

Thành lập Hội đồng Kỹ năng ngành

Sổ tay và Hướng dẫn + Hình ảnh minh họa!

Đơn vị thực hiện



Tài liệu này được xây dựng là một phần của dự án VET Toolbox.

Dự án VET Toolbox được thành lập vào năm 2017, cung cấp cho các quốc gia đối tác kiến thức, công cụ và tư vấn nhằm nâng cao hiệu quả và tính toàn diện của các cải cách GDNN do Liên minh Châu Âu hỗ trợ.

Dự án tập trung hỗ trợ các hệ thống GDNN:

- định hướng theo nhu cầu hơn, với sự tham gia hiệu quả từ khu vực tư nhân.
- đáp ứng tốt hơn nhu cầu của thị trường lao động.
- tăng cường khả năng tiếp cận việc làm (tự doanh), bao gồm các nhóm yếu thế.

VET Toolbox do Ủy ban Châu Âu và Chính phủ Đức đồng tài trợ.

Hợp tác VET Toolbox bao gồm Hội đồng Anh, Enabel, GIZ, LuxDev và AFD.



Đối tượng sử dụng tài liệu này là:

- Các cơ quan chức năng và cơ quan quản lý GDNN quốc gia, bao gồm các quỹ đào tạo;
- Các doanh nghiệp trong nước và quốc tế tham gia vào hợp tác đào tạo nghề;
- Các tổ chức đảm bảo chất lượng chịu trách nhiệm đánh giá và kiểm tra người học;
- Các cơ sở GDNN công lập, tư thục hoặc cả hai và các cơ sở đào tạo giảng viên GDNN trước khi hành nghề và trong khi hành nghề;
- Các hiệp hội chuyên môn và nghề nghiệp thuộc ngành, khu vực và quốc gia và các tổ chức xã hội dân sự.

Website: www.vettoolbox.eu

Youtube: https://www.youtube.com/channel/UCbygn0xKnJa_2586DOXEmeg/videos

Linkedin: <https://www.linkedin.com/company/18825159>

Nhà xuất bản:

Trung tâm điều phối Toolbox VET | C/O Cơ quan Phát triển Bỉ Enabel

Rue Haute, 147-1000 Brussels - Bỉ

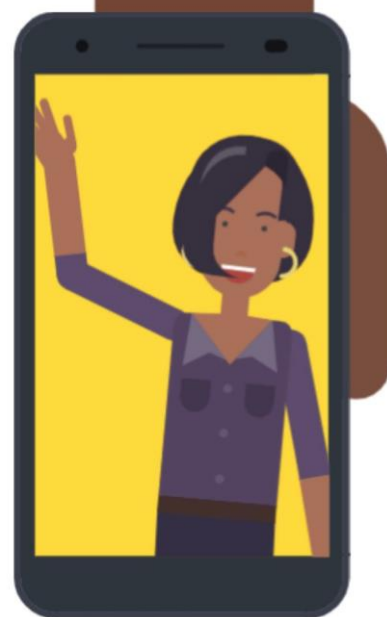
ĐT: +32 2 505 37 00 | Email: info@vettoolbox.eu | www.vettoolbox.eu

Tác giả: Enabel và Hội đồng Anh | Ảnh: pixabay.com

Bản quyền: ©VET Toolbox partnership. Đã đăng ký bản quyền. Tháng 1 năm 2020

Tài liệu này không được bán.

Bạn có muốn có cái nhìn tổng quan dễ dàng và nhanh chóng về bộ công cụ trước khi bắt đầu tham khảo bộ công cụ này?



Xem minh họa tại
www.vettoolbox.eu!

**How to establish
a Sector Skills
Council?**

MỤC LỤC

1. Bối cảnh và cơ sở lý luận	5
2. Mục đích và vai trò của hội đồng kỹ năng ngành	12
3. Sự tham gia và cam kết của doanh nghiệp	17
4. Cam kết của các bên liên quan	22
5. Nguyên tắc hoạt động của hội đồng kỹ năng ngành	25
6. Tổ chức thực hiện các chức năng	38
7. Cơ cấu pháp lý và quản trị	48
8. Mô hình tài chính và bền vững	50
9. Thực hiện và bắt đầu	53



1. BỐI CẢNH VÀ CƠ SỞ LÝ LUẬN

i

Phần giới thiệu này xem xét các lập luận ủng hộ cách tiếp cận ngành trong Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) và mục đích của phương pháp tiếp cận này.

Mặc dù từ lâu nhiều nước đã sử dụng phương pháp tiếp cận ngành để phát triển kỹ năng nhưng gần đây các tổ chức ngành chuyên biệt với nhiệm vụ phát triển kỹ năng mới xuất hiện. Có nhiều lý do cho việc này. Thứ nhất, mục tiêu chính của hiện đại hóa GDNN là chuyển từ chú trọng cung sang cầu, yêu cầu giáo dục và đào tạo phải đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. GDNN dựa trên kế hoạch từ cấp trung ương hiện đang không đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động. Các cơ quan của ngành cho thấy nhu cầu về kỹ năng công nghiệp, thương mại và dịch vụ và ở các mức độ khác nhau sử dụng thông tin này để lập kế hoạch giảng dạy và chương trình đào tạo. Thứ hai, công nghệ, tổ chức công việc thay đổi và các cơ sở GDNN công khó bắt kịp với sự thay đổi này. Chính phủ dần tìm đến doanh nghiệp/nhà tuyển dụng để phát triển hợp tác nhằm đảm bảo sự phù hợp trong cung cấp đào tạo. Phương pháp tiếp cận theo ngành là phương pháp quen thuộc với người sử dụng lao động và là cơ sở cho các hiệp hội và hoạt động hợp tác của họ.

Một chủ đề chung trong chính sách giáo dục và kỹ năng là chuyển từ hệ thống do cung dẫn dắt sang hệ thống do cầu dẫn dắt. Điều này có nghĩa là cho phép nhu cầu của người sử dụng lao động và người học dẫn dắt các hoạt động chính của giáo dục và đào tạo, các loại và mức độ kỹ năng và số lượng kỹ năng cần được phát triển.

Diễn đàn Đối thoại Toàn cầu của Tổ chức Lao động Quốc tế vào tháng 3 năm 2010 đã đạt được thỏa thuận về mong muốn tăng cường cách tiếp cận ngành trong GDDN, dựa trên sự hợp tác chặt chẽ giữa chính phủ và các đối tác xã hội ở cấp quốc gia và địa phương. Diễn đàn cũng thống nhất rằng các chiến lược ngành nên bao gồm các yếu tố sau:

- Hợp tác trong thiết kế đào tạo: đảm bảo sự phù hợp giữa đào tạo và các yêu cầu của thị trường lao động, dự đoán nhu cầu kỹ năng trong tương lai, đánh giá chất lượng và mức độ phù hợp của các chương trình đào tạo và cải thiện cung cấp đào tạo, đặc biệt là cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ;
- Gắn kết kỹ năng, việc làm và tăng trưởng: liên kết ngành và liên ngành, các phương pháp phát triển kỹ năng trong các chiến lược tăng trưởng quốc gia nhằm xây dựng sự nhất quán giữa GDDN và các chính sách thị trường lao động, đổi mới công nghệ, cung cấp dịch vụ công và các chính sách thương mại và đầu tư;
- Đào tạo lý thuyết và thực hành: dễ dàng chuyển đổi vào thị trường lao động thông qua việc kết hợp các hoạt động trên lớp với kinh nghiệm làm việc thực tế, học nghề và các hình thức đào tạo khác;
- Kỹ năng và thị trường lao động: chú trọng nhiều hơn vào thông tin và phân tích thị trường lao động;
- Chiến lược kỹ năng mục tiêu: giải quyết tình trạng thiếu kỹ năng cụ thể hoặc nhu cầu của các nhóm đặc biệt.

Sự xuất hiện của các hội đồng kỹ năng ngành

Ở nhiều quốc gia, trong các giai đoạn phát triển kinh tế và xã hội khác nhau, phương pháp tiếp cận ngành để phát triển kỹ năng được thiết lập thông qua việc thành lập các cơ quan kỹ năng ngành. Các tổ chức như vậy có tên gọi và khuôn khổ pháp lý khác nhau, phản ánh hoàn cảnh cụ thể khác nhau của từng quốc gia nhưng có một số đặc điểm chung như sau:

- Là tiếng nói của những người tham gia phát triển ngành/lĩnh vực mà họ đại diện, chia sẻ và khuyến khích những thực hành tốt và xuất sắc trong đào tạo;
- Gắn kết người sử dụng lao động và các đối tác xã hội khác để cùng đưa ra quan điểm và ý tưởng về chính sách và thực hành phát triển kỹ năng cho Chính phủ và các nhà cung cấp đào tạo;
- Cùng với người sử dụng lao động để tạo ra và xây dựng các giải pháp phát triển kỹ năng một cách hiệu quả.

Do đó, các tổ chức kỹ năng ngành một mặt đóng vai trò là cầu nối giữa người sử dụng lao động với Chính phủ và các cơ sở đào tạo, mặt khác có vai trò giải thích và làm rõ các vấn đề phát triển con người. Các tổ chức này hỗ trợ người sử dụng lao động cùng làm việc với nhau để hiểu rõ hơn các chính sách phát triển con người và

tác động của chúng đối với từng người sử dụng lao động. Họ hợp tác với người sử dụng lao động và nhà cung cấp đào tạo để phát triển các giải pháp và sản phẩm đào tạo phù hợp với nhu cầu và sự phát triển của ngành. Họ khuyến khích tranh luận và thảo luận trong ngành về nhu cầu kỹ năng, phát triển con người và vạch ra tương lai của ngành trong dài hạn.

Theo định nghĩa, đào tạo theo nhu cầu phải có tính đáp ứng. Điều này có nghĩa là nó phải dựa trên sự hiểu biết rõ ràng về nhu cầu kỹ năng hiện tại và tương lai trong lĩnh vực này và các chương trình phải được thiết kế và cung cấp để đáp ứng các nhu cầu đó.

Một hệ thống GDNN đáp ứng theo yêu cầu đòi hỏi:

- Văn hóa hợp tác giữa người sử dụng lao động với giáo dục và đào tạo, trong đó người sử dụng lao động được Chính phủ và các nhà cung cấp đào tạo công nhận là đồng đầu tư và đồng thiết kế các chương trình và giáo trình;
- Các chương trình GDNN liên quan trực tiếp đến có việc làm và cải thiện năng suất và hiệu quả trong ngành và nền kinh tế;
- Các chương trình GDNN chất lượng cao, đặc biệt tập trung về nội dung và cách truyền tải kiến thức;
- Các tiêu chí và việc thực hiện đánh giá chặt chẽ để đánh giá từng học viên;
- Phương pháp đảm bảo chất lượng chặt chẽ nhằm đảm bảo tính thống nhất của hệ thống GDNN;
- Giáo viên và người đào tạo chất lượng, có kiến thức và kinh nghiệm phù hợp và cập nhật;

Do đó, thông thường, các hội đồng kỹ năng nghề cung cấp các dịch vụ và hoạt động sau:

- Thông tin thị trường lao động: nhằm hiểu nhu cầu kỹ năng của ngành;
- Phát triển chính sách: cung cấp hướng dẫn thực tế và hỗ trợ người sử dụng lao động về chính sách và thực hiện đào tạo và xây dựng quan điểm nhất quán của ngành về phát triển chính sách;
- Các giải pháp đào tạo và kỹ năng, bao gồm xây dựng trình độ dựa trên các tiêu chuẩn, các chương trình đào tạo dựa trên năng lực và cung cấp đào tạo phù hợp để đáp ứng nhu cầu của ngành;
- Xây dựng năng lực: phát triển năng lực đáp ứng các nhu cầu của ngành, bao gồm đào tạo các giảng viên và tăng cường khả năng phát triển con người của từng người sử dụng lao động.



Xem chi tiết các chức năng này tại Phần 5.

Vai trò chính của Hội đồng kỹ năng ngành

Hội đồng Kỹ năng Ngành xác định và thu hẹp khoảng cách kỹ năng, cải thiện các tiêu chuẩn đào tạo và thúc đẩy người sử dụng lao động đầu tư vào kỹ năng.



Mọi thứ chúng tôi làm là vì ngành

Hội đồng kỹ năng ngành được tạo ra để:

1. Hiểu nhu cầu của ngành
2. Phát triển các tiêu chuẩn đánh giá vai trò ngành
3. Thiết kế và cung cấp đào tạo liên quan đến ngành
4. Thực hiện các chương trình GDNN của ngành
5. Đo lường tác động/kết quả của ngành

Hội đồng kỹ năng ngành thực hiện những vai trò này thông qua các hoạt động sau:

Thông tin Thị trường lao động

HĐKNN có cái nhìn và hiểu biết chi tiết về doanh nghiệp và các kỹ năng ưu tiên ảnh hưởng đến ngành, ở cấp địa phương, khu vực và quốc gia, đồng thời phân tích thông tin thị trường lao động này một cách thông minh. Xác định các ưu tiên kỹ năng của ngành, thông qua nghiên cứu và đối thoại và xác định các giải pháp liên quan để cung cấp các kỹ năng được yêu cầu và hỗ trợ người sử dụng lao động mở rộng đào tạo dựa trên công việc.

Chiến lược và Chính sách GDNN

HĐKNN làm việc với các cơ quan ban ngành của chính phủ, các bên liên quan và ngành công nghiệp để hiểu những thách thức về chính trị, kinh tế và xã hội cũng như tham vọng của họ. HĐKNN làm việc với các đối tác của họ để định hình chiến lược GDNN. HĐKNN thể hiện quan điểm của ngành về các vấn đề phát triển kỹ năng và thúc đẩy các giải pháp đào tạo và phát triển kỹ năng, cả trong ngành và trên phạm vi rộng hơn.

Sự tham gia của người sử dụng lao động

Ngành và người sử dụng lao động phải là trung tâm của bất kỳ hệ thống GDNN nào. Thành tựu trong dài hạn có được từ những thay đổi mang tính hệ thống trong việc cung cấp kỹ năng phải được thúc đẩy bởi nhu cầu của ngành. HĐKNN cần chứng minh kinh nghiệm vượt trội trong việc thúc đẩy sự tham gia của người sử dụng lao động và cách sử dụng người sử dụng lao động để đạt được tham vọng về kỹ năng một cách bền vững.

HĐKNN hợp tác với người sử dụng lao động, người lao động và đại diện của họ, Chính phủ, các nhà cung cấp dịch vụ đào tạo để tạo điều kiện thuận lợi cho việc xây dựng quan hệ đối tác trong toàn ngành.

Tiêu chuẩn nghề quốc gia

Các chuyên gia trong việc phát triển các Tiêu chuẩn nghề Quốc gia (NOS) sẽ giúp ngành sử dụng các tiêu chuẩn hiện có và phát triển các tiêu chuẩn mới đáp ứng nhu cầu của ngành. Họ cũng đảm bảo rằng NOS liên kết trực tiếp và phù hợp (nếu thích hợp) với các tiêu chuẩn kỹ năng quốc tế tương ứng, cho phép công nhận và dịch chuyển lao động.

Học nghề

HĐKNN sử dụng chung quy trình hợp tác với người sử dụng lao động, hỗ trợ quá trình xây dựng tiêu chuẩn học nghề ở tất cả các cấp độ.

Trình độ và chương trình

HĐKNN phát triển trình độ và chương trình và cung cấp hỗ trợ cho các doanh nghiệp, đơn vị cung cấp đào tạo và các trường để tạo ra các trình độ đẳng cấp thế giới và hỗ trợ chương trình đáp ứng các yêu cầu của Tiêu chuẩn nghề quốc gia tương ứng.

Năng lực và Nâng cao năng lực

HĐKNN phát triển các chuyên gia giáo dục và GDNN, phát triển các tài liệu và đào tạo phù hợp để tạo ra, xây dựng và duy trì các nhóm đào tạo và đánh giá chất lượng cao, có kiến thức và năng lực nghề nghiệp.

Công nhận và chứng nhận

HĐKNN thông thường cung cấp kiến thức chuyên môn trong việc phát triển các hệ

thống và quy trình công nhận thành tích của người học thông qua một hệ thống chứng chỉ mạnh mẽ được người sử dụng lao động và chính phủ chấp nhận.

Thành viên và cấp phép

HĐKNN cung cấp kiến thức chuyên môn trong việc phát triển thành viên và kiểm định công nhận những chương trình đào tạo xuất sắc. KĐKNN cũng cung cấp các mô hình chứng nhận cho từng đào tạo viên.



VÍ DỤ TỪ UGANDA

Việc sử dụng phương pháp tiếp cận ngành để phát triển kỹ năng ngành Du lịch có ý nghĩa quan trọng đối với mỗi quốc gia và đặc biệt đối với Uganda vì những lý do sau:

- Tăng trưởng kinh tế và ngành: phát triển ngành và tăng trưởng kinh tế với năng suất và hiệu quả cao hơn để cạnh tranh trên thị trường thế giới - sản xuất những gì mọi người muốn trong ngành du lịch và khách sạn, kịp thời và với mức giá mà họ sẵn sàng trả. Tăng trưởng cũng sẽ phụ thuộc vào việc mở rộng thị trường du lịch nội địa đang phát triển và cung cấp các sản phẩm và dịch vụ đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng của khách du lịch quốc tế;
- Cần có một lực lượng lao động lành nghề và linh hoạt hơn để hỗ trợ các dịch vụ Du lịch và Khách sạn phức tạp hơn và tiếp tục tạo điều kiện cho người lao động Uganda cạnh tranh trên thị trường lao động quốc tế;
- Quốc gia này phải đối mặt với sự gia tăng dân số lao động trẻ đáng kể. Dân số trẻ này có thể có thể góp phần gia tăng thịnh vượng nếu mọi người có những công việc hiệu quả trong ngành Du lịch và đóng góp vào sự giàu có của quốc gia;
- Người sử dụng lao động phàn nàn về chất lượng kém của các chương trình GDNN không cung cấp các kỹ năng mà đất nước cần. Chỉ phê bình là chưa đủ: cần phải có hành động để khắc phục tình trạng kỹ năng kém ở Uganda.

Đây là những thách thức nghiêm trọng đối với Uganda và mọi lĩnh vực của nền kinh tế này. Người sử dụng lao động, nhà cung cấp đào tạo và cá nhân thấy khó để nhận định và giải quyết những thách thức như vậy. Các tổ chức và cá nhân được yêu cầu chú trọng vào các vấn đề kỹ năng và khuyến khích các hoạt động tập thể.



2. MỤC ĐÍCH VÀ VAI TRÒ CỦA HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH

i

Phần này trình bày các chức năng cốt lõi của Hội đồng Kỹ năng ngành.

Hội đồng kỹ năng ngành có ba chức năng chính:

- Giúp người sử dụng lao động tham gia nhiều hơn vào tất cả các khía cạnh của phát triển kỹ năng;
- Nghiên cứu và công bố thông tin thị trường lao động đáng tin cậy và chính xác về ngành đó;
- Hỗ trợ phát triển các trình độ và chương trình đáp ứng nhu cầu của người sử dụng lao động

Việc thực hiện các chức năng cốt lõi này như thế nào sẽ phụ thuộc vào những thách thức và cơ hội trong các lĩnh vực kinh tế khác nhau. Khi phát triển các Hội đồng Kỹ năng ngành, có thể bổ sung các dịch vụ và chức năng khác, nhưng mỗi dịch vụ phải rõ ràng về mục đích trọng tâm của dịch vụ đó.

Giúp người sử dụng lao động tham gia nhiều hơn vào tất cả các khía cạnh của phát triển kỹ năng

Vai trò và mục đích trung tâm của Hội đồng kỹ năng ngành là trở thành tiếng nói của người sử dụng lao động, có sự hiểu biết nhất quán về nhu cầu kỹ năng trong một ngành và tác động đến việc thiết kế và cung cấp các bằng cấp và chương trình đào tạo để đảm bảo rằng các kỹ năng cần thiết trong từng lĩnh vực được cung cấp. Hội đồng kỹ năng ngành phải thúc đẩy sự phát triển của hệ thống GDNN dựa trên nhu cầu. HĐKNN cũng có vai trò hỗ trợ và khuyến khích người sử dụng lao động phát triển và sử dụng các kỹ năng của người lao động hiện có và đầu tư vào việc đào tạo những lao động mới. HĐKNN phải làm việc với các doanh nghiệp trong toàn ngành của mình, bao gồm các doanh nghiệp lớn, vừa và nhỏ và doanh nghiệp ở tất cả các

khu vực địa lý. Sẽ mất thời gian để xây dựng phạm vi bao phủ như vậy, nhưng các chiến lược tiếp cận sáng tạo cần được phát triển trong ba năm đầu tiên của mỗi Hội đồng kỹ năng ngành để xác định cách tiếp cận có mục tiêu nhằm đảm bảo rằng tất cả các mối quan tâm của ngành đều được giải quyết.

Cho dù được thành lập dưới bất kể hình thức pháp lý nào, mỗi HĐKNN phải được điều hành bởi người sử dụng lao động, được các bên liên quan trong ngành hỗ trợ khi cần. Trách nhiệm đảm bảo sự quản lý tốt và hiệu quả của HĐKNN thuộc về nhóm đại diện của người sử dụng lao động. Hoạt động kinh doanh tốt của khu vực tư nhân phải là đặc điểm quản lý của HĐKNN. Thông qua sự tham gia của họ vào quản trị của từng HĐKNN, người sử dụng lao động sẽ xác định:

- Việc lãnh đạo và quản lý hàng ngày của Hội đồng, thông qua việc bổ nhiệm một Giám đốc điều hành và các nhân viên hành chính và chuyên môn;
- Các kế hoạch chiến lược và kinh doanh được xây dựng, phê duyệt và thực hiện;
- Rằng có đủ nguồn lực và năng lực cho phép Hội đồng thực hiện các chức năng của mình hay không;
- Rằng việc quản lý tài chính với các hệ thống và thủ tục kiểm toán thích hợp có chặt chẽ hay không;
- Rằng người sử dụng lao động và những đối tác khác mà Hội đồng phục vụ có hài lòng với công việc của Hội đồng và các dịch vụ mà Hội đồng cung cấp hay không.

Phần lớn các thành viên quản trị của HĐKNN là người sử dụng lao động, đại diện cho hoạt động của ngành và là những người chỉ huy hỗ trợ và có quyền lực trong ngành. Mỗi thành viên của ban quản trị sẽ hoạt động như một giám đốc không điều hành, nhưng có nhiệm vụ được ủy thác là xác định các kế hoạch chiến lược và ngân sách; giám sát và xem xét tiến độ và yêu cầu nhân sự điều hành giải trình hợp lý.

Vai trò của người sử dụng lao động là rất quan trọng để đảm bảo rằng các dịch vụ và giải pháp phát triển con người mà nhân sự điều hành của HĐKNN đề xuất phù hợp với nhu cầu của ngành và sự phát triển của các trình độ phù hợp với mục đích.

Trách nhiệm chính thứ ba của người sử dụng lao động liên quan đến việc quản lý HĐKNN là kiểm tra mức độ phù hợp của các giải pháp kỹ năng đối với những thách thức của ngành. Sự tham gia sâu hơn của người sử dụng lao động sẽ phụ thuộc vào nhận thức rằng các phương pháp tiếp cận cụ thể của ngành đang được áp dụng, nên dựa trên sự hiểu biết về nhu cầu kỹ năng và động lực của ngành, thay vì các chương trình đào tạo do đơn vị quản lý trung ương đề ra.

HĐKNN đóng vai trò quan trọng chính trong việc thông báo cho người sử dụng lao động về các vấn đề phát triển kỹ năng và giải thích cho họ ý nghĩa của các quyết định hoặc đề xuất chính sách liên quan.

Nên phát triển HĐKNN như là 'điểm đến đầu tiên' cho người sử dụng lao động về bất kỳ vấn đề nào liên quan đến phát triển nguồn nhân lực và có thể đưa ra lời khuyên đầy đủ thông tin hoặc hỗ trợ người sử dụng lao động tiếp cận thông tin hoặc hướng dẫn có liên quan.

Nghiên cứu và công bố thông tin thị trường lao động đáng tin cậy và chính xác về lĩnh vực của mình

Nền tảng cho hoạt động của Hội đồng kỹ năng ngành là rất vững chắc, chính là nghiên cứu chất lượng cao và kiến thức về thị trường lao động. Các đề xuất và dịch vụ phát triển do HĐKNN thiết kế phải dựa trên bằng chứng xác thực.

Việc hoạch định chính sách dựa trên bằng chứng đòi hỏi một cách tiếp cận hợp lý, chặt chẽ và có hệ thống mà tiền đề là các quyết định chính sách được cung cấp thông tin tốt hơn bằng các bằng chứng sẵn có và nên bao gồm các phân tích hợp lý. Điều này là do chính sách dựa trên bằng chứng có hệ thống được cho là tạo ra kết quả tốt hơn.

Việc phát triển thông tin thị trường lao động bao gồm:

- Thu thập dữ liệu về người sử dụng lao động, theo số lượng và quy mô; người lao động theo tuổi, giới tính, nghề nghiệp và trình độ học vấn;
- Thu thập thông tin về tuyển dụng và giữ nhân viên; các thực hành về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực;
- Thông tin về vị trí đang tuyển dụng, công việc khó tuyển dụng và tình trạng thiếu hụt kỹ năng;
- Dữ liệu về cung cấp đào tạo, chương trình, đơn vị cung cấp GDNN và hiệu quả của chúng.

Ngoài ra, thông tin sẽ được yêu cầu là thông tin về sự phát triển của ngành - hiệu suất, triển vọng tăng trưởng và các phát triển cụ thể, có thể dựa trên các chiến lược kinh tế và xã hội của chính phủ.

Điều quan trọng đối với HĐKNN là biên soạn dữ liệu cơ sở, dựa vào đó có thể đánh giá các xu hướng và so sánh với các ngành khác. Dữ liệu ngành có thể cần được phân tách theo tiểu ngành.

Một loạt các kỹ thuật cần có để thu thập dữ liệu, bao gồm các nguồn thông tin sơ cấp và thứ cấp hiện có; nghiên cứu sơ cấp ban đầu, mà ở đó hiện đang có khoảng trống về thông tin liên quan đến khảo sát và bảng câu hỏi và các nghiên cứu tập trung.

Thông tin thị trường lao động cần được cập nhật thường xuyên và cung cấp ở các định dạng người sử dụng lao động dễ tiếp cận.

Tuy nhiên, trách nhiệm của HĐKNN không chỉ đơn giản là thu thập và phân tích dữ liệu. Thông tin sau khi thu thập cần phải được giải thích để xác định:

- Nhu cầu kỹ năng - năng lực có thể thiếu, đang thiếu hoặc cần được dự đoán để đáp ứng nhu cầu trong tương lai;
- Ưu tiên về kỹ năng - những kỹ năng mà ngành yêu cầu trong ngắn hạn, trung hạn và dài hạn.

Việc xác định các ưu tiên phải bao gồm các đánh giá và nhận định của người sử dụng lao động và khuyến khích họ đầu tư nhiều hơn vào phát triển kỹ năng.

Các HĐKNN cũng nên phát triển các chiến lược nghiên cứu, gắn kết với các chiến lược và kế hoạch kinh doanh và để 'hỗ trợ' cho việc xem xét, đánh giá lại các kế hoạch. Công việc này bao gồm các nghiên cứu về tác động để đánh giá hiệu quả của các chương trình của HĐKNN và các hoạt động nghiên cứu đặc biệt để xem xét các vấn đề cụ thể (ví dụ, lợi ích chi phí của việc đầu tư vào đào tạo; tác động của đào tạo đối với năng suất).

Các kết quả nghiên cứu và đánh giá thông tin thị trường lao động của HĐKNN nên được cung cấp cho nhiều đối tượng và người dùng tiềm năng thông qua các ấn phẩm định kỳ. Các ấn phẩm phải dễ tiếp cận và hấp dẫn và cung cấp cho người sử dụng lao động, đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo, các tổ chức GDNN của doanh nghiệp và do chính phủ tài trợ. Các ấn phẩm nghiên cứu là công cụ vô giá để gia tăng thảo luận về các vấn đề kỹ năng và hỗ trợ đối thoại giữa người sử dụng lao động, chính phủ, đơn vị cung cấp đào tạo và các bên liên quan khác như các tổ chức công đoàn và hiệp hội người sử dụng lao động.

Hỗ trợ phát triển các trình độ và chương trình đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp

HĐKNN cần đảm bảo rằng các trình độ, tiêu chuẩn nghề quốc gia và việc học nghề:

- Được thông tin về các nhu cầu kỹ năng hiện tại và tương lai do người sử dụng lao động đánh giá và thống nhất;
- Dựa trên cơ sở thường xuyên xem xét và tham vấn những thông tin về thị trường lao động chất lượng;
- Được thông tin về các chính sách giáo dục và đào tạo liên quan của địa phương và quốc gia.

HĐKNN dưới hướng dẫn của chính quyền quốc gia đóng vai trò dẫn dắt việc phát triển, duy trì và cập nhật các tiêu chuẩn nghề quốc gia trong khuôn khổ Khung trình độ nghề quốc gia.

HĐKNN cũng chịu trách nhiệm hỗ trợ thiết kế và cung cấp các trình độ, bằng cấp, dựa trên các tiêu chuẩn nghề quốc gia và phản ánh các ưu tiên về kỹ năng của ngành. Cần thiết lập mối quan hệ làm việc chặt chẽ với các tổ chức công nhận, đánh giá và chứng nhận, đồng thời thống nhất Biên bản ghi nhớ với mỗi tổ chức để đảm bảo sự hài hòa của các quá trình và hợp tác làm việc.

HĐKNN có vai trò chính trong việc hỗ trợ phát triển và thực hiện các chương trình học nghề. Công việc này có thể bao gồm:

- Thiết kế các chương trình học nghề mới để cập nhật đào tạo các nghề truyền thống và mở rộng khái niệm học nghề sang các lĩnh vực phi truyền thống;
- Xây dựng các chương trình học nghề theo nhóm để khuyến khích nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ tham gia;
- Đóng vai trò trung gian giữa người sử dụng lao động và những người trẻ muốn học nghề.

Các vai trò và chức năng khác

HĐKNN có thể thực hiện các chức năng khác, bao gồm:

- Tư vấn và hỗ trợ kỹ thuật cho người sử dụng lao động để giới thiệu và phát triển các giải pháp đào tạo và đánh giá dựa trên công việc;
- Quảng bá ngành với giới trẻ và những người tìm việc; giải thích các nghề và cơ hội trong ngành để thu hút mọi người đến với các cơ hội việc làm và đào tạo;
- Thành viên HĐKNN và công nhận.

Khi HĐKNN phát triển, có thể giới thiệu các dịch vụ mới nhưng phần lớn sẽ phụ thuộc vào sự năng động của từng ngành và sự nhiệt tình và hỗ trợ của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trọng tâm ban đầu của HĐKNN là:

- Đưa người sử dụng lao động vào 'ghế lái' và giúp họ được công nhận cho vai trò này;
- Xây dựng niềm tin giữa người sử dụng lao động, chính phủ, các bên liên quan và các đơn vị cung cấp đào tạo rằng mỗi HĐKNN hiểu rõ ngành và các vấn đề đào tạo trong ngành đó;
- Đảm bảo với người sử dụng lao động bằng việc thiết kế và cung cấp các chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của họ và mang lại sự hài lòng cho người học/người được đào tạo vì chất lượng kiến thức họ học được và khả năng kiếm được việc làm của họ.



3. SỰ THAM GIA VÀ CAM KẾT CỦA DOANH NGHIỆP

Có nhiều cách mà người sử dụng lao động có thể tham gia vào GDNN:

- Cung cấp các khóa đào tạo và học nghề tại doanh nghiệp;
- Hợp tác với chính phủ để xác định chính sách phát triển kỹ năng;
- Tham gia thiết kế các chương trình đào tạo;
- Quản lý các cơ sở GDNN do nhà nước tài trợ;
- Phát triển các cơ sở đào tạo tư nhân;
- Xác định nhu cầu kỹ năng hiện tại và tương lai;
- Việc làm và thực tập cho người học/thực tập sinh;
- Kinh nghiệm làm việc thực tế cho giảng viên và người đào tạo;
- Phát triển thông tin và hỗ trợ hướng dẫn về nghề nghiệp và triển vọng trong các lĩnh vực khác nhau.

Lập luận cho việc các nhà tuyển dụng đóng vai trò nổi bật hơn trong việc phát triển kỹ năng là rõ ràng:

- Người sử dụng lao động duy trì kinh doanh và cung cấp việc làm;
- Người sử dụng lao động hiểu nhu cầu hàng ngày của doanh nghiệp và phát triển các kế hoạch để tồn tại và phát triển;
- Người sử dụng lao động làm việc với những người sử dụng lao động khác và hiểu chuỗi cung ứng và mối liên kết;
- Người sử dụng lao động quan tâm đến việc làm cho doanh nghiệp của họ thành công hơn: lợi nhuận ròng, doanh thu và lợi nhuận của họ có thể được tăng lên khi lực lượng lao động được đào tạo tốt hơn.

Theo truyền thống, GDNN thuộc trách nhiệm của Chính phủ và các quyết định về đầu tư vào đào tạo và xác định ưu tiên phát triển các chương trình mới do cán bộ và các cơ quan quản lý nhà nước thực hiện. Mặc dù nhận định và đánh giá của họ

có thể được đưa ra một cách thiện chí, nhưng họ thiếu kiến thức chi tiết và 'cảm nhận' về thực tế công việc để đưa ra các quyết định. Kết quả là một hệ thống đào tạo không hiệu quả, không tạo ra được những lao động "sẵn sàng cho công việc" và không đầu tư vào việc phát triển kỹ năng cho những người lao động hiện có.

Nỗ lực để người sử dụng lao động tham gia vào quá trình ra quyết định và thực hiện GDNN - thông qua việc là thành viên của các cơ quan quản lý và đơn vị quản lý thể chế GDNN - không hoàn toàn thành công, một phần vì người sử dụng lao động thường không có ưu thế trong các cấu trúc này, các quan chức có thẩm quyền có xu hướng nghi ngờ vai trò của doanh nghiệp và có thể xảy ra 'xung đột văn hóa' giữa những người có tinh thần kinh doanh và những người thận trọng hơn trong việc giải thích luật và quản lý các cấu trúc và hệ thống hiện có.

Tuy nhiên, lập luận về việc người sử dụng lao động tham gia nhiều hơn vào GDNN dường như vẫn còn mạnh mẽ cho dù lập luận đó vẫn chưa chấp nhận. Mặc dù công chúng đưa ra những lý lẽ để gợi ý một cách làm khác, chính phủ các cấp vẫn miễn cưỡng tham gia vào các quan hệ đối tác và chia sẻ trách nhiệm ra quyết định và phân phối các nguồn lực. Người sử dụng lao động - đặc biệt là những người đã làm việc trực tiếp với các quan chức chính phủ - cho biết những khó khăn trong việc tìm kiếm hợp tác và cảm thấy thất vọng vì trải nghiệm đó.

Tuy nhiên, đã có một số đổi mới đáng kể. Ví dụ, luật Du lịch ở Uganda đã đề cập đến sự cần thiết của HĐKNN trong lĩnh vực Du lịch.

Khi thành lập HĐKNN, cần phải đưa ra những lý lẽ để người sử dụng lao động tham gia nhiều hơn vào GDNN và không nên cho rằng đây là một giả định đã được thống nhất khi xem xét sự phát triển trong tương lai của GDNN.

Tuy nhiên, đào tạo và phát triển lực lượng lao động có kỹ năng cao hơn không chỉ là xây dựng quan hệ đối tác giữa người sử dụng lao động và chính phủ. Còn nhiều điều mà người sử dụng lao động có thể tự làm để nâng cao năng suất, cải thiện kỹ năng của người lao động và xây dựng một xã hội ổn định và thịnh vượng hơn. Các biện pháp đó bao gồm:

- Phát triển đào tạo tại nơi làm việc, đào tạo dựa trên công việc;
- Hợp tác với các nhà tuyển dụng khác, tại các khu vực địa phương hoặc chuỗi cung ứng, để xây dựng kỹ năng. Khi làm việc cùng nhau, các doanh nghiệp có sức mua để đạt được hiệu quả kinh tế theo quy mô, kích thích nhu cầu và khuyến khích các chương trình đào tạo mới hoặc chương trình đào tạo phù hợp. Các doanh nghiệp, đặc biệt là các công ty lớn, có khả năng nâng cao kỹ năng trong chuỗi cung ứng và có thể đào tạo nhiều người hơn mức họ yêu cầu để đáp ứng nhu cầu của chính họ nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp nhỏ.

Có thể thuyết phục người sử dụng lao động trong một ngành về lợi ích của hội đồng kỹ năng. Trong trường hợp ngược lại, có thể khuyến khích sự quan tâm của họ bằng các bước sau đây:

- Xác định người sử dụng lao động chính trong ngành và thảo luận với họ về các vấn đề đào tạo và nhu cầu kỹ năng của họ;
- Sơ lược với họ về phạm vi và chức năng của HĐKNN và những lợi ích tiềm năng của HĐKNN;
- Gặp gỡ các nhà cung cấp dịch vụ đào tạo lớn trong ngành và cùng họ xem xét việc người sử dụng lao động tham gia nhiều hơn vào GDNN sẽ hỗ trợ công việc và hiệu suất của họ như thế nào;
- Tổ chức hội thảo giữa những người sử dụng lao động và đơn vị cung cấp đào tạo để xem xét hỗ trợ và cơ hội thành lập hội đồng kỹ năng. Cũng như người sử dụng lao động chủ chốt trong lĩnh vực, đại diện của các Hiệp hội Thương mại hoặc Phòng thương mại có liên quan có thể được mời để phát triển kiến thức và hỗ trợ cộng đồng người sử dụng lao động;
- Xác định người sử dụng lao động đi đầu hoặc dẫn dắt, cam kết cải thiện phát triển kỹ năng, có thể thành lập ban chỉ đạo hoặc nhóm làm việc từ mạng lưới xung quanh để tạo ra Hội đồng kỹ năng ngành.

Cả trong quá trình thành lập HĐKNN và khi HĐKNN đã được thành lập và hoạt động, điều quan trọng là phải thông báo cho người sử dụng lao động về những phát triển và các dịch vụ có khả năng gia tăng. Giao tiếp với nhà tuyển dụng - sử dụng ngôn ngữ và thuật ngữ quen thuộc và dễ tiếp cận đối với họ - là nhiệm vụ ưu tiên, để giữ chân người sử dụng lao động và củng cố thông điệp về vai trò quan trọng mà họ có thể thực hiện thông qua Hội đồng Kỹ năng Ngành.

Sự cam kết tích cực của người sử dụng lao động là điều cần thiết cho sự thành công của Hội đồng Kỹ năng Ngành.

Cam kết tích cực có nghĩa là:

- Sẵn sàng tranh luận với các đại diện và quan chức chính phủ; các nhà tuyển dụng khác, các phương tiện truyền thông để người sử dụng lao động tham gia nhiều hơn vào việc phát triển kỹ năng. Trong trường hợp này Chính phủ cần cam kết hỗ trợ người sử dụng lao động có quyền hành lãnh đạo về kỹ năng, riêng biệt hoặc dưới bất kỳ hình thức hợp tác nào, coi đó là trọng tâm của các kế hoạch tăng trưởng dài hạn và điều chỉnh các nguồn lực công và tư;
- Việc chấp nhận một vai trò tích cực - thông qua việc tham gia vào các cấu trúc và hoạt động của Hội đồng Kỹ năng ngành với tư cách là đại diện cho người sử dụng lao động hoặc sẵn sàng sử dụng và mua các dịch vụ từ HĐKNN;
- Sự nhiệt tình hỗ trợ HĐKNN bằng mọi cách thiết thực và coi đây là biểu tượng cho sự sống động và tiềm năng của ngành.

KẾT LUẬN

Sự hỗ trợ của người sử dụng lao động là nền tảng cho hoạt động của HĐKNN. Không có sự hỗ trợ này và sự thừa nhận rằng hỗ trợ của người sử dụng lao động không chỉ là qua loa hay chiếu lệ mà cần có sự cam kết tích cực - ít nhất là từ những người sử dụng lao động chủ chốt trong ngành – thì HĐKNN không thể tồn tại được.



4. CAM KẾT CỦA CÁC BÊN LIÊN QUAN

i

Người sử dụng lao động không phải là bên liên quan duy nhất trong lĩnh vực GDNN và phần này đánh giá các đối tác khác mà sự hỗ trợ của họ đối với Hội đồng kỹ năng ngành là rất quan trọng.

Ngoài những người sử dụng lao động, còn có các tổ chức và nhóm người khác quan tâm đến các vấn đề về GDNN. Nên khuyến khích việc này để hỗ trợ HĐKNN và coi hội đồng này là một đồng minh và đối tác trong thực hiện cải cách GDNN. Bao gồm:

- Chính phủ
- Các Cơ quan và đơn vị pháp định có chức năng và trách nhiệm về GDNN;
- Các đơn vị cung cấp đào tạo;
- Các tổ chức giáo dục đại học;
- Đối tác tài trợ;
- Người lao động.

Chính phủ

Chính phủ - ở tất cả các cấp - quan tâm đến HĐKNN vì hai lý do chính. Thứ nhất, các chính sách phát triển kinh tế và xã hội đều liên quan đến nguồn nhân lực. Ví dụ, các dự án môi trường mới đòi hỏi nhiều kỹ năng khác nhau để có thể thực hiện được; giảm mức độ tử vong ở trẻ sơ sinh sẽ đòi hỏi nhiều nữ hộ sinh và nhân viên y tế hơn. HĐKNN sẽ phát triển kiến thức và chuyên môn để phân tích và dự đoán các tác động của các chiến lược và chính sách mới đối với người lao động có kỹ năng.

Thứ hai, Chính phủ vẫn là nhà cung cấp và tài trợ GDNN chính. Các hoạt động đào tạo không giới hạn ở các nhà cung cấp GDNN được chỉ định chính thức. Nhiều bộ quản lý các chương trình phát triển kỹ năng lớn và các lực lượng cảnh sát và quân đội đầu tư vào đào tạo.

Một HĐKNN không thể hoạt động một cách tách biệt và cần phải phát triển mối quan hệ với Chính phủ. Công việc của HĐKNN sẽ được hỗ trợ nếu Hội đồng có thẩm quyền tự thể hiện mình là tiếng nói của GDNN trong lĩnh vực và để thực hiện vai trò này đòi hỏi phải được Chính phủ công nhận.

Các cơ quan và đơn vị theo luật định có chức năng và trách nhiệm về GDNN

Việc Chính phủ chịu trách nhiệm thiết lập các tiêu chuẩn trong GDNN là điều bình thường. Các tiêu chuẩn quốc gia, bằng cấp và đảm bảo chất lượng sẽ được liên kết với Khung trình độ nghề của Uganda. Trách nhiệm xây dựng và duy trì Khung trình độ nghề hiện thuộc về Văn phòng Tiêu chuẩn Quốc gia (UNBS). Điều quan trọng là phải thống nhất các trình độ ưu tiên, phê chuẩn các thỏa thuận xây dựng các tiêu chuẩn nghề và chương trình đào tạo và phê duyệt chúng để đưa vào Khung trình độ nghề.

HĐKNN cần hiểu công việc và chức năng của các cơ quan và phát triển mối quan hệ với họ. HĐKNN cần chứng minh cách họ sẽ tăng giá trị và hỗ trợ công việc của các cơ quan về GDNN.

Các đơn vị cung cấp đào tạo

Các đơn vị cung cấp dịch vụ đào tạo công và tư có thể thu được nhiều lợi ích thông qua việc thành lập các HĐKNN. Những lợi ích này bao gồm:

- Tiếp cận thông tin thị trường lao động giúp hỗ trợ thông tin cho các quyết định đầu tư của họ và các chương trình mà họ cung cấp;
- Đối thoại có tổ chức và chặt chẽ với người sử dụng lao động thông qua một "tiếng nói duy nhất";
- Sự phát triển của các kênh tiếp cận người sử dụng lao động và cơ hội để phát triển các chương trình đào tạo riêng và phù hợp;
- Quảng bá các chương trình đào tạo cho người sử dụng lao động, người lao động và người tìm việc;
- Tiếp cận thông tin được cập nhật về sự phát triển của GDNN trong nước và quốc tế.

Các tổ chức giáo dục đại học

Một số chương trình GDNN được thiết kế cho các sinh viên tốt nghiệp một trường nào đó. Ngày càng có nhiều sinh viên tốt nghiệp cần bổ sung các kỹ năng để có việc làm và sẽ tìm cách tham gia các chương trình GDNN. Những người hoàn thành tốt các chương trình GDNN có thể muốn học lên đại học. Các ngành cần quảng bá bản thân cho sinh viên đại học để giúp sinh viên có thông tin về việc làm và cơ hội sau khi tốt nghiệp đại học. Có những mối liên kết giữa GDNN và Giáo dục Đại học và có phạm vi hợp tác giữa các HDKNN và Giáo dục Đại học.

Các đối tác tài trợ

Các đối tác tài trợ bao gồm Nhà tài trợ, EU, GDNN, Chính phủ và các chính phủ khác như Enabel ở Uganda. Điều quan trọng là phải chia sẻ với các nhà tài trợ tiềm năng kế hoạch hành động để đảm bảo nguồn tài trợ được sử dụng hiệu quả và giảm bớt công việc tương đương



5. NGUYÊN TẮC HOẠT ĐỘNG CỦA HỘI ĐỒNG KỸ NĂNG NGÀNH

i

Các chức năng chính của HĐKNN đã được mô tả ở trên. Phần này xem xét các vấn đề thực tế; làm thế nào để một HĐKNN có thể hoạt động?

Các hoạt động và ưu tiên của HĐKNN và các nguồn lực được phân bổ cho Hội đồng phải được đặt ra theo chiến lược và kế hoạch hoạt động tổng thể của Hội đồng.

Kế hoạch Chiến lược và Kinh doanh

Chiến lược xác định mục tiêu, các hoạt động chủ yếu và các kết quả/đầu ra dự kiến cho một giai đoạn, thường là từ ba đến năm năm và được cập nhật hàng năm và một kế hoạch hoạt động hàng năm, chi tiết hơn được xây dựng.

Các kế hoạch này nhằm thực hiện các mục đích sau:

- Ngành được thông báo về tham vọng và hoạt động của HĐKNN;
- Cơ quan quản lý của HĐKNN đặt ra phương hướng của tổ chức và có các tiêu chí và biện pháp để đánh giá sự tiến bộ và đánh giá hiệu quả của đội ngũ nhân sự điều hành;
- Nhân sự của Hội đồng có một bộ mục tiêu rõ ràng và những dẫn số để dẫn dắt công việc của họ.

Kế hoạch phải bao gồm những nội dung sau:



Tuyên bố về Tầm nhìn và Sứ mệnh:

Để cho thế giới biết mục tiêu tổng thể của Hội đồng Kỹ năng Ngành và các giá trị của nó.

Ví dụ: Hội đồng ngành xây dựng (Tổ chức đào tạo ngành): New Zealand

Tầm nhìn của chúng tôi là tạo ra những chuyên gia xây dựng cho tương lai, ngay hôm nay. Chúng tôi tâm huyết dẫn dắt ngành xây dựng để tạo ra những con người có tay nghề tốt nhất cho ngày mai. Bản chất hoạt động của chúng tôi bao gồm:

- Khả năng lãnh đạo;
- gia tăng giá trị và đổi mới;
- liêm chính và công bằng;
- xuất sắc trong dịch vụ khách hàng;
- làm việc nhóm;
- đầu tư vào con người;
- tính chuyên nghiệp;
- đảm bảo chất lượng;
- khả năng đáp ứng.

Điều gì khiến chúng ta thức dậy vào buổi sáng? Những điểm mấu chốt rút ra từ điều này là khái niệm về tính chuyên nghiệp, tương lai và kỹ năng. Chúng tôi nỗ lực nghiên cứu các khía cạnh này của ngành xây dựng vì chúng có khả năng tăng năng suất, chất lượng và nhận thức của ngành xây dựng ở New Zealand.



Mục tiêu, Hoạt động và Kết quả

Mục tiêu đặt ra những gì mà HĐKNN dự định đạt được. Việc đạt được mỗi mục tiêu sẽ đòi hỏi một loạt các hoạt động và kết quả của những hoạt động đó cần phải được đặt ra.

Ví dụ: một mục tiêu có thể là tăng 50% số người học việc trong lĩnh vực này trong thời gian ba năm.

Các hoạt động liên quan đến mục tiêu này có thể là:

- Thiết lập dữ liệu cơ sở hiện tại: số lượng người học nghề, loại hình học nghề, phân phối học nghề vv;

- Xem xét các sắp xếp học việc hiện có, tập trung vào thực hành tốt nổi bật;
- Tạo dịch vụ hỗ trợ học nghề: quản lý hợp đồng với người sử dụng lao động, đào tạo nhân viên giám sát, hỗ trợ theo chương trình cho người học nghề, hòa giải nếu có vướng mắc, tư vấn sau đào tạo và sắp xếp, bố trí cho những người học nghề không có việc làm khi kết thúc khóa đào tạo;
- Chiến dịch vận động người sử dụng lao động để thúc đẩy việc học nghề và hỗ trợ những người lần đầu tiên cung cấp cho họ;
- Chiến dịch khuyến khích thanh niên đăng ký học nghề và hỗ trợ người sử dụng lao động trong tuyển dụng;
- Giám sát và đánh giá.

Kết quả sẽ là:

- X người học việc được tuyển dụng thêm;
- Y người sử dụng lao động lần đầu tiên cung cấp học nghề;
- Dịch vụ hỗ trợ học nghề được thiết lập;
- Báo cáo tóm tắt hoạt động, kết quả và bài học kinh nghiệm giúp cung cấp thông tin cho các cuộc tranh luận quốc gia về việc học nghề được xuất bản.

Mỗi mục tiêu đều tuân theo quá trình này.

Hội đồng nguồn nhân lực chế biến thực phẩm ở Canada

Hội đồng nguồn nhân lực chế biến thực phẩm ở Canada (FPHRC) giám sát sự phát triển và nhu cầu về nhân sự của ngành chế biến thực phẩm, đồng thời là đơn vị đi đầu trong việc cung cấp thông tin nhân sự và các công cụ đào tạo để hỗ trợ việc cung cấp thực phẩm an toàn và đảm bảo cũng như lĩnh vực chế biến thực phẩm bền vững và có khả năng cạnh tranh. FPHRC tập trung vào bốn trụ cột chính hỗ trợ kế hoạch hành động của mình:

- **Giao tiếp** – Trụ cột này rất quan trọng trong việc thúc đẩy ngành công nghiệp này, cùng với khả năng chia sẻ và trao đổi ý kiến. FPHRC sẽ là công cụ giúp cho các bên liên quan nhận thức về sự phát triển trong một môi trường luôn thay đổi.
- **Kiến thức thị trường** - Khả năng dự báo, hiểu biết về nhân khẩu học và bối cảnh của mình là yếu tố quan trọng để các nhà chế biến Canada cạnh tranh trên thị trường toàn cầu. Thu thập Thông tin Thị trường Lao động là một trong những điểm đặc biệt của hội đồng.
- **Phát triển và đào tạo kỹ năng** - Cần phải có các kỹ năng và đào tạo mới và nâng cấp để đáp ứng nhu cầu phát triển của một ngành công nghiệp phức tạp và đa dạng về mặt công nghệ, thành phần thị trường lao động, nhu cầu về tiêu chuẩn kỹ năng quốc gia và nhu cầu về công cụ học tập để bao gồm nhiều nhóm hàng hóa thực phẩm.

- **Thu hút và Giữ chân người lao động** - Với tình trạng thiếu hụt lao động trầm trọng ở một số khu vực trên khắp Canada, nhu cầu phát triển các chiến lược và tìm giải pháp cho nhu cầu lao động ngày càng tăng.



Phân bổ nguồn lực

Đề ra các nguồn lực dành cho từng hoạt động, cả nhân sự và tài chính và trình bày ngân sách cho giai đoạn kế hoạch và dự báo chi tiết hàng năm về thu nhập và chi tiêu.



Đánh giá rủi ro

Đánh giá các rủi ro có thể gặp phải và đề xuất các biện pháp giảm thiểu ảnh hưởng của chúng. Ví dụ, các hoạt động nhằm tăng số lượng người học nghề có thể bị thất vọng do giới trẻ thiếu quan tâm đến việc đào tạo trong lĩnh vực này. Rủi ro này có thể được giải quyết thông qua tiếp thị tích cực hơn, tập trung vào phụ huynh và giáo viên hoặc bằng cách đưa ra các biện pháp khuyến khích cho những người trẻ tuổi, chẳng hạn như đảm bảo việc làm.



Yêu cầu báo cáo

Để chỉ rõ các báo cáo mà đội ngũ điều hành phải gửi cho Hội đồng quản trị và các ủy ban có thể được lập ra và các tài liệu mà HĐKNN có thể xuất bản để thông báo cho ngành về công việc của mình.



Cung cấp các chức năng cốt lõi

Như đã thảo luận trong Phần Hai, ba chức năng cốt lõi của HĐKNN là:

- Khuyến khích và khích lệ sự tham gia của người sử dụng lao động trong phát triển kỹ năng;
- Cung cấp thông tin và đánh giá về thị trường lao động để đưa ra các quyết định về ưu tiên kỹ năng;
- Phát triển và hỗ trợ việc thiết kế các bằng cấp, thiết kế và cung cấp các chương trình đào tạo.

Các tác động thực tế của việc cung cấp các chức năng cốt lõi này đã được xem xét.

Khuyến khích và khích lệ sự tham gia của người sử dụng lao động

Không có một hoạt động riêng lẻ nào có thể "thu hút người sử dụng lao động tham gia nhiều hơn" vào GDNN. Trên thực tế, một số người sử dụng lao động sẽ không muốn tham gia và điều quan trọng là phải xác định những doanh nghiệp và tổ chức có thể là 'người tiên phong' và là đại sứ cho HĐKNN.

Bốn vấn đề mở rộng là rất quan trọng.

Việc tổ chức Hội đồng kỹ năng ngành và cách thức hoạt động của Hội đồng kỹ năng ngành.

Người sử dụng lao động phải tham gia vào tất cả các khía cạnh công việc của Hội đồng kỹ năng ngành. Điều này có nghĩa là cơ cấu quản trị phải được kiểm soát bởi đại diện người sử dụng lao động - và họ phải được kiểm soát. Cần thu hút những người sử dụng lao động cấp cao vào Hội đồng quản trị để có thể đưa ra các quyết định có tầm quan trọng chiến lược đối với ngành. Các nhóm công tác và lực lượng đặc nhiệm sẽ được thành lập để xem xét các trình độ và xác định chi tiết các tiêu chuẩn nghề nghiệp quốc gia cũng nên có sự tham gia của những người có kinh nghiệm làm việc trực tiếp tại nơi làm việc.

Điều quan trọng là các thông tin liên lạc và ngôn ngữ mà HĐKNN sử dụng phải 'tiếp cận' với những khách hàng chính của hội đồng, tránh những biệt ngữ quan liêu và tập trung vào các vấn đề chính được trình bày một cách dễ hiểu.

Xây dựng năng lực

Trong khi đại diện người sử dụng lao động có thể có kinh nghiệm lâu năm về hoạt động kinh doanh và thương mại của ngành, họ có thể không có kiến thức về các vấn đề GDNN mà họ cần biết để có thể hoàn thành nhiệm vụ của mình với tư cách là thành viên Hội đồng hoặc Hội đồng quản trị; để đóng góp vào các cuộc thảo luận về các tiêu chuẩn nghề hoặc hỗ trợ việc phát triển các chương trình đào tạo hoặc sắp xếp đánh giá. Xây dựng năng lực của HĐKNN - bao gồm cả đội ngũ nhân sự điều hành - là ưu tiên hàng đầu và việc đầu tư liên tục vào phát triển nhân sự là đặc trưng của hội đồng, vừa để nâng cao năng lực của tổ chức vừa như là một tấm gương tốt cho các những người sử dụng lao động trong ngành.

Cần có các chiến lược khác nhau để xây dựng năng lực của mọi người ở các cấp độ thâm niên và kinh nghiệm khác nhau, có thể bao gồm:

- Hội thảo;
- Các chương trình đào tạo chính quy;
- Tham quan khảo sát;

- Nhóm chủ đề.

Thông tin

Việc phổ biến các thông tin chất lượng cao là quan trọng vì hai lý do chính:

- Giúp ngành được thông tin về công việc của HĐKNN và khuyến khích và thúc đẩy tham gia vào công việc và hoạt động của hội đồng;
- Để góp phần xây dựng năng lực.

HĐKNN nên xây dựng Chiến lược Truyền thông. Điều này sẽ xác định đối tượng mục tiêu chính và xem xét các phương tiện và phương pháp truyền thông khác nhau để giao tiếp với họ (ví dụ: trang web, phương tiện truyền thông xã hội, tài liệu in, video và DVD) và ngôn ngữ sẽ được sử dụng. Hội đồng kỹ năng ngành cần chuẩn bị một chính sách và sổ tay hướng dẫn được thiết kế để đảm bảo có một cách tiếp cận công khai (logo và phong cách riêng) và xác định các cấp thẩm quyền đồng ý cho việc xuất bản/lưu hành các tài liệu và đưa ra các tuyên bố thay mặt cho HĐKNN.

Các dịch vụ và tư vấn cụ thể

HĐKNN nên cố gắng trở thành 'điểm đến đầu tiên' cho người sử dụng lao động về tất cả các vấn đề liên quan đến kỹ năng và đào tạo. Một chức năng tư vấn nên được thiết lập để giải quyết các thắc mắc từ người sử dụng lao động (và người lao động) có thể nhận được theo một số cách (internet, bưu điện, điện thoại, cuộc gọi cá nhân). Cần có một hệ thống giám sát việc tiếp nhận những thắc mắc và phản hồi những thắc mắc đó để đảm bảo quản lý hiệu quả chức năng và làm nổi bật các vấn đề mới nổi cần quan tâm rằng có thể đề xuất một ấn phẩm toàn ngành hoặc phản hồi chiến lược hơn từ Hội đồng Kỹ năng ngành.

Hội đồng kỹ năng ngành có phạm vi cung cấp hỗ trợ phù hợp cho từng doanh nghiệp để hỗ trợ họ giải quyết các vấn đề đào tạo. Các dịch vụ đó có thể bao gồm:

- Phân tích nhu cầu đào tạo: giúp doanh nghiệp xem xét các kỹ năng hiện có và hồ sơ tuổi tác của lực lượng lao động và phát triển các giải pháp thực tế để đảm bảo rằng nhu cầu kỹ năng của họ được đáp ứng;
- Tư vấn về các vấn đề và thách thức cụ thể;
- Lập kế hoạch và phát triển các chương trình đào tạo theo yêu cầu.

HĐKNN phải có liên quan đến người sử dụng lao động và các bên liên quan khác mà hội đồng được lập ra để phục vụ họ. HĐKNN phải đáp ứng nhu cầu và đòi hỏi của người sử dụng lao động: điều này không có nghĩa là thực hiện mọi yêu cầu về dịch vụ, mà có nghĩa là giải thích cho khách hàng tại sao một số hoạt động nhất định có thể không thực hiện được hoặc các điều kiện có thể gắn liền với sự phát triển

của một dịch vụ hoặc hoạt động.

Nghiên cứu và Thông tin Thị trường Lao động

Với tư cách là 'tiếng nói của ngành' về các vấn đề phát triển kỹ năng, các kiến thức thông tin được nghiên cứu kỹ lưỡng là nền tảng cơ bản cho hoạt động của Hội đồng kỹ năng ngành. Nghiên cứu là cơ sở để xác định các nhu cầu và ưu tiên về kỹ năng và khuyến khích tranh luận về các vấn đề kỹ năng và thị trường lao động quan trọng. Các báo cáo cung cấp thông tin cần thiết cho các nhà hoạch định chính sách, người sử dụng lao động, các cơ sở và đơn vị cung cấp GDNV, các nhà quản lý đào tạo và các chuyên gia phát triển nguồn nhân lực.

Mục đích của nghiên cứu và thông tin thị trường lao động là:

- Hiểu nhu cầu về kỹ năng hiện tại và tương lai của ngành, để đánh giá mức độ đáp ứng những nhu cầu này và lập kế hoạch giải quyết những khoảng trống và điểm yếu;
- Khuyến khích các cuộc tranh luận và thảo luận có cơ sở thông tin trong nội bộ ngành về phát triển kỹ năng;
- Cung cấp dữ liệu để cung cấp thông tin cho việc tham gia vào các chính sách giáo dục và đào tạo của địa phương và quốc gia.

Các nhiệm vụ cốt lõi được nêu ở trên có vẻ đơn giản nhưng để thực hiện được đòi hỏi rất nhiều công việc chi tiết, đó là:

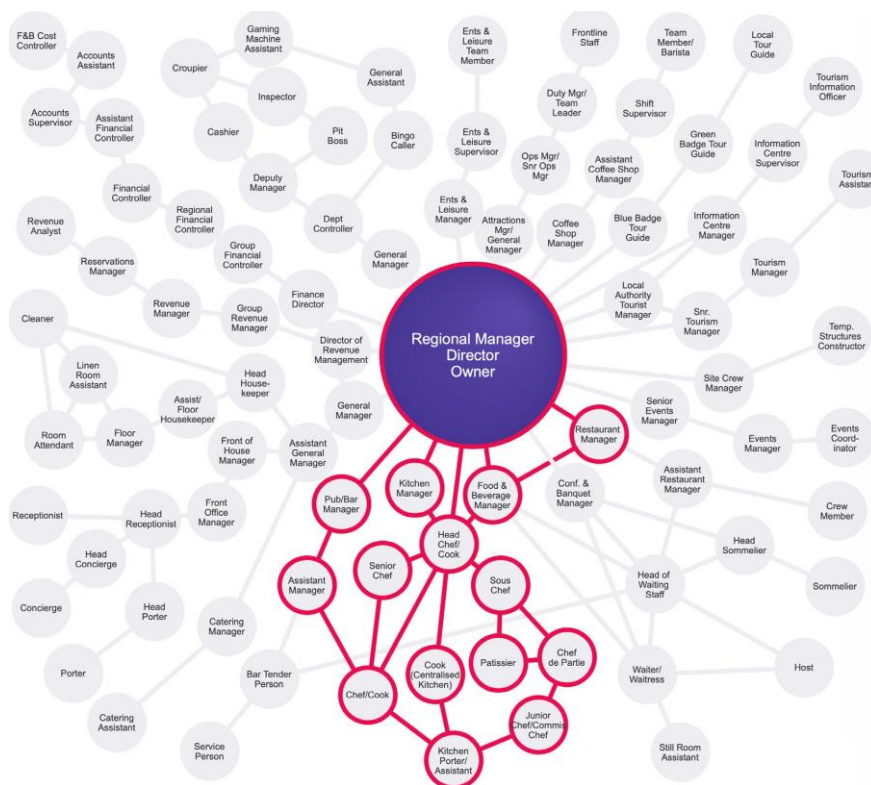
- Xác định lĩnh vực và lập bản đồ các nghề nghiệp mà ngành bao gồm;
- Đánh giá nhu cầu kỹ năng;
- Rà soát các cơ chế đào tạo hiện tại và nguồn cung lao động tiềm năng cho ngành;
- Thực hiện phân tích khoảng cách;
- Xác định hành động và xây dựng kế hoạch để giải quyết các lỗ hổng;
- Xác định ngành và sơ đồ hoá những công việc thuộc ngành.

Cần làm rõ các ngành công nghiệp chính thuộc một lĩnh vực xác định và quy định phạm vi các ngành nghề được đề cập. Điều này là cần thiết để làm rõ ràng và xác định sự chồng chéo với các lĩnh vực khác. Ví dụ, thợ hàn hoặc người vận hành máy tính có thể phổ biến đối với một số ngành, vậy cần có sự hợp tác giữa các Hội đồng kỹ năng ngành này.

Bản đồ nghề nghiệp cung cấp một điểm khởi đầu hữu ích để hiểu số lượng nghề nghiệp trong mỗi ngành. Soạn thảo bản đồ các nghề trong từng ngành và phân

ngành giúp xác định mối liên hệ giữa việc làm và hồ sơ nghề nghiệp và xác định nơi có thể tập trung đào tạo để có tác động lớn nhất.

Bản đồ nghề nghiệp dưới đây cho thấy các nghề nghiệp trong một phân ngành của ngành khách sạn và mối quan hệ của chúng¹



Đánh giá nhu cầu kỹ năng

Có một số cách để đánh giá nhu cầu kỹ năng hiện tại và tương lai, bao gồm:

- Khảo sát người sử dụng lao động, sử dụng kết hợp các bảng câu hỏi, phỏng vấn trực tiếp và hội thảo. Khảo sát điều tra một loạt các vấn đề, bao gồm dữ liệu tuyển dụng và giữ chân người lao động, thực hành đào tạo, cũng như thông tin về yêu cầu kỹ năng, vị trí khó tuyển dụng và dữ liệu về nhân viên;
- Phân tích nhu cầu đào tạo được thực hiện trong một số doanh nghiệp;
- Phân tích dữ liệu hiện có có liên quan (ví dụ: thống kê quốc gia và địa phương, điều tra lực lượng lao động).

Các cuộc khảo sát người sử dụng lao động/doanh nghiệp có khả năng tạo ra phạm vi thông tin rộng nhất, nhưng việc diễn giải những thông tin này cần phải xem xét các yếu tố như tỷ lệ phản hồi, tính toàn vẹn của dữ liệu mẫu và mức độ bao gồm tất cả các phân ngành.

¹ Do Hội đồng Kỹ năng Lĩnh vực Khách sạn ở Vương quốc Anh xây dựng, <http://www.hospitalityguild.co.uk/career-map>

Rà soát các bố trí đào tạo hiện tại và nguồn cung lao động tiềm năng cho ngành;

Thông tin chính cần được thu thập và phân tích bao gồm:

- Các viện đào tạo/đơn vị cung cấp các chương trình liên quan; số lượng địa điểm có sẵn theo chương trình; tỷ lệ trúng tuyển, hoàn thành và được tuyển dụng vào làm việc; tình trạng công nhận của các đơn vị cung cấp đào tạo; kế hoạch phát triển và nâng cao năng lực, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ;
- Đào tạo dựa trên công việc và mức độ mà người sử dụng lao động đầu tư vào đào tạo; năng lực đào tạo và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực; số lượng và quá trình phát triển của những người học nghề;
- Đánh giá và kế hoạch phát triển của Uganda và các bộ ngành và thảo luận với họ và các Cơ quan đánh giá.

Việc kiểm tra cung cấp đào tạo bao gồm đánh giá định lượng và định tính và các điều tra/khảo sát và các chuyến thăm thực địa.

Thực hiện phân tích khoảng cách

Phân tích khoảng cách là một kỹ thuật đơn giản để xác định cách phát triển kỹ năng chuyển từ trạng thái hiện tại sang trạng thái mong muốn trong tương lai: làm thế nào để chúng ta đi từ vị trí hiện tại đến vị trí chúng ta mong muốn? Điều này liên quan đến việc đánh giá các chương trình đào tạo hiện tại và các kỹ năng cần được thiết kế và tạo ra đáp ứng nhu cầu thị trường lao động trong lĩnh vực này và giải quyết một loạt câu hỏi: cần có những điều chỉnh nào đối với việc cung cấp đào tạo hiện có? Cần có những chương trình mới nào? Các chương trình hiện có được điều chỉnh như thế nào để là những chương trình dựa theo năng lực và được công nhận để đưa vào Khung trình độ nghề quốc gia? Có những trở ngại nào cần được giải quyết để phát triển các chương trình mới và nâng cao khả năng cung cấp các chương trình này không? Những can thiệp nào được thực hiện sẽ có tác động lớn nhất?

Phân tích này có hai yếu tố chính:

- Một đánh giá quan trọng về các nhu cầu kỹ năng được xác nhận bởi người sử dụng lao động và việc cung cấp đào tạo hiện tại, được đánh giá về quy mô, phạm vi, chất lượng và mức độ phù hợp;
- Đánh giá các chương trình đào tạo dựa trên năng lực mới đang được phát triển.

Việc xem xét các vấn đề có lẽ được xử lý tốt nhất thông qua các cuộc thảo luận hội thảo với người sử dụng lao động và các nhà cung cấp đào tạo.

Xác định hành động và xây dựng kế hoạch loại bỏ khoảng cách

Đây là kết quả chính của quá trình nghiên cứu và phân tích và sẽ:

- Tóm tắt kết quả nghiên cứu và phân tích;
- Xác định các kỹ năng ưu tiên cho ngành;
- Đưa ra chương trình sửa đổi các chương trình hiện có và chuẩn bị các chương trình mới - Kế hoạch Hành động Kỹ năng;
- Mô tả các sắp xếp để thiết kế các trình độ/chương trình (ví dụ như các nhóm làm việc và để đáp ứng các yêu cầu của Khung Trình độ Nghề quốc gia);
- Nêu các hành động cụ thể cần thực hiện (ví dụ: X số lượng bằng cấp, trình độ/chương trình được sửa đổi trong Năm 1, Năm 2; Y số giảng viên/người đào tạo được nâng cao năng lực/đào tạo).

HĐKNN sẽ tham khảo ý kiến về các đề xuất của Hội đồng về các ưu tiên kỹ năng với người sử dụng lao động và các bên liên quan trong ngành. Các cách thức mà cuộc tham vấn này có thể được thực hiện sẽ bao gồm:

- Lưu hành bản thảo kế hoạch kỹ năng để lấy ý kiến;
- Hội thảo tiểu ngành;
- Tư vấn trực tuyến qua trang web.

Phát triển trình độ và các chương trình GDNN

Việc xây dựng Khung trình độ nghề quốc gia đòi hỏi tất cả các trình độ nghề dựa trên các tiêu chuẩn quốc gia và các chương trình đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực. HĐKNN sẽ có vai trò chính trong việc xác định các nghề ưu tiên để đáp ứng nhu cầu và đảm bảo sự tham gia của người sử dụng lao động trong việc xác định các tiêu chuẩn và thiết kế các chương trình đào tạo và đánh giá. Điều này cần có sự cho phép và phê duyệt của Cơ quan GDNN Quốc gia để HĐKNN đảm nhận chức năng này.

Tiêu chuẩn nghề quốc gia

Tiêu chuẩn nghề quốc gia (NOS) là một tuyên bố mô tả những gì một cá nhân cần phải làm, biết và hiểu để thể hiện năng lực trong một chức năng nghề nghiệp cụ thể.

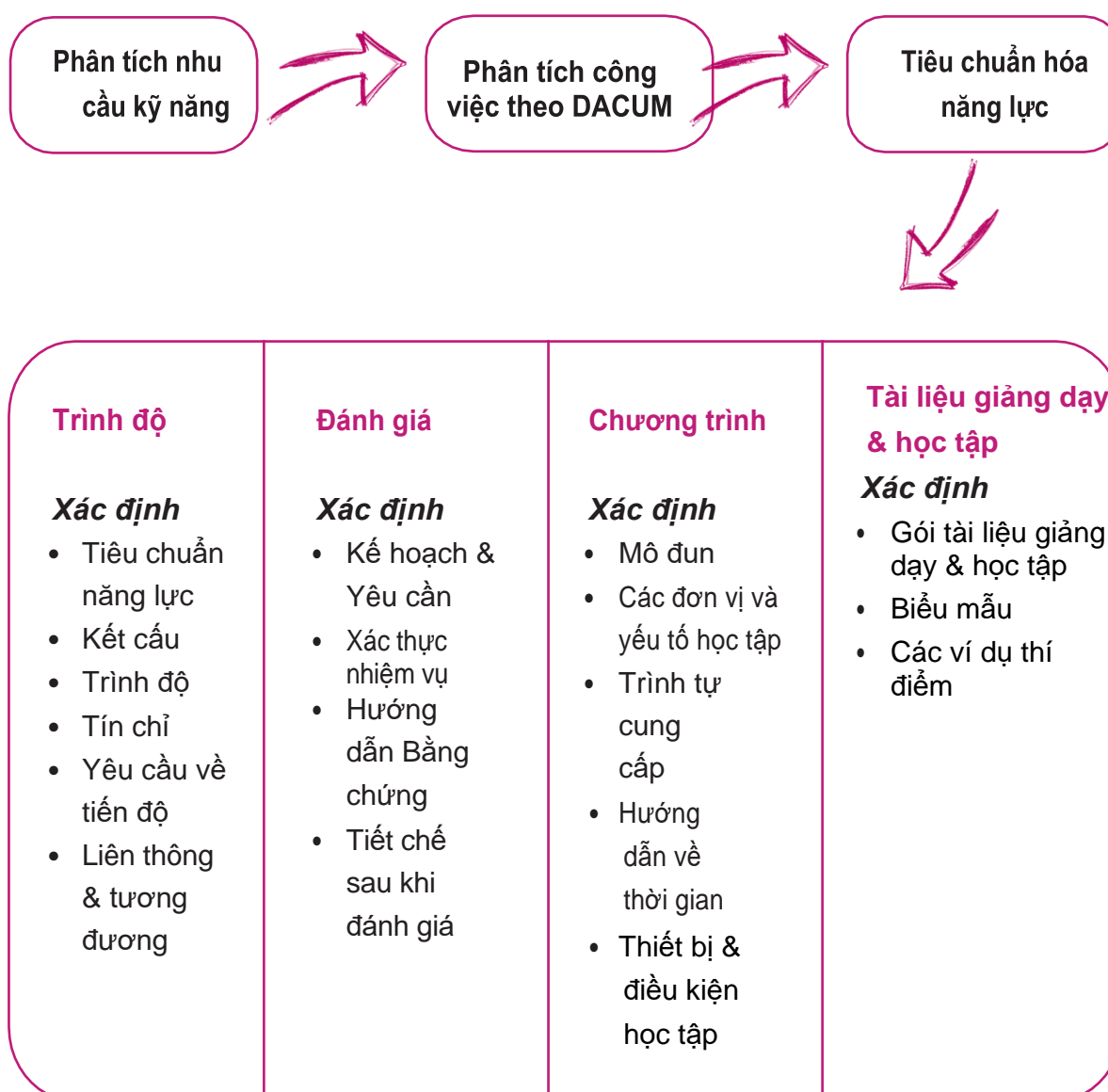
- **Quốc gia** vì chúng được sử dụng ở mọi miền của đất nước;
- **Nghề** vì chúng mô tả những gì một cá nhân phải làm, biết và hiểu để có đủ năng

lực trong công việc của mình

- **Các tiêu chuẩn** vì chúng là những tuyên bố về năng lực thực hiện hiệu quả đã được người sử dụng lao động và các bên liên quan chính khác đồng ý và được Ủy ban Chương trình đào tạo Trình độ Quốc gia phê duyệt.

Trách nhiệm thiết lập Khung trình độ nghề quốc gia thuộc về Cơ quan GDNN quốc gia ở Uganda. Việc xây dựng Khung trình độ nghề và đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực là những sáng kiến mới ở Uganda và các hệ thống chính sách đang được phát triển. Hội đồng kỹ năng ngành phải tự cập nhật các phát triển, điều chỉnh các phương pháp tiếp cận của họ khi cần thiết và xem xét - và truyền đạt cho ngành - những tác động và mục đích của những thay đổi về chính sách và thủ tục hành chính.

Phát triển trình độ nghề quốc gia



Việc phát triển một trình độ liên quan đến việc kết hợp nhiều thứ lại. Phân tích Nhu cầu Kỹ năng là một sản phẩm của Thông tin Thị trường Lao động được mô tả ở trên. HĐKNN nên hỗ trợ thiết kế, cung cấp và thực hiện các trình độ được xác định trong Kế hoạch hành động về kỹ năng của mình.

Việc phát triển trình độ được thực hiện tốt nhất bởi các đội/nhóm chuyên trách, nếu cần thành lập các nhóm phụ để giải quyết các vấn đề cụ thể.

Giải pháp của ngành

Ngoài sự phát triển các trình độ quốc gia, có những vấn đề đào tạo và kỹ năng khác mà người sử dụng lao động và người lao động cần HĐKNN thực hiện:

Ví dụ:

- Việc chăm sóc khách hàng sẽ ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp trong nhiều lĩnh vực. Khía cạnh này có thể được thể hiện ở các trình độ chính thức khác nhau, nhưng đây là một chủ đề đáng được nhấn mạnh và củng cố thông qua các chương trình đào tạo riêng biệt. Tương tự, các chủ đề có thể bao gồm máy tính cơ bản, kỹ năng giao tiếp và ngôn ngữ, kỹ năng quản lý và kỷ luật (ví dụ: quản lý nguồn nhân lực). Luôn có nhu cầu về các chương trình đào tạo ngắn hạn tập trung vào các kỹ năng cụ thể và các Hội đồng kỹ năng ngành phải phù hợp với nhu cầu của ngành và phát triển cung cấp của mình;
- Đào tạo được thiết kế riêng: các quy trình cụ thể, việc giới thiệu các sản phẩm và thiết bị mới, tăng trưởng kinh doanh và tuyển dụng thêm lao động có thể khiến người sử dụng lao động phải giới thiệu các chương trình đào tạo. HĐKNN có thể cung cấp dịch vụ cho người sử dụng lao động trong việc hỗ trợ phát triển các chương trình đào tạo, bằng cách giúp họ lập kế hoạch chương trình, hoạt động như một trung gian môi giới doanh nghiệp với đơn vị cung cấp đào tạo hoặc tự thực hiện các hoạt động đào tạo;
- Học nghề: học nghề hiện tại không hiệu quả như mong đợi và có quá ít. HĐKNN có thể phát triển các dịch vụ giúp người sử dụng lao động và những người trẻ tuổi tận dụng lợi thế của khóa đào tạo này. Các dịch vụ bao gồm - các chương trình đào tạo theo nhóm để tập hợp các doanh nghiệp quy mô vừa và nhỏ để cùng cung cấp học nghề; hỗ trợ thông tin các cơ hội và tuyển dụng thanh niên; quản lý hợp đồng học nghề và dịch vụ giới thiệu việc làm khi học xong;
- Đào tạo giáo viên: nâng cao kỹ năng của giảng viên và người dạy nghề hiện tại, đào tạo thêm giảng viên và nâng cao năng lực của người giám sát và quản lý để giám sát người học.

Xuất bản và phổ biến

Kết quả của mỗi nghiên cứu và đánh giá đào tạo của HĐKNN cần được thông báo cho ngành, các Bộ của Chính phủ liên quan đến phát triển kinh tế, như Bộ Kế hoạch và các bộ ngành liên quan cấp địa phương.

Sẽ có các báo cáo mà HĐKNN chuẩn bị khi bắt đầu công việc của họ, ví dụ như Kế hoạch hành động về kỹ năng, với những phân tích nhu cầu kỹ năng hiện tại và tương lai. Sẽ có các báo cáo chuyên đề về các chủ đề chuyên môn, ví dụ, nghiên cứu có thể được thực hiện về lợi ích kinh tế và "lợi nhuận thu lại" từ việc đầu tư vào đào tạo hoặc các sáng kiến đào tạo trong các phân ngành.

Ngoài ra và theo định kỳ, cứ hai năm một lần, HĐKNN nên xây dựng Hồ sơ Ngành (Sector Profile), nhằm mục đích cung cấp cái nhìn tổng quan về ngành và triển vọng của ngành, để giúp người sử dụng lao động và người lao động thấy những đánh giá có thẩm quyền và cung cấp bối cảnh phát triển kế hoạch đào tạo và khuyến khích tranh luận về các vấn đề phát triển kỹ năng.

Hồ sơ ngành có thể gồm những nội dung sau:

Hiệu quả kinh tế	<ul style="list-style-type: none">• Số lượng lao động và tỷ lệ phần trăm hoặc dân số làm việc trong ngành• Số lượng doanh nghiệp theo quy mô• Hiệu quả kinh doanh và xu hướng• Kỳ vọng của người sử dụng lao động đối với sự phát triển• Các sự kiện hoặc vấn đề cụ thể có tầm quan trọng đối với ngành (ví dụ: các kế hoạch đầu tư quan trọng, chính sách hoặc chiến lược của Chính phủ; tác động của thiên tai; các ảnh hưởng bên ngoài đến năng lực hoạt động)
Đặc điểm của lực lượng lao động	<ul style="list-style-type: none">• Số liệu và xu hướng tăng trưởng• Dự đoán của người sử dụng lao động về tăng trưởng/suy giảm của lực lượng lao động• Thành phần giới tính và tuổi tác• Hồ sơ học vấn của lực lượng lao động• Thu nhập và xu hướng• Năng suất
Tuyển dụng và giữ chân lao động	<ul style="list-style-type: none">• Vị trí khó tuyển dụng• Chất lượng tuyển dụng• Thiếu hụt kỹ năng• Tỷ lệ doanh thu

Phát triển kỹ năng	<ul style="list-style-type: none"> • Vị trí khó tuyển dụng • Chất lượng tuyển dụng • Thiếu hụt kỹ năng • Tỷ lệ doanh thu
Xu hướng tương lai	<ul style="list-style-type: none"> • Đánh giá triển vọng tăng trưởng • Các nhu cầu kỹ năng được người sử dụng lao động xác định mà nếu không có sẵn sẽ hạn chế sự phát triển
Đánh giá của Hội đồng Kỹ năng	<ul style="list-style-type: none"> • Giả định về triển vọng tăng trưởng và việc làm • Các kỹ năng ưu tiên cần có • Kế hoạch về cách đáp ứng những điều này



6. TỔ CHỨC THỰC HIỆN CÁC CHỨC NĂNG

i

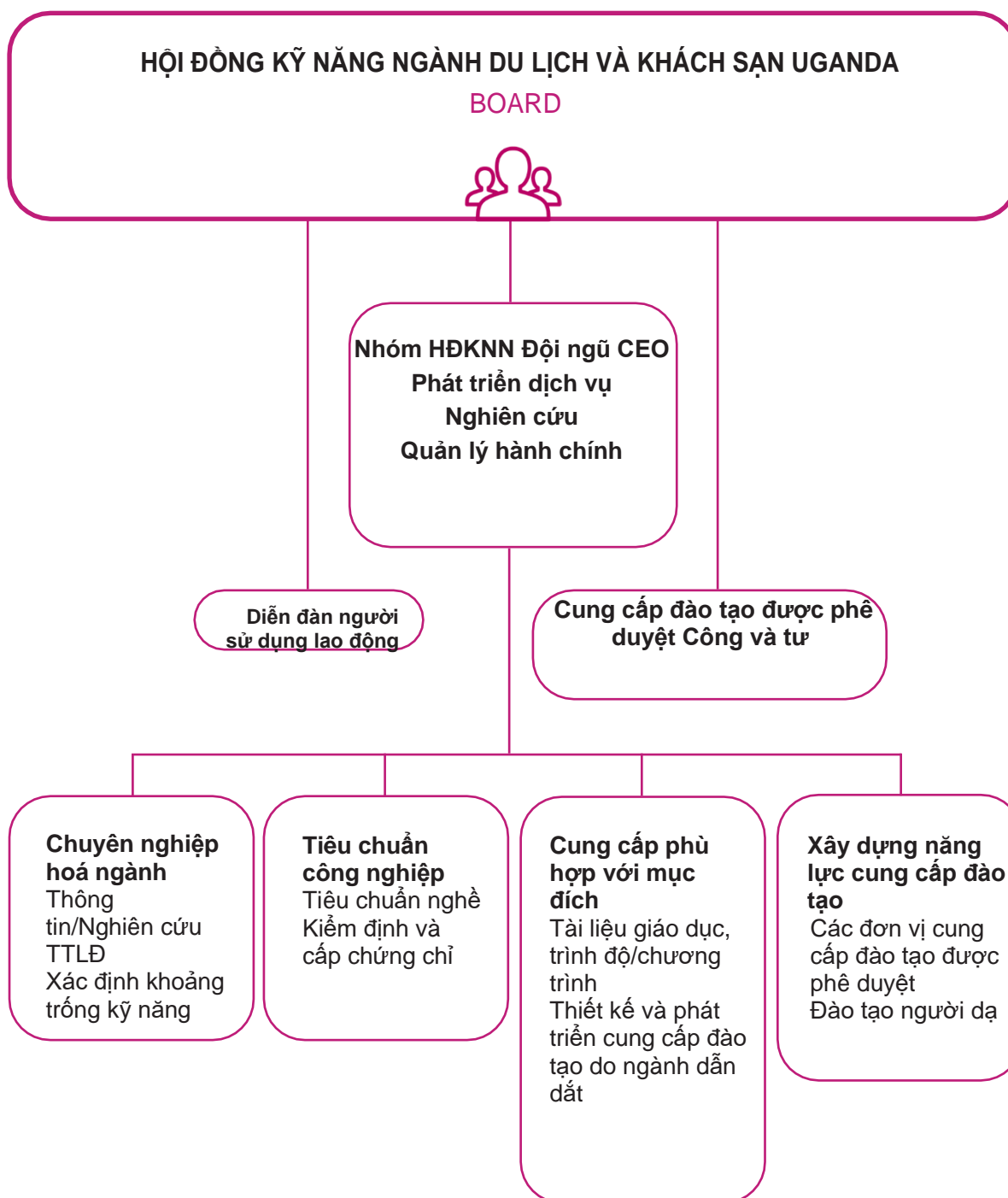
Phần này sẽ thảo luận về tổ chức và cơ cấu của Hội đồng Kỹ năng ngành

HĐKNN cần có cơ cấu và nhân sự để thực hiện các chức năng của mình. Hình thức chính xác của tổ chức và số lượng nhân sự của Hội đồng sẽ phụ thuộc vào tham vọng của ngành, tốc độ phát triển và khả năng tiếp cận các nguồn lực. Tuy nhiên:

- Cơ cấu phải phù hợp với các mục tiêu của HĐKNN với các tuyên bố rõ ràng về trách nhiệm chức năng và trách nhiệm giải trình;
- Vai trò và trách nhiệm của các thành viên đội ngũ nhân sự cần được xác định trong bản mô tả công việc;
- HĐKNN cần có các chính sách và thủ tục để quản lý hoạt động của hội đồng;
- Các thỏa thuận về quản trị và vai trò của nhân sự điều hành phải rõ ràng (xem Phần 7).

Cơ cấu tổ chức

Hình hai cho thấy cấu trúc cơ bản của HĐKNN. Cấu trúc này cho thấy rằng trách nhiệm chung đối với tổ chức này thuộc về một Ủy ban hoặc Hội đồng. Vai trò của Ủy ban hoặc Hội đồng này được xem xét chi tiết hơn trong Phần 7.



Lưu ý về cấu trúc mô hình

Giám đốc điều hành hoặc Giám đốc vận hành: chịu trách nhiệm về hoạt động hàng ngày của Hội đồng kỹ năng ngành.

- (1) Việc phổ biến thông tin (thông qua các phương tiện điện tử và truyền thông khác) là rất quan trọng để xây dựng nhận thức về ngành và duy trì và tăng cường sự tham gia của người sử dụng lao động và các bên liên quan;
- (2) Thông tin thị trường lao động và hiểu biết về động lực của ngành là điều cần thiết trong việc đưa ra những quyết định có căn cứ cơ sở;

- (3) Điều này sẽ liên quan đến việc phát triển các chương trình dựa trên tiêu chuẩn - liên quan đến các chuyên gia trong ngành;
- (4) Chức năng này bao gồm việc tìm hiểu về nhu cầu của ngành và đưa ra các giải pháp để đáp ứng những nhu cầu đó: đó là chính là phát triển những dịch vụ của Hội đồng;
- (5) Các chức năng nội bộ cần có các chính sách và quy trình được Hội đồng thông qua.

Vai trò các nhân viên của Hội đồng và Mô tả công việc

Ví dụ về đề cương mô tả công việc cho các vai trò chủ chốt như sau:

- Giám đốc điều hành;
- Trưởng Phòng nghiên cứu;
- Trưởng Phòng Đào tạo;
- Trưởng phòng Phát triển ngành;
- Trưởng phòng Hành chính và Tài chính.

Giám đốc điều hành



Mô tả công việc

Chức danh

Giám đốc điều hành/Giám đốc hoạt động (Chief Executive/Chief Operating Officer/Executive Director)

Chức năng chính

Báo cáo với Hội đồng quản trị

- Hỗ trợ Hội đồng quản trị và gắn kết với người sử dụng lao động và các bên liên quan
- Đóng góp vào các định hướng chiến lược và xây dựng phát triển của HĐKNN
- Thúc đẩy HĐKNN trong ngành, với Chính phủ, đơn vị cung cấp đào tạo, các phương tiện truyền thông, v.v.
- Đảm bảo chất lượng công việc của HĐKNN.
- Tuyển dụng và quản lý nhân sự của HĐKNN.
- Đảm bảo tính bền vững về tài chính của HĐKNN
- Sử dụng hiệu quả các nguồn lực

Giám đốc điều hành



Mô tả công việc

Đóng góp cụ thể cho các lĩnh vực chính của HĐKNN

- | | |
|------------|--|
| Chiến lược | <ul style="list-style-type: none">• Hỗ trợ chuẩn bị Kế hoạch 5 năm• Giám sát việc chuẩn bị Kế hoạch Hành động Kỹ năng• vv. |
| Đào tạo | <ul style="list-style-type: none">• Giám sát việc sửa đổi và phát triển các chương trình dựa trên năng lực• Phát triển liên kết với người sử dụng lao động, đơn vị cung cấp đào tạo, các cơ sở giáo dục đại học để mở rộng thực hiện phát triển kỹ năng và nâng cao chất lượng• Đóng góp vào sự phát triển của các giải pháp ngành |
| Tài chính | <ul style="list-style-type: none">• Lập kế hoạch để đảm bảo tính bền vững tài chính của HĐKNN• Liên tục xem xét đánh giá thu nhập và chi tiêu• Tìm kiếm nguồn tài trợ thông qua phát triển liên kết với Chính phủ và các nhà tài trợ quốc tế• vv |

Trưởng phòng Nghiên cứu



Mô tả công việc

- | | |
|-----------------|---|
| Chức danh | Trưởng Phòng Nghiên cứu và Thông tin thị trường lao động
Báo cáo với Giám đốc Điều hành |
| Chức năng chính | <ul style="list-style-type: none">• Chịu trách nhiệm về các hoạt động nghiên cứu và quản lý bất kỳ nhân viên có liên quan, cụ thể:<ul style="list-style-type: none">o Chuẩn bị Kế hoạch Hành động Kỹ năngo Hồ sơ kỹ năng ngành |

Trưởng phòng Nghiên cứu



Mô tả công việc

- Chức năng chính**
- Chuẩn bị các báo cáo chuyên đề khi được Hội đồng quản trị yêu cầu
 - Liên hệ với các nhà thầu nghiên cứu
 - Đảm bảo chất lượng của các báo cáo khảo sát và nghiên cứu
 - Phát triển mối quan hệ với các viện nghiên cứu, tổ chức giáo dục đại học và các tổ chức liên quan khác

Đóng góp cụ thể cho các lĩnh vực chính của HĐKNN

- Chiến lược**
- Tham gia chuẩn bị Kế hoạch 5 năm
 - Chỉ đạo soạn thảo các kế hoạch để xác định các ưu tiên về kỹ năng
 - vv.

Trưởng phòng Đào tạo



Mô tả công việc

Chức danh Trưởng phòng Đào tạo
Báo cáo với Giám đốc Điều hành

- Chức năng chính**
- Hỗ trợ chuẩn bị Kế hoạch Hành động Kỹ năng
 - Giám sát các sửa đổi đối với các bằng cấp hiện có và các chương trình đào tạo liên quan
 - Quản lý việc phát triển các bằng cấp, chương trình mới, sắp xếp đánh giá và chuẩn bị tài liệu học tập và giảng dạy
 - Hỗ trợ phát triển các giải pháp ngành để thúc đẩy phát triển kỹ năng
 - Hỗ trợ thúc đẩy học nghề.

Đóng góp cụ thể cho các lĩnh vực chính của HĐKNN

- Chiến lược**
- Tham gia chuẩn bị Kế hoạch 5 năm
 - Chỉ đạo việc soạn thảo các kế hoạch để xác định các ưu tiên về kỹ năng
 - vv

Trường phòng Phát triển ngành



Mô tả công việc

Chức danh Trưởng phòng Phát triển ngành
Báo cáo với Giám đốc điều hành

Chức năng chính

- Xác định nhu cầu đào tạo theo ngành và xây dựng các giải pháp
- Thực hiện và thúc đẩy các giải pháp ngành
- Thúc đẩy và quản lý dịch vụ hỗ trợ học nghề

Đóng góp cụ thể cho các lĩnh vực chính của HĐKNN

Chiến lược

- Tham gia chuẩn bị Kế hoạch 5 năm
- Chỉ đạo việc soạn thảo các kế hoạch để xác định các ưu tiên về kỹ năng
- vv

Tài chính

- Phát triển và thực hiện các dịch vụ tạo thu nhập để đảm bảo tính bền vững tài chính của HĐKNN

Trưởng phòng Hành chính và Tài chính



Mô tả công việc

Chức danh	Trưởng phòng Hành chính và Tài chính Báo cáo với Giám đốc điều hành
Chức năng chính	<ul style="list-style-type: none">• Phát triển và thực hiện quản lý nguồn nhân lực, tài chính và mua sắm cũng như các chính sách và thực hành khác để đảm bảo văn phòng Hội đồng kỹ năng ngành hoạt động hiệu quả• Quản lý và giám sát nhân sự, tài chính và quản lý nội bộ (an ninh, vệ sinh văn phòng, tài sản, v.v.)• Chuẩn bị Ngân sách Hàng năm• Giám sát sổ sách kế toán• Liên hệ với các nhà cung cấp và nhà thầu dịch vụ• Liên hệ với kiểm toán viên
Đóng góp cụ thể cho các lĩnh vực chính của HĐKNN	
Tài chính	<ul style="list-style-type: none">• Quản lý tài nguyên hiệu quả

Cần đưa ra yêu cầu đối với mỗi vị trí:

- **Bằng cấp:** Danh sách các bằng cấp cần có để đảm nhận vai trò;
- **Kiến thức và hiểu biết:** Mô tả yêu cầu về kiến thức và hiểu biết của vị trí (ví dụ: kiến thức về phát triển trong GDNN, bao gồm đào tạo và đánh giá dựa trên năng lực);
- **Kinh nghiệm và Kỹ năng:** Đưa ra các kỹ năng và kinh nghiệm người được bổ nhiệm cần có có thể tự tin làm việc trong lĩnh vực phát triển kỹ năng

Các chính sách và thủ tục nội bộ

Danh sách công việc cần thực hiện sau đây được thiết kế để hỗ trợ xây dựng các chính sách và thủ tục nội bộ.

Hệ thống quản lý và thực hiện	
Có kế hoạch kinh doanh không?	Đã thông tin cho tất cả nhân sự về kế hoạch này chưa?
Tất cả các hệ thống có được ghi chép lại không?	Có tổ chức đánh giá và cập nhật không?
Có bố trí theo dõi và đánh giá hiệu suất không?	Có hệ thống thông tin quản lý liên quan đến các mục tiêu kế hoạch kinh doanh không? Nếu không, hiệu suất được đánh giá như thế nào?
Các hoạt động trong HĐKNN được điều phối như thế nào?	Điều phối nội bộ và chia sẻ thông tin được xử lý như thế nào?
Có sơ đồ tổ chức thể hiện rõ trách nhiệm báo cáo không?	
Làm thế nào để Ban quản trị giám sát tiến độ?	Có các công cụ đo hiệu suất và báo cáo thường xuyên liên quan đến chúng không?
Quản trị nhân sự	
Có mô tả công việc cho tất cả nhân viên không?	
Có hồ sơ của từng nhân viên không?	
Có hệ thống đánh giá nhân viên không?	Điều này có xác định được nhu cầu đào tạo của từng nhân viên không?
Có chính sách tuyển dụng không?	Việc tuyển dụng có dựa trên cơ sở cạnh tranh mở không? Việc ai là người chịu trách nhiệm cung cấp các công việc ở các cấp độ thâm niên khác nhau có rõ ràng hay không?

Quản lý nhân sự

Các quy tắc ứng xử được mong đợi có rõ ràng không?

Quy trình xác định lương có rõ ràng không?

Có các chính sách và thủ tục để giải quyết chế độ phi tài chính cho nhân viên như nghỉ phép, học tập, du lịch, lương hưu, giờ làm việc linh hoạt, chăm sóc trẻ em không?

Có sổ tay nhân viên hoặc chương trình giới thiệu không?

Hội đồng có quỹ lương riêng không?

Tài chính

Có hệ thống lập ngân sách để xác định các nguồn thu nhập và chi tiêu chính không?

Ai có trách nhiệm ủy quyền chi?

Có hệ thống giám sát chi tiêu không?

Có hệ thống quản lý tiền mặt không?

HĐKNN có tài khoản ngân hàng không?

Có hệ thống mua sắm không?

Các tài khoản thu nhập và chi tiêu hàng năm có được chuẩn bị, trình bày để Hội đồng quản trị thống nhất và công bố không?

Điều này có được ghi lại và tuân theo không?

Tất cả nhân viên có biết điều này không?

Ai chịu trách nhiệm về việc này và làm thế nào để những chi tiêu vượt mức/kém mức được báo cáo lên Hội đồng quản trị?

Ai giám sát để hệ thống được theo dõi?

Có kiểm toán viên bên ngoài để hỗ trợ xác minh tài khoản không?



7. CƠ CẤU PHÁP LÝ VÀ QUẢN TRỊ

i

Phần này sẽ trình bày cách thức điều hành của Hội đồng kỹ năng ngành.

Vấn đề đầu tiên được xác định là cơ cấu pháp lý của HĐKNN. HĐKNN không chỉ là một cơ quan tư vấn: HĐKNN sẽ có các chức năng, kiểm soát các nguồn lực và phải độc lập và tự chủ.

Ở nhiều quốc gia, HĐKNN được Chính phủ thành lập – bằng Luật (như ở Nam Phi), hoặc bằng văn bản cấp phép (Ai Cập và Vương quốc Anh thực hiện theo lộ trình này). Khi Chính phủ trực tiếp tham gia, các khoản hỗ trợ tài chính và hỗ trợ khác sẽ được cung cấp để thành lập HĐKNN, ít nhất là trong giai đoạn đầu.

Chính phủ Liên bang hoặc Chính quyền cấp tỉnh đều có thể xây dựng lập pháp để thành lập các Hội đồng Kỹ năng Ngành.

Tuy nhiên, cũng có những lựa chọn khác. Những người sử dụng lao động có thể thành lập HĐKNN như quy định tại Phần 42 về Doanh nghiệp (Luật Doanh nghiệp, 1984) ở Vương quốc Anh.

Việc thành lập một hội đồng kỹ năng ngành có thể là sáng kiến chung với Chính phủ hoặc có thể do người sử dụng lao động dẫn dắt.

Nếu theo con đường thứ hai, một hội đồng Kỹ năng ngành được thành lập bởi người sử dụng lao động, thì hội đồng đó nên cần có một thỏa thuận với Chính phủ để được công nhận là tiếng nói của ngành về các vấn đề phát triển kỹ năng. Điều này có thể được thực hiện bằng một Biên bản thỏa thuận.

Cần có sự công nhận tương tự với cơ quan chịu trách nhiệm về Khung trình độ nghề quốc gia, GDNN và doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo tư nhân. Nếu không có các thỏa thuận chính thức như vậy, hội đồng Kỹ năng ngành sẽ thiếu thẩm quyền để đại diện cho ngành.

Hội đồng kỹ năng ngành cần có một Hội đồng quản trị, bao gồm những người sử dụng lao động cấp cao trong ngành những người nên chiếm tỷ lệ đa số trong Hội đồng quản trị. Thành viên của Hội đồng quản trị nên có đồng đều các kỹ năng kinh doanh, vận hành, marketing, tài chính, pháp lý và quản lý con người.

Các chức năng của Hội đồng quản trị:

- Đảm bảo rằng HĐKNN tuân thủ các nghĩa vụ luật định (theo Luật Doanh nghiệp) và các nghĩa vụ pháp lý khác;
- Xác định chính sách, chiến lược và hướng đi của HĐKNN;
- Hỗ trợ và tư vấn cho nhân sự điều hành và giám sát công việc của họ;
- Xác định giới hạn quyền hạn của Giám đốc điều hành và nhân viên của họ;
- Quyết định phương pháp làm việc và phân quyền cho uỷ ban trực thuộc.

Hội đồng quản trị có thể xem xét việc thành lập hai uỷ ban để hỗ trợ công việc của mình:

- Ủy ban Tài chính và Kiểm toán: HĐKNN phải tự duy trì về mặt tài chính càng nhanh càng tốt. Cần được xem xét chi tiết những cách thức khác nhau để tạo ra thu nhập cho Hội đồng. Đặc biệt, trong thời gian mới thành lập, HĐKNN cần quản lý tài chính cẩn thận - để đảm bảo sử dụng hiệu quả các nguồn lực, duy trì hoạt động và thuyết phục người sử dụng lao động cũng như các bên liên quan trong ngành rằng HĐKNN được quản lý tốt và 'tăng thêm giá trị';
- Ủy ban đào tạo: có thể đánh giá HĐKNN bởi tốc độ phát triển trình độ và đưa ra các giải pháp của ngành đối với nhu cầu kỹ năng. Bản thân Hội đồng có thể không có thời gian để giải quyết chi tiết các chương trình đào tạo và các sáng kiến và một tiểu ban được thành lập sẽ giám sát công việc này tốt hơn. Việc này cũng tạo cơ hội để các chuyên gia GDNN tham gia vào công việc của Hội đồng kỹ năng ngành.

Các thành viên có thể được bổ nhiệm vào Hội đồng quản trị tại một cuộc họp Đại hội đồng được triệu tập để thúc đẩy Hội đồng kỹ năng ngành. Như đã đề xuất trong Phần 10, nên chỉ định một Ủy ban giám sát để giám sát việc thành lập Hội đồng Kỹ năng Ngành và uỷ ban này sẽ xác định các vấn đề như việc bổ nhiệm các thành viên vào Hội đồng quản trị.

Để hỗ trợ cho Hội đồng kỹ năng trong ngành, cần xem xét các cơ chế khác để thu hút người sử dụng lao động và các bên liên quan, ngoài Hội đồng quản trị.

Các cơ chế như vậy có thể bao gồm:

- Diễn đàn Người sử dụng lao động: có thể là một cuộc họp chung, diễn ra hàng quý, mở ra cho người sử dụng lao động và những người trong ngành. Mục đích của diễn đàn là báo cáo về công việc của HĐKNN và thảo luận chung về phát triển kỹ năng để thông báo quyết định của Hội đồng quản trị.
- Diễn đàn nhà cung cấp dịch vụ đào tạo được phê duyệt: một cơ quan chính thức với đại diện của từng phân ngành, và bao gồm các đơn vị cung cấp đào tạo và học viên/người được đào tạo. Diễn đàn sẽ thảo luận về các vấn đề phát triển kỹ năng vì chúng ảnh hưởng đến ngành và khung tư vấn cho Hội đồng quản trị.

Mục đích phải là xây dựng ý thức làm chủ Hội đồng Kỹ năng trong ngành và khuyến khích những người liên quan trở thành 'đại sứ' để thúc đẩy công việc của Hội đồng.

Chức năng chính của quản trị là đảm bảo rằng một tổ chức đang làm những gì nó được cho là phải làm. Hội đồng quản trị nên đánh giá liệu HĐKNN có đang thực hiện tốt công việc của mình?

Bảng sau đây đưa ra năm công cụ đánh giá để đánh giá về hiệu quả thực hiện và tác động.

Trọng tâm đánh giá	Các vấn đề chính cần được kiểm tra
1. Cam kết của người sử dụng lao động	<ul style="list-style-type: none">• Định hướng chiến lược có được xây dựng bởi một phạm vi rộng và tiêu biểu từ những người sử dụng lao động hay không? Các bên liên quan khác có tham gia tích cực không?• Trách nhiệm giải trình đối với ngành có được đảm bảo thông qua sự tham gia của người sử dụng lao động trong cơ cấu quản lý và các cơ cấu khác không?• Công việc của HĐKNN có được hỗ trợ bởi một phạm vi rộng và tiêu biểu những người sử dụng lao động hay không?
2. Kiến thức về Học tập và Nhu cầu Kỹ năng	<ul style="list-style-type: none">• Nhu cầu về kỹ năng của ngành có được giải quyết trong chiến lược và kế hoạch kinh doanh của HĐKNN không?• Thông tin liên quan về ngành có được xác định và cập nhật thường xuyên không?• Các xu hướng của ngành và lực lượng lao động có được xác định và dự báo không?

Trọng tâm đánh giá

Các vấn đề chính cần được kiểm tra

3. Đại diện và Truyền thông

- HĐKNN có phải là điểm tham khảo yêu thích cho các vấn đề phát triển kỹ năng không?
- Các vấn đề chính sách liên quan và tác động tiềm năng của chúng đối với khả năng cạnh tranh của ngành có được đánh giá và truyền đạt không?
- Việc Hội đồng là đại diện của ngành có hiệu quả với chính quyền cấp tỉnh và cấp quốc gia, các cơ quan và các đối tác khác không?
- Các chiến lược giao tiếp có được đưa ra để củng cố sự hiểu biết của người sử dụng lao động về tầm quan trọng của việc đầu tư vào phát triển kỹ năng để cải thiện hiệu quả kinh doanh không?
- Các tiêu chuẩn nghề nghiệp quốc gia có được xây dựng và các chương trình đào tạo dựa trên năng lực có được thực hiện không?

4. Đảm bảo cung cấp dịch vụ hiệu quả

- Hệ thống đào tạo, bao gồm năng lực của người đào tạo và người hướng dẫn có được phát triển và duy trì cho ngành không?
- Đổi mới, quan hệ đối tác và hợp tác đào tạo có được khuyến khích và hỗ trợ không?
- Có đủ tài chính, nhân sự và các nguồn lực khác để đảm bảo rằng tất cả các chức năng được thực hiện một cách hiệu quả không?
- Có hệ thống quản lý nội bộ hiệu quả để đảm bảo kiểm soát tài chính và chất lượng không?

5. Khả năng và năng lực

- Xung đột lợi ích có được giải quyết công khai và hiệu quả không?
- Hiệu quả thực hiện có được đo lường và xem xét một cách hệ thống không?
- Các kỹ năng và nền tảng kiến thức của HĐKNN có được duy trì phù hợp với nhu cầu kinh doanh không?



8. MÔ HÌNH TÀI CHÍNH VÀ BỀN VỮNG

Ngay cả ở những quốc gia mà Chính phủ đã thành lập các HĐKNN và cấp vốn ban đầu cho hội đồng, một thách thức lớn là làm cho những Hội đồng này duy trì và bền vững về mặt tài chính. Lợi ích chính của việc chấm dứt hỗ trợ và trợ cấp cho các HĐKNN là họ phải phát triển các dịch vụ và hoạt động mà người sử dụng lao động - và người lao động - sẵn sàng hỗ trợ. HĐKNN phải được định hướng theo nhu cầu.

Mong muốn là hỗ trợ tài chính ban đầu có thể được đưa ra nhằm hỗ trợ Hội đồng kỹ năng ngành ban đầu và cho phép nó phát triển các dịch vụ và hoạt động có thu phí. Trên thực tế, có thể cần từ hai đến ba năm để một Hội đồng kỹ năng ngành hoạt động bền vững.

Kinh nghiệm trên toàn thế giới từ các Hội đồng kỹ năng ngành cho thấy rằng một mô hình bền vững có thể được xây dựng dựa trên ba trụ cột:

NGHIÊN CỨU VÀ HIỂU BIẾT

- Để khuyến khích những tranh luận có cơ sở thông tin
- Xây dựng mối liên kết giữa Hội đồng kỹ năng và ngành

CHÍNH SÁCH PHÙ HỢP NHU CẦU DOANH NGHIỆP

- Chính sách và hợp tác hiệu quả để phát triển với tư cách là tiếng nói của ngành về các vấn đề kỹ năng
- Hợp tác với doanh nghiệp để hỗ trợ người sử dụng lao động trong việc phát triển lực lượng lao động



- Cung cấp các dịch vụ để tăng lượng trình độ/chứng chỉ được cung cấp
- Hỗ trợ người sử dụng lao động các chương trình và sản phẩm phát triển kỹ năng chất lượng cao để giúp họ cải thiện năng suất và hiệu suất
- Thành viên, chứng nhận, công nhận và cấp phép.
- Xây dựng năng lực, đào tạo giáo viên

Nghiên cứu và tạo ra các cuộc tranh luận về các vấn đề kỹ năng đặt nền tảng cho việc nâng cao hồ sơ của HĐKNN và khuyến khích việc xem xét nghiêm túc hơn lợi ích của việc đầu tư vào kỹ năng. Phải thúc đẩy lập luận rằng đầu tư vào kỹ năng sẽ mang lại kết quả - về năng suất, sự hài lòng của khách hàng và cải tiến sản phẩm cũng như mức độ dịch vụ. Các nghiên cứu từ khắp nơi trên thế giới ngày càng khẳng định rằng đầu tư vào đào tạo mang lại lợi ích tài chính và phi tài chính. Người sử dụng lao động cần được khuyến khích để có cái nhìn dài hạn hơn về các vấn đề nguồn nhân lực và những hiểu biết và thông tin mà Hội đồng Kỹ năng Ngành tạo ra sẽ giúp khuyến khích điều này.

Việc điều chỉnh chính sách liên quan đến việc xây dựng tiếng nói của ngành về phát triển kỹ năng và trình bày quan điểm cũng như nhận định của ngành cho Chính phủ và các bên liên quan trong GDNN. Điều đó cũng có nghĩa là HĐKNN phải làm gì đó để thấy rằng quan điểm của người sử dụng lao động được phản ánh trong các chương trình GDNN trong ngành.

Phát triển các Giải pháp Thực tiễn liên quan đến việc phát triển các dịch vụ mà người sử dụng lao động, người lao động, nhà cung cấp dịch vụ đào tạo và các bên liên quan trong GDNN khác đánh giá cao đến mức họ sẵn sàng chi trả cho các dịch vụ đó. Loại và phạm vi dịch vụ sẽ phụ thuộc vào những gì khách hàng muốn và cách Hội đồng Kỹ năng Ngành phát triển sản phẩm và thiết lập vị thế trên thị trường. Các dịch vụ có thể bao gồm:

- Quản lý học nghề và tạo ra các chương trình học nghề mới;
- Đào tạo giảng viên và giám sát viên để tăng cường đào tạo dựa trên công việc;
- Các chiến dịch tuyển dụng;
- Thiết kế và cung cấp các khóa đào tạo theo yêu cầu;
- Phát triển và thực hiện các chương trình đào tạo liên quan đến các kỹ năng diện rộng, thay vì các kỹ năng nghề nghiệp cụ thể như quan hệ khách hàng.

Các phương pháp tạo doanh thu khác nên được khai thác bao gồm:

- Tư vấn cho doanh nghiệp về các vấn đề phát triển nguồn nhân lực;
- Ký hợp đồng cho các dự án nghiên cứu về các vấn đề phát triển kỹ năng liên quan;
- Phát triển các kế hoạch thành viên với các tổ chức cung cấp đào tạo/người sử dụng lao động, để khuyến khích sự hỗ trợ tích cực của họ.

Ở Uganda, có các nguồn tài chính cho HĐKNN Du lịch và Khách sạn như sau:

1. Chứng nhận các chương trình
2. Thành viên và sự công nhận
3. Tiêu chuẩn hóa và cấp phép
4. Cấp phép cho giảng viên
5. Chứng nhận Hướng dẫn viên Du lịch



9. THỰC HIỆN VÀ BẮT ĐẦU

Sau khi có thỏa thuận về nguyên tắc thành lập HĐKNN, một Hội đồng quản trị sẽ được thành lập. Nhiệm vụ chính của Hội đồng này là giám sát các thủ tục để thành lập Hội đồng Kỹ năng Ngành.

Hội đồng quản trị nên bao gồm các nhà quản lý cấp cao có kinh nghiệm; lý tưởng là những người có thành tựu cao trong ngành và có khả năng lãnh đạo. Các thành viên của Hội đồng quản trị nên được đề cử bởi các bên liên quan trong ngành, có thể tại cuộc họp đại hội đồng đầu tiên hoặc thông qua các tổ chức thương mại và người sử dụng lao động hiện có. Đại diện của Chính phủ và các cơ quan liên quan đến GDNN cũng nên được mời làm thành viên của Hội đồng để tạo ra mối quan hệ hợp tác và thể hiện tính minh bạch trong công việc của Hội đồng.



Thành viên Hội đồng quản trị

Mục đích nên là thành lập một Hội đồng là đại diện cho ngành - và phạm vi hoạt động của nó - và sự lãnh đạo của các thành viên của hội đồng được sự tôn trọng trong ngành. Ngoài phần lớn các đại diện người sử dụng lao động trong lĩnh vực, những người có đủ quyền hành để đảm bảo cam kết của tổ chức đối với các quyết định do Hội đồng ban đầu, đại diện của các bên liên quan cũng phải là thành viên. Những tổ chức này bao gồm các Hiệp hội Thương mại có liên quan, Phòng Thương mại, Tổ chức GDNN và Người sử dụng lao động và các cơ sở GDNN, một trường của của nhà nước và một trường đến từ khu vực tư nhân.

Trách nhiệm của Hội đồng quản trị là:

- Xác định tầm nhìn, giá trị, mục tiêu và mục đích của Hội đồng kỹ năng ngành
- Xem xét các lựa chọn và quyết định các thỏa thuận quản trị phù hợp nhất
- Chuẩn bị chiến lược và kế hoạch kinh doanh cho HĐKNN
- Quản lý và hạch toán các quỹ có thể được cung cấp để thành lập HĐKNN
- Đảm bảo rằng các hệ thống quản lý rủi ro, kiểm soát và kiểm toán và quản trị được áp dụng
- Xây dựng các chính sách hoạt động cho HĐKNN (ví dụ: việc làm, phát triển nguồn nhân lực, chính sách tài chính và quản trị).

Thực hiện hoạt động kinh doanh

Cách thức mà Hội đồng quản trị tiến hành hoạt động kinh doanh của mình sẽ ảnh hưởng đến nhận thức trong ngành về giá trị của cách tiếp cận ngành và những hỗ trợ có thể được cung cấp cho Hội đồng. Cần có các quy tắc kinh doanh sau:

- Bầu chủ tịch và phó chủ tịch;
- Số lượng người tham dự tối thiểu để đảm bảo số đại biểu quy định tối thiểu;
- Quyền ra quyết định và biểu quyết;
- Ghi chép các quyết định, biên bản và ban hành thông tin về công việc của Hội đồng;
- Tần suất các cuộc họp.

Tham vấn

Một khía cạnh chính trong quyền hạn của Hội đồng Kỹ năng ngành là nó đại diện và phục vụ lợi ích của ngành đó. Công việc và các quyết định của Hội đồng quản trị cần được thông báo cho người sử dụng lao động và các bên liên quan. Có thể sẽ có những vấn đề lớn mà Hội đồng cần có quan điểm của người sử dụng lao động và các bên liên quan thông qua các tham vấn chính thức. Hội đồng quản trị nên phát triển một kế hoạch truyền thông để đảm bảo rằng công việc của họ được biết đến trong ngành. Các yếu tố của chiến lược truyền thông có thể bao gồm:

- Tạo trang web và sử dụng phương tiện truyền thông xã hội;
- Các xuất bản/bản tin thường xuyên
- Các nhóm tập trung;
- Giấy tờ tư vấn;
- Báo cáo thường niên và các cuộc họp cộng đồng liên quan.

Nhân sự hỗ trợ

Hội đồng quản trị sẽ cần có một đội ngũ nhân sự nòng cốt để có thể hoạt động; một số cá nhân này có thể được biệt phái từ các thành viên Hội đồng quản trị hoặc các bên liên quan chính. Các yêu cầu điển hình cho đội ngũ hỗ trợ gồm:

- Vị trí Giám đốc điều hành
- Nghiên cứu
- Chức năng quản trị
- Phát triển kinh doanh
- Tiêu chuẩn và Bằng cấp



Bạn mong muốn biết thêm về chủ đề này?

Hãy liên hệ với chúng tôi!

Trung tâm điều phối Dự án VET Toolbox

Enabel - Cơ quan Phát triển Bỉ, Rue Haute 147, 1000 Brussels - Bỉ

ĐT + 32 (0) 2 505 37 00 | info@vettoolbox.eu | www.vettoolbox.eu



VET Toolbox là hợp tác giữa Hội đồng Anh, Enabel, GIZ, LuxDev và AFD



Co-funded by the European Union

