng và hoạt động ĐMST ở các doanh nghiệp Việt Nam; (ii) các kỹ năng ĐMST của đội ngũ lao động trong doanh nghiệp. Do vậy, nghiên cứu này có nhiều ý nghĩa trong hoạch định chính sách về ĐMST, về giáo dục đại học và giáo dục dạy nghề, nhằm hướng tới mô hình quốc gia định hướng tăng trưởng dựa trên ĐMST của Việt Nam trong thời gian tới.

Nghiên cứu này của NHTG được phát triển dựa trên các phương pháp luận được NHTG sử dụng, được điều chỉnh phù hợp với Việt Nam, đó là, các phương pháp đã được sử dụng trong Khảo sát Quốc tế về Kỹ năng Sống và Đọc hiểu cho Người trưởng thành (IALS- International Adult Literacy and Life Skills Survey), Khảo sát về Kỹ năng Sống và Đọc hiểu cho Người trưởng thành (ALL - Adult Literacy and Life Skills Survey) và Khảo sát Người sử dụng lao động (STEP) của Ngân hàng Thế giới, được mô tả chi tiết dưới đây.

1.1. Một số khái niệm và phương pháp thu thập dữ liệu

Khái niệm về ĐMST được NHTG sử dụng để hướng dẫn thu thập, sử dụng và báo cáo dữ liệu về ĐMST theo Sổ tay Hướng dẫn Oslo của OECD năm 2015. Sổ tay này xác định bốn loại hoạt động ĐMST gồm: (i) Đổi mới sản phẩm; (ii) Đổi mới quy trình; (iii) Đổi mới marketing; và (iv) Đổi mới tổ chức. Khái niệm này được các tác giả sử dụng trong mẫu phiếu đánh giá doanh nghiệp được thiết kế nhằm nắm bắt thông tin cơ bản chung, hoạt động ĐMST cũng như nhận thức của doanh nghiệp về các yếu tố cản trở hoạt động ĐMST.

Khái niệm về kỹ năng của người lao động trong thúc đẩy ĐMST, nhóm tác giả của NHTG đã tham khảo và sử dụng các nghiên cứu trước đó, Hanushek và cộng sự (2015), OECD (2015), trong đó, các kỹ năng nền tảng gồm kỹ năng đọc hiểu và kỹ năng xã hội, đều là những kỹ năng thúc đẩy năng suất lao động và tăng trưởng trong nhiều nghiên cứu. **Khái niệm đọc hiểu toàn diện** được sử dụng trong nghiên cứu của NHTG là “khả năng hiểu, đánh giá, sử dụng và tương tác với văn bản để tham gia xã hội, nhằm đạt được mục tiêu và phát triển kiến thức, tiềm năng của cá nhân (OECD, 2015). Mô tả về thang đo trình độ đọc hiểu (0-5) thể hiện những gì cá nhân đó có thể làm trong cuộc sống hàng ngày, trong đó mức độ 3 được coi là trình độ tối thiểu cần thiết của cá nhân để có thể hoạt động tự chủ khi thực hiện nhiệm vụ không thường xuyên, là năng lực làm việc cần thiết trong Thế kỷ 21. **Khái niệm kỹ năng xã hội** là phạm vi rộng, bao gồm các năng lực tâm lý xã hội của cá nhân, có tác dụng thúc đẩy thị trường lao động và kết quả xã hội (OECD, 2015). Kỹ năng xã hội bao gồm năng lực để cá nhân “tương tác với người khác” (ví dụ: quyết đoán), “quan tâm đến người khác” (ví dụ: đồng cảm), “quản lý cảm xúc” (ví dụ: tự tin), “hướng đến mục tiêu” (ví dụ: trách nhiệm) và “khám phá chân trời mới” (ví dụ: sáng tạo).



Nguồn: John, Miyamoto và Willroth (2019)

Hình 1. Năm yếu tố chính của kỹ năng xã hội

Đánh giá người lao động được thiết kế để đánh giá trình độ đọc hiểu và kỹ năng xã hội cũng như hoàn cảnh kinh tế-xã hội và nhân khẩu học. Đánh giá trình độ đọc hiểu được thiết kế để đo lường khả năng đọc hiểu dựa trên trình độ đọc hiểu được quốc tế công nhận và sử dụng trong Khảo sát IALS và Khảo sát về ALL. Đánh giá kỹ năng xã hội, được thiết kế để đo lường năm phương diện chung về năng lực cảm xúc xã hội của người lao động, đã sử dụng mô hình Năm yếu tố chính (Big Five Factors) của các tác giả Soto và John (2018), John, Miyamoto và Willroth (2019). Theo OECD (2015), kỹ năng đọc hiểu và kỹ năng xã hội đã được chứng minh đóng vai trò quan trọng đối với thành công của thanh niên và người trưởng thành trong thị trường lao động và xã hội, trong khi hầu hết các khảo sát của các doanh nghiệp sử dụng lao động cho thấy, các kỹ năng đọc hiểu và kỹ năng xã hội, đặc biệt là các kỹ năng xã hội, là các kỹ năng thiếu hụt nghiêm trọng nhất (Cickyham và Villasenor, 2016).

Theo nhận định của NHTG, một trong những giá trị gia tăng quan trọng nhất của khảo sát do NHTG tiến hành so với các nghiên cứu trước đó là nội dung về thông tin liên kết giữa kỹ năng của người sử dụng lao động và người lao động với hoạt động ĐMST của doanh nghiệp.

1.2. Thu thập các dữ liệu thực chứng

Về đối tượng khảo sát và chọn mẫu trong nghiên cứu của NHTG: các doanh nghiệp được lựa chọn ngẫu nhiên từ dữ liệu đăng ký Doanh nghiệp Việt Nam năm 2017, với các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực sản xuất và dịch vụ bao gồm cả doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp tư nhân. Tổng số doanh nghiệp tham gia khảo sát là 201 doanh nghiệp, đại diện cho **bốn lĩnh vực chiến lược** (doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng cao, doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình, doanh nghiệp thâm dụng lao động và doanh nghiệp dịch vụ CNTT-TT²). Bốn lĩnh vực chiến lược được xác định dựa trên khung “Tương lai của phát triển theo định hướng chế biến chế tạo”, trong đó lĩnh vực dịch vụ được coi là một phần trong toàn bộ chuỗi giá trị (Hallward-Driemeier và Nayyar, 2018). Khảo sát đã tiến hành thu thập thông tin về đặc điểm doanh nghiệp từ 201 nhà quản lý, cũng như thông tin nền và kỹ năng của người lao động từ 849 người lao động theo các nhóm công việc của người lao động gồm cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn, kỹ thuật viên và nhân viên văn phòng. Đánh giá được thực hiện bằng cách nhập thông tin trực tiếp từ cuộc phỏng vấn trên nền tảng khảo sát trực tuyến để tối đa hóa hiệu quả thu thập dữ liệu và giảm thiểu sai số tiềm ẩn trong quy trình nhập liệu.

Về dữ liệu khảo sát: Các dữ liệu thực tế được một công ty tư vấn thu thập từ cuộc khảo sát đã triển khai trong hơn 2 tháng (từ tháng 6 tới tháng 8 năm 2019) tại 5 tỉnh, thành phố gồm: Hà Nội, Bắc Ninh, Đà Nẵng, Thành phố Hồ Chí Minh và Bình Dương.

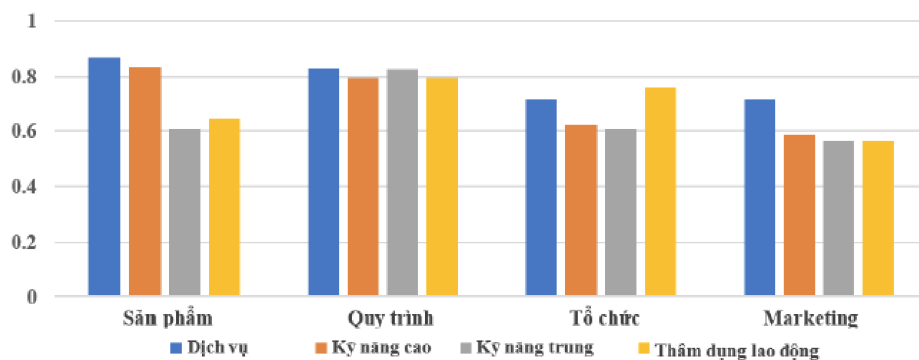
² Các doanh nghiệp được khảo sát giới hạn ở các doanh nghiệp có doanh thu ít nhất 3 tỷ VNĐ (năm 2018) và có từ 30 nhân viên trở lên. Khảo sát đưa ra mẫu đại diện của các công ty và nhân viên tham gia đánh giá kỹ năng.

2. Kết quả điều tra của Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam

2.1. Hoạt động đổi mới sáng tạo và kỹ năng người lao động liên quan đến hoạt động đổi mới sáng tạo của doanh nghiệp

Kết quả khảo sát cho thấy, 93% số doanh nghiệp trả lời họ thực hiện ít nhất một trong bốn loại hoạt động ĐMST, tuy nhiên, nhiều nhất vẫn là loại hình đổi mới quy trình với 80% số doanh nghiệp thực hiện, kế đến là loại hình đổi mới tổ chức ở mức 70%, loại hình đổi mới sản phẩm và đổi mới marketing lần lượt là 65% và 58%, tuy nhiên, tỷ lệ loại hình đổi mới marketing trong các doanh nghiệp CNTT lại khá cao, ở mức 72%.

Tỷ lệ thực hiện loại hình đổi mới sản phẩm cao tại các doanh nghiệp CNTT là 87% và doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng cao chiếm 83%, trong khi tỷ lệ này nhỏ hơn nhiều tại các doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình là 60% và doanh nghiệp thâm dụng lao động là 64%. Kết quả này nhất quán với giả định NHTG đưa ra trước đó rằng, tỷ lệ lớn doanh nghiệp có kỹ năng trung bình và thâm dụng lao động ở Việt Nam đóng vai trò như các nhà thầu phụ của các công ty đa quốc gia (MNE), sử dụng công nghệ sản xuất được cấp bằng sáng chế của riêng doanh nghiệp³. Nếu tỷ lệ doanh nghiệp Việt Nam tập trung năng lực sản xuất để đáp ứng nhu cầu của các công ty đa quốc gia cao hơn, họ sẽ có ít động lực để thực hiện đổi mới sản phẩm cũng như đổi mới marketing.



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp về ĐMST và kỹ năng tại Việt Nam của NHTG năm 2019

Hình 2. Tỷ lệ lớn doanh nghiệp CNTT và tỷ lệ nhỏ doanh nghiệp có kỹ năng trung bình và thâm dụng lao động đầu tư cho đổi mới sản phẩm và marketing.

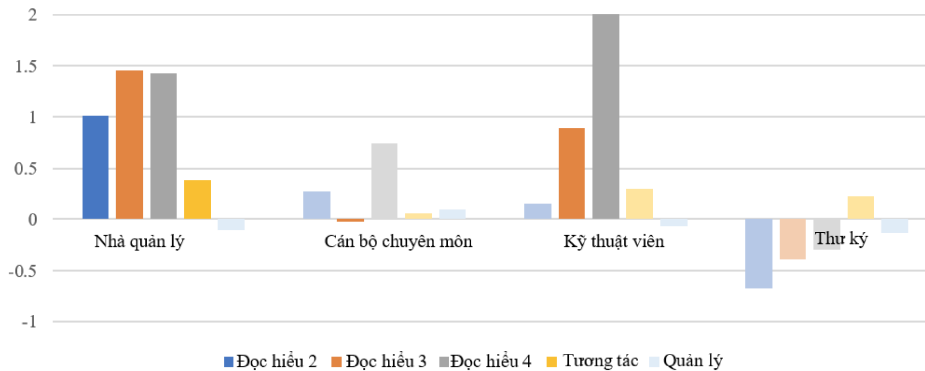
³ Dữ liệu cho thấy, tỷ lệ lớn hơn doanh nghiệp có tay nghề trung bình và thâm dụng lao động (lần lượt là 18% và 16%) có được hoặc mua kết quả nghiên cứu và triển khai (R&D) từ các doanh nghiệp hoặc tổ chức khác so với doanh nghiệp CNTT và kỹ năng cao (tương ứng là 13% và 9%).

Liên quan đến các trở ngại cản trở hoạt động ĐMST, trở ngại lớn nhất được các doanh nghiệp nêu là “tiếp cận tài chính” (29% doanh nghiệp xác nhận). Điều này có thể là do một số ĐMST về sản phẩm, quy trình, tổ chức và marketing đòi hỏi đầu tư lớn từ trước mà doanh nghiệp không đủ khả năng thực hiện. Trở ngại lớn thứ hai là “thiếu lực lượng lao động được đào tạo đầy đủ” với 22% số doanh nghiệp cho biết gặp trở ngại này. Kết quả này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc giải quyết các nhu cầu kỹ năng trước khi doanh nghiệp thực hiện hoạt động ĐMST. Ngược lại, các hạn chế về chính sách và môi trường kinh doanh dường như gây ra rào cản cho ĐMST đối với các doanh nghiệp ít hơn so với các hạn chế về tài chính và nguồn nhân lực.

Kỹ năng đọc hiểu và kỹ năng xã hội của lực lượng lao động là yếu tố hỗ trợ quan trọng để doanh nghiệp thực hiện hoạt động ĐMST, người lao động với trình độ đọc hiểu trung bình 3+ trở lên có tương quan đáng kể với thước đo tổng hợp hoạt động ĐMST. Số liệu cũng gợi ý rằng, doanh nghiệp có người lao động với trình độ cao hơn trung bình về “tương tác với người khác” hoặc “quản lý cảm xúc” có nhiều khả năng đạt điểm số ĐMST tổng hợp cao hơn.

Nhóm doanh nghiệp được khảo sát là những doanh nghiệp sử dụng nhiều người lao động có trình độ giáo dục và đọc hiểu tốt, tuy nhiên, kết quả khảo sát cũng cho thấy trên 54% người lao động có trình độ đọc hiểu dưới 3, là mức: (a) được coi là trình độ tối thiểu một cá nhân cần để có thể hoạt động tự chủ khi thực hiện nhiệm vụ không thường xuyên (ngày càng trở thành yêu cầu cấp thiết tại nơi làm việc trong Thế kỷ 21); và (b) là ngưỡng kỹ năng để doanh nghiệp có khả năng thực hiện hoạt động ĐMST. Một điểm đáng lưu ý từ kết quả khảo sát đó là nhân viên dưới 35 tuổi có trình độ đọc hiểu bình quân cao hơn so với những người ở độ tuổi trên 35, điều này cho thấy trình độ đọc hiểu dường như đã được cải thiện qua các thế hệ. Hơn nữa, trình độ đọc hiểu của nhân viên có mối tương quan đồng nhất với trình độ học vấn của họ. Do đó, sự thiếu hụt kỹ năng của người lao động gây ra những khó khăn trong tuyển dụng có thể phần nào phản ánh những thách thức mà hệ thống giáo dục (bao gồm giáo dục đại học) phải đối mặt khi chưa cung cấp các kỹ năng phù hợp để họ có thể tham gia vào thị trường lao động.

Các kỹ năng của người lao động gắn với hoạt động ĐMST có khác nhau giữa các loại doanh nghiệp. Kết quả cho thấy, kỹ năng đọc hiểu có tương quan chặt chẽ và mạnh mẽ với hoạt động ĐMST tại các doanh nghiệp có kỹ năng cao, tay nghề trung bình và thâm dụng lao động, nhưng không phải đối với doanh nghiệp CNTT.



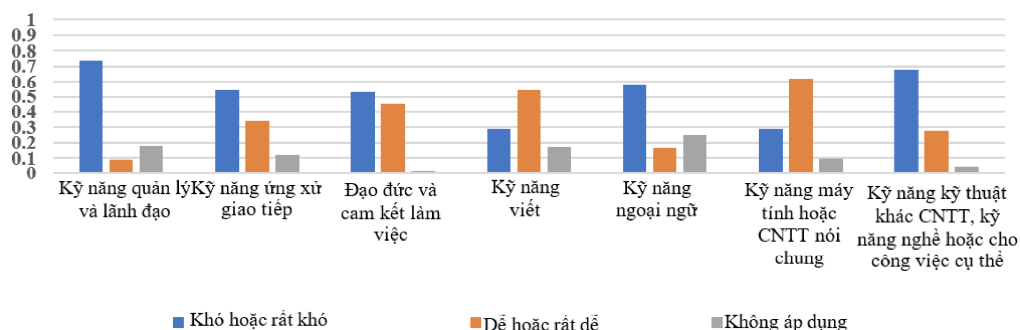
Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp về ĐMST và kỹ năng tại Việt Nam của NHTG năm 2019

Hình 3. Tương quan giữa kỹ năng và hoạt động ĐMST theo nghề nghiệp

2.2. Rào cản mà doanh nghiệp phải đối mặt trong tuyển dụng lao động lành nghề

Mặc dù kỹ năng của người lao động có tương quan chặt chẽ với hoạt động ĐMST và năng suất, tại sao doanh nghiệp Việt Nam không huy động người lao động có đủ trình độ đọc hiểu và kỹ năng xã hội thông qua tuyển dụng hoặc đào tạo, phần dưới đây sẽ phân tích những hạn chế khi tuyển dụng lao động cũng như những thách thức của doanh nghiệp gặp phải trong đào tạo người lao động.

Doanh nghiệp Việt Nam gặp nhiều khó khăn khi tuyển dụng lao động có kỹ năng, số liệu khảo sát cho thấy, khoảng 80% doanh nghiệp cho biết có khó khăn trong tuyển dụng nhà quản lý, cán bộ chuyên môn, kỹ thuật viên và công nhân sản xuất có kỹ năng. Số liệu cũng cho thấy, doanh nghiệp gặp khó khăn khi tuyển dụng lao động có kỹ năng quản lý, kỹ năng xã hội, kỹ thuật và ngoại ngữ. 74% doanh nghiệp gặp khó khăn khi tuyển dụng lao động có đủ kỹ năng quản lý và lãnh đạo, 53% doanh nghiệp gặp khó khăn trong tìm kiếm người lao động có đủ khả năng ứng xử, giao tiếp, đạo đức và cam kết làm việc, 68% doanh nghiệp gặp khó khăn khi tuyển dụng lao động có kỹ năng kỹ thuật (ngoài CNTT), kỹ năng nghề hoặc kỹ năng cho công việc cụ thể. Tỷ lệ lớn doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình và doanh nghiệp thâm dụng lao động cho biết tình trạng thiếu người lao động có kỹ năng quản lý, kỹ thuật và xã hội.



Nguồn: Khảo sát doanh nghiệp về ĐMST và kỹ năng tại Việt Nam của NHTG năm 2019

Hình 4. Khó khăn khi tuyển dụng người lao động có kỹ năng cần thiết

2.3. Hạn chế của doanh nghiệp khi đào tạo người lao động

Trong khi đẩy mạnh tuyển dụng lao động lành nghề là một phương thức giải quyết tình trạng thiếu kỹ năng đang cản trở ĐMST tại doanh nghiệp thì giáo dục và đào tạo liên tục cũng là một cách tiếp cận khác. Đặc biệt, doanh nghiệp có thể chọn tự đào tạo nội bộ, đào tạo tại chỗ hoặc đào tạo bên ngoài (ví dụ: cử người lao động đi học tại các trường đại học hoặc cơ sở đào tạo). Dữ liệu cho thấy, bình quân 74% số doanh nghiệp đầu tư cho đào tạo. Tỷ lệ đào tạo có chênh lệch đáng kể, với tỷ lệ lớn doanh nghiệp dịch vụ CNTT (93%) thực hiện đào tạo, trong khi tỷ lệ này của doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình nhỏ hơn nhiều (65%).

Mặc dù các doanh nghiệp có kỹ năng trung bình và thâm dụng lao động gặp nhiều khó khăn hơn khi tuyển dụng lao động có kỹ năng quản lý, kỹ thuật và xã hội nhưng lại không đầu tư cho đào tạo lao động vì họ cho rằng không cần thiết phải đầu tư cho đào tạo (trên 70% số doanh nghiệp trả lời), ngoài ra, còn có các lý do đáng kể khác, đó là: Thiếu chương trình đào tạo chính thức phù hợp; Chi phí cao (lần lượt ở mức 19% và 17% số doanh nghiệp trả lời). Kết quả này cho thấy, cần tìm hiểu cách thức khác nhau để mở rộng thêm hình thức đào tạo cũng như giảm gánh nặng tài chính về chi phí đào tạo.

Doanh nghiệp thường tổ chức đào tạo để bồi dưỡng kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng quản lý và kỹ năng xã hội, phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Kỹ năng kỹ thuật, quản lý và giao tiếp là hình thức đào tạo phổ biến nhất trong doanh nghiệp có kỹ năng trung bình và thâm dụng lao động. Khi đánh giá về các nhân viên đã được đào tạo ở doanh nghiệp cho thấy: (i) có trình độ đọc hiểu ở cấp độ 3 trở lên; (ii) có xu hướng khám phá những tri thức mới - tò mò và sáng tạo; và (iii) có xu hướng quản lý cảm xúc tốt hơn - kiên trì và tự tin. Mặc dù, các mối tương quan này có thể cho thấy hiệu quả của các chương trình đào tạo mà người lao động đã tham gia, nhưng nó cũng có thể

chỉ ra rằng: (i) xu hướng của doanh nghiệp là hướng cung cấp các chương trình đào tạo cho nhân viên có trình độ/có kỹ năng; và/hoặc (ii) xu hướng là các nhân viên có trình độ/ kỹ năng thường làm việc cho các doanh nghiệp có các chương trình đào tạo.

2.4. Một số nhận định rút ra từ kết quả khảo sát

Có một tỷ lệ đáng kể doanh nghiệp Việt Nam, trong cả ba lĩnh vực và ngành dịch vụ CNTT ở 05 tỉnh, thành phố không thực hiện ĐMST sản phẩm và marketing. Đáng lưu ý nhất là 35% số doanh nghiệp không thực hiện đổi mới sản phẩm. Trong số tất cả các doanh nghiệp được lựa chọn điều tra, doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình và doanh nghiệp thâm dụng lao động ít có khả năng thực hiện những hình thức ĐMST này.

Một tỷ lệ đáng kể doanh nghiệp coi tiếp cận hạn chế với lực lượng lao động có kỹ năng là lý do chính dẫn tới không đầu tư cho ĐMST. Doanh nghiệp gặp hạn chế về tiếp cận tài chính là 29% và lực lượng lao động được đào tạo đầy đủ - 22%, là hai trở ngại đáng kể nhất đối với ĐMST. Thực tế, doanh nghiệp có người lao động với: (i) mức độ đọc hiểu trung bình từ 3 trở lên; và (ii) mức kỹ năng cảm xúc xã hội - khả năng “gắn kết với người khác” và “quản lý cảm xúc” - cao hơn, có nhiều khả năng tham gia hoạt động ĐMST hơn. Tương quan giữa các kỹ năng và hoạt động ĐMST đặc biệt mạnh mẽ trong trường hợp nhà quản lý và doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình.

Thiếu hụt kỹ năng trên nhiều loại kỹ năng khác nhau. Quan trọng nhất, trên 54% số người lao động có trình độ đọc hiểu dưới mức 3, mức được coi là yêu cầu sống còn ở nơi làm việc trong Thế kỷ 21. Hơn nữa, tỷ lệ lớn doanh nghiệp nhấn mạnh khó khăn khi tuyển dụng lao động có kỹ năng quản lý và lãnh đạo (73%), kỹ năng cảm xúc xã hội (53%), kỹ năng ngoại ngữ (58%), kỹ năng kỹ thuật và nghề nghiệp (68%).

Một tỷ lệ lớn doanh nghiệp cho biết về khó khăn trong tuyển dụng nhà quản lý và cán bộ chuyên môn cấp cao có kỹ năng (76%), công nhân lành nghề (79%). Doanh nghiệp có kỹ năng trung bình và thâm dụng lao động đặc biệt gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động có kỹ năng.

Tỷ lệ đào tạo trong doanh nghiệp có kỹ năng trung bình là 65% và thâm dụng lao động là 75%, thấp hơn nhiều so với doanh nghiệp CNTT là 93%. Nhiều doanh nghiệp không đầu tư cho đào tạo, đặc biệt là doanh nghiệp có kỹ năng trung bình và thâm dụng lao động, cho biết họ không nhận thấy sự cần thiết phải đầu tư cho đào tạo, mặc dù họ có tỷ lệ lớn người lao động có tay nghề thấp và gặp khó khăn khi tuyển dụng lao động có đủ kỹ năng.

Theo Bảng xếp hạng Chỉ số Năng lực Cạnh tranh Toàn cầu năm 2018, Việt Nam xếp hạng 127/140 quốc gia về tập hợp kỹ năng theo ngành của sinh viên tốt nghiệp đại học. Mặc dù được công nhận trên toàn cầu về điểm số PISA cao và tương đương với các quốc gia OECD, Việt Nam chưa tận dụng được tiềm năng to lớn này của học sinh tốt nghiệp trung học do hệ thống giáo dục đại học chất lượng chưa cao, mức độ phù hợp thấp trong khi tăng trưởng của ngành xuất khẩu thâm dụng tri thức, ngành dịch vụ và tự động hóa yêu cầu cần có một lực lượng lao động với một loạt các kỹ năng và phương tiện để nâng cao kỹ năng trong suốt cuộc đời.

Giữa kỹ năng của người lao động và hoạt động ĐMST của doanh nghiệp có mối tương quan chặt chẽ, thiếu hụt kỹ năng của người lao động là một trở ngại trong thúc đẩy ĐMST. Do đó, cải thiện giáo dục đại học để nâng cao kỹ năng của người lao động nhằm đáp ứng yêu cầu của công việc là việc làm hết sức cần thiết. Giảm tải kiến thức lý thuyết, tập trung hơn vào các kỹ năng ứng dụng, bao gồm kỹ năng mềm như kinh doanh, lãnh đạo, giao tiếp và làm việc nhóm là những việc mà các trường đại học cần xem xét để cải thiện các chương trình giảng dạy. Các trường đại học (định hướng ứng dụng) và các cơ sở giáo dục nghề nên tập trung vào việc đào tạo cho sinh viên tốt nghiệp các kỹ năng đáp ứng nhu cầu và ứng dụng công nghệ mới hiện có của các doanh nghiệp, nhằm mục đích gia tăng năng suất; các trường giáo dục định hướng nghiên cứu nên tập trung đào tạo nguồn nhân lực để Việt Nam có đủ khả năng tận dụng những thành tựu phát triển mới trong nghiên cứu tiên phong, tuy nhiên, trong tương lai gần, trọng tâm chính của chính sách ĐMST nên tập trung vào thích ứng công nghệ.

3. Khuyến nghị

Từ kết quả khảo sát của NHTG có thể rút ra một số nhận định sau đây: (i) Có sự tương quan giữa hoạt động ĐMST và kỹ năng của người lao động trong doanh nghiệp; (ii) Một tỷ lệ đáng kể doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình và doanh nghiệp thâm dụng lao động, không thực hiện đổi mới sản phẩm và marketing; (iii) Người lao động thiếu hụt kỹ năng và tiếp cận tài chính là hai trở ngại lớn cản trở doanh nghiệp thực hiện các hoạt động ĐMST; (iv) Doanh nghiệp mà tỷ lệ lớn người lao động có trình độ đọc hiểu cao cũng như có năng lực “tương tác với người khác” và “quản lý cảm xúc” có nhiều khả năng thực hiện ĐMST; (v) Có sự tương quan đặc biệt chặt chẽ giữa kỹ năng và ĐMST trong các doanh nghiệp ĐMST có kỹ năng trung bình; và (vi) Kỹ năng của nhà quản lý và kỹ thuật viên có tương quan đặc biệt với ĐMST tại doanh nghiệp. Một số khuyến nghị dưới đây được NHTG đưa ra nhằm tăng cường khả năng ĐMST của người lao động và của doanh nghiệp:

Người lao động cần một tập hợp cân bằng các kỹ năng về nhận thức, xã hội và chuyên môn để tham gia vào quy trình sản xuất ngày càng đổi mới và phức tạp hơn. Chương trình giáo dục và đào tạo cần được thiết kế lại để đảm bảo rằng người lao động có được các kỹ năng cần thiết để tham gia vào quy trình sản xuất ngày càng phức tạp hơn. Chính phủ cần làm tốt hơn nữa trong việc chỉ đạo hệ thống giáo dục và các tổ chức giáo dục đổi mới hoạt động giáo dục thông qua quản lý, tài chính, đảm bảo chất lượng và chính sách ưu đãi. Ngoài ra, Chính phủ cần nỗ lực lớn để tăng tuyển sinh giáo dục người trưởng thành, bao gồm giáo dục sau phổ thông. Điều này đòi hỏi có những thay đổi đáng kể về cách thức hoạt động của từng cơ sở giáo dục đào tạo cũng như của toàn hệ thống. Nếu không có sự gia tăng mạnh mẽ của lực lượng lao động với trình độ kỹ năng cao hơn, Việt Nam sẽ không thể đạt được mục tiêu là cải thiện hệ thống ĐMST quốc gia. Chính phủ đang xây dựng chiến lược giáo dục đại học giai đoạn 2021-2030, một trong những mục tiêu của chiến lược đó là làm cho hệ thống trở nên nhạy bén hơn và có được lực lượng sinh viên tốt nghiệp có kỹ năng, đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động. Việt Nam cần tập trung ngay vào các kỹ năng kinh tế-xã hội như: sự sáng tạo, làm việc nhóm và giải quyết vấn đề cho một bộ phận lớn dân số, vì kết quả khảo sát cho thấy doanh nghiệp có người lao động với trình độ hiểu biết và cảm xúc xã hội cao hơn sẽ có nhiều khả năng thực hiện các hoạt động ĐMST.

Việt Nam cần tăng cường xây dựng chiến lược phát triển kỹ năng quốc gia toàn diện: (a) Đầu tư vào cả ba nhóm kỹ năng lớn: kỹ năng nhận thức, cảm xúc xã hội và kỹ năng cụ thể cho công việc; (b) Xây dựng khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia và hệ thống văn bằng quốc gia; (c) Xây dựng chiến lược rõ ràng để mở rộng giáo dục đại học trong và giữa các phân ngành đại học (do Bộ Giáo dục và Đào tạo giám sát) và giáo dục - dạy nghề (do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội giám sát), cũng như thông qua vai trò cung cấp dịch vụ giáo dục ngày càng lớn của khu vực tư nhân; (d) Thiết lập quan hệ đối tác có ý nghĩa giữa các tổ chức giáo dục đại học và doanh nghiệp trong đổi mới và triển khai chương trình giảng dạy hướng đến các kỹ năng của Thế kỷ 21; (e) Đổi mới hoạt động học tập/đào tạo theo hướng học hỏi chủ động hơn/kết hợp thông qua việc sử dụng công nghệ đột phá khi phù hợp và thông qua đào tạo trong công việc/trong dự án như thực tập sinh hay tập sự.

Cần cải thiện hệ thống giáo dục và dạy nghề tại Việt Nam để cải thiện chất lượng và tăng số lượng lao động chuyên môn có tay nghề thông qua hợp tác tốt hơn giữa các trường giáo dục-dạy nghề và doanh nghiệp. Trước tiên, cần tăng số lượng trung tâm giáo dục và đào tạo nghề có chất lượng cao. Thứ hai, cần có chương trình đảm bảo sự phù hợp giữa chương trình học và nhu cầu của người sử dụng lao động để cải thiện quy trình xác định

các kỹ năng liên quan cần thiết trên thị trường. *Thứ ba*, Chính phủ có thể mở rộng các chương trình học bổng để đưa sinh viên xuất sắc đi học đại học ở nước ngoài với điều kiện sinh viên phải trở lại quốc gia sau khi học xong⁴. *Thứ tư*, ngoài đầu tư vào các chương trình phát triển kỹ năng tại các trường đại học, Chính phủ có thể trợ cấp cho các chương trình đào tạo nội bộ của doanh nghiệp trong tối đa 6 tháng, ví dụ, chương trình thực tập sinh được tài trợ hàng năm. Đây có thể được coi là một công cụ để bù đắp chi phí và rủi ro đào tạo nhân viên mới, tránh việc đào tạo xong lại bị các đối thủ cạnh tranh thu hút, chương trình này có thể giúp doanh nghiệp có động lực lớn hơn để đầu tư vào phát triển kỹ năng. *Thứ năm*, Việt Nam cần xây dựng chiến lược kỹ năng nghề quốc gia và tăng cường áp dụng hệ thống văn bằng/chứng chỉ nghề quốc gia nhằm đảm bảo sự phù hợp và gắn kết của các chương trình giáo dục và đào tạo cũng như tăng cường các chính sách khuyến khích người lao động đầu tư vào kỹ năng. Điều này cũng sẽ giúp Việt Nam được công nhận trong khu vực và trên thế giới, cung cấp lực lượng lao động có trình độ cho nhu cầu của quốc gia và quốc tế.

Cần tập trung xây dựng kỹ năng tiên tiến cho bộ phận dân số lớn hơn nhằm xây dựng lực lượng lớn những cá nhân có tay nghề cao. Chương trình này có thể yêu cầu đầu tư nhiều hơn để phát triển kỹ năng tiên tiến liên quan đến CNTT, như lập trình phần mềm, kỹ thuật và viết mã (coding) hoặc các kỹ năng ngôn ngữ bổ sung cũng như kỹ năng mềm có tác dụng thúc đẩy sáng tạo, giải quyết vấn đề và sáng kiến. Những chương trình này cũng cần xây dựng linh hoạt nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu thường xuyên thay đổi của ngành để hỗ trợ doanh nghiệp tìm được người lao động phù hợp. Khu vực tư nhân ở Việt Nam đã thực hiện một số hoạt động đào tạo để khắc phục tình trạng thiếu tay nghề kỹ thuật phù hợp nhằm đáp ứng nhu cầu của ngành⁵ và trong thời gian tới, khu vực doanh nghiệp tư nhân cần tiếp tục: (a) Hợp tác với các trường đại học và cao đẳng dạy nghề để đổi mới chương trình giảng dạy hướng đến các kỹ năng Thế kỷ 21 (kỹ thuật, STEM, nâng cao và hành vi xã hội) và đổi mới hoạt động học hỏi như đào tạo trong công việc thông qua thực tập, học việc, học qua thử thách; và (b) Tăng cường kiến thức kỹ thuật số, kỹ năng CNTT và các kỹ năng Thế kỷ 21 khác cho lực lượng lao động hiện tại thông qua các nền tảng trực tuyến, khóa đào tạo ngắn hạn và bồi dưỡng chuyên môn liên tục trong công việc./.

⁴ Hiện tại, Chính phủ Việt Nam chi trả cho khoảng 5.500 học bổng du học. Tuy nhiên, hơn 130.000 sinh viên Việt Nam đang du học, trong đó nhiều sinh viên đi học bằng tiền của gia đình.

⁵ Ví dụ, Trung tâm R&D Di động của Samsung Việt Nam đã dành 2,5 triệu USD tài trợ học bổng cho Đại học Bách khoa Hà Nội. Chương trình Du học của Intel đã đầu tư 7 triệu USD tài trợ cho chương trình học lấy bằng kỹ sư của sinh viên Việt Nam tại Đại học Bang Portland và Đại học Bang Arizona (Hoa Kỳ) (Sturgeon và Zylberberg, 2015).

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Cierra, X., và W. Maloney, (2017). “Nghịch lý đổi mới sáng tạo: Năng lực của quốc gia đang phát triển và hứa hẹn chưa thực hiện về bắt kịp công nghệ”. *Tài liệu nghiên cứu 120137*. Washington DC, Ngân hàng Thế giới.
2. Cunningham, W., và O. Pimhidzai, (2018). “Việc làm tương lai của Việt Nam: Tập trung các xu hướng lớn để thịnh vượng hơn”. Washington DC, Ngân hàng Thế giới.
3. Cunningham, W., và P. Villasenor, (2016). “Tiếng nói của người sử dụng lao động, nhu cầu của người sử dụng lao động và ý nghĩa đối với chính sách phát triển kỹ năng công cộng kết nối giữa các ngành lao động và giáo dục.” *Tài liệu nghiên cứu chính sách 7582*, Washington DC, Ngân hàng Thế giới.
4. Demmel, M. C., J. A. Manes, M. E. Rochina-Barrachina, J. A. Sanchis-Llopis, (2017). “Đổi mới sản phẩm, quy trình và năng suất nhân tố tổng hợp: Bằng chứng sản xuất tại bốn quốc gia Mỹ Latinh”. *Tạp chí Kinh tế Phát triển*, số 21: 1341-1363.
5. Hallward-Driemeier, M. và G. Nayyar, (2018). *Rắc rối đang tới?: Tương lai của phát triển theo định hướng sản xuất*. Washington DC, Ngân hàng Thế giới.
6. Hanushek, EA, G.Schwerdt, S.Wiederkeep, L.Woessmann, (2015), “Trở lại các kỹ năng quanh thế giới: Bằng chứng từ PIAAC”, *European Economic Review*, tháng 01/2015.
7. John, OP, K.Miyamoto và E.Willroth, (2019). “Đổi mới sáng tạo trong đo lường các kỹ năng cảm xúc xã hội bằng cách tự báo cáo: Phân tích tâm lý của BFI-2 ở Uzbekistan, Uganda và Moldova”, Ngân hàng Thế giới.
8. OECD, (2015). *Kỹ năng về tiến bộ xã hội: Sức mạnh của kỹ năng xã hội và cảm xúc*, OECD Publishing, OECD, Paris.
9. Soto, CJ và OP John, (2008). “Tâm lý học phát triển của Báo cáo Big Five: sự quen thuộc, cấu trúc nhân tố, gắn kết và khác biệt từ 10 đến 20 tuổi”, *Journal of Personality and Social Psychology* 94 (4) 718-737. American Psychological Association.
10. Kết quả khảo sát doanh nghiệp về đổi mới sáng tạo và kỹ năng tại Việt Nam của Ngân hàng Thế giới năm 2019. Washington DC, Ngân hàng Thế giới (dự thảo).