

Trình độ nhân lực ở ĐBSCL còn kém & Một vài nguyên nhân

<http://diilam.com/>

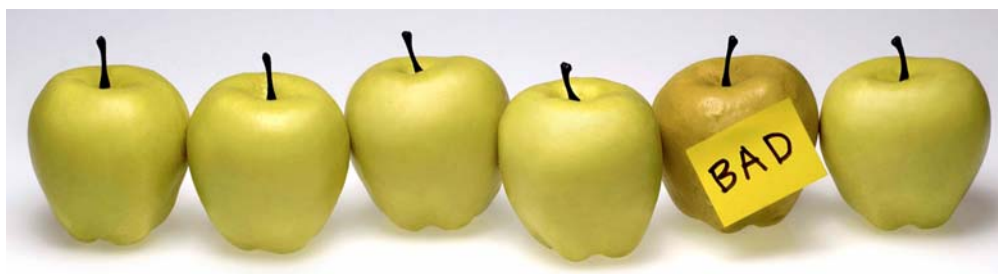
Trang mạng Việc làm ĐBSCL_Việt Nam

Với kinh nghiệm hơn 3 năm tiếp cận thị trường nhân sự ở Cần Thơ (Trung tâm ở ĐBSCL) trong vai trò của một người làm đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và tuyển dụng nhân sự, tôi kết luận được một vài nguyên nhân làm cho trình độ nhân lực ở Cần Thơ nói riêng và ĐBSCL nói chung còn kém với những điểm nổi bật như sau:

Thứ nhất, về phía người đi làm tại ĐBSCL còn có những điều hạn chế như sau:

(a) Phần lớn lao động trẻ chưa có đam mê và mục tiêu nghề nghiệp
Khi tiếp cận phỏng vấn và xét duyệt hồ sơ tìm việc của trên 500 ứng viên bao gồm sinh viên, người đã đi làm từ 2 - 5 năm kinh nghiệm, tôi đã thống kê chỉ có **1% người đi làm thực sự có đam mê** và mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng. Đa phần có những “mục tiêu” rất chung chung như: *Có việc làm ổn định, được làm đúng chuyên môn đào tạo, môi trường làm việc năng động...* Việc mất căn bản về định hướng mục tiêu nghề nghiệp là một nguyên nhân rất quan trọng làm trình độ nhân lực ở ĐBSCL còn thấp. Đa phần chỉ chấp nhận bản thân mình đi theo các chương trình đào tạo ở trường đại học, cao đẳng mà quên đi cái nguyên nhân quan trọng để vươn tới một tầm cao là phải **xuất phát từ chính mục tiêu và đam mê của bản thân.**

(b) Đa số an phận nên tinh thần học hỏi và va chạm thực tế còn rất kém
Do cái gốc là chưa xác định được mục tiêu nghề nghiệp, cộng với giao phó sự nghiệp của mình cho “môi trường” đào tạo và doanh nghiệp nên người đi làm không biết đâu là những **điều kiện cần trang bị để thành công trong tương lai.** Những điều này đã làm cho sự học hỏi, sự trải nghiệm của người đi làm, sinh viên ở ĐBSCL còn rất kém. Khó tìm được một nhóm, một câu lạc bộ (CLB) sinh viên hay người đi làm ở ĐBSCL cùng nhau sinh hoạt để phát triển kỹ năng như những CLB ở Tp HCM và Hà Nội đã làm.



(c) Kỹ năng viết, tranh luận và chia sẻ còn rất kém

Khi làm việc thì một trong những kỹ năng quan trọng để làm tốt công việc và thăng tiến đó là kỹ năng viết. Có thể nói, người đi làm ở ĐBSCL rất yếu các kỹ năng liên quan đến viết, giao tiếp và tranh luận bằng văn bản. Tôi có tham gia chia sẻ các kiến thức từ cơ bản đến chuyên môn trên các diễn đàn lớn, trên những nhóm facebook chuyên nghiệp. Một điều tôi nhận thấy là rất khó để tìm một bạn ở ĐBSCL có những bài viết, những nhận định và tranh luận có chất lượng khi tham gia sinh hoạt trên cộng đồng internet. Đa phần các diễn đàn ở ĐBSCL toàn sao chép các nội dung từ các báo mạng và nguồn từ những trang khác hoặc chia sẻ tài liệu học tập. Trên diễn đàn có thể có đến hàng chục ngàn bài nhưng tìm những đoạn trao đổi có chất lượng hình như là rất hiếm gặp.

Thứ hai, về phía doanh nghiệp vừa và nhỏ tại ĐBSCL còn có những điều hạn chế.

(a) Khâu tuyển dụng chưa chuyên nghiệp

Toàn ĐBSCL, theo thống kê từ www.diilam.com | **Mạng việc làm số 1 ĐBSCL** trong 9 tháng từ 8/2012 đến 4/2013 thì chỉ có chưa tới 300 doanh nghiệp ở ĐBSCL tuyển dụng online với một quy trình tuyển dụng chuyên nghiệp. Đa phần các doanh nghiệp chỉ mới tiếp cận ở mức độ đăng tin online, yêu cầu hồ sơ còn đơn giản. Trong đó, có rất ít doanh nghiệp có mẫu CV chuyên nghiệp riêng mà chỉ sử dụng các mẫu hồ sơ “**mua ở nhà sách**” vốn đã rất lạc hậu và không thể hiện được năng lực của ứng viên. Từ việc “tuyển dụng lạc hậu” so với các vùng khác đã ảnh hưởng khá lớn đến động lực học hỏi từ người đi làm, ảnh hưởng đến sự thay đổi nhận thức của người đi làm. Có thể thấy ngay sự khác biệt về yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp vừa và nhỏ tại ĐBSCL và các doanh nghiệp ở Tp HCM, Hà Nội.

(b) Chính sách nhân sự và đào tạo còn kém

Khi hòa nhập vào môi trường làm việc, có rất ít các doanh nghiệp có một quy trình đào tạo và chính sách nhân sự rõ ràng. Điều này đã làm cho người đi làm không thể nâng cao các kỹ năng, khó hòa nhập vào môi trường mới, giảm động lực khi làm việc, học tập cũng như quan tâm đến vấn đề nâng cao năng lực cá nhân. Điềm qua một số doanh nghiệp ở Cần Thơ có những chính sách nhân sự tốt như: **Công ty Cổ phần Dược Hậu Giang**(www.dhgpharma.com.vn), một doanh nghiệp lớn với chính sách nhân sự, đào tạo bài bản và chuyên nghiệp cộng thêm áp dụng thể cân bằng điểm BSC trong đó “Đào tạo nhân lực nội bộ” được đưa vào tiêu chí đánh giá. Về doanh nghiệp vừa và nhỏ: **Công ty Tài Phát** (www.taiphat.com) là một điển hình về các chính sách truyền thông nội bộ, đào tạo nội bộ và một quy trình chuyên nghiệp cho những nhân viên mới hòa nhập và nâng cao kỹ năng.



(c) Tư duy điều hành mang tính chất gia đình, cục bộ

Có thể nói, về đặc thù các DN tại ĐBSCL có những nét chính như sau: (1) Đa phần các doanh nghiệp vừa và nhỏ có tư duy gia đình; (2) Các doanh nghiệp lớn cũng có nhưng đa phần là chi nhánh, văn phòng đại diện, sản xuất và các doanh nghiệp nhà nước tại ĐBSCL; (3) Có một số doanh nghiệp sản xuất lớn ở mảng thủy sản, nông nghiệp,... nhưng tư duy vẫn còn rất gia đình, rất chưa chuyên nghiệp nên những chính

sách nhân sự, cơ hội thăng tiến cho người đi làm ở ĐBSCL còn rất hạn chế. Điều đó đã làm cho sự năng động của nhân sự ĐBSCL thấp hơn các thành phố lớn khác.

Từ những thực trạng trên, việc **chảy máu chất xám** ra khỏi ĐBSCL, khi mà những người giỏi, có mục tiêu, có đam mê, có năng lực đã chọn một môi trường chuyên nghiệp hơn là ở Tp HCM, Bình Dương, Đồng Nai và Bà Rịa Vũng Tàu để dần thân, học hỏi và thăng tiến.

Thứ ba, về các doanh nghiệp hoạt động về đào tạo kỹ năng mềm
Từ những thực trạng về người đi làm, về doanh nghiệp đã ảnh hưởng rất lớn đến các công ty đào tạo muốn hoạt động ở ĐBSCL mà đặc biệt là các công ty đào tạo về kỹ năng mềm. Từ đầu năm 2010 thì ở Cần Thơ mới bắt đầu hình thành một công ty đào tạo về Kỹ năng mềm đầu tiên là MDTC. Tính đến nay, đã có 5 công ty đào tạo các kỹ năng mềm, kỹ năng nghề nghiệp được hình thành nhưng tất cả chỉ tồn tại được hơn 1 năm đã phải đi vào trạng thái “**tạm ngưng hoạt động**”. Đến thời điểm hiện tại, thành công nhất chỉ còn Công ty Đào tạo và Tư vấn Thành Công (Success Training) với các khóa học kết hợp các chuyên gia ở Tp HCM với chiến lược hành động rất hiệu quả, có tầm nhìn xa. Success Training cũng còn nhiều khó khăn và đang có từng bước hiệu quả tiếp cận sâu hơn vào thị trường đào tạo kỹ năng ở ĐBSCL vốn rất khó khai thác hiệu quả.

Tóm lại, (1) việc các cá nhân người đi làm thiếu định hướng về nghề nghiệp; **(2)** Các doanh nghiệp “chậm thay đổi” để áp dụng một quy trình tuyển dụng, chính sách nhân sự bền vững và đã hình thành nên **(3)** một môi trường rất khó cho các công ty đào tạo kỹ năng và định hướng nghề nghiệp phát triển đã làm cho trình độ nhân lực ở ĐBSCL vốn đã thấp hơn so với mặt bằng cả nước nay sẽ còn nhiều rất khó để vực dậy trong tình hình chung về kinh tế đất nước khó khăn như hiện tại.

Nguyễn Quan Thái

Founder Dii- Corporation (www.diico.vn)

Founder www.diilam.com