

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÓ KỸ NĂNG THÔNG QUA MÔ HÌNH HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG

Nguyễn Chí Trường
Vụ Trưởng VỤ KỸ NĂNG NGHỀ

Hà Nội, 28/6/2023

Một số vấn đề chính đặt ra thảo luận như sau?

1. Thế nào là nguồn nhân lực có kỹ năng nghề?
2. Nhân lực chất lượng cao là gì?
3. Phát triển kỹ năng nghề là gì?
4. Thách thức hiện nay và xu hướng về phát triển kỹ năng nghề?
5. Kinh nghiệm quốc tế về phát triển KNN?
6. Tại sao phải có HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGHỀ? Và Mô hình nào phù hợp?

Nội dung chính

1

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÓ KỸ NĂNG NGHỀ Ở VIỆT NAM

2

**THÁCH THỨC HIỆN NAY VÀ XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC
CÓ KNN**

3

TẠI SAO HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGHỀ?

4

MÔ HÌNH HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGHỀ

1

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CÓ KỸ NĂNG NGHỀ Ở VIỆT NAM

PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ TRONG TÌNH HÌNH MỚI

Trước yêu cầu ngày càng cao về nhân lực có kỹ năng nghề trong bối cảnh mới của CN 4.0 và hội nhập quốc tế, Phát triển KNN được hiểu phát triển đồng bộ theo 3 chiều:

- 1. Phát triển KNN theo chiều dọc (Upskilling)**
- 2. Phát triển KNN theo chiều ngang (Reskilling)**
- 3. Phát triển Văn hóa Lao động Việt Nam**

PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ TRONG TÌNH HÌNH MỚI

- 1. Phát triển KNN theo chiều dọc (Upskilling):** Là việc NLD trang bị nâng cao trình độ KN và năng lực hành nghề ***đã tích lũy và được công nhận, thừa nhận trước đó để được công nhận, thừa nhận ở bậc trình độ KN cao hơn*** thông qua quá trình lao động, giáo dục, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng, năng lực hành nghề của bản thân và cho phép họ phát triển, thăng tiến nghề nghiệp hơn trong ***vai trò hiện tại và mang lại giá trị gia tăng hơn*** cho tổ chức, doanh nghiệp đang làm việc;
- 2. Phát triển KNN theo chiều ngang (Reskilling):** Là việc NLD trang bị các KN và năng lực hành nghề để được công nhận, thừa nhận ***ở bậc trình độ của mình*** thông qua quá trình lao động, giáo dục, bồi dưỡng, nâng cao các ***KN, năng lực hành nghề mới*** cho phép họ có thể thực hiện ***nhiệm vụ, công việc hay vị trí việc làm, việc làm mới khác*** (chuyển đổi nghề nghiệp) hoặc ***hướng dẫn mọi người làm một công việc khác***.
- 3. Phát triển Văn hóa Lao động Việt Nam:** Phát huy nét đẹp, phẩm chất, văn hóa truyền thống dân tộc kết hợp với tác phong, phẩm chất, văn hóa LĐ văn minh hiện đại

NGUỒN NHÂN LỰC CÓ KỸ NĂNG VÀ NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO?

- **Nguồn nhân lực có kỹ năng:** Được hiểu là đối tượng NLD có kỹ năng và năng lực nghề nghiệp khi tham gia thị trường lao động ***được công nhận, thừa nhận ở bậc trình độ cụ thể***, khi tham gia các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, nghiên cứu ***mang lại giá trị gia tăng cao, tạo năng suất lao động và năng lực cạnh tranh*** đối với cơ quan, tổ chức nơi làm việc.
- **Các yếu tố thể hiện có thể tiêu chuẩn hóa và đo lường trình độ nhân lực có kỹ năng gồm:**
 - Khả năng thực hiện thông thạo nghề nghiệp trong các phạm vi, tình huống thực hiện công việc một cách an toàn, hiệu quả, năng suất trong thực hiện công việc.
 - Mức độ linh hoạt, sáng tạo và sáng tạo trong thực hiện công việc
 - Sự phối hợp và trách nhiệm trong thực hiện các công việc

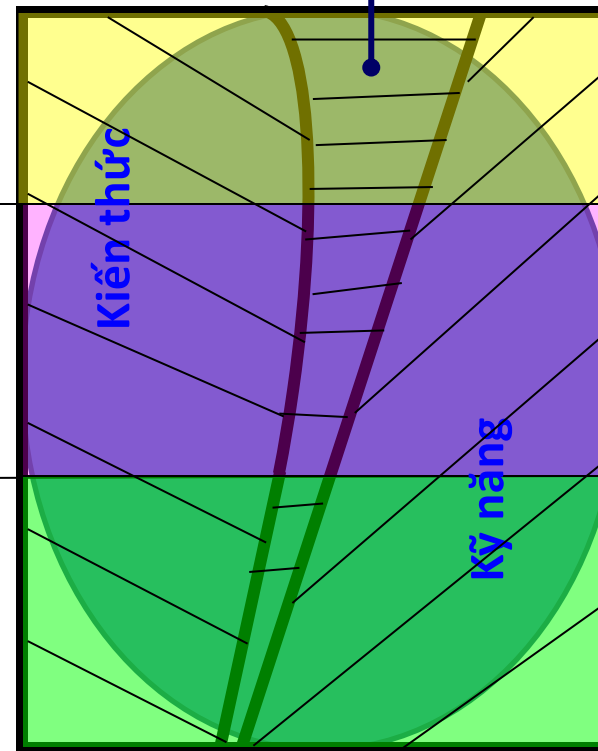
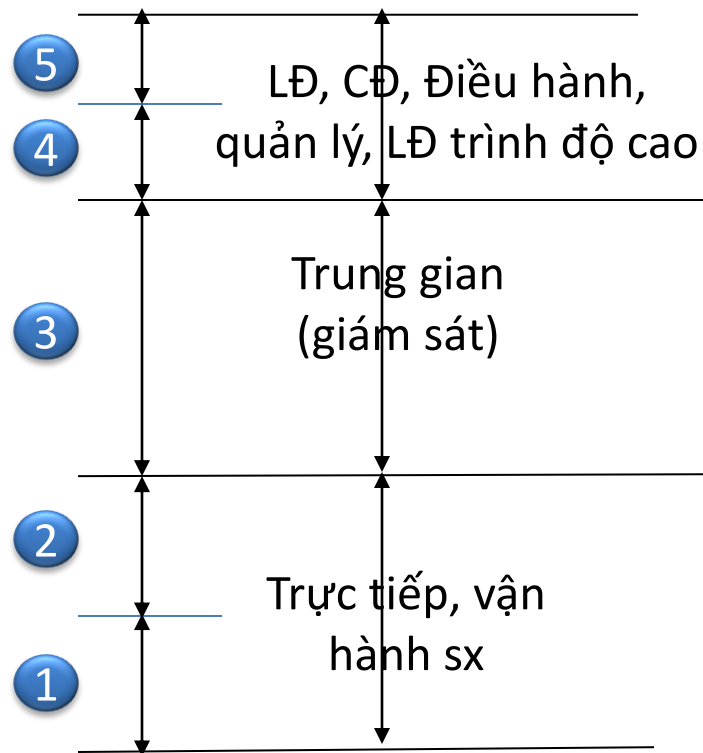
THẾ NÀO LÀ NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO?

Khung trình độ KNN quốc gia (Thông tư 56/2015/TT-BLĐTBXH)

Phẩm chất, thái độ (tự trách nhiệm, tự chủ, kỷ luật, linh hoạt, độc lập, phối hợp, LĐ, Quản lý, quản trị, ĐM, ST, KN...)

Người lao động

Khung KNN QG



THỂ NÀO LÀ NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO?

- Căn cứ khung trình độ KNNQG, Bộ LĐTBXH đang thúc đẩy hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia nhằm đánh giá, công nhận, thừa nhận và cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia cho người lao động theo trình độ kỹ năng, năng lực nghề nghiệp của người lao động, theo nguyên tắc đạt trình độ nào (trong 5 bậc) thì cấp cho Chứng chỉ KNNQG ở bậc trình độ đó.
- Theo mức độ trình độ KNN từ thấp đến cao (bậc 1 đến bậc 5), ***nhân lực chất lượng cao*** là người có bậc trình độ KNNQG ở vị trí có chức năng ***trung gian hoặc thực hiện giám sát*** (từ bậc 3 trở lên), hoặc người có trình độ đào tạo được cấp văn bằng trình độ đào tạo bậc cao theo khung trình độ quốc gia (khung 8 bậc).

2

THÁCH THỨC HIỆN NAY VÀ XU HƯỚNG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC CÓ KNN

THỰC TRẠNG VỀ KỸ NĂNG LAO ĐỘNG VN

- Lực lượng lao động: Khoảng 51 triệu; gần 26,1% lao động qua đào tạo có VBCC
- Gần 74% lực lượng lao động tham gia TTLĐ có kinh nghiệm, kỹ năng làm việc nhưng chưa được công nhận kỹ năng và năng lực nghề nghiệp
- Trong số LLLĐ trên 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo, có 3,7% trình độ sơ cấp, 4,7% trình độ trung cấp, 3,9% trình độ cao đẳng và 11,4% trình độ đại học; **Chỉ 19% lực lượng lao động trẻ có kỹ năng nghề** (Báo cáo GDNN 2019 và Vietnam News ngày 31.03.2022)

THỰC TRẠNG VỀ KỸ NĂNG LAO ĐỘNG VN

- “Tính toán của Viện Công nhân và Công đoàn từ số liệu thống kê cho thấy, công nhân lao động trong DN hiện nay chỉ chiếm khoảng **15% dân số** và khoảng **27% lực lượng lao động xã hội**; nhưng đã đóng góp trên **75% ngân sách** và trên **65% GDP** của cả nước”

([Báo Kinh tế đô thị \(kinhtedothi.vn\)](http://kinhtedothi.vn))

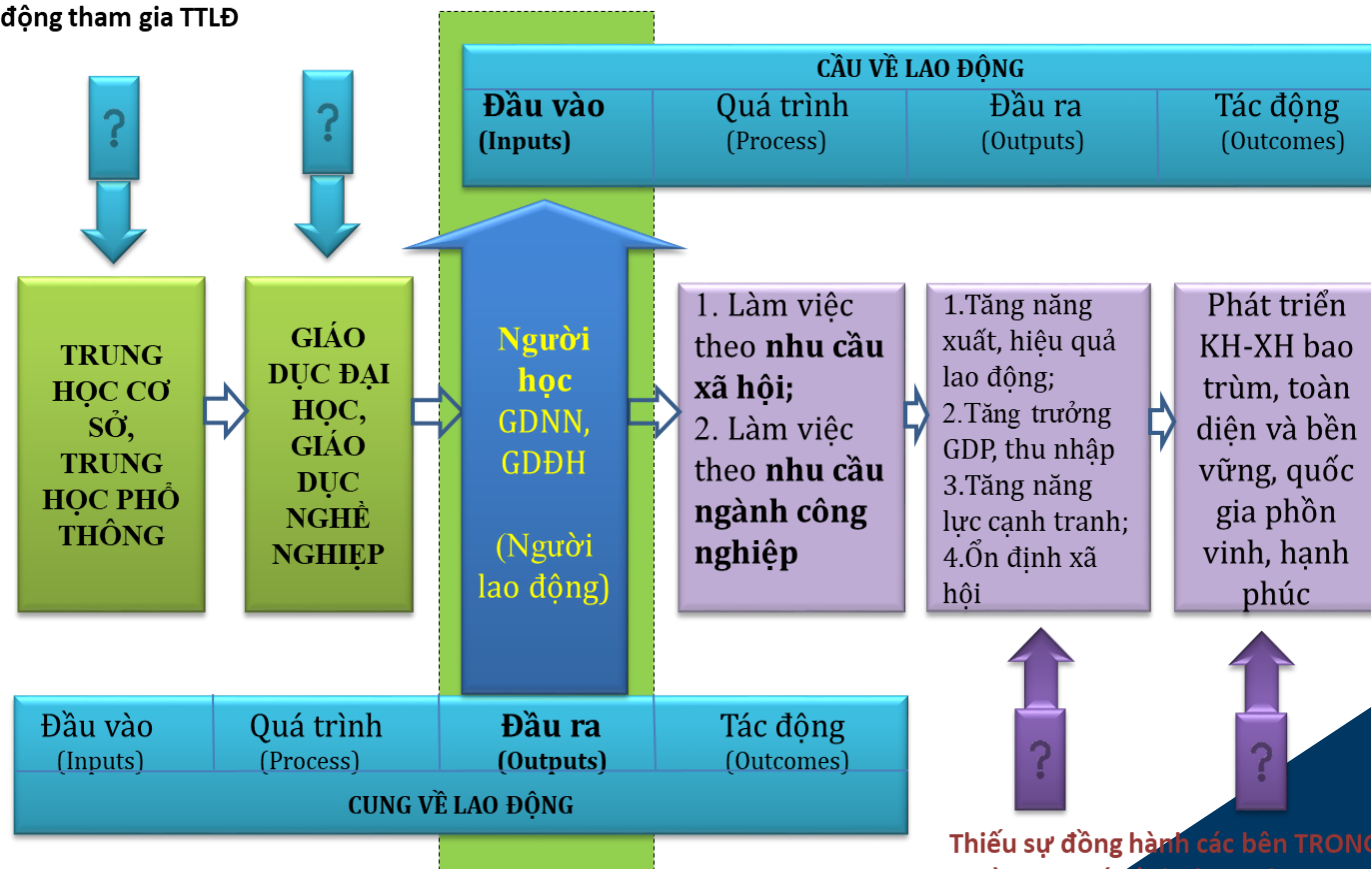
THỰC TRẠNG CUNG CẦU KỸ NĂNG TẠI VN

Thiếu sự kết nối,
đồng hành đồng bộ,
hiệu quả về nâng tầm
KNLĐ Việt Nam giữa:

**Nhà nước - GDĐT –
Doanh nghiệp - Xã
hội**

TRƯỚC, TRONG và
SAU khi người LĐ
tham gia TTLĐ:

Thiếu sự đồng hành các bên (Nhà nước – Doanh nghiệp, xã hội - Cơ sở đào tạo) TRƯỚC khi người lao động tham gia TTLĐ

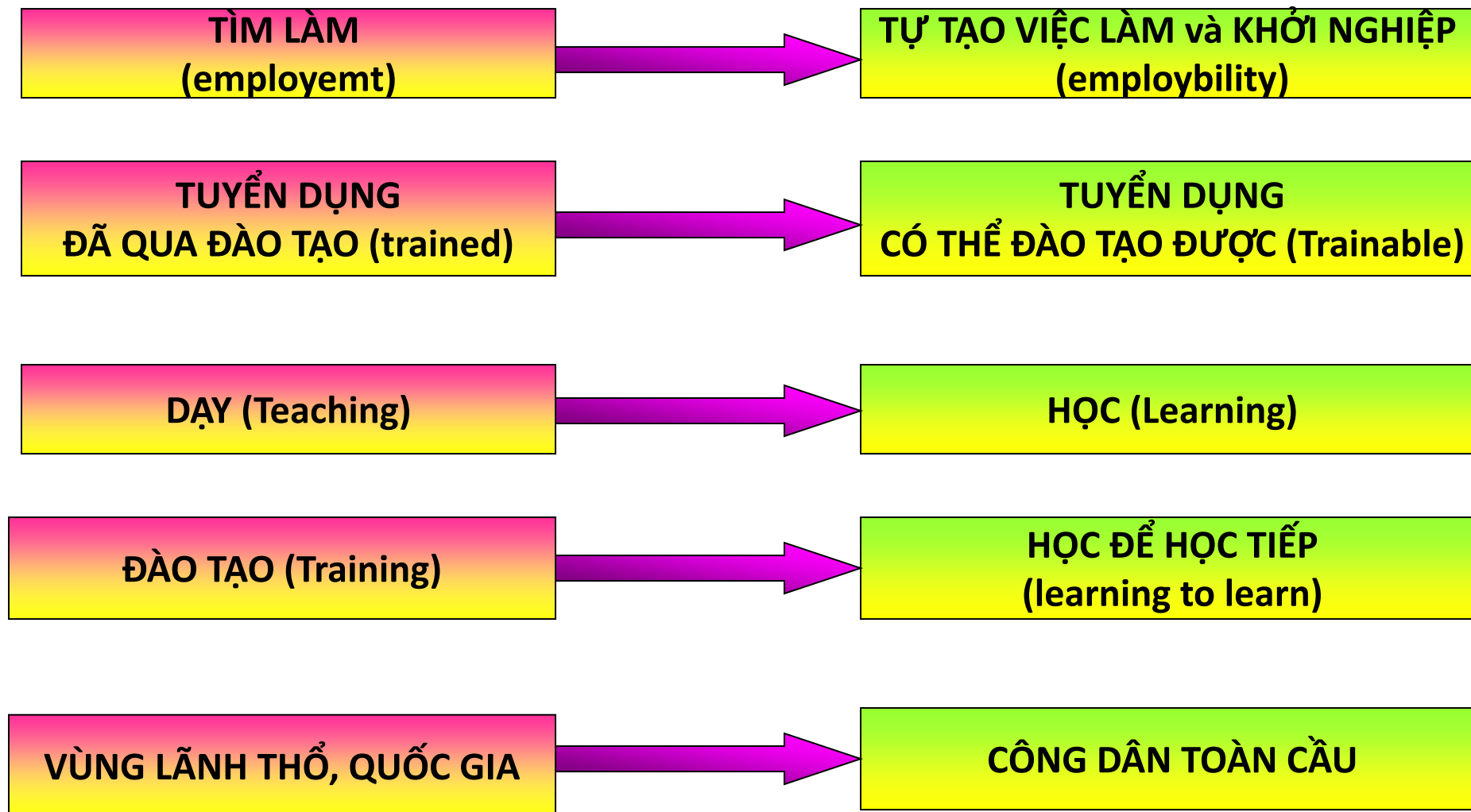


Thiếu sự đồng hành các bên TRONG và SAU quá trình tham gia TTLĐ



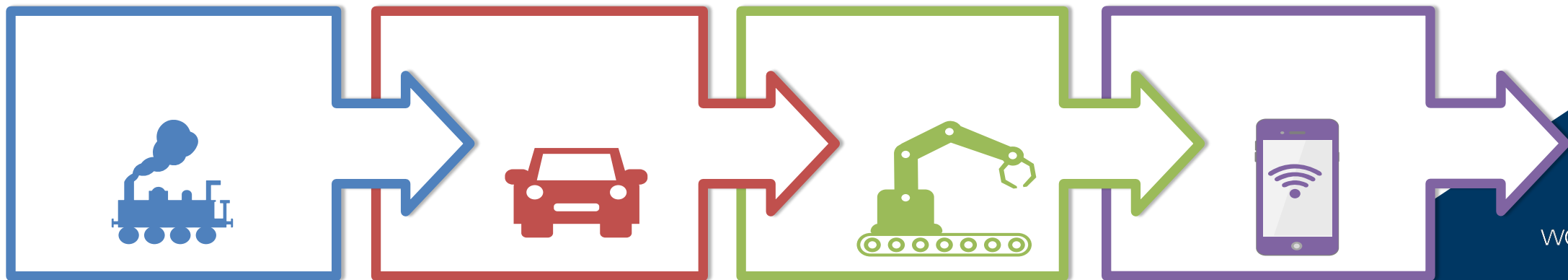
worldskills

XU HƯỚNG VIỆC LÀM



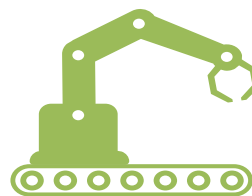
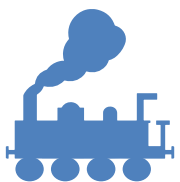
Xu hướng đào tạo và phát triển KNN của người LĐ thời kỳ CMCN 4.0

1. Xu hướng chuẩn hóa, công nhận, tuyển dụng, sử dụng, trả tiền lương, tiền công cho lao động có kỹ năng trong thời kỳ mới.
2. Xu hướng hội nhập quốc tế về chuẩn hóa kỹ năng lao động để công nhận lẫn nhau (benchmarking) về trình độ kỹ năng nghề theo khung tham chiếu MRS giữa các nước trong bối cảnh xuất hiện cạnh tranh của các cường quốc về các chương trình **BRI (TQ)**, **Global gateways (EU)**; **Build Back Better World (G7)**, Kế hoạch Marshall sau chiến tranh Ucraina...



Xu hướng đào tạo và phát triển KNN của người LĐ thời kỳ CMCN 4.0

3. Xu hướng tăng cường quản lý nhà nước đối với công việc yêu cầu phải Chứng chỉ KNNQG (giấy phép hành nghề) cho an toàn, sức khỏe người lao động và cộng đồng.
4. Xu hướng tuyển dụng “đã qua đào tạo” sang “có thể đào tạo được”
5. Xu hướng tiếp cận phát triển kỹ năng chuyển từ **“học một lần dùng cả đời”** sang **“học tập suốt đời và đánh giá, công nhận trình độ Kỹ năng và năng lực hành nghề”**.
6. Xu hướng đào tạo, phát triển kỹ năng có sự tham gia của các bên liên quan, trong đó cộng đồng doanh nghiệp tham gia với vai trò chủ thể chính (Hội đồng kỹ năng nghề).



4 thách thức chủ yếu

Đào tạo và phát triển KNN đang phải đối mặt với thách thức chưa từng có:

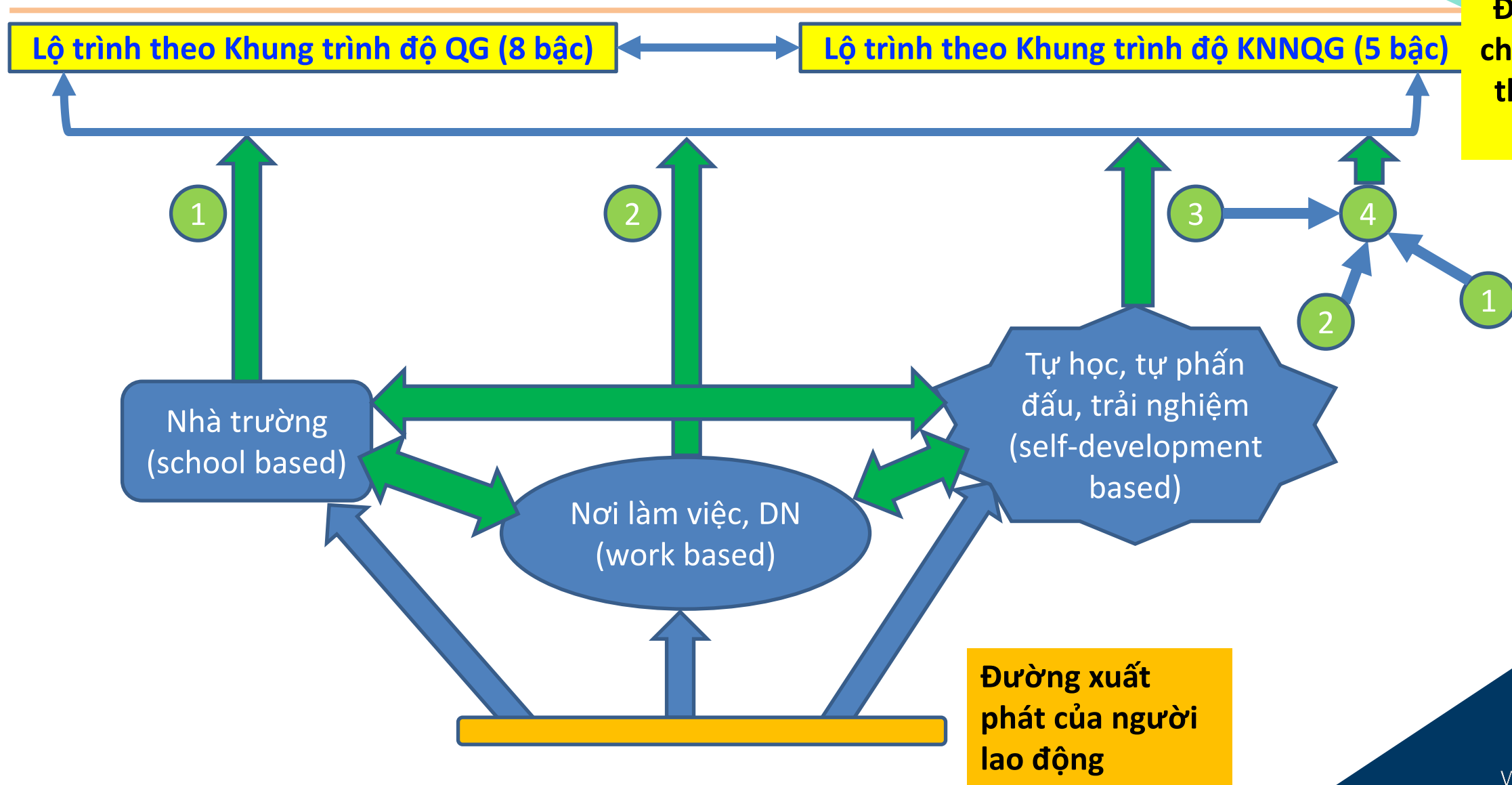
- **Thứ nhất**, Phát triển KN cho người lao động thích ứng với việc làm chưa từng có trong hiện tại (*phát sinh từ chương trình chuyển đổi số, CP số, XH số, DN số, nhân lực số, lao động số, lao động hybrid; thành phố thông minh, giải pháp thông minh, các sáng tạo phá hủy ... và phát sinh sau dịch Covid 19 đang diễn ra*);
- **Thứ hai**, Phát triển KN cho người lao động ở những việc làm ứng dụng công nghệ chưa từng được phát minh (*nghư phát minh mới động cơ lượng tử, băng thông 5G, 6G, v.v... và tác động của nó*);
- **Thứ ba**, Khoảng cách trình độ KNLĐ nông thôn – thành thị...; Chậm thay đổi nhận thức và thói quen (*tư duy bằng cấp và tuyển dụng chủ yếu dựa vào bằng cấp, thống kê chất lượng LLLĐ dựa vào bằng cấp...*);
- **Thứ tư**, tình hình thế giới tồn tại sự bất định, bất ngờ, bất an, diễn biến nhanh, khó lường, khó dự đoán, khó dự báo.



worldskills

Các hình thức phát triển KNN

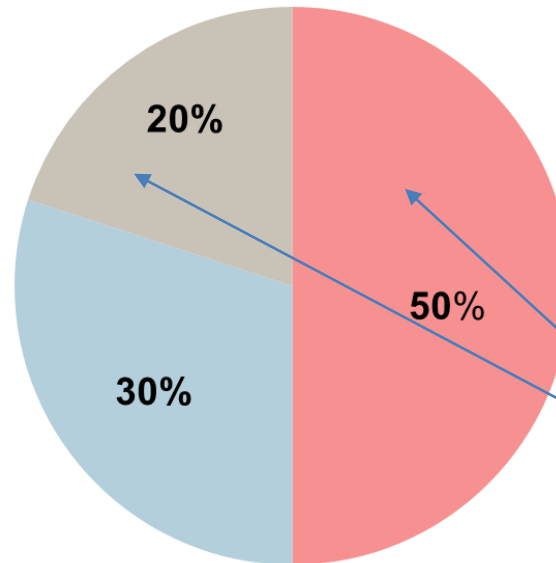
Đường tiêu chuẩn hóa từ thế giới VL, TTLĐ



TỪ KINH NGHIỆP ĐÀO TẠO KÉP TẠI ĐỨC

Trung tâm đào tạo
liên doanh nghiệp
(Lý thuyết và Thực hành)

Cơ sở GDNN công lập
(Lý thuyết)



Doanh nghiệp
(Thực hành)

Khung pháp lý:
Quy chế đào tạo/Tiêu
chuẩn Kỹ năng nghề

Doanh nghiệp...

- tham gia xây dựng danh mục nghề nghiệp, TCKNN và chương trình đào tạo
- lựa chọn, trả lương và đào tạo học viên
- tham gia trong các kỳ thi đánh giá năng lực
- chịu trách nhiệm đảm bảo chất lượng GDNN

“Sự tham gia của doanh nghiệp và xây dựng tiêu chuẩn KNNQG là điều kiện cần và đủ để thực hiện thành công đào tạo nghề kép theo mô hình CHLB Đức”

“Sự tham gia của doanh nghiệp là yếu tố then chốt cho thành công của một hệ thống GDNN định hướng theo nhu cầu thị trường”

3

TẠI SAO HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGHỀ?

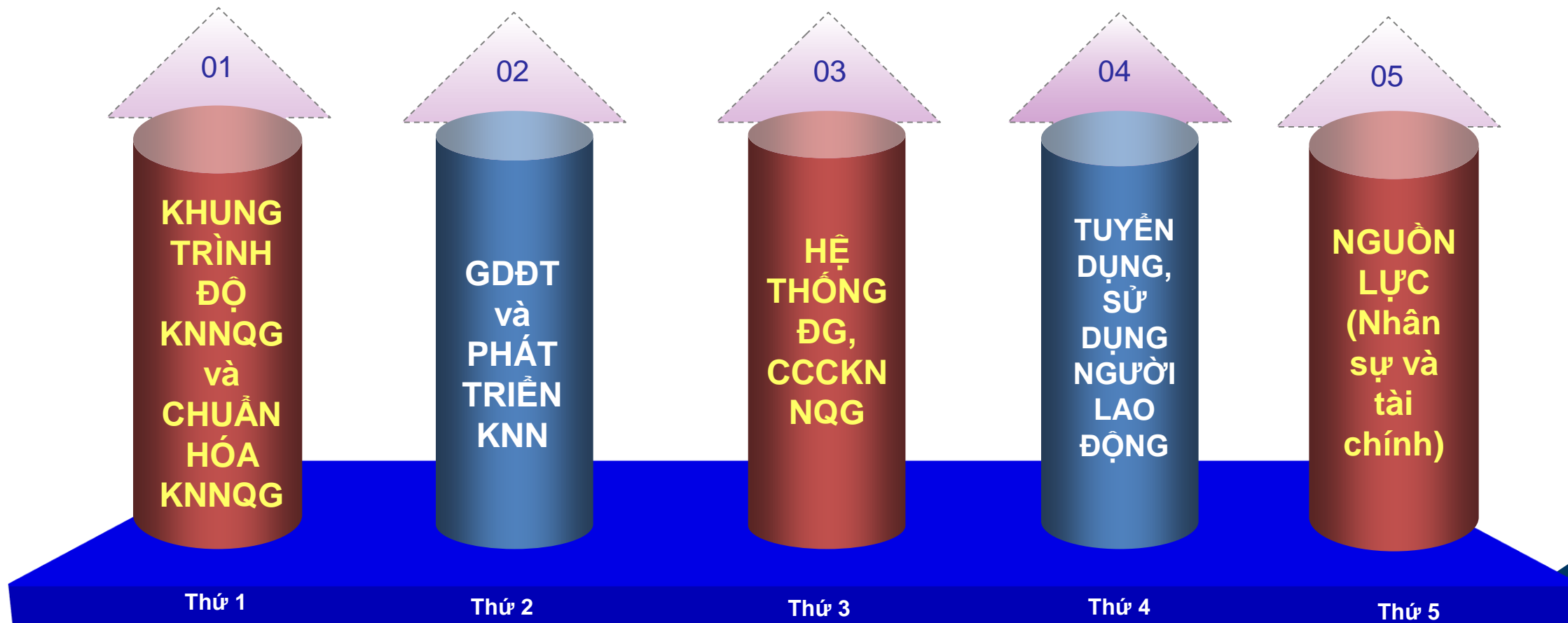
Thứ nhất: Có thể ví như một sáng tạo phá hủy về GDDT và phát triển KNN ở VN?

- Vòng xoáy sáng tạo sẽ liên tục hình thành nên những ý tưởng, phát kiến, phát minh mới và nghiền nát những thứ đã cũ, lỗi thời trên đường đi của nó
- Nền công nghiệp ô tô khi ra đời đã dẫn đến sự tiêu vong của một thế giới đã từng bị những chiếc xe ngựa thô sơ chiếm lĩnh
- Sự ra đời của thiết bị máy tính cá nhân nhỏ gọn đã trở thành tiếng chuông gióng lên cho sự cáo chung của những chiếc máy tính có kích thước khổng lồ, cồng kềnh và thô kệch
- Sự xuất hiện của những chiếc máy ảnh kỹ thuật số hiện đại đã đưa những chiếc máy ảnh phim một thời ngự trị ở trên đỉnh cao của thế giới trong phần lớn thời gian của thế kỷ 20 vào bảo tàng lịch sử của các phát minh vĩ đại nhất của nhân loại.
-

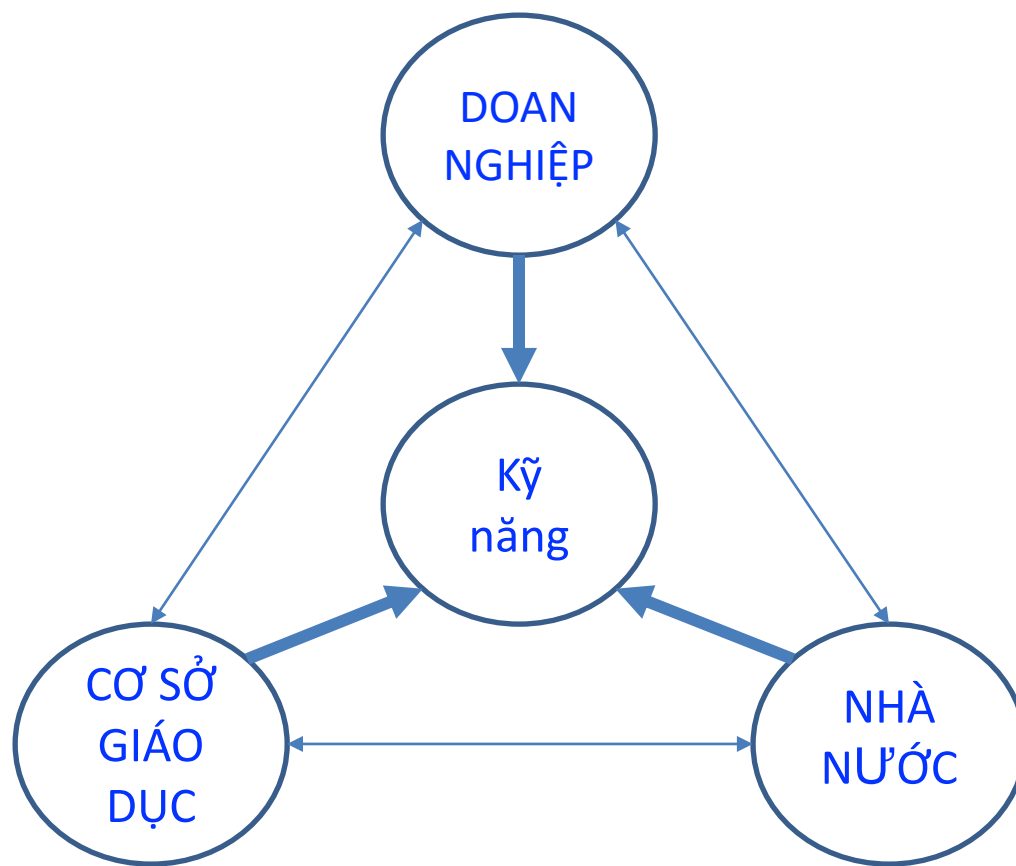
Đó là những sáng tạo phá hủy

1. Tại sao chưa có sáng tạo phá hủy trong GDĐT và phát triển KNN cho người lao động để tạo đột phá chiến lược phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao?
2. Nếu có thì đó là gì?

Thứ 2: TẠO CƠ CHẾ THỰC HIỆN ĐỒNG BỘ 05 TRỤ CỘT TRONG HỆ SINH THÁI KỸ NĂNG NGHỀ



Thứ 3: TẠO CƠ CHẾ PHỐI HỢP CÁC BÊN



Nội dung chính

4

MÔ HÌNH HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGHỀ

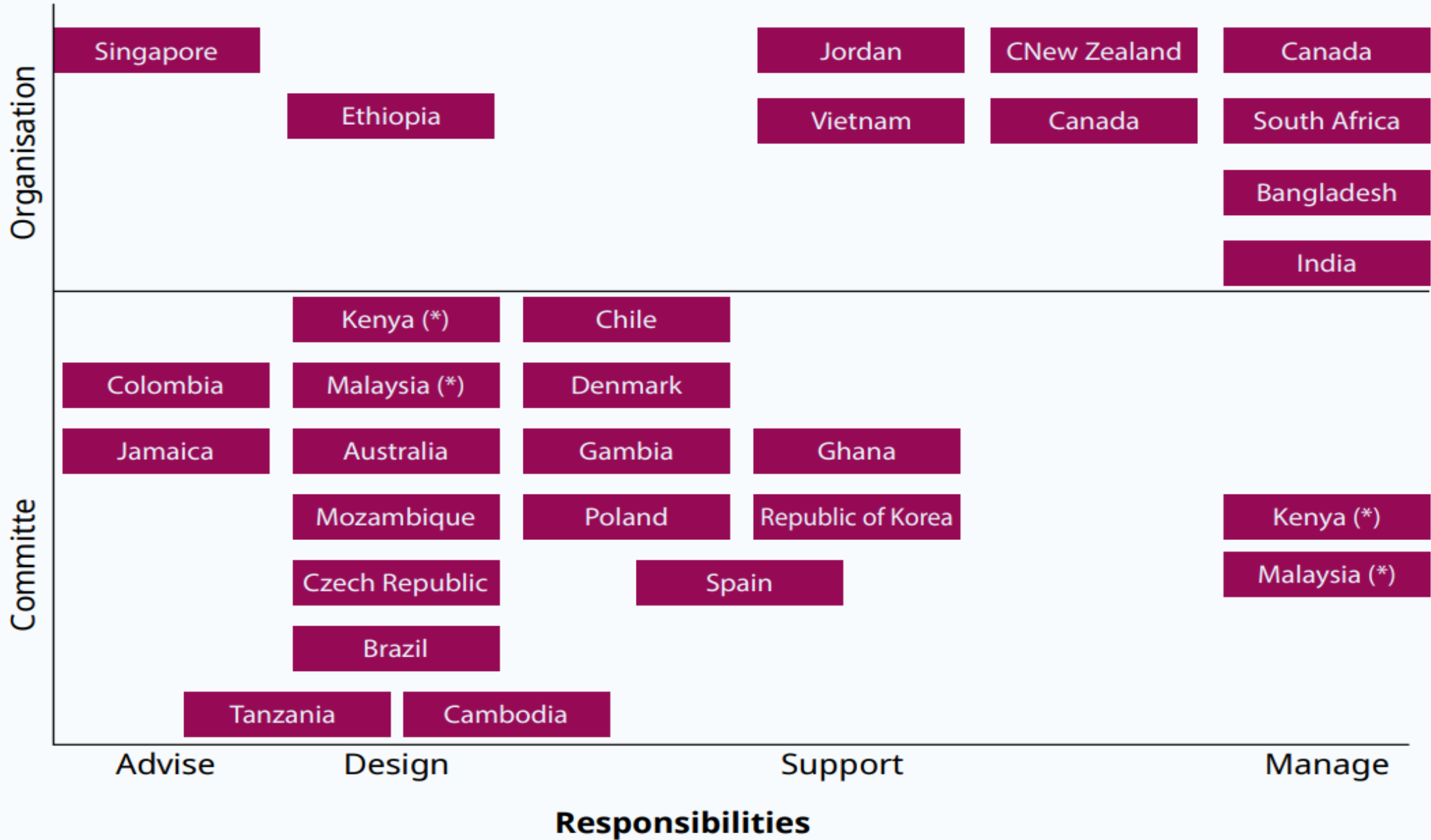
1. "... Là một Hội đồng thường trực có chức năng thúc đẩy phát triển kỹ năng nghề trong các lĩnh vực kinh tế sản có có sự tham gia của đại diện 3 bên hoặc nhiều bên
2. Là tổ chức được pháp luật công nhận, các hoạt động của tổ chức là hợp pháp và chính thức.
3. Có vai trò là **một diễn đàn hợp tác**, thu hút sự tham gia của nhiều bên có liên quan.
4. HĐKNN là một tổ chức có vai trò cụ thể tham gia trong hệ thống quản lý của nhà nước về Phát triển Kỹ năng nghề

CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ CỦA HĐKNN (ILO)

Tham vấn/tư vấn	Xây dựng, thiết kế	Hỗ trợ	Quản lý
Tư vấn chính sách và phản hồi chính sách	Phát triển và duy trì tiêu chuẩn kỹ năng nghề	Hỗ trợ đảm bảo chất lượng các nhà cơ sở đào tạo, khóa học và đánh giá viên	Quản lý và thúc đẩy tập nghề
Tạo và giải thích thông tin thị trường lao động	Phát triển các trình độ	Thúc đẩy lợi ích của đào tạo	Hợp tác đào tạo trong lĩnh vực của Hội đồng KNN
	Phát triển chương trình đào tạo và nguồn học liệu	Thúc đẩy thông tin nghề nghiệp, hướng nghiệp và định hướng nghề nghiệp	Quản lý các sáng kiến và chương trình đào tạo
	Phát triển các con đường học tập và thăng tiến nghề nghiệp	Đóng góp cho quá trình đào tạo và đánh giá	Quản trị các nguồn quỹ thuế
		Hỗ trợ phát triển nghề nghiệp của giáo viên, đào tạo viên và đánh giá viên	Manage assessment and certification

CẤU TRÚC CỦA HĐKNN (ILO)

Structure



TÍNH TỰ CHỦ/ĐỘC LẬP (ILO)

Part of Government

Vietnam	South Africa	Bengladesh	Singapore	Canada
Australia	Malaysia	India		
Brazil	Ethiopia	Ghana		
Colombia	Kenya	Jordan		
Jamaica	Tanzania	South Africa		
Chile	Poland	New Zealand		
Denmark	Mozambique			
Czech Republic	Spain			
	Cambodia			
	Republic of Korea			
	Gambia			

Independent of Government

PA1: ĐỀ XUẤT MÔ HÌNH HĐKN NGÀNH, NGHỀ 03 CẤP ĐỘ TRONG DỰ THẢO ĐỀ ÁN NÂNG TẦM KNLĐ VIỆT NAM

HỘI ĐỒNG CẤP QUỐC GIA

WOG

(Thành viên gồm các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ; CT VCCI; CT VCCL; một số hiệp hội, tập đoàn, DN quy mô hoạt động lớn; một số cơ sở GDĐT, GDNN)

HĐKNN CẤP NGÀNH (Theo quản lý NN của các bộ, ngành thuộc cơ quan trung ương)

Theo ngành hoặc nhóm nghề

Theo ngành hoặc nhóm nghề

Theo ngành hoặc nhóm nghề

HĐKNN CẤP CƠ SỞ (Theo các CSĐT và DN, CQ QLLNN tại địa phương)

Theo ngành hoặc nhóm nghề

Theo ngành hoặc nhóm nghề

Theo ngành hoặc nhóm nghề

Theo ngành hoặc nhóm nghề

HỘI ĐỒNG CẤP QUỐC GIA

Chức năng, nhiệm vụ: Giúp Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ chỉ đạo kết nối đồng hành giữa Chính phủ, các thành viên Chính phủ với cộng đồng doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục và đào tạo (GDĐT) và các bên liên quan trong việc giải quyết các vấn đề quan trọng, mang tính căn bản, toàn diện có tính liên ngành liên quan đến trách nhiệm của nhiều bộ, ngành, cộng đồng doanh nghiệp, các cơ sở GDĐT, GDNN trong việc thực hiện đột phá về phát triển kỹ năng nghề đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong nước và ở nước ngoài, góp phần thực hiện đột phá chiến lược về phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao đảm bảo các mục tiêu về phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội, nhất là các chỉ tiêu về năng suất lao động, năng lực cạnh tranh và an sinh xã hội.

HỘI ĐỒNG CẤP QUỐC GIA

Cơ cấu tổ chức:

1. Hội đồng quốc gia:

- PA1: Kiện toàn Hội đồng quốc gia giáo dục và phát triển nguồn nhân lực bao gồm chức năng nhiệm vụ và thành phần, cơ cấu của HĐ KNN Cấp quốc gia.
- PA2: Hình thành Hội đồng quốc gia phát triển Kỹ năng nghề

2. Thường trực Hội đồng

Hội đồng quốc gia có đơn vị Thường trực Hội đồng thuộc Bộ chủ trì về phát triển KNN cho người lao động (Bộ LĐTBXH)

VAI TRÒ CỦA HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH, NGHỀ CẤP NGÀNH



- Dự báo nhu cầu kỹ năng, cập nhật thông tin về kỹ năng và sự thiếu hụt kỹ năng;
- Tham vấn về kỹ thuật cho xây dựng, phát triển các bộ Tiêu chuẩn KNNQG, bộ đề thi đánh giá KNNQG, chương trình đào tạo tại DN, cho tổ chức đánh giá KNN cũng như định hướng phát triển kỹ năng của ngành;

VAI TRÒ CỦA HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH, NGHỀ CẤP NGÀNH

- **Tham vấn về cơ chế, chính sách** cho việc phát triển KNN cho người LĐ; gắn kết doanh nghiệp, người sử dụng lao động tham gia dự báo kỹ năng, phát triển tiêu chuẩn KNNQG, bộ đề thi và hoạt động đánh giá KNNQG; Tư vấn ứng dụng mô hình phát triển KNN cho người lao động của các nước tiên tiến trên thế giới vào Việt Nam;
- **Vận động và tham gia đóng góp vào cải tiến** trong lĩnh vực GDĐT, GDNN và hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG;
- **Theo dõi và đánh giá tiến độ và các kết quả** thực hiện của các nội dung đào tạo và phát triển kỹ năng.

VAI TRÒ CỦA HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH, NGHỀ CẤP NGÀNH

- Thực hiện các nghiên cứu kỹ năng cụ thể và nhu cầu lao động hiện tại cũng như trong tương lai phục vụ xây dựng Chiến lược phát triển KNN;
- Công bố báo cáo phân tích hàng năm để đánh giá thực trạng ngành, các xu hướng chính, các động lực, cũng như ý nghĩa của chúng đối với phát triển kỹ năng;
- Xác định hướng phát triển nghề và xây dựng thông tin nghề nghiệp, cũng như các tài liệu hướng nghiệp;
- Xây dựng và vận động thực hiện cập nhật chất lượng lao động theo khung trình độ KNNQG;

VAI TRÒ CỦA HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH, NGHỀ CẤP NGÀNH

- **Nghiên cứu, phân tích** mô hình phát triển KNN cho người lao động của các nước tiên tiến trên thế giới phù hợp với điều kiện của Việt Nam;
- **Thực hiện phân tích** sự thiếu hụt KNN của người LĐ với yêu cầu của TTLĐ phục vụ phát triển chương trình đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ KNN; phân tích những ngành nghề yêu cầu người LĐ phải có chứng chỉ KNNQG được phép hành nghề;
- **Tham gia quá trình XD, cập nhật và thẩm định** các bộ tiêu chuẩn KNNQG, bộ đề thi đánh giá KNN; chương trình, giáo trình, tài liệu giảng dạy dựa trên năng lực và định hướng thực hành, phục vụ đào tạo nghề và học tập suốt đời khi được yêu cầu;

VAI TRÒ CỦA HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH, NGHỀ CẤP NGÀNH

- **Nâng cao nhận thức và cải thiện** hình ảnh của GDNN; hệ thống đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG;
- **Thúc đẩy phát triển kỹ năng** và hỗ trợ học tập suốt đời tại các doanh nghiệp; **Hỗ trợ xây dựng** và giới thiệu các chương trình học nghề tại doanh nghiệp cho các doanh nghiệp và các cơ sở GDNN;
- **Góp ý cho các văn bản pháp luật và quy định** cần thiết phục vụ cải thiện quản trị GDNN, phát triển KNN cho NLĐ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo và nâng cao khả năng có việc làm của NLĐ ở thị trường trong nước và quốc tế;

VAI TRÒ CỦA HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH, NGHỀ CẤP NGÀNH

- **Khuyến nghị** về vai trò của doanh nghiệp trong các cơ chế tài chính liên quan đến GDNN, phát triển KNN và đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG cho NLĐ;
- **Đóng góp** vào việc mở rộng cơ chế hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp;
- **Đưa ra những lời khuyên và góp ý** từ phía doanh nghiệp về các đề án đào tạo và nâng cao năng lực NLĐ dành cho ngành;
- Thúc đẩy và khuyến nghị cộng đồng các doanh nghiệp trong lĩnh vực ngành để tuyển dụng, sử dụng, trả tiền lương, tiền công người lao động dựa trên KNN và Chứng chỉ KNNQG.

VAI TRÒ CỦA HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH, NGHỀ CẤP NGÀNH

- Hỗ trợ kiểm định các tổ chức đánh giá KNN;
- Đảm bảo chất lượng đào tạo, phát triển KNN tại doanh nghiệp dựa theo TCKNNQG
- Thành lập mạng lưới các đánh giá viên KNNQG, các chuyên gia, cán bộ kỹ thuật, cán bộ giám sát các kỳ đánh giá KNNQG và thường xuyên nâng cao năng lực cho họ;
- Tham gia vào hoạt động hoặc giám sát hoạt động đánh giá, cấp chứng chỉ KNNQG tại một số nghề quy định trong ngành nếu có.

HỘI ĐỒNG KNN CẤP NGÀNH

Cơ cấu tổ chức:

1. Mô hình Hội đồng KNN cấp ngành:

- PA1: Là tổ chức hoạt động theo chức năng nhiệm vụ theo quy định của cơ quan QLNN có thẩm quyền, gồm các thành phần đại diện cơ quan QLNN; Doanh nghiệp, Hiệp hội nghề nghiệp; Cơ sở đào tạo, Cơ sở GDNN... (Singapore, Anh, Ấn Độ, Canada, Nam phi, Việt Nam (đang thí điểm)...)
- PA2: Hội đồng hoạt động theo hình thức một ủy ban và họp định kỳ hằng năm (Úc, Hàn Quốc, Malaixia, Brazil, Đan Mạch, Cambodia...)

2. Thường trực Hội đồng

Hội đồng quốc gia có ban thư ký giúp việc Hội đồng.

HỘI ĐỒNG KNN CẤP CẤP NGÀNH

Nguồn kinh phí hoạt động:

Kết hợp một số nguồn kinh phí sau:

1. Nguồn Ngân sách cấp theo cơ chế giao nhiệm vụ, đặt hàng hoặc đấu thầu thực hiện một số hoạt động do cấp có thẩm quyền giao (xây dựng TCKNNQG, biên soạn đề thi ĐG,CCCKNNQG, xây dựng chuẩn đầu ra; khảo sát, điều tra, xây dựng cơ sở dữ liệu...;
2. Nguồn thu từ các doanh nghiệp, nhà sử dụng, tuyển dụng lao động (thông qua các hợp đồng tư vấn về đào tạo, phát triển kỹ năng và phát triển nguồn nhân lực....)
3. Nguồn từ Quỹ tài chính hợp pháp (Quỹ hỗ trợ phát triển KNN (nếu được thành lập), Quỹ tài chính hợp pháp liên quan khác)
4. Nguồn thu từ các hoạt động hợp pháp khác của Hội đồng;
5. Nguồn tài trợ, nguồn thu hợp pháp khác...

- **Thứ nhất**, tư vấn, tham vấn về đào tạo, phát triển kỹ năng nghề theo nhu cầu của doanh nghiệp ở cấp doanh nghiệp và cơ sở GDNN
- **Thứ hai**, thúc đẩy tinh thần trách nhiệm, tính chủ động của doanh nghiệp với vai trò dẫn dắt, phối hợp với cơ sở đào tạo thực hiện đào tạo, đánh giá, công nhận trình độ kỹ năng nghề cho người lao động
- **Thứ ba**, phát triển chuẩn đầu ra dựa vào tiêu chuẩn KNNQG
- **Thứ tư**, xây dựng chương trình, tài liệu đào tạo kỹ năng nghề cho người lao động trên cơ sở khuyến nghị của hội đồng kỹ năng nghề cấp ngành, bảo đảm chất lượng, tiết kiệm, hiệu quả.

CẢM ƠN QUÝ VỊ

