

VẤN ĐỀ TUYỂN DỤNG VÀ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC TRONG DOANH NGHIỆP Ở VÙNG TÂY NAM BỘ¹

NGUYỄN THỊ MINH PHƯƠNG*

Tóm tắt: Tây Nam Bộ được biết đến là một vùng đất giàu tiềm năng lao động. Đứng trước yêu cầu cải thiện nguồn nhân lực của vùng này, các doanh nghiệp được kỳ vọng sẽ có nhiều đóng góp cho quá trình phát triển nhân lực. Bài viết phân tích và thảo luận về khả năng doanh nghiệp có thể đóng góp như thế nào cho sự phát triển nguồn nhân lực ở Tây Nam Bộ. Trong ngắn hạn, dường như chưa thấy vai trò này có gì nổi bật, song trong dài hạn, nếu được hỗ trợ để phát triển mở rộng, doanh nghiệp có thể sẽ đóng góp tích cực hơn vào quá trình phát triển nhân lực ở các địa phương.

Từ khóa: doanh nghiệp, quy mô doanh nghiệp, Tây Nam Bộ, tuyển dụng và đào tạo nhân lực.

Ngày nhận bài: 2/9/2017; Ngày gửi phản biện: 14/9/2017; Ngày duyệt đăng: 17/12/2017

1. Giới thiệu

Vùng Tây Nam Bộ đứng thứ hai trong cả nước với số nhân lực đông đảo, vào khoảng 10,33 triệu lao động, song các kết quả điều tra trong nhiều năm qua cho thấy tỷ lệ lao động qua đào tạo ở vùng này rất thấp. Cụ thể là, đến năm 2013, tỷ lệ lao động qua đào tạo của vùng chỉ đạt 10,5% (cả nước là 18,2%), tỷ lệ lao động có trình độ từ đại học trở lên chỉ có 4,4%, cao đẳng 1,2%, trung cấp 2,6% và dạy nghề 2,7% (Tổng cục Thống kê, 2014: 17). Đến năm 2016, tỷ lệ lao động qua đào tạo có tăng, song vẫn thấp, đạt 12,2% (Tổng cục Thống kê, 2017: 15). Ngoài ra, vùng Tây Nam Bộ hiện còn có 19,9 % thanh niên tuổi từ 16 đến 30 chưa học xong bậc tiểu học (Bộ Nội vụ và Quỹ Dân số Liên hợp quốc tại Việt Nam, 2015: 30). Có thể thấy thực trạng này là một thách thức đối với các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực cho vùng Tây Nam Bộ.

Thực ra, vấn đề phát triển nhân lực cho vùng Tây Nam Bộ đã được đề cập trong chiến lược phát triển nhân lực của Việt Nam. Năm 2011, Chính phủ Việt Nam ban hành chiến lược phát triển nhân lực và quy hoạch phát triển nhân lực cho giai đoạn 2011-2020

¹ Bài viết là sản phẩm nghiên cứu thuộc đề tài cấp Nhà nước “Phát triển nguồn nhân lực và nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển bền vững vùng Tây Nam Bộ”, mã số KHCN TNB.ĐT/14-19/X05, do Viện Xã hội học thực hiện.

* Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam.

(Quyết định số 579/QĐ-TTg và Quyết định số 1216/QĐ-TTg). Trong chiến lược này, khu vực doanh nghiệp được kỳ vọng sẽ đóng góp tích cực vào quá trình đào tạo, nâng cao chất lượng nhân lực. Với việc ban hành chính sách mới, Chính phủ mong muốn sẽ có những đột phá trong chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là đối với những vùng có nguồn nhân lực chất lượng thấp như Tây Nam Bộ.

Một câu hỏi đặt ra là liệu các doanh nghiệp có thể đóng góp được gì vào việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực của vùng? Để trả lời câu hỏi này, chúng tôi nhận diện một số đặc điểm của doanh nghiệp vùng Tây Nam Bộ hiện nay và công tác tuyển dụng, đào tạo lao động của họ. Bài viết dựa trên kết quả khảo sát của Viện Xã hội học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, tại 5 tỉnh/thành, bao gồm Long An, Tiền Giang, Cần Thơ, An Giang và Trà Vinh vào năm 2016. Đã có 67 cuộc phỏng vấn sâu và thảo luận nhóm được thực hiện đối với các đối tượng doanh nghiệp, nhà quản lý địa phương, trường đại học, trường nghề và người lao động. Có 1.500 hộ gia đình tham gia trả lời bảng hỏi. Bên cạnh phân tích các dữ liệu khảo sát của đề tài, chúng tôi còn sử dụng các biểu số liệu kết quả điều tra doanh nghiệp do Tổng cục Thống kê (2016) công bố trong cuốn sách 3 tập “Doanh nghiệp Việt Nam 15 năm đầu thế kỷ (2000-2015)”. Ngoài ra, bài viết còn sử dụng nguồn dữ liệu của cuộc Điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2015 (SME 2015) do Viện nghiên cứu Quản lý kinh tế trung ương (CIEM) và Viện Nghiên cứu Kinh tế phát triển thế giới của Trường đại học Liên hợp quốc (UNU-WIDER) thực hiện trên 10 tỉnh thành trong cả nước, trong đó có duy nhất tỉnh Long An đại diện cho vùng Tây Nam Bộ. Ở bài viết này, dữ liệu về các doanh nghiệp Long An trong SME 2015 được tách xử lý riêng khi chúng tôi xem xét tình hình doanh nghiệp đào tạo lao động tuyển dụng.

2. Một số đặc điểm của doanh nghiệp vùng Tây Nam Bộ

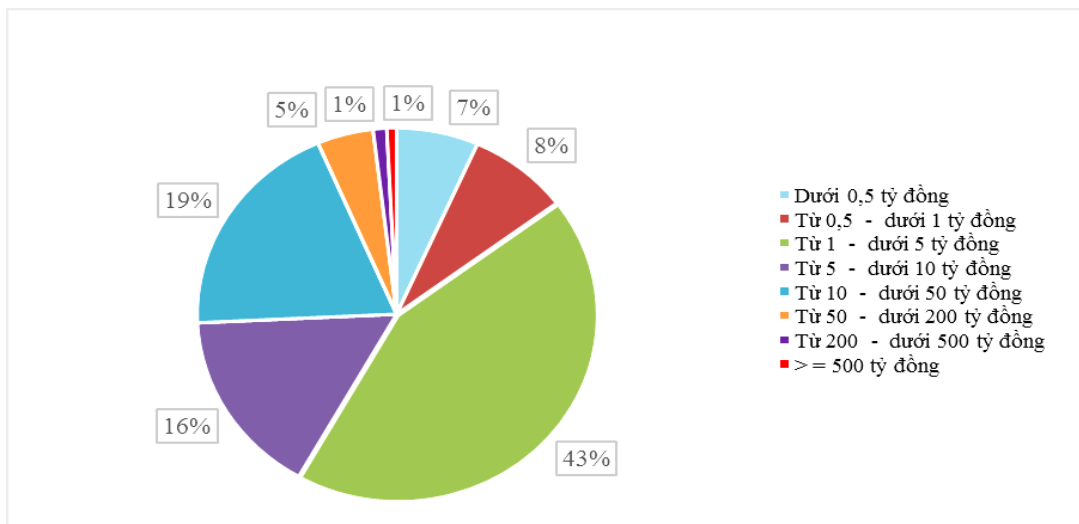
Theo kết quả điều tra của Tổng cục Thống kê, năm 2015, tổng số doanh nghiệp đang hoạt động ở vùng Tây Nam Bộ là 32.588, tăng gấp 3,6 lần so với năm 2000. 63% số doanh nghiệp của vùng hoạt động trong lĩnh vực dịch vụ, 34% số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp - xây dựng. Mặc dù là một vùng có tiềm năng về nông nghiệp, song số doanh nghiệp ở Tây Nam Bộ hoạt động trong lĩnh vực này lại chiếm tỷ trọng rất thấp, không quá 3%. Các doanh nghiệp thuộc lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tập trung nhiều nhất tại tỉnh Kiên Giang (chiếm 57,1% tổng số doanh nghiệp ngành này trên toàn vùng), tiếp sau đó là tỉnh Bến Tre (16,5%) và xếp thứ 3 là tỉnh Tiền Giang (8,3%). Các tỉnh còn lại, doanh nghiệp nông - lâm nghiệp - thủy sản chiếm một tỷ trọng thấp. Các tỉnh Long An, thành phố Cần Thơ, Kiên Giang và Tiền Giang là những nơi có số doanh nghiệp công nghiệp - xây dựng chiếm tỷ lệ cao hơn cả so với toàn vùng (lần lượt là 21,8%, 13,4%, 10,6% và 10,1%). Trong lĩnh vực dịch vụ - thương mại, các tỉnh/thành như Cần Thơ, Kiên Giang, Long An và An Giang là 4 địa phương có số doanh nghiệp chiếm tỷ trọng cao hơn cả (cụ thể là 15,3%, 11,5%, 10,7% và 10,3%) (Tổng cục Thống kê, 2016: 531-593).

Bảng 1. Số doanh nghiệp phân theo quy mô lao động tại vùng Tây Nam Bộ 2000-2015

Quy mô doanh nghiệp	2000		2005		2010		2015		
	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	Số lượng	%	
Siêu nhỏ	Dưới 5 người	3638	38,54	4600	33,56	7670	32,94	13652	41,89
Nhỏ	5-9 người	2837	30,06	4095	29,88	7232	31,06	8119	24,91
	10-49 người	2356	24,96	3970	28,97	6548	28,12	8322	25,54
Vừa	50-199 người	407	4,31	727	5,30	1317	5,66	1828	5,61
	200-299 người	64	0,68	102	0,74	179	0,77	223	0,68
Lớn	300-499 người	70	0,74	96	0,70	134	0,58	174	0,53
	500-999 người	31	0,33	56	0,41	110	0,47	151	0,46
	1000-4999 người	36	0,38	58	0,42	91	0,39	104	0,32
	≥ 5000 người	0	0,00	2	0,01	3	0,01	15	0,05
Tổng cộng		9439	100,00	13706	100,00	23284	100,00	32588	100,00

Nguồn: Tổng cục Thống kê, 2016: 248².

Biểu đồ 1. Cơ cấu doanh nghiệp ở Tây Nam Bộ theo quy mô vốn đầu tư



Cũng như tình hình chung của cả nước, doanh nghiệp vùng Tây Nam Bộ đại đa số là doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ³. Số doanh nghiệp siêu nhỏ (dưới 10 lao động) chiếm tới 66,81%. Nếu tính riêng số doanh nghiệp có quy mô lao động dưới 50 người thì loại doanh

² Doanh nghiệp là một đơn vị kinh tế thực hiện hạch toán kinh tế độc lập, có đầy đủ tư cách pháp nhân, được thành lập theo Luật Doanh nghiệp. Các doanh nghiệp được khảo sát trong nghiên cứu “Doanh nghiệp Việt Nam 15 năm đầu thế kỷ” của Tổng cục Thống kê không bao gồm các doanh nghiệp đã được cấp giấy phép đăng ký kinh doanh nhưng chưa đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh, hoặc các doanh nghiệp đã giải thể, các doanh nghiệp đã được cấp giấy phép đăng ký kinh doanh nhưng không có tại địa phương (đã xác minh mà không thấy) (Tổng cục Thống kê, 2016: 967).

³ Áp dụng cách phân loại doanh nghiệp mà UNUW và CIEM (2016: 10) trình bày trong cuốn “Đặc điểm môi trường kinh doanh ở Việt Nam: kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2015”. Ở đó, doanh nghiệp siêu nhỏ được hiểu là có dưới 10 lao động, doanh nghiệp nhỏ có từ 10 đến 49 lao động, doanh nghiệp vừa có từ 50 đến 299 lao động, doanh nghiệp lớn có từ 300 lao động trở lên.

ng nghiệp siêu nhỏ và nhỏ đã chiếm gần như tuyệt đại đa số, lên tới 92,34%. Số doanh nghiệp lớn (có từ 300 lao động trở lên) chỉ chiếm có 1,36% (Bảng 1). Về đại thể, cơ cấu doanh nghiệp phân theo quy mô lao động ở Tây Nam Bộ giống với tình hình chung trên phạm vi cả nước⁴. Xét về quy mô vốn đầu tư, gần 60% số doanh nghiệp ở vùng này có số vốn doanh nghiệp dưới 5 tỷ đồng (Biểu đồ 1). Giai đoạn 2000-2015, tốc độ phát triển doanh nghiệp bình quân của vùng Tây Nam Bộ là 8,6%/năm, chỉ bằng một nửa so với tốc độ phát triển doanh nghiệp chung của cả nước (17,6%/năm). Nếu so sánh với vùng Đông Nam Bộ thì tốc độ phát triển doanh nghiệp còn thấp hơn nữa, 8,6%/năm so với 19,9%/năm (Tổng cục Thống kê, 2016: 237-238).

Do đại đa số doanh nghiệp ở vùng Tây Nam Bộ là siêu nhỏ và nhỏ nên sức thu hút, giải quyết việc làm của doanh nghiệp ở mức thấp. Dựa trên số liệu của Tổng cục Thống kê (2016: 531-595), có thể thấy doanh nghiệp lớn chỉ chiếm tỷ trọng là 1,36% trong tổng số doanh nghiệp của vùng, song lại thu hút tới 55,9% số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp, trong khi 98,64% doanh nghiệp còn lại (doanh nghiệp siêu nhỏ, nhỏ và vừa) lại chỉ thu hút 44,1% số lao động. Hơn nữa, toàn bộ số doanh nghiệp ở vùng Tây Nam Bộ hiện nay mới chỉ thu hút 9,9% dân số trong độ tuổi lao động của vùng đến đó làm việc. Sức giải quyết lao động, việc làm của khu vực doanh nghiệp ở đây thấp hơn nhiều so với tình hình chung của cả nước, 9,9% so với 23,8% (Bảng 2). Như vậy, quy mô doanh nghiệp có liên quan đến khả năng thu hút lao động. Khi tuyệt đại đa số doanh nghiệp trong vùng là doanh nghiệp vừa và nhỏ thì khả năng giải quyết việc làm sẽ hạn chế.

Bảng 2. Tỷ lệ % dân số trong độ tuổi lao động đang làm việc tại doanh nghiệp

Năm	2005	2010	2015
Tây Nam Bộ	4,2	6,9	9,9
Cả nước	13,5	19,5	23,8

Nguồn: Tính từ số liệu từ Tổng cục Thống kê, bao gồm: Số liệu về số lao động trong các doanh nghiệp ở biểu 7 (Phần II trong sách "Doanh nghiệp Việt Nam 15 năm đầu thế kỷ, trang 916 - 919) và số liệu truy xuất từ website của Tổng cục Thống kê, mục Dân số và Lao động (qua các năm 2005, 2010 và 2015).

Số lượng hạn hẹp và nhỏ về quy mô của doanh nghiệp như hiện nay làm cho bài toán giải quyết lao động gặp khó khăn và càng khó hơn cho vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của vùng. Các cuộc phỏng vấn định tính tại 5 tỉnh/thành khảo sát (Long An, Tiền Giang, Cần Thơ, An Giang và Trà Vinh) cho thấy có một lượng đáng kể lao động có trình độ tốt nghiệp đại học không tìm được việc làm theo chuyên môn được đào tạo. Tây Nam Bộ rơi vào tình trạng chưa kịp xây dựng cho được một nguồn nhân lực có chất lượng thì đã có biểu hiện dư thừa lao động được đào tạo có trình độ. Do đó, không phải là không có lý khi các nhà quản lý địa phương lo ngại.

⁴ Năm 2015, trên phạm vi cả nước, tỷ lệ doanh nghiệp siêu nhỏ chiếm 68,7%, số doanh nghiệp nhỏ chiếm 23,9%, doanh nghiệp với quy mô từ 300 lao động trở lên chỉ chiếm 1,3% (Tổng cục Thống kê, 2016: 239).

Muốn đầu tư nguồn nhân lực, phát triển việc làm, phát triển dạy nghề, nguồn nhân lực là anh phải có doanh nghiệp đầu tư. Bây giờ doanh nghiệp không có đầu tư thì anh phát triển nguồn nhân lực tay nghề cao để làm gì? Trong khi doanh nghiệp hiện nay mình kêu gọi về không được thì lấy gì mà cao hay thấp?

(TLN cán bộ, tỉnh An Giang)

Do vậy, vùng Tây Nam Bộ cần phải vừa điều chỉnh định hướng đào tạo, vừa phải có biện pháp hỗ trợ các doanh nghiệp sao cho khu vực này lớn mạnh, đa dạng hóa nhu cầu tuyển dụng và sử dụng lao động ở các cấp độ kỹ thuật, tay nghề và chuyên môn cao.

Ngoài ba chỉ số quy mô doanh nghiệp, tốc độ phát triển doanh nghiệp và sức thu hút lao động của doanh nghiệp trên đây, chúng ta sẽ xem xét đến hai chỉ số nữa là hiệu suất sử dụng lao động và tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu để nhận diện thêm một số đặc điểm khác nữa của doanh nghiệp vùng Tây Nam Bộ.

Bảng 3. Hiệu suất sử dụng lao động doanh nghiệp vùng Tây Nam Bộ

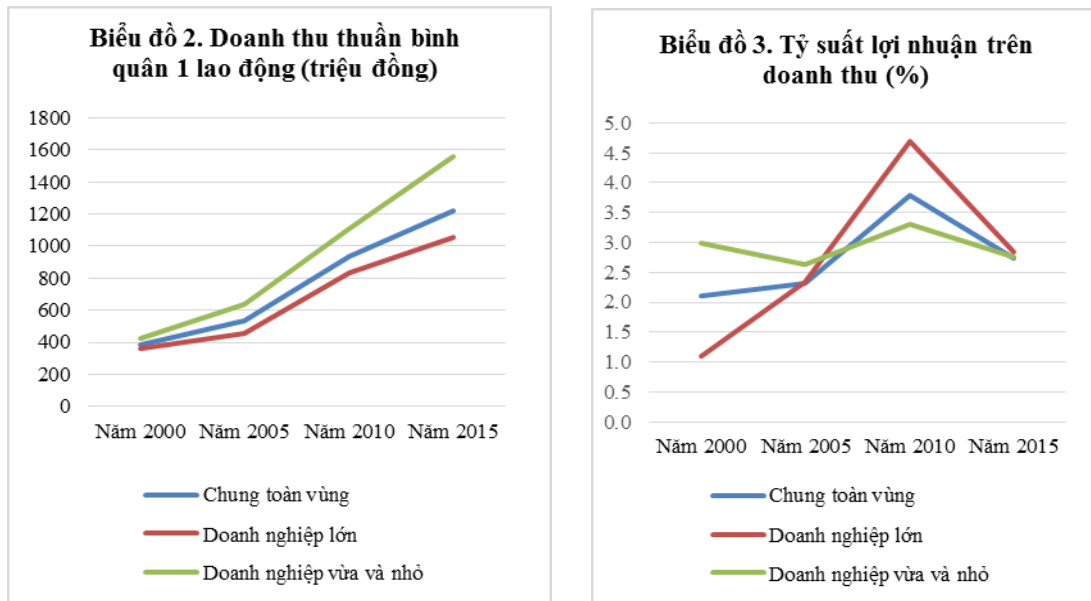
Năm	Doanh thu thuần bình quân 1 lao động (nghìn đồng)	Thu nhập bình quân 1 lao động (nghìn đồng)	Hiệu suất sử dụng lao động (*)
2000	381900	853	448
2005	533292	1330	401
2010	938515	2730	344
2015	1222877	5380	227

Nguồn: (*) Tác giả tính toán dựa trên số liệu từ: Tổng cục Thống kê, 2016. Doanh nghiệp Việt Nam 15 năm đầu thế kỷ. Phần II (Biểu 6: trang 617-915 và Biểu 8: trang 923).

Hiệu suất sử dụng lao động được đo bằng tỷ số giữa doanh thu bình quân 1 lao động và thu nhập bình quân 1 lao động (VCCI, 2017: 113). Bảng 3 trình bày hiệu suất sử dụng lao động của doanh nghiệp từ năm 2000 đến 2015. Năm 2000, với 1.000 đồng trả cho người lao động, doanh nghiệp Tây Nam Bộ đạt doanh thu bình quân 1 lao động là 448.000 đồng. Theo thời gian, mặc dù doanh thu bình quân thuần 1 lao động tăng lên, song hiệu suất sử dụng lao động lại giảm dần. Rõ ràng, giá nhân công trên thị trường lao động đã tăng lên đáng kể khiến doanh nghiệp phải trả lương cao hơn để thu hút lao động. Hiệu suất sử dụng lao động giảm, vậy lãi của doanh nghiệp có giảm hay không?

Chúng ta sẽ xem xét đến một chỉ số tiếp theo là tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu⁵. Biểu đồ 2 và 3 cho thấy mặc dù doanh thu của doanh nghiệp tăng lên trong giai đoạn 2000 - 2015, nhưng tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu lại giảm mạnh vào năm 2015. Doanh nghiệp lớn có mức giảm tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu nhiều hơn so với doanh nghiệp vừa và nhỏ. Hiệu suất sử dụng lao động và tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu giảm mặc dù doanh thu vẫn tăng như thế gợi ra rằng ngoài lý do phải trả nhân công lao động trên thị trường tăng cao hơn, doanh nghiệp còn phải chi trả cho nhiều khoản phí khác. Tất cả điều này khiến tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu giảm.

⁵ Tỷ suất lợi nhuận trên doanh thu = tổng số lợi nhuận trước thuế x 100% / tổng doanh thu thuần.



Nguồn: Tác giả vẽ biểu đồ từ nguồn số liệu của Tổng cục Thống kê, 2016. Doanh nghiệp Việt Nam 15 năm đầu thế kỷ. Phần II (Biểu 6: trang 617- 915).

Trên đây là một vài nét về đặc điểm của doanh nghiệp ở vùng Tây Nam Bộ hiện nay. Nơi này cũng như tình hình chung cả nước, khu vực doanh nghiệp mới chỉ thu hút một tỷ lệ nhỏ lao động trên toàn vùng, bởi đại đa số doanh nghiệp có quy mô siêu nhỏ và nhỏ. Quy mô doanh nghiệp lớn trên địa bàn tuy có tăng lên trong giai đoạn 2000-2015, song loại hình doanh nghiệp này đã gặp khó khăn hơn trong năm 2015 so với doanh nghiệp vừa và nhỏ khi tỷ suất lợi nhuận giảm mạnh. Tình hình này có thể đưa lại những tác động nhất định đến việc tuyển dụng và sử dụng lao động ở Tây Nam Bộ trong thời gian tới. Mục tiếp theo dưới đây chúng ta sẽ xem xét cách nhìn của doanh nghiệp trong việc tuyển dụng và sử dụng lao động ở vùng Tây Nam Bộ qua các cuộc phỏng vấn định tính và một số nguồn tư liệu khác.

3. Tuyển dụng lao động

Theo Báo cáo điều tra lao động - việc làm năm 2016, tỷ lệ thất nghiệp ở vùng này là 2,9%, cao nhất so với các vùng trong cả nước (tăng 0,5% so với năm 2013). Gần 42% những người thất nghiệp của vùng này là thành niên trong độ tuổi từ 15-30 (Tổng cục Thống kê, 2017: 36-38). Các cuộc phỏng vấn định tính của chúng tôi ghi nhận rằng trong vòng 5 năm trở lại đây, các tỉnh Tây Nam Bộ xảy ra tình trạng lao động trẻ tốt nghiệp đại học không xin được việc làm phù hợp với ngành nghề đào tạo. Phần đông trong số này tốt nghiệp từ các ngành tài chính, kế toán, ngân hàng. Để có việc làm, các lao động trẻ chấp nhận làm bất kể việc gì dù có đúng chuyên môn hay không. Nhiều sinh viên tốt nghiệp đại học nhưng không có việc làm nào khác ngoài vị trí làm công nhân trong các nhà xưởng của khu công nghiệp. Một trung tâm giới thiệu việc làm ở Trà Vinh cho biết, trong năm 2015, trung tâm này đã giới thiệu khoảng chừng 1.500 vị trí việc làm cho người lao động. Một nửa trong số này là những người có bằng đại học vào vị trí làm công nhân trong các nhà máy.

Trong khi đó, các doanh nghiệp tại 5 tỉnh khảo sát cho biết họ gặp khó khăn vì không tuyển dụng được lao động có kỹ năng. Kết quả điều tra doanh nghiệp Việt Nam năm 2015 (SME 2015) cũng khẳng định điều này. 69,3% doanh nghiệp gặp khó khăn trong năm 2014 là do không tuyển được lao động có kỹ năng (Brandt và cộng sự, 2016).

Doanh nghiệp tuyển dụng lao động khi nào? Đó là khi mở rộng quy mô sản xuất, ngành nghề, hoặc nâng cấp, cải tiến máy móc/công nghệ, doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng mới. Việc cải tiến máy móc và công nghệ sẽ đem lại lợi nhuận cao hơn cho doanh nghiệp, điều đó kéo theo việc cần những nhân công có tay nghề, có khả năng hơn. *“Người tay nghề thấp nên năng suất thấp. Người làm giỏi thì gấp 2, 3 lần người bình thường. Trong khi một em ngồi làm việc mình cũng phải bố trí một cái máy. Rồi cả các chi phí như nước uống, giấy vệ sinh... Tất cả những thứ đó đều phải tính hết. Vì thế, giảm lao động [năng lực kém hơn] là hiệu quả lắm”* (PVS doanh nghiệp lớn, 1.600 lao động, tỉnh Tiền Giang). Dựa vào bộ dữ liệu điều tra SME năm 2015, chúng tôi tính riêng cho tỉnh Long An⁶ và nhận thấy 19,5% các doanh nghiệp nhỏ và vừa ở tỉnh này có tuyển dụng lao động trong năm 2014. Số lao động bình quân được tuyển dụng ở các doanh nghiệp là 3,8 lao động/doanh nghiệp.

Người lao động rời bỏ doanh nghiệp cũng là nguyên do khiến doanh nghiệp phải tuyển dụng lao động mới thay thế. Ở Long An, có 21,8% số doanh nghiệp nhỏ và vừa có lao động rời đi trong năm 2014. Số lao động bình quân rời bỏ các doanh nghiệp trong năm này là 3,6 lao động/doanh nghiệp. 30,5% trong số này là những lao động bị sa thải (cao hơn tỷ lệ chung trong cả nước). Brandt và cộng sự (2016) chỉ ra rằng khoảng một nửa số lao động tự rời bỏ doanh nghiệp theo ý muốn của họ (48,4%) và chỉ số lượng ít hơn rời bỏ doanh nghiệp với lý do bị sa thải (26,5%). *“Thực tế rất cần nguồn lao động có tâm, có tư duy, sáng tạo, làm việc lâu dài nhưng tìm kiếm hơi khó. Lao động gắn bó lâu nhất tại đây là 15 năm, còn lại thường xuyên chuyển đổi nghề. Đội ngũ kỹ sư ít nhưng đội ngũ trung cấp thường xuyên chuyển đổi nghề. Lao động muốn phát triển hơn nên sẽ chọn làm việc tại các nơi khác trong khi công ty mình còn nhỏ”* (PVS doanh nghiệp vừa, 100 lao động, tỉnh Long An). Như thế, với các doanh nghiệp nhỏ và vừa, việc lao động rời đi có thể sẽ gây ra những ảnh hưởng nhất định. Người lao động có tâm thế muốn tìm công việc mới được đãi ngộ tốt hơn, còn doanh nghiệp sẽ luôn phải có kế hoạch tuyển dụng lao động mới.

Khi đề cập đến việc tuyển dụng và sử dụng nhân lực, các chủ doanh nghiệp thường đề cập đến hai yếu tố chính mà họ cần ở người lao động. Một là năng lực kỹ thuật, chuyên môn và hai là các kỹ năng mềm của người lao động. Nếu như năng lực kỹ thuật, chuyên môn có ý nghĩa quan trọng đối với việc làm ra các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ của doanh

⁶ Cuộc điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa của Việt Nam (SME năm 2015) do UNU-WIDER và CIEM đã tiến hành khảo sát trên 10 tỉnh/thành trong cả nước. Tỉnh Long An là tỉnh đại diện cho vùng Tây Nam Bộ được đưa vào khảo sát. Chúng tôi đã tách riêng các doanh nghiệp thuộc tỉnh Long An để tiến hành phân tích một số chỉ tiêu liên quan đến tuyển dụng lao động. Có 133 doanh nghiệp ở tỉnh Long An thuộc mẫu khảo sát của SME 2015. Bộ dữ liệu có thể truy cập từ website của UNU-WIDER: <https://www.wider.unu.edu/>

ng nghiệp thì các kỹ năng mềm như (tác phong và thái độ làm việc của người lao động) lại có ý nghĩa quan trọng đối với việc củng cố các mối quan hệ trong công việc và hình ảnh của doanh nghiệp. “*Ngay cả các kỹ năng mềm như sử dụng khu vệ sinh như thế nào, cách sử dụng và bảo quản hàng hóa, bảo đảm an toàn thân thể, ... đều được bộ phận nhân sự đảm nhiệm tập huấn những kỹ năng này*” (PVS doanh nghiệp, trên 500 lao động, tỉnh Trà Vinh). Kết quả điều tra SME năm 2015 cho thấy quy mô doanh nghiệp có liên quan đến vấn đề gặp khó khăn khi tuyển dụng “*lao động có kỹ năng theo yêu cầu*”. Doanh nghiệp siêu nhỏ ít gặp khó khăn này hơn so với doanh nghiệp nhỏ và vừa (Brandt và cộng sự, 2016: 74).

Trong khi đó, đối với người lao động, lương, tiền công và chế độ phúc lợi doanh nghiệp có ý nghĩa quan trọng để giữ chân lao động ở lại làm việc. Các nhà tuyển dụng cho biết rằng họ có thể nhận ra được ngay từ lúc phỏng vấn tuyển dụng ứng viên nào sẽ ở lại lâu dài với doanh nghiệp. “*Đôi khi mình vẫn không tuyển dụng các em, dù biết các em có trình độ đại học. Cứ để các em ấy “bầm dập” vài nơi đã. Cứ để đi xin việc nhiều chỗ không được đi đã*” (PVS doanh nghiệp, 1.600 lao động, tỉnh Tiền Giang). Các doanh nghiệp cho rằng nếu tuyển dụng những người lao động có trình độ đại học vào vị trí việc làm công nhân hoặc nhân viên lao động phổ thông thì nguy cơ những người này bỏ đi rất cao. Các công nhân này chỉ làm việc cho doanh nghiệp trong khoảng thời gian ngắn để chờ một công việc mới. Trong khi đó, những lao động có kinh nghiệm hơn có thể sẽ bỏ doanh nghiệp đi khi tìm được công việc mới phù hợp hơn, được trả lương cao hơn. Đối với các nhà doanh nghiệp, sự dịch chuyển của lao động giữa các doanh nghiệp cũng góp phần vào sự cạnh tranh giữa họ không chỉ về sản phẩm hàng hóa, và dịch vụ mà còn là sự cạnh tranh để giữ lại được các nhân lực giỏi, có kinh nghiệm. Các nhà doanh nghiệp được phỏng vấn thừa nhận rằng việc ổn định số lao động có tay nghề trong doanh nghiệp gắn liền với chính sách tiền công và phúc lợi của doanh nghiệp.

Tóm lại, mặc dù doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động có kỹ năng, song không phải lúc nào nguồn cung lao động cũng đáp ứng được nhu cầu này. Những dấu hiệu của việc lao động có trình độ cao nhưng không được tuyển dụng cho thấy có một tình trạng thừa lao động có chuyên môn mà doanh nghiệp không cần, nhưng lại thiếu lao động có kỹ năng mà doanh nghiệp cần. Vấn đề tuyển dụng của doanh nghiệp hiện nay phải chăng gợi ra một thực tế công tác đào tạo trường quy cho người lao động chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế của các doanh nghiệp tuyển dụng? Chúng ta sẽ thảo luận về vấn đề này trong mục dưới đây.

4. Đào tạo lao động tại doanh nghiệp

Kết quả khảo sát định lượng của đề tài nghiên cứu tại 5 tỉnh/thành (Long An, Tiền Giang, Cần Thơ, An Giang và Trà Vinh) cho thấy có khoảng 43% những người được hỏi cho biết họ gặp khó khăn về việc làm do trình độ học vấn thấp, không có kỹ năng, tay nghề. Nhưng chỉ khoảng 1/3 số này bày tỏ muốn được tham gia các khóa đào tạo để cải thiện tình trạng thiếu kỹ năng, hoặc tay nghề thấp của mình.

Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa (SME 2015) cho thấy nói chung chỉ có 23,4% doanh nghiệp có tổ chức đào tạo cho lao động ngay khi mới tuyển dụng họ. Tỷ lệ

này ở tỉnh Long An là 10,2%. Trong quá trình sử dụng lao động tại doanh nghiệp, chỉ có 6,3% doanh nghiệp nhỏ và vừa trong cả nước tiếp tục tổ chức đào tạo cho người lao động. Tỷ lệ này tính riêng cho tỉnh Long An là 7,5%. Ngoài ra, dữ liệu khảo sát này còn cho thấy có một mối liên quan giữa việc có tổ chức đào tạo cho lao động của doanh nghiệp với quy mô của doanh nghiệp. Theo kết quả điều tra SME năm 2015, trên phạm vi cả nước, có 43,2% các doanh nghiệp loại vừa có tổ chức đào tạo cho lao động ngay sau khi tuyển dụng. Trong khi đó, tỷ lệ các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ có tổ chức đào tạo cho lao động thấp hơn rất nhiều, lần lượt là 30,7% và 17,2% (Brandt và cộng sự, 2016: 76). Tính riêng cho tỉnh Long An, tỷ lệ doanh nghiệp vừa, nhỏ và siêu nhỏ có tổ chức đào tạo cho lao động mới tuyển dụng lần lượt là 28,6%, 15% và 7,0%. Những doanh nghiệp nhỏ thường sử dụng lao động phổ thông là chủ yếu, và do đó thường là những lao động ít kỹ năng hơn. Phỏng vấn các doanh nghiệp với quy mô dưới 10 lao động, chúng tôi nhận thấy những doanh nghiệp này không đặt ra yêu cầu đào tạo lao động trong quá trình sử dụng lao động tại doanh nghiệp. Phân tích của Brandt và cộng sự (2016) cho thấy sự thật rằng doanh nghiệp siêu nhỏ không có khả năng đảm nhiệm vai trò đào tạo lại lao động trong doanh nghiệp của họ.

Như vậy, từ 2 phương diện trên đây (một là nhu cầu nâng cao kỹ năng, tay nghề của người lao động, hai là sự đóng góp của doanh nghiệp vào việc tổ chức đào tạo cho lao động) hé lộ một thực tế rằng khoảng trống khá rõ về triển vọng cải thiện chất lượng nguồn nhân lực ở Tây Nam Bộ trong thời gian tới. Đó sẽ còn là một khoảng trống rất lớn trong việc cải thiện tay nghề cho người lao động ngay cả sau khi được tuyển dụng vào doanh nghiệp. Như chúng ta đã thấy, tình hình chung trong cả nước và vùng Tây Nam Bộ, đại đa số doanh nghiệp là loại hình siêu nhỏ và nhỏ. Cho nên, một khi hầu hết các doanh nghiệp này không tiến hành đào tạo cho lao động thì sau một thời gian làm việc ở doanh nghiệp, người lao động vẫn chỉ là lao động giản đơn và dễ dàng bị thay thế, trong khi tự thân người lao động thường có xu hướng dễ thay đổi nơi làm việc. Tất cả hiện thực này chứng tỏ rằng sẽ còn một khoảng cách xa giữa kỳ vọng về vai trò đào tạo của doanh nghiệp với khả năng thực hiện cái gọi là “trách nhiệm của doanh nghiệp cần được pháp lý hóa” như chiến lược phát triển nguồn nhân lực đã đề ra.

Tuy nhiên, bên cạnh “mảng tối” vẫn có những “nét sáng”, các cuộc phỏng vấn định tính của chúng tôi cũng gợi mở một dấu hiệu khác có phần sáng sủa hơn về đào tạo lao động ở các doanh nghiệp vừa và lớn. Doanh nghiệp có quy mô lớn hơn sẽ đặt ra yêu cầu đào tạo lao động hơn các doanh nghiệp có quy mô nhỏ. Những doanh nghiệp vừa và lớn cho biết để sử dụng lao động, doanh nghiệp phải đào tạo lao động từ một vài ngày đến 1 tháng trước khi đưa họ vào dây chuyền sản xuất. Các lao động mới được hướng dẫn bởi bộ phận chức năng, thường là bộ phận hành chính, tổ chức, nhân sự trong vòng một vài ngày đầu để nắm bắt các quy định, các quy tắc chung, các thao tác quy trình cơ bản trong hoạt động của doanh nghiệp. Sau đó, những lao động mới được đưa về các bộ phận sản xuất, nơi họ sẽ được phân công công việc cụ thể. Người phụ trách ở bộ phận nào sẽ hướng dẫn các yêu cầu thao tác kỹ thuật cụ thể ở mắt xích đó để lao động mới nắm được kỹ thuật. Doanh nghiệp theo dõi những lao động này trong vòng 1 - 2 tháng trước khi ký

hợp đồng tuyển dụng dài hạn. Ở các doanh nghiệp vừa và lớn, người ta chú ý chuyển giao các yêu cầu có tính chung nhất về hoạt động của doanh nghiệp quy định về an toàn lao động, quy định về đảm bảo vệ sinh nơi làm việc, quy trình thao tác, vận hành,... Các tiêu chuẩn làm việc tại doanh nghiệp được đưa ra tập huấn cho lao động mới tuyển dụng. Kỹ năng thao tác trên bộ phận sản phẩm cụ thể được hướng dẫn riêng và thường diễn ra ngay tại xưởng, hoặc tại khu vực làm việc.

“Sinh viên mới tốt nghiệp vào công ty làm việc cần trải qua một số buổi đào tạo ban đầu về kỷ luật lao động, về cách thức làm việc, về sơ bộ các công việc tại công ty... Sau đó, những người đã làm việc ở các bộ phận sẽ hướng dẫn lại cho những người được tuyển dụng mới về từng công việc mà họ sẽ đảm nhiệm, như an toàn lao động, qui trình sản xuất, những thao tác đối với công đoạn đảm nhiệm”.

(PVS doanh nghiệp lớn, trên 500 lao động, tỉnh Trà Vinh)

“Phải tổ chức lớp học vài ngày để [người lao động] nhận thức kỹ năng, chuyên môn của nhà máy, rồi sau đó vào nhà máy thì nhà máy mới đào tạo tại bộ phận đó nữa... Hướng dẫn xong thì cho nhân viên đó làm xem lại có đạt yêu cầu hay không. Trong quá trình thử việc, mình đánh giá lại những cái mà mình đã đào tạo theo quy định đó xem có đạt không”.

(PVS doanh nghiệp, 1.600 lao động, tỉnh Tiền Giang)

Tuy nhiên, những doanh nghiệp lớn có nhận xét khá khắt khe với chất lượng đào tạo của các trường.

“Chất lượng đào tạo của một số trường rất lạc hậu và hạn chế. Chất lượng đào tạo nghề trong rất nhiều trường không đáp ứng được yêu cầu của các doanh nghiệp. Chính vì thế, các doanh nghiệp cần phải tổ chức tự đào tạo”.

(PVS doanh nghiệp lớn, trên 500 lao động, tỉnh Trà Vinh).

Qua các cuộc phỏng vấn, chúng tôi rút ra nhận xét rằng những doanh nghiệp có môi trường làm việc cởi mở, và tin tưởng sẽ tạo động lực, thúc đẩy người lao động hợp tác trong lao động và tự học tập để nâng cao năng lực của bản thân. Môi trường làm việc cởi mở, tin tưởng lẫn nhau giúp gắn kết người lao động với doanh nghiệp và người lao động sẽ càng coi trọng mục tiêu tự đào tạo chính mình hơn. Chế độ phúc lợi của doanh nghiệp tốt giữ người lao động ở lại lâu dài với doanh nghiệp.

Những doanh nghiệp quy mô lớn không chỉ chú trọng công tác đào tạo lao động thời gian đầu tuyển dụng mà họ còn chú trọng tiếp tục đào tạo trong quá trình sử dụng lao động sau này.

Doanh nghiệp lớn thường chú ý thu hút các lao động có chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề cao. Đồng thời, chính những doanh nghiệp này sẽ chú trọng công tác đào tạo lại, và đào tạo thường xuyên hơn cho lao động của mình.

“Lao động phổ thông ở đây làm việc sau 6 tháng đều có tay nghề. Đây được coi là điểm chính nên nguồn lao động tại doanh nghiệp của mình giữ chân rất dễ. Các doanh nghiệp khác hầu hết đều tuyển dụng lao động phổ thông không được đào tạo chuyên sâu về tay nghề nên thường nghỉ để thay đổi công việc. [Để giữ chân họ] chủ yếu ở đây trả lương rất hậu hĩnh cho anh em, luôn quan tâm tới đời sống tinh thần và gia đình của người lao động. Luôn chăm sóc chỗ ăn ngủ, tạo điều kiện cho người lao động mua đất đai xây nhà. Có chế độ khen thưởng đầy đủ”.

(PVS doanh nghiệp vừa, 100 lao động, tỉnh Long An)

“Em nào thuộc khâu nào thì sẽ về bộ phận trực thuộc... Từng bộ phận cụ thể sẽ hướng dẫn. Hướng dẫn có thể từ 1-2 ngày để giao việc cho công nhân mới vào. Trong quá trình thử việc, mình đánh giá lại lao động theo những tiêu chuẩn đặt ra của công ty xem họ làm có đạt được hay không”.

(PVS doanh nghiệp lớn, 1.600 lao động, tỉnh Tiền Giang)

5. Bàn luận và kết luận

Hiện nay, đào tạo nghề thông qua hai con đường là đào tạo nghề tại doanh nghiệp và đào tạo nghề tại các trường nghề (trung cấp nghề và cao đẳng nghề). Mối liên kết giữa trường nghề và doanh nghiệp đã có, nhưng chủ yếu là các hợp đồng đào tạo ngắn trong vòng vài tháng để đào tạo nguồn đầu vào cho doanh nghiệp. Các trường nghề mặc dù có nhiều nỗ lực trong công tác tuyển sinh, liên kết với doanh nghiệp và tìm đầu ra cho học viên, song trường nghề tỏ ra hạn chế về khả năng đổi mới và cập nhật công nghệ, thiết bị máy móc và kỹ thuật mới khiến chất lượng đào tạo nghề có độ trễ nhất định so với yêu cầu của doanh nghiệp. Doanh nghiệp có nhiều lợi thế hơn trong việc nắm bắt kỹ thuật, đổi mới công nghệ, trang thiết bị tiên tiến cũng như tình hình thị trường lao động. Nếu có chính sách thúc đẩy liên kết doanh nghiệp và trường nghề, công tác đào tạo nguồn nhân lực có lẽ sẽ hiệu quả hơn hiện nay. Việc cổ phần hóa để kêu gọi đầu tư cho các trường nghề nên được xem xét. Bên cạnh đó, cần có biện pháp khuyến khích một số doanh nghiệp (hiện có các xưởng cơ khí, có hoạt động đào tạo nghề cho người lao động) mở rộng dịch vụ đào tạo nghề cho địa phương, cho vùng.

Tình trạng khó xin việc làm của lao động nghề khiến người học và gia đình của họ hoài nghi vào chất lượng và hiệu quả của việc đầu tư cho học nghề. Các gia đình ở Tây Nam Bộ đứng trước lựa chọn hoặc cho con nghỉ học sau trình độ trung học cơ sở hoặc cho con học đại học nhưng ra trường không làm đúng nghề. Khi nhu cầu của xã hội đối với các sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp ngày càng cao, càng đa dạng, doanh nghiệp sẽ luôn phải cải tiến sản phẩm, dịch vụ để cạnh tranh. Khi đó, họ càng cần những lao động có tay nghề và khả năng thích ứng nhanh. Nếu chương trình đào tạo của các trường nghề và trường đại học ở vùng Tây Nam Bộ chậm trễ hơn trong công tác đổi mới chất lượng đào tạo, chậm cải tiến công nghệ, và thiết bị thực hành, họ sẽ khó cho ra những “sản phẩm” đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

Tốc độ phát triển doanh nghiệp của vùng Tây Nam Bộ khá ổn định ở giai đoạn 2000-2015. Tuy nhiên, những dấu hiệu tỷ suất lợi nhuận giảm, khả năng thu hút lao động còn hạn chế đã cho thấy trong ngắn hạn chưa thể kỳ vọng gì nhiều vào vai trò của khu vực doanh nghiệp tham gia cải thiện chất lượng nguồn nhân lực. Trong dài hạn, cần có những biện pháp chính sách phù hợp để khuyến khích sự mở rộng, phát triển của các doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ trong vùng. Điều này gián tiếp góp phần đem lại lời giải cho việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực ở vùng Tây Nam Bộ.

Có một khoảng trống trong việc cải thiện tay nghề cho người lao động ngay cả sau khi họ được tuyển dụng vào doanh nghiệp. Các doanh nghiệp nhỏ không đặt ra yêu cầu đào tạo lại lao động sau khi tuyển dụng, cũng như trong quá trình sử dụng lao động. Trong khi phần đông các doanh nghiệp ở Tây Nam Bộ có quy mô nhỏ, và siêu nhỏ. Tuy nhiên, một vài điểm sáng trong vấn đề đào tạo nguồn nhân lực có thể tìm thấy ở một số doanh nghiệp lớn khi họ chú trọng đào tạo cho người lao động. Cách thức đào tạo của các doanh nghiệp lớn gợi mở những ý tưởng mới về đào tạo người lao động ngày nay không chỉ chú trọng tay nghề, kỹ thuật mà còn cần đến cả đào tạo các giá trị sống, lao động mới.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Kế hoạch và Đầu tư và Tổng cục Thống kê. 2014. Báo cáo Điều tra lao động - việc làm năm 2013. <http://www.mpi.gov.vn/Pages/tinbai.aspx?idTin=2924&idcm=37>
- Bộ Nội vụ và Quỹ Dân số Liên hợp quốc tại Việt Nam. 2015. Báo cáo Quốc gia về thanh niên Việt Nam.
- Brandt, Kasper John Rand, Smriti Sharma, Finn Tarp và Neda Trifković. 2016. Môi trường kinh doanh ở Việt Nam: Kết quả điều tra doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2015. Truy cập từ <https://www.wider.unu.edu/sites/default/files/SME2015-report-Vietnamese.pdf>
- Tổng cục Thống kê. 2016. *Doanh nghiệp Việt Nam 15 năm đầu thế kỷ (2000-2015)*. Nxb Thống kê.
- Tổng cục Thống kê. 2017. *Báo cáo Điều tra lao động - việc làm năm 2016*. Nxb Thống kê.
- VCCI (Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam). 2017. *Báo cáo thường niên doanh nghiệp Việt Nam 2016*. Nxb Thông tin và Truyền thông.