

Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp

Nguyễn Vũ Minh Hương*

*ThS. Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội

Received: 3/11/2023; Accepted: 7/11/2023; Published: 13/11/2023

Abstract: To achieve the goal of development towards industrialization and modernization, human resources are considered a key factor, determining the success or failure of the entire process. However, the process of developing industrial zones takes place along with the continuous expansion in the number of businesses, causing the demand for quantity and quality of human resources in businesses to increase rapidly. But the ability to meet the demand for quality human resources for businesses still has many limitations, and the main reason is that workers in industrial zones come from agricultural and rural backgrounds, so it takes time for them to train, self-train and adapt. To achieve the goal of sustainable development of industrial zones, we need to focus on training in both quantity and quality, meeting the requirements of businesses in industrial zones is really necessary.

Keywords: Training, human resources, industrial zones

1. Đặt vấn đề

Dưới tác động của cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ tư và quá trình hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng với các nước trong khu vực và thế giới, yêu cầu đào tạo (ĐT) nguồn nhân lực (NNL) cho các khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất (KCX) ngày càng cao. Chiến lược phát triển (PT) kinh tế - xã hội được Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng thông qua đã nêu rõ một trong ba đột phá chiến lược PT là: “PT nhanh NNL, nhất là NNL chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân; gắn kết chặt chẽ PT NNL với PT và ứng dụng khoa học, công nghệ”. Những nội dung quan trọng, cơ bản về lĩnh vực này cũng tiếp tục được phân tích, đề cập trong nội dung Văn kiện Đại hội XII của Đảng. Định hướng đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và ĐT được coi là nền tảng cơ bản để nâng cao chất lượng NNL quốc gia, nhất là NNL phục vụ trong các KCN.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. ĐT và PT trong KCN

2.1.1. Nguồn nhân lực: NNL của xã hội bao gồm những người trong độ tuổi lao động (theo Bộ Luật Lao động) và ngoài độ tuổi lao động nhưng có khả năng hoặc sẽ tham gia lao động. Số lượng NNL phụ thuộc vào tỷ lệ tăng dân số tự nhiên và độ tuổi lao động; chất lượng NNL phụ thuộc vào sự nghiệp giáo dục ĐT và thể chất người lao động, yếu tố di truyền, nhu cầu sử dụng lao động ở địa phương. NNL là nguồn lực cơ bản của mỗi quốc gia, là tổng thể tiềm năng lao động của con người.

2.1.2. Đào tạo và phát triển NNL: ĐT và PT NNL là tạo ra tiềm năng của con người thông qua ĐT, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và ĐT lại, chăm sóc sức khỏe về thể lực và tinh thần, khai thác tối đa tiềm năng trong đó các hoạt động lao động thông qua việc tuyển, sử dụng, tạo điều kiện về môi trường làm việc, môi trường văn hóa, xã hội kích thích động cơ, thái độ làm việc của con người, để họ mang hết sức mình hoàn thành các nhiệm vụ được giao.

ĐT và PT được xem xét trên hai mặt chất và lượng. Ngoài ra PT NNL còn liên quan đến PT NNL theo một cơ cấu hợp lý nghĩa là nghĩa là phải có trình độ độ tuổi và giới tính hợp lý.

ĐT và PT về mặt số lượng, NNL của một quốc gia, vùng lãnh thổ, về mặt số lượng thể hiện ở quy mô dân số, cơ cấu về giới và độ tuổi. Theo đó, NNL được gọi là đông về số lượng khi quy mô dân số lớn, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động cao.

ĐT và PT NNL về mặt chất lượng, cơ cấu: PT NNL về mặt chất lượng là sự PT trên cả ba mặt: trí lực, thể lực và nhân cách, thẩm mỹ của người lao động.

ĐT và PT NNL ngoài việc phải PT đầy đủ về số lượng và chất lượng đòi hỏi phải PT lực lượng lao động theo một cơ cấu hợp lý phù hợp với đặc thù PT của nền kinh tế như: Trình độ người lao động như thế nào, độ tuổi có phù hợp không, giới tính như thế nào để đáp ứng công việc trong khu kinh tế.

2.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình ĐT

Dân số, giáo dục - ĐT: Như chúng ta đều biết bất kỳ một quá trình sản xuất xã hội nào cũng cần có 3

yếu tố: sức lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động; trong đó sức lao động là yếu tố chủ thể của quá trình sản xuất; nó không chỉ làm “sống lại” các yếu tố của quá trình sản xuất mà còn có khả năng sáng tạo ra các yếu tố của quá trình sản xuất. Điều đó chứng tỏ vai trò của NNL có ý nghĩa cực kỳ quan trọng. Trong các NNL sẵn có thì chất lượng NNL có ý nghĩa đặc biệt quan trọng

- Cơ sở vật chất kỹ thuật, tổ chức quản lý trong Khu kinh tế ảnh hưởng đến ĐT

Các khu kinh tế đã góp phần gia tăng khai thác NNL, giải quyết việc làm. Các khu kinh tế đã tạo thêm việc làm và thu nhập cho người lao động và góp phần chuyển đổi cơ cấu lao động. Ngoài số lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp các khu kinh tế cũng tạo ra việc làm gián tiếp đặc biệt trong lĩnh vực xây dựng, cung ứng vật liệu và dịch vụ.

- Thị trường sức lao động. Đây là một trong những đặc điểm làm thay đổi về chất và lượng việc ĐT gắn với trạng thái chuyển đổi nền kinh tế từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, hội nhập kinh tế quốc tế.

2.3. Vai trò của NNL đối với quá trình PT kinh tế - xã hội

NNL có một vai trò hết sức quan trọng đến sự thành công hay thất bại của mỗi một doanh nghiệp, mỗi địa phương và mỗi một quốc gia, nếu tạo điều kiện cho NNL thể hiện tốt vai trò tiên phong của mình thì hiệu quả kinh tế - xã hội sẽ không ngừng được nâng lên cả về chất và lượng, còn nếu một NNL kém chất lượng thì sẽ làm cho nền kinh tế PT chậm hoặc thậm chí kém PT và tụt hậu.

2.4. Thực trạng chất lượng NNL trong doanh nghiệp ở các KCN

Tính đến hết Quý IV năm 2022, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên là 56,12 triệu người, nữ chiếm 47,8 % (26,82 triệu người), trong đó số lao động trong độ tuổi lao động là 49,37 triệu người. Riêng tại các KCN, theo Báo cáo của Vụ Quản lý khu kinh tế, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, tính đến năm 2022 có 335 KCN đi vào hoạt động tạo việc làm cho gần 3,85 triệu lao động trực tiếp.

Theo số liệu Điều tra nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp năm 2022, đến 30/6/2022 cả nước có 48.769 doanh nghiệp trong KCN, KCX, khu công nghệ cao, chiếm 7,7 % số doanh nghiệp trên cả nước và thu hút khoảng 4.369.932 lao động (chiếm 29,86% tổng số lao động làm việc trong các doanh nghiệp cả nước). Như vậy, có thể thấy, so với doanh nghiệp chung trong cả nước,

tỷ lệ doanh nghiệp KCN, KCX, khu công nghệ cao chiếm 7,7% tổng số doanh nghiệp mà tỷ lệ lao động chiếm 29,86% tổng số.

Hiện nay, theo thống kê của Viện Khoa học Môi trường và Xã hội, nhiều ngành nghề trong các doanh nghiệp ở KCN như dệt - may, chế biến lương thực - thực phẩm, lắp ráp linh kiện điện tử... thường có xu hướng sử dụng lao động giản đơn, tay nghề thấp, chưa qua ĐT. Vì vậy, những dịch vụ ĐT nâng cao trình độ tay nghề cho NLĐ chưa xuất hiện trong các doanh nghiệp trong KCN thường đầu tư công nghệ trung bình nên không đòi hỏi tay nghề cao, không có sự phân biệt lớn về kỹ năng giữa công nhân lâu năm và công nhân mới vào nghề. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đánh giá lao động Việt Nam có ưu điểm như: Chất lượng và hiệu quả của giáo dục nghề nghiệp có bước chuyển biến tích cực; kỹ năng nghề nghiệp của người tốt nghiệp các cơ sở GDNN đã được nâng lên, ở nhiều nghề, kỹ năng nghề của lao động Việt Nam đã đạt chuẩn quốc tế; lao động qua ĐT nghề nghiệp tham gia vào hầu hết các lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân và đã đảm nhận được các vị trí, công việc phức tạp mà trước đây phải do chuyên gia nước ngoài thực hiện; trên 80% người học tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm ngay sau khi tốt nghiệp.

Tuy nhiên, nhân lực của nước ta cũng có những hạn chế là chất lượng, hiệu quả ĐT của nhiều cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu; Chưa gắn bó hữu cơ với nhu cầu nhân lực của từng ngành, lĩnh vực cụ thể và yêu cầu của đổi mới cơ cấu kinh tế - xã hội. Bên cạnh đó, việc chuẩn bị ĐT nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4 còn có những khó khăn và chưa triển khai được nhiều; mạng lưới cơ sở giáo dục nghề còn bất cập về phân bố giữa các vùng miền, ngành nghề, trình độ ĐT; quy mô nhỏ.

Như vậy, chúng ta chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động và hội nhập. Việc đuổi kịp yêu cầu về chất lượng NNL trong thực tiễn đang là một vấn đề. Số liệu của Tổng Cục thống kê cho thấy ngành Nông nghiệp, Lâm nghiệp có tỷ lệ lao động chưa qua ĐT là cao nhất trong các ngành chiếm 34,5% tổng số lao động của ngành. Một số ngành khác như Du lịch, Thủy sản cũng được chuyên gia này đưa ra số liệu thống kê cho thấy tình trạng lao động chưa qua ĐT hoặc có trình độ thấp còn chiếm tỷ lệ cao. Do vậy, Giáo dục nghề nghiệp cần phải đầu tư và có những biện pháp trọng tâm để đáp ứng nhu cầu ĐT lao động từ thực tế nói trên.

Đề cập các kỹ năng, nhóm kỹ năng nhà tuyển dụng quan tâm trong thời gian tới, đại dịch Covid-19 gây ra suy thoái kinh tế toàn cầu năm 2020 đã tạo ra một bức tranh không mấy triển vọng cho thị trường lao động toàn cầu trong thời gian tới. Số lượng việc làm mất đi sẽ vượt qua số lượng “việc làm của tương lai được tạo ra”. Đáng quan tâm, sự xuất hiện việc làm mới trong tương lai dự báo sẽ thiếu hụt về kỹ năng khi nhu cầu về kỹ năng do công việc thay đổi trong 5 năm. “40% doanh nghiệp được khảo sát cho biết họ sẽ giảm lực lượng lao động do tích hợp công nghệ, 94% các lãnh đạo doanh nghiệp báo cáo rằng họ mong đợi nhân viên có thêm các kỹ năng mới, tăng mạnh so với mức 65% vào năm 2018”- ông Dũng cho biết.

2.5. Giải pháp nâng cao chất lượng ĐT và PT NNL cho các KCN

Thứ nhất, giải pháp về tuyên truyền, nâng cao nhận thức. Để có được NNL chất lượng trước hết Ban quản lý các KCN và chế xuất phải chủ động, phối hợp với các cấp, các ngành, các đoàn thể, địa phương đẩy mạnh tuyên truyền, nâng cao nhận thức đối với việc ĐT và nâng cao chất lượng ĐT để có được, “đầu vào” có chất lượng và ổn định; Đẩy mạnh và đa dạng hóa các hình thức, biện pháp tuyên truyền, giáo dục đối với người lao động; chú trọng các hình thức tuyên truyền phù hợp với điều kiện sống và làm việc của người lao động trong các KCN.

Thứ hai, quy hoạch PT các KCN gắn với chiến lược ĐT, tạo sự hợp lý giữa cung - cầu lao động. Để đáp ứng nhân lực cho các doanh nghiệp nói chung và nhân lực cho các KCN nói riêng, cần nhanh chóng hoàn thành quy hoạch tổng thể các cơ sở ĐT, nhất là mạng lưới các cơ sở ĐT nghề, gắn liền với các KCN, KCX. Việc quy hoạch mạng lưới các cơ sở ĐT, dạy nghề tạo điều kiện để công tác ĐT, dạy nghề PT tập trung, bảo đảm cung ứng công nhân kỹ thuật lành nghề tại chỗ cho các doanh nghiệp; từng bước khắc phục tình trạng mất cân đối cung - cầu công nhân kỹ thuật hiện nay, giảm sức ép di chuyển lao động giữa các vùng, miền.

Thứ ba, giải pháp về cơ chế, chính sách. Xây dựng hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về PT nhân lực, việc làm, giáo dục, ĐT, chính sách tiền lương, khen thưởng, đãi ngộ; chính sách trọng dụng chuyên gia, kỹ sư, nhà thiết kế, phát minh, gọi chung là nhân tài, chính sách về môi trường, điều kiện, phương tiện làm việc; chính sách việc làm, thu nhập, bảo hiểm; chính sách cho các cơ sở ĐT, cơ quan khoa học. Cải cách chế độ tiền lương cho đội ngũ giáo viên, giảng viên, có chế độ ưu đãi cho người học. Đổi mới cách xây

dựng nền giáo dục, ĐT phục vụ nhu cầu xã hội, ĐT đến đâu sử dụng đến đó.

Thứ tư, giải pháp ĐT nguồn lao động cho các KCN. Xây dựng trường ĐT nghề mới ở các huyện có KCN nhưng chưa có trường dạy nghề, cụm các trường trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề. Triển khai thực hiện đề án quy hoạch mạng lưới cơ sở dạy nghề trên địa bàn đã được Thành phố phê duyệt; Đẩy mạnh hơn nữa công tác xã hội hoá ĐT nghề, huy động sự tham gia của mọi thành phần kinh tế trong ĐT nghề; Cần định hướng cho các trường mở rộng thêm các ngành nghề mới; mở rộng hình thức ĐT nghề; Khuyến khích nhân rộng mô hình Doanh nghiệp thành lập trung tâm ĐT tại chỗ, nhận sinh viên về ĐT và thực tập.

Thứ năm, giải pháp về nâng cao chất lượng người lao động trong các KCN. Tổ chức tốt công tác mạng lưới dịch vụ cung ứng lao động, giao dịch, tìm hiểu và giới thiệu việc làm. Thành phố xây dựng ngân hàng dữ liệu về cung và cầu sức lao động và cung cấp những thông tin cần thiết, kịp thời cho các quận, huyện, xã, phường và nhân dân về vấn đề này; Người lao động chủ động tiếp thu và trau dồi kiến thức một cách có hiệu quả, có chất lượng và nhận thức rõ ràng chỉ có tay nghề cao, kỷ luật lao động tốt thì mới có việc làm ổn định, thu nhập cao, đời sống được nâng lên; Doanh nghiệp có chiến lược, lộ trình bổ sung, thay thế nguồn lao động với những tiêu chí cụ thể, chủ động đề xuất, phối hợp kế hoạch ĐT NNL với Thành phố, cơ sở ĐT; thu hẹp khoảng cách giữa yêu cầu của doanh nghiệp và ĐT ở nhà trường.

3. Kết luận

Chìa khóa” để đạt được sự phát triển kinh tế bền vững lâu dài tại các KKT, KCN là dịch chuyển từ sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng thấp sang sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng cao, có tính sáng tạo, đáp ứng nhu cầu thị trường trong nước và tham gia xuất khẩu. Trong quá trình này, nguồn lao động được đào tạo bài bản, có chất lượng cao, kỷ luật tốt là yếu tố hết sức quan trọng, đóng vai trò quyết định.

Tài liệu tham khảo

1. Bùi Anh Tuấn, *Tạo việc làm cho người lao động qua vốn đầu tư nước ngoài trực tiếp vào Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân.
2. Cục Việc làm (2022), *Số liệu “Điều tra nhu cầu sử dụng lao động trong các loại hình doanh nghiệp năm 2022”*, Hà Nội.
3. Tổng cục Thống kê (2022), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam*, số 24, Quý IV/2022.
4. *Các KCN, khu kinh tế Việt Nam: PT vững mạnh năm 2019*,