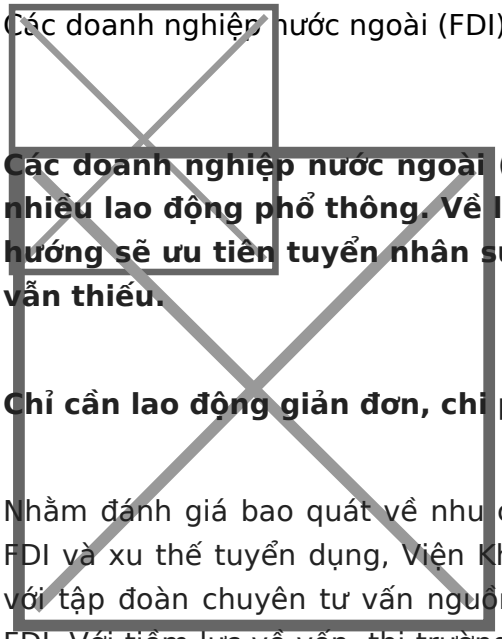
TẠP CHÍ ĐIỆN TỬ
THƯƠNG HIỆU & CÔNG LUẬN

Lao động Việt Nam còn yếu kỹ năng nghề

09:06 27/06/2014

Các doanh nghiệp nước ngoài (FDI) tại Việt Nam vẫn tiếp tục xu hướng thu



Các doanh nghiệp nước ngoài (FDI) tại Việt Nam vẫn tiếp tục xu hướng thu hút nhiều lao động phổ thông. Về lâu dài, khi đưa tiến bộ khoa học vào sản xuất, xu hướng sẽ ưu tiên tuyển nhân sự có tay nghề, nhưng điều này lao động Việt Nam vẫn thiếu.

Chỉ cần lao động giản đơn, chi phí thấp

Nhằm đánh giá bao quát về nhu cầu tuyển dụng nguồn nhân lực từ doanh nghiệp (DN) FDI và xu thế tuyển dụng, Viện Khoa học Lao động và Xã hội (KH-LĐ&XH) vừa phối hợp với tập đoàn chuyên tư vấn nguồn nhân lực quốc tế Manpower khảo sát ở hơn 100 DN FDI. Với tiềm lực về vốn, thị trường nên hơn nửa số DN được khảo sát khẳng định vẫn lớn mạnh, chỉ 5% thua lỗ. Theo các DN này, Việt Nam vẫn là điểm hấp dẫn đầu tư và trong thời gian tới sẽ hướng tới đầu tư vào công nghệ và sản xuất hiện đại nhưng vẫn tiếp tục sử dụng lao động giản đơn, chi phí thấp tại Việt Nam.

Lý giải điều này, đại diện Manpower cho rằng, khi suy giảm kinh tế, các đơn vị tranh thủ việc lao động khu vực tư nhân nghỉ việc để tuyển dụng. Điều này giúp họ tuyển chọn nhiều lao động có tay nghề và không phải mất công đào tạo. Bên cạnh đó, phần lớn nhà máy của DN FDI tại Việt Nam mang tính gia công nên cũng chỉ đòi hỏi phần việc giản đơn, không cần tay nghề cao, nguồn nhân lực lại tuyển dồi dào. Đơn cử như ở nhà máy của Canon, theo khảo sát tại các vị trí công nhân, có tới hơn 1.000 người đã tốt nghiệp đại học nhưng không tìm được việc làm nên chấp nhận làm công nhân.

Theo đánh giá từ các DN FDI, chất lượng đào tạo nghề của Việt Nam còn nhiều bất cập nên hầu hết họ đều phải tiến hành đào tạo lại. Trong đó, những kỹ năng mà lao động Việt Nam thiếu hụt nhất là hiểu biết về chất lượng, đúng giờ, tin cậy, làm việc theo nhóm, hiểu và tiếp cận thông tin; khả năng cải thiện nơi làm việc, kỹ năng vi tính. Đáng chú ý là những kỹ năng mềm được các nhà tuyển dụng đánh giá ngang với kỹ năng chuyên môn khi tuyển dụng. Hơn nữa, các ứng viên quản lý tầm trung của Việt Nam thiếu kỹ năng

quản lý về kinh tế, tài chính, khả năng bao quát và sự tin tưởng. Giám đốc điều hành của một DN Nhật Bản chia sẻ: Nhân viên nào xác định làm lâu dài cho công ty thường sẽ biết luân chuyển qua nhiều vị trí để biết các kỹ năng cần thiết của các khâu và hiểu văn hóa công ty, sau đó mới thăng tiến. Nhưng hầu hết lao động Việt Nam thường bỏ việc trước khi học hỏi các kỹ năng.

Chú trọng liên kết đào tạo

Ông Phạm Hồng Quân, Giám đốc hành chính nhân sự của Công ty Piaggio Việt Nam cho biết: “Bên cạnh chuyên môn, đơn vị chú trọng đến kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc theo nhóm, khả năng tự giải quyết vấn đề... Đây là điều kiện trong chính kỹ năng của Piaggio mà các ứng viên phải đáp ứng 60% mới được nhận. Qua tuyển dụng cho thấy, hầu hết các ứng viên mới tốt nghiệp ra trường còn yếu về các kỹ năng cần thiết. Nhìn chung, lao động Việt Nam chưa đáp ứng nhiều vị trí của các DN FDI do hạn chế về ngoại ngữ và tư duy sáng tạo, chủ động trong công việc”.

Thực tế thời gian qua, tại các khu công nghiệp nhiều DN chỉ tuyển chọn lao động phổ thông, sau đó tập huấn thời gian ngắn là có thể đưa vào làm việc. Lý do chủ yếu là công việc cũng chỉ đòi hỏi những thao tác đơn giản, chỉ cần sự chăm chỉ, chính xác. Đối với các vị trí kỹ thuật, thay vì tuyển dụng để đào tạo, các DN thường lôi kéo người của nhau.

Tổng cục Dạy nghề đánh giá rằng, có một thực tế là nguồn lao động dồi dào và các DN FDI vẫn tuyển dễ dàng nên họ vẫn chưa coi trọng liên kết trong đào tạo. “Tổng cục Dạy nghề cũng đã lập các chương trình mời các DN FDI tham gia cùng đào tạo nhưng ít đơn vị tham gia. Mỗi DN thường có chương trình tuyển nhân sự riêng và sau khi tuyển được người học sẽ có chương trình đào tạo theo công việc của DN”, đại diện Vụ Kỹ năng nghề (Tổng cục Dạy nghề) nhận xét.

Đại diện Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam cho rằng, việc liên kết giữa cơ sở đào tạo và các DN FDI là cần thiết để tăng chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng yêu cầu về đổi mới công nghệ, thiết bị. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH) cần sớm kiến nghị với Chính phủ có cơ chế ràng buộc về mặt pháp lý cũng như chính sách khuyến khích các doanh nghiệp FDI cùng tham gia đào tạo nhân lực.

Theo bà Nguyễn Lan Hương, Viện trường KH-LĐ&XH, từ khảo sát nhu cầu nguồn nhân lực của các DN FDI, đơn vị khuyến nghị việc phát triển kỹ năng nghề nên bắt đầu tổng quát từ mọi cấp độ giáo dục, từ cấp tiểu học cho đến cấp cao hơn, trong đó có huấn luyện kỹ năng mềm từ nhỏ. Các nhà hoạch định chính sách xây dựng mối quan hệ giữa các trường nghề và DN FDI, tạo điều kiện cho các giám đốc, kỹ sư, người lao động có kinh nghiệm từ các DN FDI tham gia chương trình đào tạo nghề, đào tạo theo nhu cầu thị trường. Bộ LĐ-TB&XH cùng các ngành liên quan xây dựng chính sách pháp luật để tăng cường sự phối hợp giữa DN FDI và các cơ sở dạy nghề.