

**Số 95 – Tháng 5/2019**

**CHUYÊN ĐỀ:**

**NHÂN LỰC VÀ CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN  
NHÂN LỰC NGÀNH TDTT CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA  
TRÊN THẾ GIỚI**

## **LỜI NÓI ĐẦU**

*Những năm gần đây, ngành thể thao đang chứng kiến tốc độ tăng trưởng nhanh chóng, đóng góp ngày càng nhiều cho phát triển kinh tế, xã hội và dần thể hiện tầm quan trọng trong nền kinh tế thế giới. Thể thao giờ đây không chỉ mang lại nguồn thu, mà còn góp phần tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho xã hội. Trong chuyên đề lần này, Ban Biên tập xin gửi đến quý độc giả những vấn đề liên quan đến việc làm trong ngành thể thao, bao gồm nguồn nhân lực phổ biến, yếu tố ảnh hưởng, một số kinh nghiệm và chính sách điển hình của các quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Chúng tôi hy vọng rằng đây sẽ là một nguồn tài liệu tham khảo hữu ích, góp phần phục vụ công tác nghiên cứu, chỉ đạo điều hành, từng bước nâng cao hiệu quả và chất lượng nhân sự của ngành TDTT tại Việt Nam.*

**Ban biên tập**

## MỤC LỤC

Lời nói đầu	2
Khái niệm và những vấn đề liên quan	4
Nguồn nhân lực cho thể thao của Nhật Bản	7
Kế hoạch phát triển nhân lực trong ngành TDTT của một số quốc gia khu vực Châu Âu	23
Chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong ngành TDTT của Vương Quốc Anh	32
Sơ lược về thực trạng và sự phát triển nhân lực ngành thể thao, giải trí của Úc	35
Cơ hội việc làm và yêu cầu trình độ nhân sự trong lĩnh vực TDTT tại Úc	46
Thực trạng về lực lượng lao động trong ngành thể thao tại New Zealand	50
Ba ngành nghề cơ bản trong lĩnh vực đào tạo và giám sát TDTT tại Hoa Kỳ	61

## **KHÁI NIỆM VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LIÊN QUAN**

### **I. NGUỒN NHÂN LỰC LÀ GÌ**

Hiện nay, có nhiều quan điểm khác nhau về nguồn nhân lực. Theo Liên hiệp quốc thì “Nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước”. Còn đối với Ngân hàng thế giới thì khái niệm nguồn nhân lực được cho là toàn bộ con người bao gồm thể lực, trí lực, kỹ năng nghề nghiệp... của mỗi cá nhân.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế, nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động. Tổ chức Lao động quốc tế cũng cho hay nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Còn theo khái niệm của Beng, Fischer & Dornhusch và cộng sự (1995), nguồn nhân lực được hiểu là toàn bộ trình độ chuyên môn của con người tích lũy được trong hiện tại và tương lai. Theo GS. Phạm Minh Hạc (2001), nguồn nhân lực là tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương sẵn sàng tham gia một công việc lao động nào đó.

Như vậy, ở đây nguồn lực con người được coi như một nguồn vốn bên cạnh các loại vốn vật chất khác như vốn tiền tệ, công nghệ, tài nguyên thiên nhiên...

## **II. THẾ NÀO LÀ NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH TDTT?**

Nguồn nhân lực TDTT là nguồn nhân sự có trình độ lành nghề, kiến thức và năng lực đảm bảo cho quá trình phát triển kinh tế, xã hội nói chung và TDTT nói riêng của đất nước.

Các thành phần của nguồn nhân lực TDTT bao gồm, nhân sự chuyên môn (giảng dạy huấn luyện, tổ chức thi đấu và trọng tài...), nhân sự quản lý (quan chức, lãnh đạo, giám sát, chuyên gia...), nhân sự hỗ trợ (kỹ thuật viên phục hồi chức năng, trợ lý thể chất...), nhân sự cung cấp dịch vụ và nhân sự sản xuất hàng hoá TDTT.

Để đảm bảo phát triển sự nghiệp TDTT theo đúng hướng, không ngừng nâng cao chất lượng các hoạt động thể dục thể thao, đòi hỏi phải có nguồn nhân lực rất lớn đa dạng phong phú bao gồm nhiều lực lượng khác nhau về chuyên môn nghiệp vụ và trình độ đào tạo từ cán bộ quản lý cao cấp đến cán bộ quản lý ở cơ sở, từ cán bộ giảng dạy đại học đến giáo viên tiểu học, mầm non, từ HLV đội tuyển quốc gia đến HDV thể thao ở cơ

sở và các cán bộ chuyên môn nghiệp vụ, các cán bộ khoa học thuộc lĩnh vực chuyên ngành có liên quan đến các lực lượng lao động kinh doanh dịch vụ khác tác nghiệp trong lĩnh vực TĐTT.

Chính vì vậy, Chính phủ các nước cần ban hành các chính sách và chương trình hỗ trợ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực nhằm đáp ứng được yêu cầu phát triển ngành TĐTT.

***Ban Biên tập tổng hợp***

# **NGUỒN NHÂN LỰC CHO THỂ THAO CỦA NHẬT BẢN**

## **I. CÁC CHUYÊN NGÀNH TRONG THỂ THAO**

### **1. Nguồn nhân lực trong quản lý thể thao địa phương**

Quản lý thể thao tại các quận và thành phố chủ yếu được điều hành bởi Hội đồng Giáo dục địa phương, theo Điều 23 và 24-2 của “Đạo luật về tổ chức và hoạt động của cơ quan quản lý giáo dục địa phương” được ban hành vào năm 1956. Tuy nhiên, sau khi sửa đổi Đạo luật năm 2007, nhiều chính quyền địa phương đã chuyển trách nhiệm của cơ quan quản lý thể thao thành quyền lực pháp lý của chính mình.

Theo “Khảo sát đô thị về thể thao của SSF” (2016), tính đến năm 2015, bộ phận quản lý thể thao đã được đặt trong văn phòng thống đốc chiếm 44,7% trong số 47 quận và trong văn phòng thị trưởng chiếm tỷ lệ 15,2% trong số 1.188 thành phố đã trả lời cuộc khảo sát đó. Trong cuộc khảo sát năm 2010, những con số này là 17,0% đại diện cho 47 quận và 8,3% đại diện cho 1.236 thành phố. Các văn phòng quản lý thể thao do chính quyền địa phương quản lý thường được gọi là Phòng Xúc tiến hoạt động Thể thao hoặc Phòng Giáo dục Thể chất và Sức khỏe, tùy từng đô thị.

Cuộc khảo sát cho thấy tính trung bình có 24,8 người được tuyển dụng làm việc toàn thời gian trong các bộ phận quản lý thể thao ở quận, với 6,5 người được giao phân công phụ trách

“thể thao cho mọi người”, 7,3 người phụ trách “thể thao thành tích cao” và 1,9 người chịu trách nhiệm quản lý “thể thao người khuyết tật”. Trung bình đối với 1.188 thành phố là 4,6 người, trong đó 3,4 người được phân công phụ trách “thể thao cho mọi người”, 2,8 người được phân công phụ trách “thể thao thành tích cao” và 1,6 được phân công phụ trách “thể thao người khuyết tật”.

Cơ cấu thành phần đó khác với các quận vì số người phụ trách “thể thao cho mọi người” vượt quá so với “thể thao thành tích cao”. Mặc dù tổng số nhân viên tăng lên khi quy mô dân số của một đô thị tăng, công tác “thể thao cho mọi người luôn có nhiều nhân viên nhất, tiếp theo là “thể thao thành tích cao” sau đó mới đến “thể thao người khuyết tật”. Đối với những đô thị có dân số nhỏ, một nhân viên đôi khi phải đảm nhiệm nhiều công việc, ở nhiều lĩnh vực cùng một lúc.

Ngoài các nhân viên phụ trách quản lý thể thao ở chính quyền địa phương, nhân viên trong các tổ chức liên kết (như Tổ chức Quỹ xúc tiến các hoạt động Thể thao và các Hiệp hội, Liên đoàn thể thao) của các quận hoặc thành phố khác tham gia vào nhiều hoạt động xúc tiến các môn thể thao trong chính quyền địa phương.

## **2. Nguồn nhân lực trong các tổ chức thể thao**

Có các tổ chức thể thao khác nhau trên khắp đất nước Nhật Bản. Với một vài trường hợp ngoại lệ, các cơ quan quản lý thể thao quốc gia (NGB) đóng vai trò là cơ quan quản lý chính của mỗi môn thể thao và có một số tổ chức liên kết bao gồm các hiệp hội cấp quận. Để hiểu được số lượng nhân viên hiện tại của NGB đang tham gia vào việc quảng bá cho mỗi môn thể



thao, kết quả của cuộc “Điều tra dân số SSF về các cơ quan quản lý thể thao quốc gia” (2017) đã được thực hiện. Đối tượng của cuộc khảo sát là 87 tổ chức thể thao là các tổ chức thành viên của Hiệp hội Thể thao Nhật Bản (JASA), Ủy ban Olympic Nhật Bản (JOC) hoặc Hiệp hội các môn Thể thao Thế giới Nhật Bản (JWGA).

Các Cơ quan Quản lý Thể thao Quốc gia cần có số lượng nhân viên ở mỗi vị trí như sau: giám đốc/ quản lý (toàn thời gian và bán thời gian), kiểm toán viên, ủy viên hội đồng, nhân viên làm việc thường xuyên, nhân viên hợp đồng/ thời vụ, nhân viên biệt phái (từ các công ty tài trợ, v.v.), người làm việc tạm thời, nhân viên bán thời gian, thực tập sinh và những người khác. Tổng số nhân viên trong 61 tổ chức đã trả lời khảo sát là 3.536 người. Trong số này, 1.286 người là giám đốc/ quản lý (bao gồm cả kiểm toán viên), 1.394 là ủy viên hội đồng và 853 là nhân viên điều hành.

**Bảng 1. Số lượng nhân viên trong các Cơ quan Quản lý Thể thao quốc gia**

<b>Chức danh</b>	<b>Nam</b>	<b>Nữ</b>	<b>Tổng</b>
Giám đốc/ Quản lý (toàn thời gian)	73	14	87
Giám đốc/ Quản lý (bán thời gian)	944	118	1062
Kiểm toán	127	10	137
Ủy viên Hội đồng	1288	109	1397
Nhân viên làm việc toàn thời gian	335	198	533

Lao động hợp đồng	70	69	139
Nhân viên biệt phái	39	6	45
Nhân viên thời vụ	8	51	59
Nhân viên bán thời gian	25	43	68
Thực tập sinh	1	1	2
Các chức danh khác	4	3	7
Tổng cộng	2914	622	3536

*Ghi chú: Kết quả thể hiện tổng số nhân viên tại 61 tổ chức thành viên của JASA, JOC hoặc JWGA đã trả lời khảo sát.*

Số lượng nhân viên điều hành trung bình (không bao gồm các giám đốc/ quản lý và ủy viên hội đồng) là 14,0 người mỗi tổ chức. Tuy nhiên, con số này thay đổi tùy theo tổ chức. Ví dụ, một số tổ chức không có nhân viên điều hành, trong khi một số khác có 185. Đối với những tổ chức không có nhân viên điều hành (4 tổ chức), có thể giả định rằng giám đốc hoặc người quản lý sẽ phải làm việc ở nhiều vị trí khác nhau.

Theo giới tính, tỷ lệ nam giới làm nhân viên điều hành cao hơn, chiếm 56,5% trong khi phụ nữ chiếm 43,5% còn lại. Nhìn vào tình trạng việc làm của những nhân viên điều hành trừ giám đốc, 62,5% là nhân viên làm việc thường xuyên, 31,9% là nhân viên không thường xuyên (như nhân viên hợp đồng/ thời vụ, nhân viên tạm thời và nhân viên bán thời gian) và 5,3% là nhân viên biệt phái thời từ các công ty khác đến làm việc tạm bao gồm các nhà tài trợ và nhà cung cấp.

Số lượng giám đốc/ quản lý trung bình là 21,1 người mỗi tổ chức và 6,8% trong số này là giám đốc/ quản lý toàn thời gian. Theo giới tính, nam giám đốc chiếm 89,0% trong tổng số và nữ giám đốc chiếm 11,0%, cho thấy nữ giám đốc vẫn ở mức khoảng 10%. Trong số những người được hỏi, 10 tổ chức (16,4%) không có giám đốc nữ nào, và những tổ chức có từ một hoặc hai giám đốc/ quản lý nữ chiếm 62,3% tổng số người được hỏi.

### **3. Nguồn nhân sự trong các ngành nghề kinh doanh thể thao**

Để hiểu được số lượng nhân viên trong các ngành công nghiệp thể thao của Nhật Bản, “Hệ thống phân loại các ngành nghề theo tiêu chuẩn hóa Nhật Bản” của Bộ Nội vụ và Truyền thông Nhật Bản (MIC) đã được sử dụng để rút ra danh sách tất cả các ngành nghề sản xuất kinh doanh thể thao ở Nhật Bản. Sau đó, số lượng nhân viên trong mỗi ngành được lấy từ số liệu thống kê từ “Tổng điều tra kinh tế” của MIC. Tổng cộng có 14 loại ngành nghề khác nhau đã được kiểm tra, tất cả đều không liên quan đến bất kỳ doanh nghiệp nào ngoài những ngành nghề liên quan đến thể thao.

Ngành nghề có số lượng nhân viên nhiều nhất là “Golf” (với 126.429 người), tiếp theo là “bán lẻ đồ thể thao” (85.599 người), “câu lạc bộ thể dục, thể hình” (81.569 người) và “các lớp thể thao và sức khỏe” (73.450 người) (số liệu chi tiết có thể thấy ở Bảng 2). Cộng tất cả số người lao động trong 14 ngành công nghệ này ta được tổng số là 523.641 người. Tuy nhiên, con số này thực tế chỉ chiếm 0,85% tổng số nhân viên trong tất cả các ngành công nghiệp Nhật Bản (tổng cộng 61,78 triệu người) trong năm 2014.

So với kết quả tính được năm 2009, số lượng nhân viên liên quan đến thể thao năm 2014 đã giảm 13.062 người nhưng nó cho thấy có sự gia tăng trong 6 ngành nghề thể thao. Số lượng gia tăng này đặc biệt cao ở lĩnh vực “phòng tập thể dục thể hình” và “địa điểm thi đấu môn Bowling”.

**Bảng 2: Số lượng nhân viên trong các ngành công nghiệp thể thao**

Các ngành nghề	Số lượng nhân viên	
	2009	2014
Sản xuất hàng hóa TDTT	19.663	17.440
Bán lẻ sản phẩm, hàng hóa TDTT	94.013	85.599
Cho thuê đồ dùng, sản phẩm, trang thiết bị dụng cụ TDTT	3.149	3.940
<b>Cơ sở tập luyện, thi đấu</b>		
Trường đua ngựa, đua xe đạp, các môn thể thao dưới nước	32.572	24.761
Nhà tập thể dục	10.210	14.336
Sân Golf	147.431	126.429
Trường tập đánh Golf	31.324	28.258
Sân chơi Bowling	12.592	19.009
CLB Quần vợt	3.097	2.471
Trung tâm Bóng chày	3.816	2.822
Trung tâm luyện tập Thể hình	73.981	81.569
Các cơ sở luyện tập thể thao khác	35.948	435.537
Các CLB thể thao và sức khỏe	68.907	73450

#### **4. Sinh viên đại học và giảng viên khoa giáo dục thể chất**

Số lượng sinh viên đại học và giảng viên khoa giáo dục thể chất và thể thao đã được khảo sát dựa trên những số liệu thu thập từ “Công trình Điều tra cơ bản về các trường học (đối với các tổ chức giáo dục đại học)” (2013 và 2015) được thực hiện bởi Bộ Giáo dục, Văn hóa, Thể thao, Khoa học và Công nghệ (MEXT). Tổng số sinh viên trong các khoa dành riêng cho giáo dục thể chất và thể thao – “Khoa Khoa học Thể thao và Sức khỏe”, “Trường Giáo dục Thể chất”, “Trường Giáo dục Thể chất và Sức khỏe”, “Bộ môn Khoa học Thể thao” và các “Bộ môn Thể thao” là 28.124 người, trong cuộc khảo sát được thực hiện năm 2004. Tuy nhiên, từ năm 2009, hàng năm đều có các bộ môn thể thao mới được thành lập thêm, và tổng số học sinh học thể thao đã tăng đều đặn lên 41.106 vào năm 2013 và 42.187 vào năm 2015 (số liệu được liệt kê chi tiết trong Bảng 3).

<b>Các Khoa, Bộ môn</b>	<b>Năm 2013</b>			<b>Năm 2015</b>		
	<b>Trường Đại học</b>	<b>Số sinh viên</b>	<b>Nhân sự khối quản lý</b>	<b>Trường Đại học</b>	<b>Số sinh viên</b>	<b>Nhân sự khối quản lý</b>
Khoa Khoa học Thể thao và Sức khỏe	2	1.654	54	10	7.898	276
Trường Giáo dục Thể chất	12	23.051	747	12	22356	744

Trường Giáo dục Thể chất và Sức khỏe	1	1.039	-	1	1.047	-
Khoa Chính sách văn hóa và Thể thao	1	1.146	39	1	1.190	34
Khoa nghiên cứu thể thao và sức khỏe	7	5.339	173	Bao gồm cả Khoa Khoa học Thể thao và Sức khỏe		
Bộ môn Khoa học Thể thao	3	4.777	167	3	5.272	170
Trường khoa học Thể thao và sức khỏe	1	558	17	1	750	20
Bộ môn Thể thao	2	2.380	81	2	2.443	81
Trường Các môn thể thao suốt đời	1	778	29	1	859	42
Bộ môn Thể thao và Con người	1	384	21	1	372	22
<b>Tổng</b>	<b>31</b>	<b>41.106</b>	<b>1,328</b>	<b>32</b>	<b>42.187</b>	<b>1.389</b>

Số lượng sinh viên ở các khoa khác (như Khoa Giáo dục hoặc Khoa Khoa học Con người) có thể đã học môn giáo dục thể chất hoặc thể thao nhưng không được đưa vào khảo sát này.

Vì vậy, tổng số sinh viên thực tế có thể lớn hơn những con số nêu trên. Ngoài ra, số lượng giảng viên trong các khoa thể dục thể thao đã tăng từ 1.328 năm 2013 lên 1.389 vào năm 2015.

## **II. HƯỚNG DẪN VIÊN THỂ THAO**

### **1. Chương trình đào tạo hướng dẫn viên thể thao**

Chương trình đào tạo hướng dẫn viên thể thao của Nhật Bản được phát triển từ hệ thống Kiểm tra trình độ chuyên môn do Bộ trưởng Bộ Giáo dục thiết lập năm 1987. Đây là một dự án đào tạo hướng dẫn viên do các tổ chức thể thao thực hiện. Những hướng dẫn viên thỏa mãn được các tiêu chuẩn do Bộ Giáo dục (hiện là Bộ Giáo dục, Văn hóa, Thể thao, Khoa học và Công nghệ (MEXT) quyết định sẽ nhận được cái gọi là “chứng chỉ phê duyệt”, khẳng định trình độ kiến thức và kỹ năng của họ đã được công nhận chính thức.

Trước đây, Hiệp hội Thể thao Nhật Bản (JASA) đã đưa ra Đề án kiểm tra Trình độ hướng dẫn viên cho mỗi môn thể thao vào năm 1977 (có phần giống với chương trình hiện tại) với sự hợp tác của các cơ quan quản lý quốc gia. Chỉ có khoảng 32.000 người đã đăng ký thi lấy chứng chỉ cho đến năm 1988. Năm 1989, chương trình này đã được sửa đổi và được đưa vào dự án do Bộ trưởng Giáo dục ủy quyền thực hiện. Kết quả là, ngày càng có nhiều người quan tâm đến việc có được chứng chỉ hướng dẫn viên và số lượng hướng dẫn viên đăng ký dự thi đã vượt quá 50.000 vào năm 1994.

Với xu hướng cải cách hành chính, kể từ năm 1996, Bộ phê duyệt đối với bất kỳ chương trình kiểm tra trình độ nào do một công ty lợi ích công cộng điều hành với yêu cầu phải tuân thủ đúng Đạo Luật. Điều này được xác nhận tại “Các quy định liên quan đến Dự án đánh giá kiến thức và kỹ năng của hướng dẫn viên thể thao xã hội” của Pháp lệnh Bộ trưởng, được quy định căn cứ theo Điều 11 (Nâng cao trình độ chuyên môn của hướng dẫn viên) của “Đạo luật phát triển thể thao”. Tất cả các tổ chức thực hiện chương trình kiểm tra trình độ (bao gồm JASA, NGB và Hiệp hội Giải trí Quốc gia Nhật Bản (NRAJ)) đều trở thành tổ chức, cơ quan cấp chứng chỉ được chính phủ ủy quyền. Tuy nhiên, năm 2002, văn phòng Nội các đã phê duyệt “Kế hoạch thực hiện cải cách phương thức quản lý các cơ quan hành chính công” và bãi bỏ trách nhiệm của Bộ trưởng để đảm bảo tính hợp pháp của các kỳ thi do các tập đoàn dịch vụ công thực hiện vào cuối năm 2005.

Sau quyết định bãi bỏ này, JASA đã xây dựng lại đề án kiểm tra trình độ hướng dẫn viên của họ, và đã được thực hiện “Chương trình cấp chứng chỉ hướng dẫn viên thể thao” chính thức được ủy quyền kể từ đó.

Để thỏa mãn điều kiện quy định tại Điều 11 (Đào tạo các hướng dẫn viên) của “Đạo luật cơ bản về thể thao”, Quy hoạch cơ bản về phát triển thể dục thể thao (2012) đã đặt ra các mục tiêu chính sách mới sau đây:

- Đẩy mạnh việc đào tạo các hướng dẫn viên thể thao, có tính đến nhu cầu của người dân địa phương và các tổ chức thể thao;
- Sử dụng hiệu quả các hướng dẫn viên thể thao đã được đào tạo;



- Đào tạo các hướng dẫn viên thể thao mà có thể đóng góp vào sự thành công của thể thao thành tích cao;
- Và làm phong phú những con đường sự nghiệp của các vận động viên và huấn luyện viên thể thao trình độ cao.

## **2. Chương trình đào tạo hướng dẫn viên thể thao của JASA**

Bảng 4 trình bày 5 cấp và 16 loại văn bằng khác nhau được JASA cấp. Với sự hợp tác của các cơ quan quản lý quốc gia (NGB), JASA sẽ cấp “Các chứng chỉ hướng dẫn viên cho mỗi cuộc thi” nhằm đào tạo các hướng dẫn viên cho mỗi môn thể thao, và bao gồm 6 loại văn bằng theo độ tuổi và trình độ kỹ năng của họ. Đến nay, JASA đã đào tạo được các hướng dẫn viên cho hơn 50 môn thể thao khác nhau.

“Các chứng chỉ quản lý chế độ tập luyện” bao gồm:

- “Hướng dẫn viên Thể dục thể thao của JASA” là chứng chỉ chuyên môn cấp cho những người chỉ đạo việc duy trì và cải thiện thể lực cho người lớn;
- “Huấn luyện viên thể hình của JASA” dành cho huấn luyện viên thể hình chuyên nghiệp cung cấp các bài tập thể dục cơ bản khác nhau tại các cơ sở thể thao tư nhân
- Và “Hướng dẫn viên thể thao trẻ JASA” là chứng chỉ để dạy trẻ em về thể dục thể chất và tổ chức các hoạt động vận động thông qua trò chơi tại các câu lạc bộ thể thao địa phương.

### **Bảng 4. Số lượng hướng dẫn viên thể thao có chứng chỉ JASA đã ghi danh**

Cấp bậc	Chức danh	Số HDV đã ghi danh	
		2013	2016
Chứng chỉ thiết yếu của các HDV thể thao	Lãnh đạo chủ chốt các môn TT JASA	247.824	324.712
Chứng chỉ Hướng dẫn viên dành cho mỗi cuộc thi đấu	Huấn luyện viên cấp I JASA	104.309	108.381
	Huấn luyện viên cấp II JASA	14.784	12.764
	Huấn luyện viên cấp III JASA	14.988	17.481
	Huấn luyện viên cấp IV JASA	5.092	5.492
	Hướng dẫn viên cấp I JASA	3.830	3.290
	Hướng dẫn viên cấp II JASA	1.549	1.325
Chứng chỉ về quản lý chế độ tập luyện	Lập trình viên Thể thao JASA	4.759	3.647
	Huấn luyện viên Thể dục thể hình JASA	684	472
	Hướng dẫn viên Thể thao trẻ JASA	5.436	4.544
Chứng chỉ về Chăm sóc sức khỏe	Huấn luyện viên Thể lực JASA	2.078	3.027
	Bác sỹ Thể thao JASA	5.512	5.806
	Nha sỹ Thể thao JASA	-	136
	Chuyên gia Dinh dưỡng Thể thao JASA	127	212
Chứng chỉ về Quản lý Thể thao	Trợ lý Giám đốc CLB JASA	5.096	5.551
	Giám đốc CLB JASA	326	397
Các chứng chỉ cũ	Huấn luyện viên Th, thao cấp I JASA	55	32
	Huấn luyện viên Th, thao cấp II JASA	128	76

<b>Tổng</b> <b>(Không kể các Nhà lãnh đạo Thể thao)</b>	<b>168.753</b>	<b>497.345</b>
<b>Tổng</b> <b>(Bao gồm cả các Nhà lãnh đạo Thể thao)</b>	<b>416.577</b>	<b>497.345</b>

“Các chứng chỉ về bảo đảm trạng thái sức khỏe” bao gồm 4 chứng chỉ sau đây:

- “Huấn luyện viên thể lực JASA” là chứng chỉ cấp cho hướng dẫn viên về phòng ngừa và phục hồi chấn thương thể thao;

- “Bác sĩ thể thao JASA” để thực hiện việc chăm sóc sức khỏe, phòng chống chấn thương, chẩn đoán và điều trị cho các vận động viên;

- “Chuyên gia dinh dưỡng thể thao JASA” cung cấp hướng dẫn dinh dưỡng cho vận động viên và tăng cường thành tích thể thao của họ;

- Và “Nha sĩ JASA” đã được bổ sung thêm từ năm 2015 để chẩn đoán, điều trị, ngăn ngừa và nghiên cứu sự suy yếu hoặc chấn thương ở vùng răng miệng do hoạt động thể thao.

“Các chứng chỉ về quản lý thể thao” nhắm vào các cá nhân tham gia quản lý các câu lạc bộ thể thao cộng đồng.

- “Trợ lý Giám đốc/ quản lý Câu lạc bộ JASA” được thiết kế để phát triển đội ngũ nhân viên có kiến thức cơ bản cần thiết cho việc quản lý các câu lạc bộ thể thao và các cá nhân đủ điều kiện được kỳ vọng sẽ hỗ trợ cho các hoạt động liên quan đến quản lý câu lạc bộ;

- “Giám đốc/ quản lý Câu lạc bộ JASA” dành cho các cá nhân muốn nâng cao kỹ năng quản lý của họ bao gồm việc bảo

đảm và tăng cường sử dụng hiệu quả các nguồn tài chính để đảm bảo quản lý hiệu quả các câu lạc bộ thể thao.

Ngoài chứng chỉ Bác sĩ Thể thao JASA đã đề cập ở phần trước, các bằng cấp khác liên quan đến thể thao cũng được cấp cho các bác sĩ bởi Chứng nhận của Hiệp hội Y khoa Nhật Bản về Việc cấp phép cho Bác sĩ nội khoa Thể thao và Chứng nhận của Hiệp hội Chính hình Nhật Bản dành cho Bác sĩ Thể thao.

### **Số lượng Hướng dẫn viên đã đăng ký**

Tính đến tháng 10 năm 2016, đã có 497.345 hướng dẫn viên đủ điều kiện đăng ký với JASA (Bảng 4). Số lượng những người đăng ký là “Lãnh đạo chủ chốt các môn thể thao JASA” đã tăng đáng kể, chủ yếu là do sự thay đổi trong phương pháp tính toán. Không tính những Nhà lãnh đạo chủ chốt ở các môn thể thao, tổng số hướng dẫn viên được cấp chứng chỉ năm 2016 đã tăng thêm khoảng 4.000 người, khi so sánh với con số đó vào năm 2016.

Ở các môn thể thao, số lượng hướng dẫn viên đã đăng ký là cao nhất đối với môn “Bóng đá” (35.547 người), tiếp theo là “Bơi” (17.343 người), “Bóng chuyền” (15.759 người) và “Bóng mềm” (12.697 người) (số liệu chi tiết được thể hiện ở Bảng 5).

**Bảng 5. Số lượng hướng dẫn viên thể thao có chứng chỉ JASA đã ghi danh ở mỗi môn thể thao**

Môn thể thao	Số lượng HDV đã ghi danh	
	2013	2016
Bóng đá	32.386	35.547
Bơi	19.729	17.343

Bóng chuyền	14.666	15.759
Bóng mềm	13.449	12.691
Bóng rổ	6.350	8.767
Tennis	5.429	4.723
Kyudo (Môn Bắn cung Nhật Bản)	4.214	4.687
Karate	4.084	4.633
Trượt tuyết	4.850	4.099
Bóng bàn	3.466	3.161
<b>Tổng</b>	<b>144.552</b>	<b>148.733</b>

### **3. Chương trình đào tạo Hướng dẫn viên thể thao người khuyết tật**

Hiệp hội thể thao người khuyết tật Nhật Bản (JPSA) đã xây dựng “Chương trình đào tạo Hướng dẫn viên thể thao người khuyết tật” để đào tạo và cấp chứng chỉ cho 6 loại hình hướng dẫn viên để đảm bảo cho việc tham gia tập luyện của những người khuyết tật ở các hoạt động thể thao khác nhau.

- “Hướng dẫn viên thể thao người khuyết tật sơ cấp” sẽ giúp những người khuyết tật trong cộng đồng đưa việc luyện tập các môn thể thao vào cuộc sống hàng ngày của họ;
- “Huấn luyện viên thể thao người khuyết tật trung cấp” có thể hướng dẫn, giảng dạy các bài tập thể thao cho người khuyết tật ở cấp tỉnh thành;
- “Huấn luyện viên thể thao người khuyết tật cao cấp” cung cấp các bài huấn luyện nâng cao cho mọi người bao gồm cả người khuyết tật và những hướng dẫn viên khác ở cấp tỉnh hoặc khu vực thông qua việc sử dụng các kiến thức và kỹ năng chuyên môn cũng như các kỹ thuật giảng dạy nâng cao;

• “Huấn luyện viên thể thao” là người sẽ đào tạo và phát triển các kỹ năng chuyên môn của các vận động viên thể thao và các tổ chức thể thao người khuyết tật ở một số môn thể thao nhất định.

JPSA cấp các văn bằng như “Bác sĩ thể thao người khuyết tật”, là những người đã được đào tạo để thực hiện công việc cải thiện sức khỏe thể chất và trình độ thành tích của các vận động viên bị khuyết tật theo quan điểm y tế và “Huấn luyện viên thể thao người khuyết tật” sẽ giúp quản lý an toàn và cải thiện trình độ thành tích của các vận động viên khuyết tật (số liệu và thông tin chi tiết được thể hiện ở Bảng 6).

**Bảng 6: Các chứng chỉ Hướng dẫn viên thể thao được JPSA cấp phép**

Cấp bậc	HDV đã ghi danh	
	2013	2016
Hướng dẫn viên thể thao người khuyết tật cho người mới tập	17,965	19,278
Hướng dẫn viên thể thao người khuyết tật trung cấp	2,502	3,117
Hướng dẫn viên thể thao người khuyết tật cao cấp	686	758
Huấn luyện viên thể thao	125	152
Bác sĩ nội khoa thể thao người khuyết tật	234	395
Huấn luyện viên thể thao người khuyết tật	75	132

***Bình Nguyên tổng hợp***  
(theo *Human Resources for Sports*)

# **KẾ HOẠCH PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH TDTT CỦA MỘT SỐ QUỐC GIA KHU VỰC CHÂU ÂU**

## **I. Tính cấp thiết trong việc xây dựng Kế hoạch phát triển nhân lực trong ngành TDTT của khu vực châu Âu**

Thể thao là một trong những lĩnh vực nhận được sự quan tâm lớn của Chính phủ các quốc gia trong khu vực châu Âu, cả về ngân sách đầu tư lẫn kế hoạch hành động. Kể từ năm 2011 đến nay, Hội đồng Liên minh châu Âu và các quốc gia trực thuộc Hội đồng thường xuyên ngồi vào bàn làm việc để đưa ra được các kế hoạch phát triển ngành TDTT, đặc biệt là phát triển nhân lực của ngành, có thể kể đến như Kế hoạch phát triển việc làm trong ngành TDTT giai đoạn 2011-2014, Kế hoạch phát triển nhân sự trong lĩnh vực TDTT giai đoạn 2017-2020. Các kế hoạch đều liệt kê chi tiết những mục tiêu ngắn hạn, trung hạn và dài hạn, cũng như các việc cần phải thực hiện... hướng tới việc chuyên nghiệp hóa nhân sự trong ngành này.

Bên cạnh đấy, việc xây dựng Kế hoạch phát triển nhân lực trong ngành TDTT không chỉ đơn thuần là những ý kiến trong lĩnh vực TDTT, mà còn là sự đóng góp kinh nghiệm và việc làm của một số các ngành liên quan như Bộ Y tế, Bộ Văn hóa xã hội, Bộ Chăm sóc sức khỏe, Bộ Thanh thiếu niên... Hay đôi khi là sự tham gia của trực tiếp chính các chuyên gia trong lĩnh vực TDTT, của từng môn thể thao.

## **II. Thực trạng và những con số thống kê về tình hình phát triển nhân lực trong lĩnh vực TDDT**

### **1. Hệ thống quản lý và thực trạng ngành TDDT tại khu vực châu Âu**

Hệ thống quản lý TDDT có thể được hiểu là một tập hợp, một hệ thống gồm rất nhiều các tổ chức, cơ quan trong nước, quốc tế, chịu sự tác động từ rất nhiều yếu tố, gồm chính trị, văn hóa, xã hội, chiến lược và cả con người. Dựa vào các nghiên cứu và tổng hợp, có 4 yếu tố trực tiếp cấu thành hệ thống quản lý TDDT của khu vực châu Âu, gồm:

(1) Tác động của xã hội: được hiểu một cách đơn giản là những nhu cầu, mong muốn của cộng đồng trong hiện tại, hoặc trào lưu, xu hướng... trong tương lai về một sản phẩm, hàng hóa hay dịch vụ TDDT.

(2) Tác động của cơ quan chủ quản: đây chính là tập hợp những quy định, điều khoản, điều luật, chính sách, điều lệ... do tổ chức chịu trách nhiệm trong lĩnh vực TDDT của Chính phủ, tỉnh, thành phố, bang, hay một đơn vị hành chính công bố.

(3) Ảnh hưởng của hoạt động TDDT trong cộng đồng: điều này có liên quan trực tiếp đến công tác tổ chức, vận hành và quản lý hoạt động TDDT trong cộng đồng.

(4) Hoạt động của các tổ chức liên quan: khái niệm các tổ chức liên quan bao gồm các tổ chức xã hội, Liên đoàn, Hiệp hội TDDT...

Vậy TDDT là gì, theo những định nghĩa của người châu Âu? Các nhà quản lý, hoạch định chính sách và hoạt động trong lĩnh vực TDDT đều thống nhất rằng, thể thao là một hoạt động



xã hội có liên quan đến giải trí, sức khỏe, cộng đồng và giáo dục. Bên cạnh việc phân loại hoạt động thể thao thành nhiều cấp độ, có thể kể đến như thể thao chuyên nghiệp, thể thao giải trí, thể thao cộng đồng, thể thao cho mọi người...; Thì thể thao còn được nhắc đến với việc tạo dựng cả một ngành công nghiệp thể thao, với những lĩnh vực phát triển mạnh mẽ như xây dựng công trình, địa điểm luyện tập TDTT, sản xuất trang thiết bị, dụng cụ, đồng phục thi đấu thể thao, kinh doanh các sản phẩm, trang thiết bị, dụng cụ TDTT, truyền thông thể thao, chăm sóc sức khỏe, giáo dục thể chất và tổ chức thi đấu TDTT...

## **2. Thực trạng nhân sự làm việc trong ngành TDTT tại khu vực châu Âu**

### **a. Những con số thực tế**

Theo thống kê của Ủy ban châu Âu về số lượng người hoạt động trong lĩnh vực TDTT có sự tăng nhẹ mỗi năm. Tính đến năm 2017, con số này vào khoảng 1,7 triệu người, trong đây Vương quốc Anh là quốc gia có đông người hoạt động trong lĩnh vực này nhất (gần 500.000 người), kế đến là Đức (với khoảng 260.000 người). Trong giai đoạn từ 2012 đến 2017, thị trường người lao động của châu Âu còn chứng kiến sự tăng trưởng mạnh mẽ về tổng thu nhập nhân sự trong lĩnh vực TDTT ở một số quốc gia khu vực Nam Âu, như Hy Lạp (tăng 19%), Bồ Đào Nha (tăng 13%) và Malta (tăng 11%). Đây được đánh giá là những con số tăng trưởng tích cực đến sự phát triển của nhân sự ngành TDTT, cũng như phần nào thể hiện được sự quan tâm của xã hội đến ngành này.

Bên cạnh việc có một cộng đồng lớn những người hoạt động trong lĩnh vực TDTT, tuy nhiên có một sự chênh lệch khá

lớn về phân bổ nhân sự của từng quốc gia, cũng như phân bổ nhân sự trong từng lĩnh vực hoạt động, đặc biệt là trong lĩnh vực thể thao thành tích cao.

<b>Quốc gia</b>	<b>Tỷ lệ nhân sự TDTT chuyên nghiệp/ người dân</b>
Vương quốc Anh	10,8/1000
Áo	6/1000
Ailen	5,5/1000
Hà Lan	5,5/1000
Bồ Đào Nha	5,5/1000
Tây Ban Nha	4,8/1000
Hy Lạp	4,4/1000
Bỉ	4,2/1000
Đức	4/1000
Thụy Điển	4/1000
Phần Lan	3,1/1000
Italy	2,7/1000
Luxembourg	2,6/1000

Có thể thấy trong bảng tổng hợp trên, Vương quốc Anh là nước có lượng nhân sự hoạt động trong lĩnh vực TDTT thành tích cao nhiều nhất, với con số minh họa cho thấy cứ 1000 người hoạt động trong lĩnh vực TDTT thì có hơn 10 người làm về thể thao thành tích cao, thể thao chuyên nghiệp, với công

việc chính có thể là: VĐV chuyên nghiệp, cán bộ, nhân sự cấp cao trong ngành TDTT, HLV hoặc HDV TDTT.

### **b. Số lượng nhân sự nam nhiều hơn nữ**

Trong năm 2017, thống kê nhân sự đều cho thấy rằng số lượng nhân sự nam (52%) nhiều hơn đáng kể so với số lượng nhân sự nữ (48%). Tuy nhiên, ở một số quốc gia khác như Đức, Cộng hòa Séc, Phần Lan và Thụy Điển, tỷ lệ nam nữ lại có một sự chênh lệch khác hẳn, với phần đông thuộc về nữ giới.

### **c. Độ tuổi**

So sánh với bảng thống kê độ tuổi nhân sự của các ngành nghề khác, có một điểm khá dễ dàng nhận ra đây là nhân sự trẻ làm việc trong ngành TDTT khá nhiều, với khung lứa tuổi từ 15 đến 29. Đây cũng được coi là lứa tuổi thi đấu thành công nhất của nhóm đối tượng là các VĐV thể thao.

### **d. Trình độ nhân sự**

Cũng theo thống kê của Tổ chức Eurostat, hơn 1/3 nhân sự hoạt động trong lĩnh vực TDTT của châu Âu có trình độ đại học, cao đẳng, trong đây có một số quốc gia tỷ lệ này khá ấn tượng như Cộng hòa Litva (66%), Hy Lạp (58%), Tây Ban Nha (53%), Bulgaria và Latvia (50%).

## **III. Thách thức đối với sự phát triển nhân lực trong lĩnh vực TDTT của khu vực châu Âu**

Thách thức đối với sự phát triển cũng như hiện thực hóa Kế hoạch phát triển nhân lực trong ngành TDTT của khu vực châu Âu được thể hiện qua một số điểm chính, gồm:

### **1. Sự đa dạng về trình độ và bằng cấp của nhân sự**

Theo thống kê của Ủy ban châu Âu, hiện tại trong khu vực có đến hơn 1800 cơ sở, trung tâm đào tạo nhân sự hoạt động trong ngành TĐTT, với hơn 12.000 chương trình đào tạo và 200.000 người tham gia đào tạo mỗi năm. Tuy nhiên, có một thực tế cho thấy rằng song song các đơn vị chủ quản trong công tác đào tạo nhân sự trong lĩnh vực TĐTT như Bộ Giáo dục, còn có rất nhiều các tổ chức, đơn vị, trung tâm đào tạo nghề khác. Điều này dẫn đến sự khó khăn trong công tác chuẩn hóa trình độ trong một nước, cũng như trên toàn khu vực châu Âu.

## **2. Khuyến khích và thúc đẩy quá trình cống hiến trọn đời cho sự nghiệp thể thao**

Với đặc thù và tính chất của công việc, mà đa phần khoảng thời gian nhân sự hoạt động trong lĩnh vực TĐTT thường không dài. Đối với nhóm nhân sự là các VĐV thi đấu thể thao chuyên nghiệp, thời gian luyện tập, thi đấu đôi khi chỉ khoảng 10 năm. Đối với nhóm nhân sự hoạt động trong công tác tổ chức sự kiện thể thao như tình nguyện viên, điều phối viên, thời gian làm việc chỉ khoảng từ 3-5 năm. Sau khi kết thúc sự nghiệp liên quan đến thể thao, đa số mọi người chuyển sang hoạt động hoặc làm việc trong lĩnh vực hoàn toàn khác. Điều này dẫn đến một thực tế là sự thiếu hụt nhân sự vừa có trình độ cao, vừa có kinh nghiệm hoạt động trong lĩnh vực TĐTT. Quả thực, đây không chỉ là vấn đề của riêng khu vực châu Âu, mà tại hầu hết các quốc gia trên thế giới, việc khuyến khích và hỗ trợ nhân sự tiếp tục cống hiến, làm việc trong lĩnh vực TĐTT luôn nhận được sự quan tâm lớn của Chính phủ.

## **3. Khó khăn trong việc chuẩn hóa trình độ, bằng cấp và kinh nghiệm của đội ngũ tình nguyện viên**

Các nhà quản lý trong lĩnh vực TDTT đã từng phát biểu rằng “sự nghiệp thể thao của một quốc gia có thể sẽ không lớn mạnh nếu như không có sự đóng góp của tình nguyện viên”. Đây là nguồn nhân lực quan trọng trong quá trình tổ chức các sự kiện thể thao, đặc biệt là các sự kiện thể thao lớn.

Tuy nhiên, có một vấn đề đặt ra là số lượng tình nguyện viên này thường rất đông, với đa dạng trình độ, kinh nghiệm và đôi khi là cả bằng cấp. Điều này khiến công tác đào tạo và đánh giá kinh nghiệm đội ngũ tình nguyện viên thường khá khó khăn.

#### **IV. Kế hoạch hành động cụ thể**

Kế hoạch hành động cụ thể để phát triển nguồn nhân lực trong ngành TDTT được minh họa theo bảng tổng hợp dưới đây:

	<b>Mục tiêu ngắn hạn (2 năm)</b>	<b>Mục tiêu trung hạn (4 năm)</b>	<b>Mục tiêu dài hạn (8 năm)</b>
<b>Phát triển nguồn nhân lực bằng việc sắp xếp đúng người, đúng khả năng, vào từng vị trí việc làm.</b>	Bước đầu liệt kê được những yêu cầu cơ bản trong Kế hoạch phát triển nhân lực trong ngành TDTT.	Thực hiện kế hoạch xúc tiến ngành TDTT thông qua việc phát triển lực lượng nhân sự chuyên nghiệp.	Thực hiện kế hoạch xúc tiến ngành TDTT thông qua việc phát triển lực lượng nhân sự chuyên nghiệp.

<p><b>Tạo điều kiện để vấn đề “chuyển dịch nhân sự” trong lĩnh vực TDDT của các nước trong khu vực châu Âu linh động hơn</b></p>	<p>Chuẩn hóa các chương trình đào tạo, chứng chỉ đào tạo, hay trình độ cá nhân của đội ngũ nhân sự TDDT để thuận lợi hơn cho quá trình dịch chuyển nhân sự giữa các nước trong khu vực châu Âu.</p>	<p>Mức độ dịch chuyển của nhân sự hoạt động trong lĩnh vực TDDT giữa các nước trong khu vực châu Âu ít nhất 50%.</p>	<p>Mức độ dịch chuyển của nhân sự hoạt động trong lĩnh vực TDDT giữa các nước trong khu vực châu Âu đạt 100%.</p>
<p><b>Phát triển sự nghiệp cho đội ngũ nhân sự trong lĩnh vực TDDT</b></p>	<p>Thiết lập kế hoạch để giảm bớt căng thẳng trong đội ngũ nhân sự của lĩnh vực TDDT.</p>	<p>Giảm thiểu mức nhân sự nghỉ việc trong ngành TDDT.</p>	<p>Giảm thiểu mức nhân sự nghỉ việc trong ngành TDDT.</p>
<p><b>Khuyến khích các quốc gia trong khu vực châu Âu hoàn thiện hệ thống chứng chỉ, bằng cấp trong lĩnh vực đào tạo và tổ chức TDDT</b></p>	<p>Hoàn thiện kế hoạch Xây dựng hệ thống chứng chỉ chuẩn hóa cho nhân sự hoạt động trong lĩnh vực TDDT (EQF) tại các quốc gia khu vực châu Âu.</p>	<p>Tối đa 50% các trường đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo trong lĩnh vực TDDT thực hiện Kế hoạch EQF để thuận tiện cho công tác chuẩn hóa trình độ và kinh nghiệm nhân sự.</p>	<p>Tối đa 75% các trường đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo trong lĩnh vực TDDT thực hiện Kế hoạch EQF để thuận tiện cho công tác chuẩn hóa trình độ và kinh nghiệm nhân sự.</p>

<p><b>Khuyến khích các quốc gia trong khu vực châu Âu tạo điều kiện để nhân sự TDTT thường xuyên được trau dồi kiến thức và kinh nghiệm</b></p>	<p>Xây dựng kế hoạch học tập và nghiên cứu cho nhân sự trong lĩnh vực TDTT một cách chi tiết, khoa học và bài bản.</p>	<p>Tối thiểu 50% số lượng các trường đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo có các chương trình phù hợp với từng đối tượng nhân sự cụ thể.</p>	<p>Tối thiểu 75% số lượng các trường đại học, cao đẳng, trung tâm đào tạo có các chương trình phù hợp với từng đối tượng nhân sự cụ thể.</p>
---	--	--	--

***Trần Bình và Trần Nguyễn tổng hợp***  
*(theo Workforce Development Planning for the sports sector in the E.U và Improving employment in the field of sport in Europe through vocational training)*

# **CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC TRONG NGÀNH TDTT CỦA VƯƠNG QUỐC ANH**

## **I. GIỚI THIỆU**

Ngành công nghiệp TDTT của Anh được định giá vào khoảng 23,8 tỷ bảng Anh, với tổng lượng nhân sự đang hoạt động lên tới gần 1 triệu người. Theo thống kê, số lượng người hoạt động trong lĩnh vực TDTT chiếm tỷ lệ đông nhất trong các ngành nghề ở Vương quốc Anh. Nếu như trong lĩnh vực bán hàng, con số này vào khoảng hơn 600.000 người, trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe và dịch vụ y tế là 100.000 người... thì con số chính xác tổng lượng người hoạt động trong lĩnh vực TDTT là 987.500 người.

Nhân sự hoạt động trong ngành TDTT của Anh rất đa dạng, từ các VĐV, HLV thể thao chuyên nghiệp, cho đến nguồn nhân sự làm việc tại văn phòng, hay những chuyên viên hỗ trợ sức khỏe... Con số thống kê chi tiết cho thấy, 15% đóng vai trò là đội ngũ quan chức cấp cao trong lĩnh vực TDTT quốc gia; 28% nguồn nhân sự hoạt động trong lĩnh vực TDTT làm việc tại các CLB thể thao, CLB cộng đồng; 40% là đội ngũ các VĐV, HLV, HDV trực tiếp tham gia vào công tác thi đấu, tập luyện, đào tạo; và số còn lại là đội ngũ TNV, hỗ trợ sự kiện, bảo vệ, điều phối và vận hành các trang thiết bị, dụng cụ hoặc phụ trách hậu cần trong lĩnh vực TDTT.



Mong muốn đầu tiên để Chính phủ Anh thực hiện “Chiến lược phát triển nguồn nhân lực trong ngành TDDT” chính là đảm bảo những người làm việc trong ngành TDDT và hoạt động thể chất có đầy đủ kỹ năng, kinh nghiệm, động lực, giá trị và họ được trang bị những kiến thức, phương pháp để cung cấp những trải nghiệm tốt nhất cho những người muốn tham gia TDDT. Chiến lược có hai mục tiêu chính, gồm:

- Xây dựng đội ngũ nhân lực trong ngành TDDT luôn biết cách làm việc hiệu quả và khoa học;
- Và (2) phát triển chất lượng của đội ngũ nhân lực đảm bảo tính chuyên nghiệp và bắt kịp xu hướng.

Vậy nguyên nhân do đâu mà Chính phủ Anh lại quyết định triển khai chiến lược phát triển nhân lực này? Theo các nhà hoạch định chiến lược, có 2 nguyên nhân chính khiến cho chiến lược này sớm được đưa vào thực tế:

- **Nguồn nhân lực hỗ trợ cho sự thay đổi hành vi**

Không ai có thể phủ nhận được những lợi ích mà thể thao hay các hoạt động giải trí mang lại cho con người, tuy nhiên việc khuyến khích mọi người tạo thói quen mới trong việc thường xuyên hoạt động thể chất có thể xem là khá khó khăn. Nếu như một cá nhân có ý định rèn luyện sức khỏe, thì ảnh hưởng của người đầu tiên cá nhân đây tiếp xúc trong môi trường thể thao sẽ để lại ấn tượng và phần nào đây tác động đến quyết định có tiếp tục tham gia hoạt động thể thao hay không. Nguồn nhân lực này sẽ là “lời chào ban đầu”, là niềm cảm hứng, là cầu nối gắn kết và là một trong những yếu tố giúp cho công tác phát triển TDDT tại Vương quốc Anh thuận lợi hơn trong tương lai. Chính vì vậy, Chính phủ Anh muốn đào tạo,

bồi dưỡng cho nguồn nhân lực trong ngành TDTT đủ kinh nghiệm, trình độ và tâm lý để hỗ trợ cho sự thay đổi hành vi của xã hội.

- **Nguồn nhân lực của tương lai, của sự phát triển**

Đối với ngành TDTT, nhân lực càng được quan tâm và đầu tư thì tương lai của ngành càng có phát triển tươi sáng tương lai.

Có rất nhiều yếu tố quan trọng trong công tác phát triển nguồn nhân lực trong ngành TDTT, tuy nhiên, Chính phủ Anh lựa chọn ra 10 yếu tố quan trọng nhất, với hy vọng rằng hiện thực hóa được Chiến lược, gồm:

- Phát triển năng lực lãnh đạo
- Hợp tác cùng tiến bộ
- Học đi đôi với thực hành
- Phát triển nhiều kỹ năng
- Ứng dụng CNTT
- Đa dạng cách tiếp cận với từng nhóm nhân lực
- Liên tục nâng cao tính chuyên nghiệp
- Hoạch định con đường phát triển sự nghiệp rõ ràng
- Giáo dục và đào tạo
- Điều kiện và môi trường làm việc

***Tuệ Minh tổng hợp***

*(theo The professional workforce strategy for England*

*([www.sportengland.org](http://www.sportengland.org))*

# **SƠ LƯỢC VỀ THỰC TRẠNG VÀ SỰ PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC NGÀNH THỂ THAO, GIẢI TRÍ CỦA ÚC**

## **I. Tổng quan về ngành**

Ngành TDTT, chăm sóc sức khỏe và giải trí bao gồm một mạng lưới các hoạt động thể thao do các tổ chức phi lợi nhuận, các tổ chức tình nguyện, cơ quan chính phủ và doanh nghiệp tư nhân tổ chức, với quy mô từ hàng trăm ngàn người, cho đến vài chục người, hay chỉ do một cá nhân thực hiện. Ngành TDTT, chăm sóc sức khỏe và giải trí đòi hỏi sự kết nối, hợp tác và phối hợp hoạt động của rất nhiều ngành công nghiệp khác, gồm du lịch, giáo dục, y tế, văn hóa, xã hội... Đặc biệt là sự đóng góp của đội ngũ nhân sự đa dạng, chuyên nghiệp, bán chuyên nghiệp, nghiệp dư, nhân viên toàn thời gian hoặc bán thời gian, nhân viên chính thức hoặc thời vụ, hay đôi khi là đội ngũ tình nguyện viên năng nổ, nhiệt tình.

Ngành công nghiệp thể thao đóng vai trò quan trọng đối với sức khỏe thể chất, sức khỏe tinh thần và phúc lợi xã hội. Dân số già và béo phì tăng nhanh trong xã hội, ở mọi lứa tuổi, đang đặt trọng tâm mới vào các hoạt động thể thao, chăm sóc sức khỏe và giải trí. Khuyến khích người dân tăng cường tham gia các hoạt động TDTT, chăm sóc sức khỏe và giải trí không những giúp góp phần tăng nguồn thu cho các lĩnh vực trên, mà còn phần nào giúp giảm thiểu chi phí của người dân cho công tác khám chữa bệnh.

Cơ hội việc làm trong ngành TDDT, chăm sóc sức khỏe và giải trí đang ngày tăng lên, bởi lẽ rất nhiều người trong xã hội hiện đại tìm thấy được những ưu thế cạnh tranh khi tham gia làm việc ở những lĩnh vực trên. Ngoài ra, tại một số quốc gia, thể thao giải trí thường gắn liền với thể thao du lịch, thể thao mạo hiểm... và đây quả thực là một dấu ấn luôn thu hút sự quan tâm của các bạn trẻ. Chính phủ Úc cam kết rằng nguồn ngân sách phục vụ cho công tác phát triển TDDT, chăm sóc sức khỏe và giải trí sẽ luôn tăng trưởng qua từng năm, riêng khoản đầu tư cho các cơ sở thể thao trong năm 2017 đã vượt quá 1,63 tỷ USD.

Cũng theo kết luận của các chuyên gia về nhân sự trong lĩnh vực TDDT, trong tương lai, ngành công nghiệp TDDT sẽ phải đối mặt với rất nhiều thách thức, gồm trình độ và kinh nghiệm nhân sự chưa được chuẩn hóa, thời gian hoạt động của nhân sự trong lĩnh vực này không dài, công tác đào tạo tình nguyện viên chưa thống nhất, ảnh hưởng của CNTT và mạng xã hội, cùng rất nhiều những va vấp khác.

## **II. Thực trạng của thị trường lao động hiện tại và xu hướng phát triển trong tương lai**

Trong một đợt khảo sát về thị trường lao động được thực hiện bởi Service Skill Australia vào năm 2015, ngành TDDT có những đặc điểm cơ bản như sau:

- Lực lượng lao động trẻ, trong đó 71% lực lượng lao động dưới 40 tuổi;
- Tỷ lệ lao động nam và lao động nữ khá tương đương nhau;
- Tỷ lệ lao động toàn thời gian và bán thời gian chiếm đa số, lên tới gần 70%, còn lại là lao động thời vụ.

Tình nguyện viên luôn được xem là nguồn lực xã hội lớn, đóng góp trực tiếp vào sự phát triển cũng như tăng trưởng của xã hội nói chung, cũng như gắn kết cộng đồng nói riêng. Các ngành thể thao và giải trí của Úc phụ thuộc nhiều vào sự hỗ trợ không hề nhỏ của đội ngũ tình nguyện viên thể thao. Theo ước tính của Chính phủ Úc, phải có hơn 2,3 triệu người (chiếm 14% số lượng người trưởng thành) tự nguyện làm nhiệm vụ tình nguyện viên thể thao, đóng góp khoảng 180 triệu giờ công lao động. Trong năm 2010, có hơn 235.000 tình nguyện viên thể thao ở Tây Úc tham gia vào công tác tổ chức, hỗ trợ các hoạt động TDDT, giải trí, cũng như các chương trình, hoạt động liên quan đến khuyến khích mọi người có cuộc sống năng động, tươi trẻ và gắn kết xã hội.

Dân số tăng, chi phí cho các hoạt động liên quan đến TDDT, chăm sóc sức khỏe tăng... chính là các yếu tố đóng góp vào sự phát triển và tăng trưởng của ngành TDDT. Chỉ tính riêng trong năm 2011/2012, ngành công nghiệp TDDT và giải trí của Úc đã tạo ra 12,8 tỷ USD thu nhập trên toàn quốc và sử dụng nguồn nhân lực lên tới gần 400.000 người. Dự báo về biến động nhân lực trong lĩnh vực TDDT và giải trí giai đoạn 2015-2010 theo nghiên cứu được cho là có sự tăng nhanh chóng, với tỷ lệ phân bổ là giáo viên thể dục (35%), hướng dẫn viên TDDT, HLV và quan chức (24%), VĐV thể thao (23%), quản lý hệ thống các trung tâm thể dục thể thao (20%) và HDV hoạt động TDDT ngoài trời (11,5%).

### **1. Xu hướng phát triển trong lĩnh vực TDDT**

Theo dự báo, xu hướng phát triển của ngành TDDT sẽ tiếp tục có sự tăng trưởng trong 5 năm tới, đặc biệt nhất là sự tăng

trường mạnh mẽ của một số môn thể thao dễ dàng luyện tập ở trung tâm thể chất như đạp xe, chạy bộ hoặc yoga. Lý giải cho sự tăng trưởng của ngành TDTT, Chính phủ Úc đưa ra một số nguyên nhân cơ bản sau:

- Sự khuyến khích tham gia hoạt động TDTT của người lao động tại chính nơi làm việc dưới sự hỗ trợ của công ty, tập đoàn, tổ chức nơi mình đang công tác;
- Sự phát triển, các CLB thể thao cộng đồng, các CLB thể chất, phòng tập tăng nhanh;
- Người dân có ý thức hơn về việc rèn luyện và đảm bảo an toàn khi tham gia hoạt động dưới nước, chính vì vậy lượng người đến các CLB hoặc điểm luyện tập bơi, an toàn bơi, cơ sở thể thao dưới nước cũng tăng lên nhanh chóng;
- Phát triển mô hình cơ sở giải trí, cơ sở thể thao đa năng, tích hợp các dịch vụ thể thao, giải trí, y tế, cộng đồng. Điều này được xem là mang lại rất nhiều lợi ích cho các vùng hẻo lánh...;
- Đa dạng hóa mô hình kinh doanh và cung cấp dịch vụ thể thao, ví dụ như cấp phép cho việc mở CLB thể hình 24/24, xây dựng các chương trình luyện tập chuyên biệt, độc đáo như Crossfit, Pilates, Võ thuật tổng hợp, Thể dục thể thao cường độ cao (H.I.T), Xtend Barre...

## **2. Xu hướng phát triển trong lĩnh vực thể thao kết hợp với du lịch**

Du lịch Úc dự đoán mức tăng trưởng ở thị trường du lịch trong nước và quốc tế trong giai đoạn từ năm 2016 đến 2025 là hơn 5%. Được biết, Chính phủ sẽ tập trung vào phát triển du

lich khu vực Tây Úc thông qua việc cấp phép để các cơ sở thuận tiện triển khai mô hình thể thao giải trí, thể thao kết hợp du lịch. Theo đánh giá của các nhà quản lý du lịch và phát triển thể thao, hàng năm, đều có một số lượng lớn du khách đến với Tây Úc tham gia vào các hoạt động khám phá thiên nhiên, tận hưởng môi trường tự nhiên nguyên sơ, tham gia vào các hoạt động TDTT ngoài trời kết hợp với du lịch khám phá...

Bên cạnh việc hỗ trợ các hoạt động liên quan đến cấp phép, Chính phủ Úc còn khuyến khích chính quyền bang nhanh chóng triển khai các chương trình, kế hoạch phát triển TDTT và giải trí khu vực Tây Úc. Đây được xem là các chương trình, kế hoạch giúp thu hút nhà đầu tư, tạo đà cho thể thao du lịch, phát triển các điểm đến du lịch bền vững... mang lại lợi ích cho cộng đồng ở cấp độ kinh tế, du lịch và xã hội. Hệ thống giao thông phụ trợ cũng nhờ các chương trình, kế hoạch hành động này mà nhận được sự đầu tư lớn của Chính phủ và chính quyền bang như đường đi bộ xuyên rừng Bibbulman, đường đua xe đạp địa hình Munda Bididi... Việc đầu tư cả về chính sách, lẫn hệ thống giao thông phụ trợ của Chính phủ Úc được đánh giá là bước ngoặt quan trọng, giúp thu hút người dân Úc và cả khách du lịch trải nghiệm nhiều hơn.

Dưới đây là con số thống kê của chính quyền bang Tây Úc về sự tăng trưởng của thể thao du lịch trong giai đoạn 03/2015 đến 03/2016, có khoảng hơn 10,5 triệu khách du lịch tham gia vào các hoạt động TDTT ngoài trời, thể thao gắn liền với du lịch. Tỷ lệ tăng trưởng khách du lịch nội địa khoảng 18%, trong khi tỷ lệ tăng trưởng khách du lịch quốc tế vào khoảng 23%. Các hoạt động trải nghiệm được du khách lựa chọn trong

khoảng thời gian du lịch ngoài trời gồm lướt ván, chèo thuyền dọc sông, chèo thuyền kayak, chèo thuyền vượt thác, leo núi dã ngoại...

### **III. Những vấn đề phát sinh**

Cơ hội việc làm trong lĩnh vực TDTT và giải trí sẽ tăng lên khi xã hội có xu hướng chuyển dịch tích cực vào hoạt động luyện tập TDTT. Với thực tế này, số lượng phòng tập, các CLB tập thể hình mở cửa 24/7, tỷ lệ tham gia hoạt động thể chất đều đặn tăng, và những ảnh hưởng tích cực của TDTT đến sức khỏe, kinh tế, xã hội được thể hiện rõ ràng. Duy trì thói quen tham gia và luyện tập TDTT vô cùng quan trọng, đặc biệt khi dự báo dân số cho thấy tỷ lệ người dân từ 65 tuổi trở lên sẽ tăng hơn 20% tổng dân số vào năm 2061.

Theo thống kê, chỉ có 43% người trưởng thành đáp ứng tối thiểu 150 phút/tuần dành cho hoạt động TDTT và rèn luyện thể chất. Điều này dẫn đến một hệ quả là Úc đứng thứ 7 trong số các quốc gia phát triển về tỷ lệ béo phì ở những người trên 15 tuổi và gần 2/3 người trưởng thành của Úc bị thừa cân hoặc mắc bệnh béo phì.

Một vấn đề khác đây là sự gia tăng dân số nhanh chóng tại Úc trong những năm gần đây làm tăng nhu cầu về một không gian mở, có diện tích hợp lý để có thể sử dụng làm địa điểm luyện tập, hoặc thi đấu TDTT. Thành phố Perth, thủ phủ của tiểu bang Tây Úc, để giải quyết vấn đề này hiện đã cho quy hoạch lại vùng đô thị ven thành phố, và tận dụng hệ thống các phòng tập chức năng tại các trường đại học, cao đẳng hiệu quả, khoa học nhất... đảm bảo rằng tất cả mọi người dân đều có



quyền tham gia luyện tập, rèn luyện thể chất và nâng cao sức khỏe cá nhân.

#### **IV. Những thách thức về nhân sự trong ngành TDTT**

##### **1. Thể thao**

Vấn đề xảy ra trong lĩnh vực thể thao khiến các nhà quản lý và điều phối nhân sự luôn mong muốn giải quyết triệt để đây là thời gian “gắn bó” với công việc của một nhân sự thể thao thường không dài. Nguyên nhân lý giải cho vấn đề này gồm mức thù lao thấp, con đường sự nghiệp không rõ ràng, thời gian làm việc không như mong muốn.

Các nhà tuyển dụng trong lĩnh vực thể thao thống kê cho biết số lượng lớn các ứng viên ứng tuyển vào vị trí việc làm theo quảng cáo khá đông, đôi khi gây ra khó khăn cho chính người tuyển dụng trong việc lựa chọn nhân sự phù hợp. Tuy nhiên, số lượng ứng viên nhiều không tương ứng với việc chất lượng, bằng cấp hay kinh nghiệm của ứng viên tốt.

Một thách thức khác về nhân sự trong lĩnh vực thể thao chính là việc quản trị nhân sự, duy trì tính chuyên nghiệp và thu hút người đủ điều kiện cũng như khả năng. Bởi lẽ số lượng ứng viên hoặc TNV tuyển dụng trong lĩnh vực thể thao nhiều hay ít phụ thuộc vào quy mô, tầm cỡ và yêu cầu của sự kiện thể thao, hoặc CLB, hoặc BTC...

Công nghệ thông tin và truyền thông cũng là những thách thức trong tương lai gần của lĩnh vực thể thao, bởi lẽ ngày nay khách hàng có xu hướng lựa chọn những đơn vị thể thao, chương trình thể thao, hoặc sự kiện thể thao tương tác nhanh. Điều này khiến khoảng cách giữa khách hàng và người cung

cấp dịch vụ được thu hẹp lại, gắn kết hơn và thông tin được chia sẻ hiệu quả hơn. Tuy nhiên, phần lớn lực lượng lao động trong lĩnh vực thể thao lại không có nhiều kinh nghiệm trong việc sử dụng truyền thông, đặc biệt là mạng xã hội, hoặc tận dụng triệt để những ứng dụng của CNTT trong công việc. Điều này cũng là một thách thức cho việc phát triển nhân sự trong lĩnh vực thể thao.

## **2. Thể hình**

Ngành thể hình đang trong thời điểm “vàng”, khi mà mọi người bây giờ đã quan tâm hơn đến việc chăm sóc sức khỏe, kéo dài tuổi thọ, nâng cao thể trạng cá nhân... Số lượng các CLB luyện tập sức khỏe, CLB thể hình tăng lên nhanh chóng trên địa bàn toàn quốc. Điều này dẫn đến một thực tế là số lượng nhân sự được đào tạo để quản lý mô hình CLB thể hình, CLB luyện tập sức khỏe thiếu hụt trầm trọng. Đôi khi, nhờ những mối quan hệ hoặc tin tưởng, các nhà thầu sẽ mời các HDV thể lực cá nhân (PT) nhiều kinh nghiệm đứng ra làm người quản lý cho CLB mới. Tuy nhiên, theo đánh giá của các nhà chuyên môn về phát triển nhân sự, việc làm này tiềm ẩn nhiều rủi ro, bởi lẽ các PT này có kinh nghiệm thực tế, nhưng lại thiếu hụt những kiến thức cơ bản về marketing, quản trị nhân lực, điều phối nhân sự, quảng bá và quản lý mô hình phòng tập...

Vấn đề thứ hai phát triển trong lĩnh vực thể hình là sự đa dạng hóa người tập. Nếu như trước đây người tập chỉ đơn giản là nhóm những VĐV chuyên nghiệp luyện tập để nâng cao vẻ đẹp các vị trí cơ cần thiết (đối với môn Thể hình), nhóm người dân luyện tập để cải thiện vóc dáng (từ béo hoặc gầy sang cân

đôi)..., thì ngày nay, đối tượng luyện tập đã có sự khác biệt rõ ràng. Từ người già, thanh thiếu niên, nam thanh nữ tú, VĐV, người mẫu, sinh viên, người đang đi làm, cho đến các bà nội trợ... đều có mong muốn được đến các CLB luyện tập thể thao, rèn luyện sức khỏe. Mỗi người lại có một mong muốn hình thể khác nhau, lại có những tỷ lệ cơ thể khác nhau, vì vậy kế hoạch luyện tập sẽ hoàn toàn khác nhau. Chính những nhân sự có vai trò hướng dẫn, kèm cặp thể chất tại các CLB phải trau dồi kiến thức để đưa ra được những giáo án và bài tập thể lực phù hợp với mỗi lứa tuổi và yêu cầu. Đôi khi những bài tập hoặc môi trường tập phải được thiết kế hợp với xu hướng, mong muốn, khả năng và sở thích của chính khách hàng.

Chất lượng sinh viên mới tốt nghiệp cũng là một vấn đề đối với các nhà tuyển dụng với phản hồi nhận được rằng nhiều người thiếu sẵn sàng làm việc khi họ được tuyển dụng lần đầu. Các sinh viên tốt nghiệp, hoặc hoàn thành khóa học chính quy thường nhận được nhiều cơ hội tuyển dụng hơn những bạn chỉ có chứng chỉ hoàn thiện các khóa học ngắn, vì theo các nhà chuyên môn thời gian học tập nhiều hơn sẽ giúp học sinh có nhiều cơ hội phát triển và củng cố kỹ năng.

### **3. Giải trí ngoài trời**

Nước Úc nói chung và đặc biệt là bang Tây Úc nói riêng hiện đang là điểm đến tuyệt vời cho những hoạt động thể thao giải trí ngoài trời. Được biết, sự tăng trưởng của các hoạt động thể thao giải trí ngoài trời và thể thao mạo hiểm hiện tại đang diễn ra tại Úc đều đảm bảo các tiêu chí, gồm: (1) nâng cao trải nghiệm của người sử dụng, (2) tính chất của sản phẩm hoặc dịch vụ phù hợp, (3) an toàn và (4) bảo tồn, giữ gìn cảnh quan môi trường tự nhiên.

Theo các nhà tuyển dụng trong lĩnh vực thể thao giải trí ngoài trời và thể thao mạo hiểm, thách thức đầu tiên chính là sự thiếu hụt về nhân sự có kinh nghiệm và kỹ năng. Thống kê cho biết, vào năm 2013, có khoảng 45% các tổ chức, đơn vị đang hoạt động trong lĩnh vực luôn gặp khó khăn trong việc tìm kiếm nhân sự. Đôi khi trong một số trường hợp, nhà tuyển dụng phải lựa chọn phương án lựa chọn những nhân sự ở các bang phía đông, hoặc vùng Canberra để bù đắp cho những vị trí cần thiết.

Một thách thức khác cho công tác phát triển và quản lý nhân sự hoạt động trong lĩnh vực này chính là việc trau dồi kiến thức và kinh nghiệm. Nếu như trong các lĩnh vực khác, mức độ nguy hiểm hoặc thương vong thường không cao, thì ở lĩnh vực thể thao giải trí ngoài trời và thể thao mạo hiểm, con số thương vong hoặc những rủi ro phát sinh thường rất đáng lưu tâm. Hiện tại Chính phủ Úc đang quản lý các hoạt động trong lĩnh vực này bằng các văn bản như “Tiêu chuẩn tổ chức các hoạt động thể thao mạo hiểm” và “Tiêu chuẩn an toàn quốc gia trong 22 hoạt động thể thao ngoài trời”. Tất cả nhân sự muốn tham gia, rèn luyện hay thi đấu bắt buộc phải thường xuyên trau dồi kiến thức, kinh nghiệm, đạt chứng chỉ về quản lý rủi ro... bên cạnh việc rèn luyện thể trạng hay tinh thần.

Thiếu hụt lớn các nhà cung cấp dịch vụ đào tạo chính quy chính là thách thức mà các nhà quản lý nhân sự trong lĩnh vực thể thao giải trí ngoài trời và thể thao mạo hiểm đang mong muốn tìm cách giải quyết triệt để nhất. Hiện tại, các đơn vị cung cấp dịch vụ chỉ mang tính ngắn hạn, kết quả sau khóa học chưa có sự thống nhất về tiêu chí đánh giá.

#### **4. Thể thao cộng đồng và chương trình an toàn bơi**

Thể thao cộng đồng và chương trình an toàn bơi lại phải đối mặt với những khó khăn trong việc thu hút nhân sự đến làm việc tại những vùng ngoại ô, vùng xa xôi với các vai trò như quản lý hồ bơi, quản lý trung tâm dạt bơi, nhân viên cứu hộ bơi, giáo viên dạy bơi, quản lý CLB thể thao cộng đồng. Nếu như việc thiếu hụt nhân sự quản lý CLB thể thao cộng đồng dẫn đến sự thiếu gắn kết giữa người dân trong các hoạt động TDTT địa phương, số lượng các giải đấu TDTT ít... thì việc thiếu hụt nhân sự cho chương trình an toàn bơi bị đánh giá là khá nghiêm trọng. Việc thiếu giáo viên dạy bơi có thể dẫn đến tác động lớn khi nhóm các em nhỏ bỏ lỡ các kỹ năng sinh tồn cơ bản trong tự nhiên.

***Phương Ngọc tổng hợp***

*(theo Australian Bureau of Statistics, Service Skills Australia, Australian Employment in Sport và Industry Workforce Priorities)*

## **CƠ HỘI VIỆC LÀM VÀ YÊU CẦU TRÌNH ĐỘ NHÂN SỰ TRONG LĨNH VỰC TDTT TẠI ÚC**

Lĩnh vực TDTT có sự đa dạng về việc làm. Nhân sự hoạt động trong lĩnh vực này có thể hoạt động trong môi trường trong nhà, ngoài trời, trên núi, dưới nước, thi đấu, huấn luyện, hay đôi khi là công tác tổ chức sự kiện TDTT. Mỗi môi trường làm việc khác nhau lại đòi hỏi những kinh nghiệm, trình độ và khả năng công tác khác nhau của đội ngũ nhân sự. Bài tổng hợp dưới đây về cơ hội việc làm và yêu cầu trình độ nhân sự hoạt động trong lĩnh vực TDTT tại Úc sẽ khái quát được phần nào những yêu cầu căn bản của 4 môi trường làm việc chính, gồm: thể thao, chăm sóc sức khỏe, thể thao ngoài trời và thể thao cộng đồng.

### **I. Vài nét về từng môi trường làm việc**

#### **1. Hoạt động thể thao**

Thể thao là một môi trường việc làm có tổ chức, bài bản, được điều hành và quản lý bởi các tổ chức của Chính phủ, các Liên đoàn, Hiệp hội... bởi các quy định và điều luật rõ ràng. Cơ hội việc làm có liên quan đến hoạt động thể thao thường rất đa dạng, nhiều trình độ, chia thành 2 nhóm cơ bản là việc làm toàn thời gian và việc làm bán thời gian. Nếu như việc làm toàn thời gian đòi hỏi nhân sự phải có một trình độ xác định, thì việc làm bán thời gian không đòi hỏi cao, điều cốt lõi là nhân sự đấy phải có kinh nghiệm trong lĩnh vực mình muốn làm việc. Các CLB và tổ chức thể thao

luôn tạo cơ hội việc làm cho đội ngũ TNV. Đây có thể coi là một cách tuyệt vời để tích lũy kinh nghiệm, kiến thức cũng như nhận một khoản kinh phí hỗ trợ cơ bản.

## **2. Hoạt động chăm sóc sức khỏe**

Chăm sóc sức khỏe là một trong những lĩnh vực đang phát triển mạnh mẽ của ngành công nghiệp thể thao. Tại Úc, hoạt động chăm sóc sức khỏe liên quan đến các dịch vụ, chương trình phát triển và chăm sóc sức khỏe thông qua việc rèn luyện thể chất, luyện tập thể thao thường xuyên. Với nhận thức của cộng đồng ngày càng tăng về tầm quan trọng của hoạt động thể chất và lối sống lành mạnh, mọi người đang tham gia các trung tâm thể dục, phòng tập thể dục và các buổi rèn luyện thể chất cá nhân nhiều hơn bao giờ hết.

Đối với một cá nhân yêu thích việc “giữ dáng” và truyền tải động lực luyện tập thể thao đến người khác, thì quả thật đây là những công việc đáng mơ ước và đúng sở trường.

## **3. Hoạt động thể thao ngoài trời**

Hoạt động thể thao ngoài trời bao gồm tất cả các hoạt động thể thao diễn ra trên mặt nước, trên vùng núi cao, trên đồng cỏ, hay trên mặt sông... Hoạt động thể thao ngoài trời thường gắn liền với những môn thể thao giải trí, thể thao mạo hiểm.

## **4. Hoạt động thể thao cộng đồng**

Hoạt động thể thao cộng đồng là những hoạt động TDTT phù hợp với tất cả mọi người, đảm bảo tính chất dễ chơi, dễ thu hút cộng đồng và vui vẻ.

## **II. Những kỹ năng mềm cơ bản**

Dưới đây là những kỹ năng mềm cơ bản mà bất kỳ nhân sự, hoạt động trong lĩnh vực nào của ngành TDTT tại Úc đều cần phải có. Đây được xem là tiền đề hỗ trợ cho sự phát triển của nhân sự cả về trình độ, lẫn kinh nghiệm.

- Kỹ năng giao tiếp tốt;
- Khả năng làm việc theo nhóm;
- Kỹ năng thuyết trình cơ bản và thuyết trình sáng tạo;
- Kỹ năng sắp xếp và tổ chức sự kiện;
- Cẩn thận và quan tâm đến từng chi tiết;
- Đa kỹ năng;
- Phản ứng nhanh trong mọi tình huống;
- Kỹ năng động viên và khuyến khích thành viên trong nhóm;
- Khả năng làm việc dưới áp lực;
- Kiến thức tốt và khả năng thực tế hóa kiến thức tốt;
- Có khả năng làm việc cả ngày, đêm, cuối tuần và đôi khi ngày lễ.

### **III. Cơ hội việc làm**

#### **1. Việc làm trong hoạt động thể thao**

Trọng tài, HLV, Quản lý Trung tâm huấn luyện thể thao, Chuyên viên phát triển thể thao, Hướng dẫn viên thể thao, Quản lý hành chính trong lĩnh vực TDTT, VĐV chuyên nghiệp, Lãnh đội, Giáo viên thể chất, Chuyên gia khoa học trong lĩnh vực TDTT...



## **2. Việc làm trong hoạt động chăm sóc sức khỏe**

Chuyên gia chăm sóc sức khỏe, Hướng dẫn viên thể hình cá nhân, Giám sát điều hành/ hoạt động của Trung tâm thể hình, Quản lý điều hành/ hoạt động của Trung tâm thể hình, Chuyên gia dinh dưỡng...

## **3. Việc làm trong hoạt động thể thao ngoài trời**

Hướng dẫn viên hoạt động, Giảng viên hoạt động, Trưởng nhóm hoạt động, Giáo viên thể thao ngoài trời, Quản lý Trung tâm thể thao ngoài trời, Nhà điều hành du lịch sinh thái, Chủ sở hữu/ quản lý của Công ty về thể thao và hoạt động giải trí ngoài trời...

## **4. Việc làm trong hoạt động thể thao cộng đồng**

Hướng dẫn viên Bơi, Cứu hộ, TNV, Điều hành/ Quản lý khu vực thể thao cộng đồng, Chuyên gia tổ chức sự kiện thể thao...

*Phương Ngọc tổng hợp*

*(theo Career in Sports and Recreation – FutureNow*

*[www.futurenow.org.au](http://www.futurenow.org.au))*

## **THỰC TRẠNG VỀ LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG TRONG NGÀNH THỂ THAO TẠI NEW ZEALAND**

### **I. Giới thiệu**

Năm 2010, ước tính có 61.734 người được tuyển dụng vào ngành Thể thao và Giải trí của New Zealand.

- 52.216 người đã được tuyển dụng trong các ngành công nghiệp Thể thao và Giải trí trong năm 2010 của quốc gia này. Các ngành này bao gồm các địa điểm tập luyện, thi đấu thể thao và giải trí về mặt thể chất, vận hành các sân chơi và các cơ sở, các câu lạc bộ thể thao và giải trí về thể chất, và các chuyên gia về thể thao.

- 26.509 người đã được tuyển dụng vào làm các công việc trong ngành Thể thao và Giải trí trong năm 2010. Công việc có số người làm đông nhất là người quản lý, bảo dưỡng sân cỏ, hướng dẫn viên thể dục thể hình, và huấn luyện viên hoặc hướng dẫn viên thể thao.

- Trong 52.216 người làm việc trong ngành Thể thao và Giải trí, có 35.225 người được tuyển dụng vào các công việc không được xác định là công việc về Thể thao và Giải trí. Công việc có nhiều người làm nhất trong số này là nhân viên văn phòng, lễ tân và làm vệ sinh.

- Trong 26.509 người tuyển dụng vào ngành Thể thao và Giải trí, có 9.518 người được tuyển dụng vào các ngành nghề không được xác định là ngành Thể thao và Giải trí. Các ngành nghề có số người làm lớn nhất trong nhóm này là ngành giáo dục.

- Sự trùng lặp cho thấy có 16.991 người làm việc trong các ngành công nghiệp Thể thao và Giải trí và các công việc trong thể thao và giải trí.

## **II. Các thành phần của lực lượng lao động**

Khi phân nhóm lực lượng lao động theo chức năng nhiệm vụ, thay vì theo ngành công nghiệp hoặc công việc, sẽ dẫn đến một phối cảnh khác nhau.

### **1. Lực lượng lao động kỹ thuật**

Lực lượng lao động kỹ thuật của ngành Thể thao và Giải trí có thể được phân vào nhóm những lĩnh vực công việc chủ đạo. Lực lượng này bao gồm hướng dẫn viên hoặc huấn luyện viên; chỉ đạo viên; người chơi thể thao; cán bộ, trọng tài thể thao; người quản lý, bảo dưỡng sân cỏ và người trồng cỏ; đóng thuyền, sửa chữa, và chế tạo buồm; và những công việc khác .

Lĩnh vực công việc lớn nhất trong lực lượng lao động kỹ thuật năm 2010 là những người được tuyển dụng làm giảng viên hoặc huấn luyện viên. Những người làm việc trong lĩnh vực này của lực lượng lao động kỹ thuật cung cấp các nghiệp vụ huấn luyện hoặc hướng dẫn tập luyện trong một loạt các hoạt động, chẳng hạn như khiêu vũ, lặn, cưỡi ngựa, thể dục dụng cụ, thể thao mùa đông, bơi lội và quần vợt. Trong số 8.785 người làm việc trong lĩnh vực này, có 2.890 người được tuyển dụng làm hướng dẫn viên thể dục thể hình và 2.109

người được tuyển dụng làm huấn luyện viên hoặc hướng dẫn viên các môn thể thao khác nhau.

Ngành nghề khác cũng là lĩnh vực thu hút nhiều người trong lực lượng lao động kỹ thuật, với 4.902 người ở một loạt các ngành nghề. Khu vực này bao gồm nhân viên cứu hộ, (năm 2010 có 1.412 người làm công việc này), kỹ thuật viên vật lý trị liệu (1.521), người chăn ngựa (459), và điều phối viên giải trí (340).

Người quản lý, bảo dưỡng sân cỏ và người trông cỏ là lĩnh vực việc làm lớn thứ ba trong lực lượng lao động kỹ thuật, đang sử dụng 3.963 người.

## **2. Lực lượng lao động quản lý**

Những người làm việc trong lực lượng lao động quản lý là làm những công việc về lập kế hoạch, tổ chức, chỉ đạo hoặc kiểm soát một tổ chức ở cấp quản lý.

Chức năng quản lý bao gồm một tỷ lệ nhỏ (8%) toàn bộ lực lượng lao động của ngành Thể thao và Giải trí. Các vị trí công việc chính là giám đốc điều hành, tổng giám đốc và cán bộ quản lý hành chính về thể dục thể thao, mỗi vị trí tổng cộng có hơn 1.000 người. Nghề tổ chức hội nghị và tổ chức sự kiện là lớn nhất kế tiếp, ngay dưới con số 1.000 người.

## **3. Lực lượng lao động hỗ trợ**

Những vị trí việc làm lớn nhất trong lực lượng lao động hỗ trợ là thư ký chung, nhân viên lễ tân, nhân viên tạp vụ và các trợ lý, thư ký riêng. Các vị trí việc làm khác bao gồm, ví dụ, người bán vé, chuyên gia dinh dưỡng và nhiếp ảnh gia.

Những người làm trong lĩnh vực công việc hỗ trợ chiếm phần lớn (58 %) toàn bộ lực lượng lao động của ngành Thể

thao và Giải trí. Tuy nhiên, những hoạt động hỗ trợ này thường rất nhiều và thay đổi đa dạng, và những người đảm nhiệm các chức năng này cũng rất đa dạng.

Hầu hết các hoạt động hỗ trợ là những công việc không dành riêng cho Thể thao và Giải trí. Trong năm 2010, có 34.899 người đã được tuyển dụng vào các vị trí công việc này, và năm vị trí công việc có số lượng người làm lớn nhất là nhân viên thư ký nói chung, nhân viên lễ tân, tạp vụ, đại diện bán hàng, và trợ lý bán hàng nói chung. 40 công việc có số người làm đông nhất đứng đầu trong lực lượng lao động không chuyên về thể thao đã sử dụng 18.257 người. Thêm 16.641 người làm việc về các hoạt động hỗ trợ không chuyên về thể thao trong 593 loại công việc khác nhau.

Một số hoạt động hỗ trợ là những công việc chuyên môn gắn với Thể thao và Giải trí hơn. Năm 2010, có 854 người đã được tuyển dụng vào làm những việc này và năm vị trí công việc có số người làm lớn nhất là bán vé, kỹ thuật viên massage trị liệu, chuyên gia dinh dưỡng, chuyên viên kỹ thuật và các công nhân kỹ thuật như kayak hoặc các nhà sản xuất ván lướt sóng, và các nhiếp ảnh gia thể thao.

## **II. Đặc điểm nhân khẩu học của lực lượng lao động**

Lực lượng lao động Thể thao và Giải trí chủ yếu là nam giới, tương đối trẻ hơn và có trình độ cao hơn một chút so với tổng lực lượng lao động New Zealand.

- 55% lực lượng lao động Thể thao và Giải trí là nam giới; 52% của tổng số lực lượng lao động New Zealand là nam giới.
- 30% của tổng lực lượng lao động của ngành ở trong độ tuổi 45 đến 64; 37% trong tổng số lực lượng lao động New

Zealand nằm trong nhóm tuổi này. 20% lực lượng lao động của ngành từ trong độ tuổi từ 15 đến 24 tuổi; 16% của tổng lực lượng lao động New Zealand là trong nhóm tuổi này.

- 52% lực lượng lao động của ngành có trình độ chuyên môn từ cấp 1 đến cấp 4, trong đó cấp 4 là trình độ chuyên môn cao nhất của họ, trong khi 36% có trình độ từ cấp 5 trở lên. Các con số này đối với toàn bộ lực lượng lao động New Zealand lần lượt là 49% và 33%.

Các quan sát từ dữ liệu Điều tra dân số năm 2006 cho thấy: 73% của lực lượng lao động Thể thao và giải trí năm 2006 cho biết họ là người châu Âu, 14% tuyên bố là tộc người New Zealand, và 8 phần trăm là người Maori. Những tỷ lệ này đối với tổng số lực lượng lao động New Zealand lần lượt là 69%, 13% và 11%.

### **1. Đặc điểm nhân khẩu học của lực lượng lao động kỹ thuật**

Lực lượng lao động kỹ thuật chủ yếu là nam giới, chiếm tỷ lệ nam cao hơn so với tổng lực lượng lao động Thể thao và Giải trí. Ngoài ra, lực lượng lao động này trẻ hơn đáng kể so với tổng lực lượng lao động Thể thao và Giải trí, nên nhớ rằng lực lượng lao động của ngành này, nói cách khác, tương đối trẻ hơn so với tổng lực lượng lao động của New Zealand. Lực lượng lao động kỹ thuật này cũng chiếm ưu thế bởi những người có trình độ từ bậc 1 đến 4 là trình độ chuyên môn cao nhất của họ.

Trong lực lượng lao động kỹ thuật, các trường hợp đặc biệt chủ yếu đối với những quan sát này là các kỹ thuật viên vật lý trị liệu và hướng dẫn viên thể dục thể hình, chiếm phần lớn là

lao động nữ. Các kỹ thuật viên vật lý trị liệu còn đặc biệt ở chỗ có một tỷ lệ lớn đáng kể có trình độ 7 hoặc cao hơn. Những người quản lý và bảo dưỡng sân cỏ cũng tương đối già hơn so với phần còn lại của lực lượng lao động kỹ thuật.

## **2. Đặc điểm nhân khẩu học của lực lượng lao động quản lý**

Những người được tuyển dụng vào các hoạt động của nhà quản lý chủ yếu là nam giới và tương đối già hơn so với tổng lực lượng lao động Thể thao và Giải trí. Một tỷ lệ lớn hơn (so với tổng số lực lượng lao động của ngành) trong lực lượng lao động quản lý có trình độ từ cấp 5 đến 7, và cao hơn.

Tuy nhiên, điều đặc biệt trong tổng hợp số liệu đối với các nhà quản lý là vị trí việc làm của giám đốc điều hành. Các giám đốc điều hành ngành Thể thao và Giải trí có độ tuổi lớn tuổi hơn nhiều so với tổng lực lượng cán bộ quản lý Thể thao và Giải trí. Ngoài ra, tỷ lệ giám đốc điều hành ngành Thể thao và Giải trí không có bằng cấp lớn hơn so với lực lượng lao động quản lý Thể thao và Giải trí.

## **3. Đặc điểm nhân khẩu học của lực lượng lao động hỗ trợ**

Lực lượng lao động hỗ trợ nói chung có hồ sơ về độ tuổi và trình độ tương tự như của toàn bộ lực lượng lao động của ngành. Tỷ lệ 52% nam giới trong các hoạt động hỗ trợ này tương tự như tỷ lệ của tổng lực lượng lao động New Zealand, nhưng thấp hơn mức trung bình 55% đối với ngành Thể thao và Giải trí. Tuy nhiên, nữ giới đông hơn so với nam giới ở mỗi một trong 5 vị trí việc làm có số lượng đông hàng đầu trong lực lượng lao động hỗ trợ.

### **III. So sánh theo khu vực**

Một phần ba lực lượng lao động Thể thao và Giải trí làm việc tại khu vực Auckland, với 38% lực lượng lao động hỗ trợ làm việc tại khu vực này. Một mô hình tương tự được quan sát thấy ở khu vực Wellington, với nhiều người làm việc trong lực lượng hỗ trợ và công nhân kỹ thuật tương đối ít hơn.

Trong khu vực Canterbury, việc làm được phân bổ đồng đều giữa lực lượng hỗ trợ và lực lượng kỹ thuật, với số lượng người làm việc trong lực lượng quản lý tương đối ít hơn.

Ngoài ba khu vực này, lực lượng lao động Thể thao và Giải trí bao gồm người lao động kỹ thuật tương đối nhiều hơn và người lao động hỗ trợ tương đối ít hơn.

### **IV. Ảnh hưởng của cơ cấu lực lượng lao động đối với sự nghiệp thể thao**

Phạm vi bao trùm toàn bộ các ảnh hưởng có thể tác động tới ngành Thể thao và Giải trí nằm ngoài phạm vi của công trình nghiên cứu này. Tuy nhiên, việc nắm bắt những ảnh hưởng quan trọng và cơ bản là cần thiết để cung cấp dữ liệu cho việc thực hiện mô hình hóa tiếp theo. Đặc biệt là, những giả định để tạo ra các kịch bản cho sự phát triển của ngành Thể thao và Giải trí đòi hỏi phải có sự nhận diện và đánh giá bằng dữ liệu về những ảnh hưởng quan trọng.

Thật vậy, có những chủ đề trùng hợp phát sinh từ nhiều quan điểm và vấn đề được nêu ra trong các cuộc thảo luận với các bên liên quan trong ngành và trong các ý kiến phản hồi đối với cuộc khảo sát trực tuyến.

Dưới đây là những chủ đề và ảnh hưởng khác nhau đã nhóm nghiên cứu xác định trong quá trình thực hiện dự án:



- **Đầu tư và môi trường hoạt động**

Các vấn đề liên quan đến tài trợ, khả năng gây quỹ và đảm bảo các nguồn vốn mới tất cả đều được cho là sẽ làm tăng áp lực đối với các tổ chức trong ngành. Sự cần thiết đối với việc nắm bắt và làm cho công việc của các tổ chức và các mô hình hoạt động thích ứng với môi trường kinh tế kỳ vọng được coi là quan trọng.

- **Tác động từ Chính phủ, sự điều tiết của chính sách và pháp luật**

Những ảnh tác động chính phủ cả trung ương và địa phương đã hình thành một nhóm chủ đề khác.

Ảnh hưởng lớn nhất được ghi nhận ở đây nảy sinh từ những thay đổi tiềm tàng đối với các chức năng, nhiệm vụ của chính quyền địa phương. Đặc biệt, các khía cạnh về đầu tư, cũng như việc cung cấp các cơ sở, trang thiết bị và vai trò rộng lớn hơn của chính phủ trong các hoạt động Thể thao và Giải trí, xuất hiện như những ảnh hưởng được kỳ vọng. Những ảnh hưởng khác liên quan đến môi trường an toàn và sức khỏe cũng xuất hiện, với nhiều diễn giả hy vọng những quy định về an toàn và việc tuân thủ đối với các hoạt động thể thao và giải trí thể chất để ngày càng nghiêm ngặt.

- **Tiền lương và phát triển sự nghiệp**

Những nhận xét về tiền lương và việc phát triển sự nghiệp đều đề cập đến sự cần thiết phải cạnh tranh với các ngành nghề khác và các quốc gia khác đối với những người có kỹ năng và các năng lực cần thiết. Các bên liên quan không lạc quan về việc có thể cạnh tranh thành công ở đây, điều này phù hợp với

mỗi quan tâm được đề cập trước đó của họ về việc đảm bảo các nguồn đầu tư nói chung. Tuy nhiên, đã có lưu ý rằng các mức lương là tương đối cạnh tranh khi so sánh các mức lương được trả trong các tổ chức Thể thao và Giải trí phi lợi nhuận với các tổ chức phi lợi nhuận phi thể thao. BERL cũng lưu ý rằng tốc độ thay thế lực lượng lao động không nảy sinh vấn đề cấp bách. Điều này có thể phản ánh động lực nội tại đối với hoạt động trong ngành thể thao và giải trí mà một số người được phỏng vấn đã đề cập đến.

- **Những thay đổi về nhân khẩu học và hành vi**

Những thay đổi về nhân khẩu học và hành vi người tiêu dùng khác nhau đã được ghi nhận trong các cuộc phỏng vấn và thảo luận. Một số người trong ngành lo ngại về tỷ lệ người tham gia hoạt động thể thao có khả năng giảm xuống. Việc đổ xô vào các môn thể thao cá nhân và rời khỏi đội hoặc môn thể thao có tổ chức cũng được ghi nhận là có khả năng gây tác động đến thành phần của lực lượng lao động trong tương lai. Sự thay đổi đặc điểm về lứa tuổi của dân số cũng ảnh hưởng tiềm tàng đến nhu cầu của người tiêu dùng đối với các sản phẩm và dịch vụ của ngành Thể thao và Giải trí. Giới hạn độ tuổi cũng sẽ có tác động đến nguồn cung lực lượng lao động. Tuy nhiên, ảnh hưởng của tuổi tác không phải là đặc điểm nổi trội trong các báo cáo tham luận.

- **Sự dịch chuyển lao động toàn cầu và đặc điểm sắc tộc**

Chúng tôi dự báo sự dịch chuyển toàn cầu của lao động đã tăng lên để thấy lực lượng lao động New Zealand có sự đa dạng hóa. Điều này sẽ xuất hiện do số lượng và tỷ lệ người di cư ngày càng tăng (cả đến và đi). Sự cân bằng trong các dòng

người di cư về các kỹ năng và các năng lực chuyên môn cần thiết đối với ngành Thể thao và Giải trí, chúng tôi sẽ chứng minh, chắc chắn sẽ là một yếu tố quan trọng trong việc định hình tương lai của ngành.

Đặc biệt, sự lôi cuốn ngày càng tăng của các cơ hội việc làm tại Úc sẽ làm tăng khả năng dịch chuyển nhân công (và gia đình) trên khắp Tasman. Ngày càng có nhiều nhân công được gọi là người đi làm vé tháng là có thể, vì sự thuận tiện, tần suất lớn và chi phí đi lại tại Tasman trở nên thuận lợi hơn cho những chuyên viên thăm thường xuyên lặp đi lặp lại.

Ngoài ra, tỷ lệ người dân tộc châu Á và Thái Bình Dương trong lực lượng lao động New Zealand chắc chắn sẽ tăng lên. Thêm nữa, đặc điểm nhân khẩu học của cư dân Maori cũng sẽ dẫn tới sự gia tăng tỷ lệ thành phần người Maori trong lực lượng lao động này. Hiện vẫn chưa rõ phạm vi mà sự đa dạng gia tăng sẽ được phản ánh trong lực lượng lao động Thể thao và Giải trí trong tương lai lớn đến mức nào. Ý nghĩa của thành phần này đối với việc tuyển dụng, duy trì và đào tạo lực lượng lao động sẽ được thảo luận trong Dự thảo Quy hoạch lực lượng lao động.

- **Khía cạnh khu vực**

Khía cạnh khu vực không được đề cập trong các tham luận vì nghiên cứu này tập trung vào toàn bộ lĩnh vực. Tuy nhiên, khía cạnh khu vực sẽ cần được xem xét trong quá trình xây dựng dự thảo Quy hoạch lực lượng lao động. Chúng tôi sẽ chứng minh rằng, trong vòng 10 năm tới (ít nhất), khía cạnh khu vực của thị trường lao động New Zealand sẽ bị chi phối bởi các hoạt động xung quanh những nỗ lực tái thiết tại thành

phố Christchurch. Ngoài ra, việc tăng dân số liên tục ở Auckland, cùng với việc đầu tư thêm các cơ sở vật chất (ví dụ: cơ sở hạ tầng giao thông và cơ sở trang thiết bị), có thể sẽ ảnh hưởng đáng kể đến khía cạnh khu vực của Mối thị trường lao động Zealand.

### • **Sự phát triển công nghệ và các lĩnh vực phát triển khác**

Sự phát triển toàn cầu về Thể thao và Giải trí là rất nhiều và đa dạng. Ví dụ, ảnh hưởng của công nghệ đang làm gia tăng cơ hội truyền tải và trình chiếu các môn thể thao đến nhiều đối tượng khán thính giả. Điều này có khả năng làm gia tăng thị trường tiêu dùng, cũng như tăng tỷ lệ người tham gia. Hơn nữa, những cơ hội này ngày càng tăng lên đối với một loạt các môn thể thao – bao gồm cả những môn có hạn chế về sức hấp dẫn hoặc thị trường để phủ sóng truyền thông có xu hướng chi phối.

Các cơ hội liên kết (ví dụ: tài trợ) cũng được thiết lập để tác động đến bản chất của Thể thao và Giải trí trong tương lai. Những tác động này sẽ làm thay đổi các hoạt động Thể thao và Giải trí cả từ góc độ người tiêu dùng (xem và / hoặc tham gia tích cực) và từ góc độ của các tổ chức cung cấp và / hoặc quảng bá hàng hóa và dịch vụ.

***Thu Hà – Hồng Anh tổng hợp***

*(theo Sport and Recreation sector workforce to 2026 in New Zealand)*

# **BA NGÀNH NGHỀ CƠ BẢN TRONG LĨNH VỰC ĐÀO TẠO VÀ GIÁM SÁT TDTT TẠI HOA KỲ**

## **I. Giới thiệu**

Thể thao không chỉ là niềm vui và trò chơi; chúng cũng tạo ra công việc cho nhiều người.

Ở trình độ chuyên nghiệp, có một số người trong những người lao động thể thao này kiếm được các mức lương và hợp đồng trị giá hàng triệu đô la. Nhưng hầu hết những người lao động thể thao đều có thu nhập rất thấp. Dù là thu nhập của họ nhiều hay ít thì những người lao động thể thao này thường theo đuổi nghề nghiệp của mình vì tình yêu thể thao, chứ không phải vì tiền lương.

Các môn thể thao có tổ chức bao gồm nhiều giải thi đấu cá nhân và đồng đội, đòi hỏi nỗ lực của nhiều người lao động ở các ngành nghề khác nhau. Ví dụ, các nhà quản lý và cán bộ quản lý hành chính điều hành bộ phận kinh doanh thể thao, chẳng hạn như tiếp thị và nguồn nhân lực. Người coi sân và người gác cổng giữ gìn các sân chơi và cơ sở vật chất. Và các nhà cung cấp thực phẩm và đầu bếp cung cấp đồ ăn cho nhiều khán giả.

Nhiều người bị thu hút một cách đặc biệt vào các ngành nghề thể thao gắn gũi nhất với hoạt động này.

Bài viết này đề cập đến ba nghề cơ bản trong lĩnh vực huấn luyện và quản lý TDDT gồm: huấn luyện viên, huấn luyện viên thể lực và các trọng tài thể thao.

## **II. Huấn luyện viên**

### **1. Tổng quan về nghề HLV**

Huấn luyện viên giúp các vận động viên phát triển các kỹ năng thể chất, kỹ chiến thuật và giải pháp mà họ cần để chơi một môn thể thao. Huấn luyện viên điều hành các buổi thực hành, huấn luyện, xây dựng chiến lược phát triển, phân tích các khả năng thành tích của vận động viên, hướng dẫn và khích lệ các vận động viên trong tập luyện, thi đấu. Chuyên gia Anne Kordes, huấn luyện viên bóng chày hàng đầu của đội bóng đại học ở Louisville, Kentucky đã nói: “Huấn luyện viên là người đặt các vận động viên vào một môi trường để thành công cả trong và ngoài sân thi đấu”.

Một số vận động viên và đội thể thao cần đến nhiều huấn luyện viên, bao gồm huấn luyện viên trưởng, trợ lý, huấn luyện viên chuyên huấn luyện sức mạnh và huấn luyện thể lực. Huấn luyện viên trưởng giám sát các trợ lý, lập kế hoạch chiến lược, kế hoạch huấn luyện, và dẫn dắt các vận động viên trong suốt giải đấu. Các trợ lý huấn luyện viên chuyên về các phần việc cụ thể của cuộc thi đấu, chẳng hạn như tấn công hoặc chuyên bóng trong một trận đấu bóng đá. Huấn luyện viên chuyên huấn luyện thể lực và sức mạnh phối hợp với các vận động viên để giúp họ đạt tới và duy trì trạng thái thể chất ở mức cao nhất. Công việc này có thể tiến hành tại phòng tập thể lực hoặc thực hiện các bài tập rèn sức bền tim mạch và các bài tập ép dẻo.

Các huấn luyện viên cùng phối hợp với nhau để tận dụng tối đa tiềm năng của đội hoặc của các cầu thủ. Kordes, ví dụ, thường xem lại video của trận đấu và sau đó gặp các trợ lý để chuẩn bị cho các trận đấu tiếp theo. “Chúng tôi thường đưa ra giải pháp để vô hiệu hóa các thế mạnh của đối thủ và phát huy tối đa sức mạnh của chính mình”, cô nói. “Các trợ lý của tôi sau đó sẽ làm việc với các cầu thủ để thực hiện giải pháp đó”.

Huấn luyện viên sử dụng kiến thức của mình về môn thể thao để xây dựng chương trình huấn luyện tương thích với các giải pháp chiến lược phù hợp với phong cách học tập khác nhau của các vận động viên. Ví dụ, một số vận động viên có thể học tốt hơn thông qua tập luyện, trong khi những người khác học tốt nhất bằng cách xem video. Trước tiên, tôi cần phải tìm ra cách tốt nhất để dạy cho vận động viên những kỹ năng cần thiết để đạt được sự tiến bộ, Kordes nói, như vậy tôi sẽ có tư thế tốt hơn để giúp đỡ và thúc đẩy họ.

Các giờ học thực hành là thời gian dành cho các huấn luyện viên dạy các kỹ thuật và kỹ năng mà họ muốn các vận động viên phải thành thạo. Theo nguyên tắc tăng tiến, huấn luyện viên dạy kỹ năng bắt đầu với các bài tập cơ bản rồi tăng dần độ khó và tiến tới đến việc hoàn thiện các kỹ năng. “Chúng tôi thực hiện rất nhiều bài tập để cải thiện kỹ thuật và thể lực” - Eric Gehrke, huấn luyện viên trưởng của Đề án đưa môn chèo thuyền vào trường trung học ở Alexandria, Virginia nói.

Huấn luyện viên tuân thủ các quy trình an toàn đã được thiết lập để bảo vệ các vận động viên. Ví dụ, Gehrke người phụ trách việc kiểm tra trong môn bơi đôi với mọi thành viên trong đội, phải sắp xếp áo phao và kiểm tra điều kiện thời tiết trước khi cho phép vận động viên xuống nước.

Để giúp các vận động viên khỏe mạnh, huấn luyện viên cũng phải phối hợp với các huấn luyện viên thể lực để cùng nhau theo dõi trạng thái thể lực của các vận động viên và điều chỉnh các bài tập cũng như lượng vận động tập luyện sao cho phù hợp với những người gặp vấn đề. Kordes nói rằng chúng tôi muốn các vận động viên của chúng tôi chơi hết mình trong cả phòng thủ và tấn công. Nhưng chúng ta cần phải cảnh giác với những hạn chế về thể lực của họ để tránh làm họ bị chấn thương.

Cách ứng xử của các vận động viên, của các bậc cha mẹ vận động viên, và người hâm mộ thường có thể gây ra sự thất vọng cho các huấn luyện viên. Ví dụ, cha mẹ có thể thúc ép huấn luyện viên dành cho con họ nhiều thời gian thi đấu hơn hoặc có những lời nói không vui về thành tích của đội. Bạn phải kiên nhẫn, Gehrke nói, bởi vì đôi khi bạn phải đối phó với các vị phụ huynh gần như là với những đứa trẻ.

Nhưng đối với các huấn luyện viên, làm việc với các vận động viên thường là phần việc bổ ích nhất của nghề này. Không phải là tất cả đều xoay quanh vấn đề danh hiệu và danh dự, Kordes nói. “Điều khiến tôi tự hào là trông nom và chăm sóc con cái mình”.

## **2. Việc làm và tiền lương**

Cục Thống kê Lao động Hoa Kỳ (BLS) đã thu thập dữ liệu về huấn luyện viên và những người phục vụ. Vào tháng 5 năm 2011, có 193.810 huấn luyện viên và người phục vụ hưởng lương và tiền công, theo BLS. Họ kiếm được mức tiền công trung bình hàng năm là 28.470 USD, trong đó có 10% có tổng thu nhập thấp hơn 17.110 USD, và 10% có tổng thu nhập cao hơn 65.060 USD.



Hầu hết các huấn luyện viên làm việc trong các trường học, kể cả tiểu học, trung học và sau trung học. Huấn luyện viên ở cấp tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông thường làm việc bán thời gian và có thể huấn luyện nhiều hơn một môn thể thao. Một số huấn luyện viên làm việc như một giáo viên, có thể phải có chứng chỉ hành nghề giảng dạy. Huấn luyện viên ở cấp đại học và chuyên nghiệp thường làm việc toàn thời gian như một huấn luyện viên trong một môn thể thao.

### **3. Trình độ chuyên môn**

Tại Hoa Kỳ, huấn luyện viên nói chung không cần đào tạo chính quy để vào nghề, nhưng họ có thể cần phải có chứng chỉ hành nghề, tùy thuộc vào môn thể thao và tiểu bang mà họ tìm kiếm việc làm.

Kinh nghiệm đã từng làm vận động viên có thể là đủ cho các huấn luyện viên tìm kiếm việc làm trong các trường tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông. Tuy nhiên, điều đó vẫn không đảm bảo việc làm. Gehrke cho biết, “chứng nhận về hoạt động thể thao của bạn càng tốt thì càng dễ tìm được công việc huấn luyện ở trường trung học. Huấn luyện viên ở cấp đại học và chuyên nghiệp thường cần ít nhất một bằng cử nhân cũng như kinh nghiệm trong môn thể thao đó.

Kinh nghiệm đã từng làm vận động viên cũng mang đến cho huấn luyện viên kiến thức sâu rộng về môn thể thao mà họ huấn luyện. Kinh nghiệm này giúp họ phát triển các giải pháp và các bài tập để đào tạo và phát triển các vận động viên. Huấn luyện viên cũng học thông qua quan sát cách người khác huấn luyện. “Bạn càng học hỏi được nhiều hơn từ những gì các huấn luyện viên khác làm, thì bạn càng giỏi hơn” Gehrke nói.

Huấn luyện viên cần có kỹ năng giao tiếp, ra quyết định và kỹ năng lãnh đạo để dạy các vận động viên của mình và giúp họ tiến bộ. Và huấn luyện viên trưởng cũng cần có kỹ năng quản lý và giao tiếp để lãnh đạo nhân viên của mình. “Bạn quản lý rất nhiều người, từ trợ lý của bạn đến vận động viên của bạn”, Kordes nói. “Nếu bạn muốn thành công, bạn phải giao tiếp rõ ràng để khiến mọi người kéo nhau theo cùng một hướng”.

### **III. Huấn luyện viên thể lực**

#### **1. Tổng quan về nghề HLV thể lực**

Các huấn luyện viên thể lực giữ cho vận động viên khỏe mạnh trước, trong và sau khi thi đấu. “Chúng tôi luôn phải phòng tránh các chấn thương tiềm tàng”- Charlie Thompson, trưởng phòng huấn luyện thể thao nói tại một trường đại học ở Princeton, New Jersey.

Huấn luyện viên thể lực luôn có mặt trong quá trình đào tạo, luyện tập và thi đấu. Ưu tiên của họ là ngăn ngừa chấn thương. Để thực hiện điều này, họ phải kiểm tra sức khỏe các vận động viên, thu thập lịch sử y tế và kiểm tra các trạng thái thể lực hiện tại. Nếu một vận động viên có xu hướng bị chấn thương nhất định, huấn luyện viên thể lực có thể cố gắng hạn chế vấn đề bằng các biện pháp phòng tránh. Ví dụ, vận động viên chạy cự ly ngắn bị bó gân khoeo, huấn luyện viên thể lực có thể cho tập các bài tập chuyên môn và bài tập kéo giãn để giúp nới lỏng các cơ này trước khi chạy.

Các huấn luyện viên thể lực thường biết chấn thương nào hay xảy ra ở môn thể thao chuyên sâu, vì vậy họ thường phối hợp với

các huấn luyện viên chính để điều chỉnh chế độ tập luyện trên cơ sở trạng thái thể lực của vận động viên. “Chúng tôi có thể ngăn ngừa chấn thương bằng cách loại bỏ hoặc giảm thiểu buổi tập hoặc bài tập chuyên môn vào những ngày mà các vận động viên cần nghỉ ngơi”, Thompson - chuyên gia huấn luyện thể lực nói. Ví dụ, sau một buổi tập nặng, huấn luyện viên thể lực phải khuyến cáo các vận động viên tránh các bài tập phân chi dưới có thể gây mệt mỏi và chấn thương đôi chân của họ.

Nhưng những biện pháp phòng ngừa mà huấn luyện viên thể lực áp dụng không phải lúc nào cũng ngăn ngừa được chấn thương ở vận động viên. Khi chấn thương xảy ra, huấn luyện viên thể lực phải đánh giá phân loại và mức độ nghiêm trọng của nó bằng cách xem xét chấn thương đó xảy ra như thế nào và bằng cách hỏi vận động viên về cảm giác chủ quan của họ tại thời điểm chấn thương và cảm giác đau đớn như thế nào trong quá trình đánh giá. Cần phải kiểm tra biên độ vận động của vận động viên và kiểm tra các cơ và gân xem có sưng và đau không.

Tùy thuộc vào kết quả đánh giá, huấn luyện viên thể lực sẽ chọn các phương thức khác nhau để điều trị chấn thương. Biện pháp điều trị chung bao gồm sử dụng sơ cứu, nước đá để giảm thiểu sưng, sát trùng để khử trùng các vết thương và nẹp cố định để bảo vệ chi bị thương.

Các phương pháp điều trị cụ thể phụ thuộc vào đánh giá của huấn luyện viên thể lực về chấn thương của vận động viên. Ví dụ, nếu vận động viên có thể dồn trọng lượng cơ thể lên chân bị thương mà vẫn đi lại được, thì chườm lạnh và băng ép vùng bị thương có thể là đủ cho đến khi vận động viên đến

khám bác sĩ. Nếu vận động viên có thể dồn trọng lượng cơ thể lên chân nhưng không thể đi lại được, thì huấn luyện viên thể lực có thể cho vận động viên đó dùng nạng. Nhưng nếu vận động viên không thể dồn trọng lượng cơ thể lên chân đó và cảm thấy rất đau, thì chấn thương có thể nghiêm trọng hơn như gãy xương và huấn luyện viên thể lực sẽ phải đưa ngay vận động viên đến trung tâm chăm sóc khẩn cấp hoặc phòng cấp cứu.

Đối với các chấn thương nghiêm trọng hơn, các huấn luyện viên thể lực phải nhờ bác sĩ của vận động viên kiểm tra, chẩn đoán và điều trị chấn thương. Ví dụ, huấn luyện viên thể lực không thể kê đơn thuốc, chụp X-quang hoặc ra lệnh thực hiện các xét nghiệm trong phòng thí nghiệm. Tuy nhiên, theo chỉ định của bác sĩ, các huấn luyện viên thể lực có thể tiếp tục điều trị những trường hợp chấn thương nhẹ.

Huấn luyện viên thể lực cũng có nhiệm vụ giúp vận động viên phục hồi sau chấn thương. Việc phục hồi chức năng sau những chấn thương lớn thường cần đến sự giúp đỡ của bác sĩ vật lý trị liệu, nhưng các huấn luyện viên thể lực có thể tiếp tục điều trị khi tình trạng thể lực của vận động viên đã được cải thiện. Và huấn luyện viên thể lực có thể cần đến sự giúp đỡ từ các nhà trị liệu vật lý vì sự thúc ép về thời gian. Tricia Irvin - huấn luyện viên thể lực tại trường trung học được một trung tâm y tế ở Granger, Indiana tuyển dụng, nói: “khó mà phục hồi được mọi chấn thương, vì đơn giản là chúng tôi không có thời gian”.

Huấn luyện viên thể lực phải thiết kế một chương trình giúp mỗi vận động viên hồi phục sau chấn thương và khôi phục lại sức mạnh, khả năng thăng bằng, tốc độ, tính linh hoạt hoặc

biên độ vận động các khớp. Các bài tập phục hồi chức năng thường có độ khó tăng dần theo mức độ hồi phục của vận động viên, chẳng hạn như tăng độ dốc trên máy chạy bộ hoặc tăng trọng lượng đẩy, gánh tạ. Khi vận động viên bị chấn thương đã hồi phục hoàn toàn, huấn luyện viên thể lực mới cho phép họ trở lại thi đấu. “Chúng tôi muốn các vận động viên quay trở lại thi đấu với khả năng chức phận đã hoàn toàn đầy đủ”, Thompson nói.

Khi không giúp vận động viên, huấn luyện viên thể lực có thể quản lý những tồn tại về y tế, kiểm tra tính toàn vẹn của thiết bị an toàn, và theo dõi các chấn thương và phương pháp điều trị.

Huấn luyện viên thể lực phải hiểu rõ các vận động viên của mình và giúp họ phát triển sự nghiệp vận động viên và cả phát triển nhân cách. Các vận động viên có thể nhờ cậy họ giúp đỡ khi gặp những rắc rối ở trường hoặc ở nhà. “Chúng tôi gần giống như những cha mẹ học sinh”, Thompson nói. “Chúng tôi lắng nghe những vấn đề của họ và cố gắng chỉ dẫn họ đi đúng hướng”, Irvin tán thành. “Bạn cần phải kiên nhẫn”, cô nói.

Do những hạn chế về ngân sách, không phải đội nào cũng tuyển dụng được huấn luyện viên thể lực của riêng mình. Đôi khi, một chỉ có huấn luyện viên thể lực duy nhất chăm sóc cho cả hai đội hoặc cho các vận động viên thi đấu. Đó không phải là vấn đề, các huấn luyện viên thể lực thường nói, bởi vì mối quan tâm của họ là đảm bảo an toàn và sức khỏe của tất cả các vận động viên. Chúng tôi không phải là những đối thủ cạnh tranh với nhau, giống như các trường học, Irvin nói. “Chúng tôi là một đội ngũ của riêng chúng tôi”.

## **2. Việc làm và tiền công**

Trong tháng 5 năm 2011, có 18.240 huấn luyện viên thể lực hưởng lương và tiền công, theo BLS. Họ kiếm được mức lương trung bình hàng năm là 42.400 USD. 10% có tổng thu nhập ít hơn 26.170 USD và 10% có tổng thu nhập nhiều 65.970 USD.

Hầu hết các huấn luyện viên thể lực làm việc toàn thời gian tại các trường cao đẳng, đại học và các cơ sở y tế, chẳng hạn như các bệnh viện và các cơ quan y tế. Một vài huấn luyện viên thể lực làm việc bán thời gian và được trả tiền theo giờ. Một số có thể làm việc theo hợp đồng.

## **3. Trình độ chuyên môn**

Để vào nghề, các huấn luyện viên thể lực thường cần ít nhất một bằng cử nhân từ một chương trình đào tạo huấn luyện thể lực được công nhận. Các chương trình này dạy cho sinh viên những gì họ cần biết để trở thành một huấn luyện viên thể lực, từ đánh giá chấn thương đến phục hồi chức năng. Đối với một vị trí việc làm ở cấp đại học hoặc chuyên nghiệp, huấn luyện viên thể lực thường cần có kinh nghiệm làm việc và bằng thạc sĩ.

Hầu hết các tiểu bang yêu cầu các huấn luyện viên thể lực phải vượt qua kỳ thi chứng chỉ quốc gia và được ghi danh trong hồ sơ giấy phép hành nghề của tiểu bang.

Những yêu cầu khác bao gồm chứng chỉ các khóa đào tạo thường xuyên và chứng nhận khoa học hồi sức tim phổi (CPR) hàng năm. Cứ sau 3 năm, huấn luyện viên thể lực phải hoàn thành 70 giờ giáo dục thường xuyên để theo kịp những tiến bộ trong lĩnh vực này. Các lớp học, các cuộc hội thảo, và các bài giảng giúp đáp ứng yêu cầu này.

Các huấn luyện viên thể lực cần được định hướng cụ thể để theo dõi tình trạng chấn thương của vận động viên. Họ cũng cần có kỹ năng giao tiếp ứng xử và tạo lập quan hệ tốt để có thể giải thích về các chấn thương và điều trị cho các vận động viên và gia đình họ.

#### **IV. Trọng tài thể thao**

##### **1. Tổng quan về nghề trọng tài thể thao**

Các trọng tài viên, trọng tài điều khiển trận đấu và các quan chức thể thao khác giám sát việc tuân thủ luật, điều lệ thi đấu, vận động viên và huấn luyện viên của một giải đấu để đảm bảo trận đấu diễn ra an toàn, công bằng và trung lập. Để giữ cho các cuộc thi đấu được công bằng, các quan chức thể thao phải thực thi các luật lệ, kiểm tra thiết bị, cho bắt đầu và dừng thi đấu, theo dõi thời gian thi đấu và giải quyết các tranh chấp. Họ cũng có thể xử phạt lỗi chơi liều lĩnh hoặc đuổi khỏi cuộc đấu những cầu thủ hoặc huấn luyện viên ngỗ ngược để giữ cho việc thi đấu được kiểm soát. Barry Mano, cựu trọng tài thể thao và hiện là chủ tịch của Hiệp hội trọng tài thể thao quốc gia ở Union Grove, Wisconsin, nói: “Trách nhiệm của chúng tôi là thực thi một cách vô tư và đảm bảo không xảy ra sai sót”.

Trong khi làm việc, các trọng tài thể thao phải đặt mình vào vị trí tốt nhất để theo dõi các vận động viên. Khi họ phát hiện ra hành vi phạm luật hoặc cần đưa ra quyết định có ảnh hưởng đến việc thi đấu, thì các trọng tài thể thao phải dựa vào kinh nghiệm và sự phán đoán của mình để nổi tiếng còi một cách kịp thời. Cũng có một số trọng tài thể thao chọn cách xem lại băng ghi hình.

Các trọng tài thể thao thường sử dụng các công cụ để báo hiệu cho các vận động viên, huấn luyện viên và khán giả, bao gồm vẫy cờ màu để chỉ ra lỗi vi phạm, thổi còi để dừng trận đấu và cho bắt đầu thi đấu hoặc bắn súng phát lệnh xuất phát một cuộc đua. Trọng tài thể thao cũng thường xuyên sử dụng tín hiệu tay. Ví dụ, trọng tài bóng rổ có thể giơ ba ngón tay trong khi quả bóng bay trên không để báo hiệu cho những người ghi bàn rằng quả ném rổ này thành công sẽ có giá trị ba điểm.

Tùy thuộc vào môn thể thao, có thể có một hoặc nhiều trọng tài trong khi thi đấu. Các môn thể thao cá nhân, như quyền anh, có thể chỉ cần một trọng tài duy nhất. Các môn thể thao đồng đội thường có nhiều trọng tài, mỗi người có nhiệm vụ khác nhau. Ví dụ, trong bóng đá, một trọng tài chính thổi còi cho bắt đầu cuộc chơi và dừng cuộc chơi do có lỗi vi phạm, hai trọng tài biên xác định lỗi việt vị và một trọng tài khác trong khu vực truyền thông có nhiệm vụ theo dõi thời gian thi đấu.

Hầu hết các trọng tài thể thao phải mặc đồng phục. Họ cũng có thể phải đeo các thiết bị thể thao, chẳng hạn như miếng giáp bảo vệ ống chân, đồng hồ, giày trượt hoặc mũ bảo hiểm. Đôi khi, thiết bị và đồng phục dành cho các trọng tài trong cùng một môn thể thao nhưng với vai trò khác nhau cũng sẽ khác nhau. Ví dụ, trong bóng chày và bóng mềm, trọng tài tại sân nhà mặc đồng phục, đeo mặt nạ, giáp bảo vệ ngực và ống chân, nhưng trọng tài tại chốt gôn thứ nhất chỉ mặc đồng phục.

Các trọng tài thể thao tham dự các hội thảo trước, trong và sau một mùa thi đấu để củng cố và cập nhật những kiến thức về luật thi đấu, tìm hiểu các thay đổi về luật và kết nối với các



trọng tài và đội ngũ cán bộ của các liên đoàn khác. Mano nói rằng những cuộc hội thảo này cho phép các quan chức thể thao trở nên vững vàng hơn trong công việc của họ và giúp họ tiến thêm lên những nấc thang sự nghiệp.

Các cuộc họp trước và sau mỗi trận thi đấu giúp các trọng tài xem xét những tình huống thổi còi của họ, đánh giá hiệu suất hoạt động của họ và học hỏi, rút kinh nghiệm từ những sai lầm. “Bạn cần phải rèn luyện và làm việc chăm chỉ để trở thành một trọng tài có uy tín”, Rob Livengood, trọng tài bóng rổ ở Mount Airy, Bắc Carolina nói.

Ưu thế đối với các trọng tài thể thao là đưa ra hiệu lệnh còi đúng, để trận đấu được suôn sẻ và chỉ can thiệp khi cần thiết. “Tôi muốn có thể tàng hình”, Livengood nói. “Tiêu điểm cần phải hướng vào trận đấu, các cầu thủ và người hâm mộ”.

Nhưng đôi khi các trọng tài vẫn phạm sai lầm. Khi họ thổi còi sai hoặc khi họ thổi đúng nhưng tiếng còi gây tranh cãi - cho người hâm mộ, các cầu thủ, và các huấn luyện viên có thể trở nên nghiêm trọng. Kinh nghiệm, sự tự tin và khiêm tốn giúp các trọng tài thể thao ứng phó với áp lực. “Nếu bạn lắng nghe những người hâm mộ nói, bạn sẽ nghĩ rằng bạn là một trọng tài tồi tệ nhất trên hành tinh và cần soi lại mình”, Livengood nói. “Nếu như bạn không có bộ mặt dày, thì chỉ có nước về nhà mà khóc”.

Đối với các trọng tài thể thao, được hỏi về những tình huống thổi còi mà họ thực hiện là một phần của công việc. Và khi người hâm mộ không hài lòng với tình huống thổi còi đúng thì các trọng tài phải tự tin rằng sự phán xét của mình là công bằng. Bạn phải yêu thích việc xử lý tình huống trọng tài hơn

môn thể thao đó”, Mano nói. “Bạn phải yêu nó khi họ la ó bạn”.

## **2. Việc làm và tiền lương**

Vào tháng 5 năm 2011, có 15.630 trọng tài, các trọng tài giám sát và các quan chức thể thao khác được hưởng tiền lương và tiền công, theo BLS. Họ kiếm được mức lương trung bình hàng năm là 23.190 USD. 10% kiếm được ít hơn 16.910 USD/năm và 10% kiếm được nhiều hơn 50.190 USD/năm.

Hầu hết các trọng tài thể thao làm việc cho các giải đấu trong những môn thể thao thu hút nhiều khán giả, các trường học và các hiệp hội giải trí. Bằng chứng được thu thập ngẫu nhiên từ các giai thoại cho thấy rằng hầu hết các trọng tài thể thao làm việc bán thời gian theo hợp đồng. Do có nhiều môn thể thao thi đấu theo mùa, nên một số tài có thể làm việc cho nhiều môn thể thao.

## **3. Trình độ chuyên môn**

Không có hệ giáo dục chính quy cần phải trải qua để trở thành trọng tài thể thao. Tuy nhiên, các trọng tài thể thao tương lai phải vượt qua một cuộc kiểm tra chính thức để được hiệp hội chuyên môn của họ cấp phép. Ban trọng tài của hiệp hội đánh giá các trọng tài thể thao trong những cuộc đấu và chỉ định họ điều khiển các trận thi đấu căn cứ vào những thành tích của họ.

Các trọng tài có thể cần phải được thể chất phù hợp, tùy thuộc vào môn thể thao. Ví dụ, trọng tài môn bóng vợt (lacrosse) phải chạy lên xuống sân nhiều lần trong một trận đấu, nhưng một trọng tài quần vợt lại ở một chỗ trong suốt thời gian của trận đấu. Kỹ năng giao tiếp cũng rất quan trọng,

Livengood nói: “Bạn cần phải phối hợp như một đồng đội với các trọng tài khác và giao tiếp một cách mạch lạc trong một môi trường dễ xảy ra sự chống đối.

Tiến tới các giải đấu có tính ganh đua cao hơn đòi hỏi phải có kinh nghiệm. Ví dụ, một trọng tài phải làm việc nhiều năm ở cấp trung học trước khi được xem xét vào làm việc ở cấp đại học, nơi có ít cuộc thi đấu hơn nhưng tính chất ganh đua quyết liệt hơn đối với các vị trí mà trọng tài đó thường đảm nhiệm ở cấp trung học.

***Bình Nguyên – Thu Hà tổng hợp***

(theo [www.avca.org](http://www.avca.org), [www.nays.org](http://www.nays.org), [www.nata.org](http://www.nata.org) và [www.bls.gov](http://www.bls.gov))

# THÔNG TIN TỔNG HỢP

## TRUNG TÂM THÔNG TIN THỂ DỤC THỂ THAO

36 Trần Phú – Ba Đình – Hà Nội

ĐT: 04.3747.2958 – 04.3747.5254; Fax: 04.37471981

Email: [banbientap@tdtt.gov.vn](mailto:banbientap@tdtt.gov.vn)

Website: [www.tdtt.gov.vn](http://www.tdtt.gov.vn)

*Chịu trách nhiệm xuất bản và nội dung:*

**Giám đốc Trung tâm Thông tin TĐTT**

**Tổng biên tập Trang tin Điện tử thể thao Việt Nam**

**TS. ĐÀM QUỐC CHÍNH**

*Biên tập:*

Ths. Ngô Thịnh Hường

*Biên dịch:*

Phương Ngọc, Trần Bình, Thu Hà, Hồng Anh

Hồng Hạnh, Hải Yến, Đức Anh

*Trình bày:*

Quý Bảng