

# NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM

## TỪ GÓC NHÌN CỦA DOANH NGHIỆP<sup>1</sup>

TS. Phạm Trương Hoàng<sup>2</sup>

Đại học Kinh tế Quốc dân

Th.s Nguyễn Thị Xuân Thúy<sup>3</sup>

Diễn đàn Phát triển Việt Nam (VDF)

*Nguồn nhân lực công nghiệp đóng vai trò then chốt trong phát triển công nghiệp của các nước. Với một nền kinh tế đang thoát ra khỏi nhóm các nước nghèo, tham gia vào nhóm các nước có thu nhập trung bình và đối mặt với những thách thức duy trì tăng trưởng và phát triển dài hạn như Việt Nam, chất lượng nguồn nhân lực và hệ thống đào tạo nhân lực công nghiệp là yếu tố được quan tâm hàng đầu. Bài viết này, dựa trên kết quả điều tra 76 doanh nghiệp sản xuất trong lĩnh vực điện-điện tử và cơ khí tại Việt Nam thuộc các thành phần kinh tế và quy mô doanh nghiệp khác nhau, đánh giá và đưa ra những vấn đề đặt ra với đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật tại Việt Nam mà nổi cộm là chất lượng đào tạo, nội dung ngành nghề đào tạo và quan hệ giữa nhà đào tạo và nhà tuyển dụng trong.*

### 1. Nguồn nhân lực cho phát triển công nghiệp và yêu cầu đặt ra với Việt Nam

Với dân số trên 85 triệu dân và chủ yếu là dân số trẻ, Việt Nam có tiềm năng lớn về nguồn nhân lực công nghiệp. Nguồn nhân lực dồi dào, chi phí thấp đã là một trong những yếu tố thuận lợi cho việc thu hút vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI), phát triển công nghiệp của Việt Nam và đóng góp lớn vào quá trình phát triển mạnh mẽ và ổn định của đất nước trong suốt 20 năm qua.

Tuy vậy, với thu nhập bình quân đầu người trên 1000 USD, bước vào ngưỡng của các nước đang phát triển ở mức độ trung bình, Việt Nam đang dần phải đối mặt với những thách thức lớn trong việc duy trì tốc độ phát triển trong giai đoạn tiếp theo. Ngay trước mắt là "bẫy thu nhập trung bình" (Ohno, 2005) khi mà Việt Nam không đủ năng lực tích lũy tri thức và kỹ thuật bứt phá khỏi vị trí của những nước tập trung vào công nghiệp lắp ráp với giá trị gia tăng thấp. Một trong những

động lực cơ bản giúp Việt Nam tiếp tục phát triển không có gì khác chính là nguồn lao động có kỹ thuật, kỹ năng cao và từng bước có khả năng nghiên cứu phát triển (Ninh & Hoàng, 2008).

Giai đoạn mới của phát triển công nghiệp đặt ra những đòi hỏi cao hơn về kỹ năng và kỹ thuật. Trong khi phát triển giáo dục phổ thông của Việt Nam đạt được nhiều thành tựu, đóng góp vào thành công của Việt Nam trong những năm qua thì giáo dục kỹ năng nghề đang đứng trước những thách thức mới.

### 2. Khái quát về đào tạo kỹ thuật và dạy nghề (TVET) ở Việt Nam

Hệ thống TVET của Việt Nam bao gồm các trường đại học chuyên ngành kỹ thuật, công nghiệp, các trường cao đẳng công nghiệp, các trường cao đẳng nghề, và các trung tâm dịch vụ việc làm có mở các lớp đào tạo nghề. Theo Luật Giáo dục sửa đổi năm 2005 và Luật Dạy nghề ban hành năm 2006, các cơ sở này cung cấp các khóa đào tạo ở ba trình độ, cao đẳng, trung cấp và sơ cấp, bao quát nhiều chuyên ngành, nhưng hiện

nay chủ yếu tập trung vào các chuyên ngành thông dụng, như điện, máy móc, cơ khí, xây dựng và may mặc. Theo số liệu từ Tổng cục Thống kê (GSO, 2009), tính đến tháng 6 năm 2009, hệ thống TVET của Việt Nam có tổng cộng 1.083 cơ sở dạy nghề và các trung tâm đào tạo nghề.

Những năm gần đây chính phủ Việt Nam đã chú ý nhiều hơn đến việc tăng cường hệ thống TVET nhằm đáp ứng nhu cầu về lao động công nghiệp đang tăng lên do tốc độ công nghiệp hóa cao. Tuy vậy còn rất nhiều thách thức để TVET có thể đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp cả về số lượng và chất lượng. Một nghiên cứu của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2005) cho thấy kỹ năng của lao động mới ra trường không đáp ứng được nhu cầu của công việc. Phân tích đó cũng cho thấy nhu cầu đào tạo lực lượng lao động có khả năng tự mình quản lý và cải tiến hoạt động sản xuất, chứ không phải chỉ đơn giản biết làm những gì đã được chỉ định sẵn.

Quá trình công nghiệp hóa tại Việt Nam đang cần được đẩy nhanh và đòi hỏi tối đa

**Bảng 1: Các giai đoạn phát triển kinh tế và kỹ thuật tại các nước đang phát triển và yêu cầu về giáo dục và đào tạo**

| Giai đoạn                                              | Nước (thời gian)                                                      | Đặc điểm                                                                                                   | Yêu cầu về nguồn nhân lực                                                                                                                                                   | Các trọng tâm của giáo dục và đào tạo                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Giai đoạn 1<br/>(Lắp ráp thuần túy)</i>             | Việt Nam, Campuchia                                                   | Thu nhập thấp, phụ thuộc vào FDI, xây dựng những cơ sở hạ tầng cơ bản                                      | Học phương pháp sản xuất công nghiệp (từ những ngành nghề có kỹ thuật thấp và trung bình), lao động được đào tạo cơ bản cung cấp cho các doanh nghiệp FDI và nội địa        | Phát triển hệ thống phổ cập giáo dục phổ thông, tăng cường tỷ lệ người được đào tạo đại học, chuyển dần trọng tâm ưu tiên từ giáo dục phổ thông sang giáo dục đại học và dạy nghề                                                                              |
| <i>Giai đoạn 2<br/>(Lắp ráp và sản xuất linh kiện)</i> | Thái Lan, Ma-lai-xia, Trung Quốc, Ấn Độ, Việt Nam (bắt đầu)           | Thu nhập trung bình, các công ty FDI phát triển, mở rộng sản xuất và sáp nhập với các doanh nghiệp nội địa | Thẩm thấu công nghệ từ các doanh nghiệp FDI, kỹ năng tốt ở mức vận hành phân xưởng tại các công ty đa quốc gia, tham gia vào mạng lưới sản xuất của các công ty đa quốc gia | Hệ thống giáo dục phổ thông phổ cập, ổn định và hiệu quả, tăng cường hệ thống đào tạo dạy nghề và đại học đáp ứng những đòi hỏi của FDI                                                                                                                        |
| <i>Giai đoạn 3<br/>(Sản xuất và cải tiến)</i>          | Hàn Quốc, Đài Loan, Trung Quốc (một số lĩnh vực)                      | Nước có thu nhập tương trung bình cao, có năng lực tự cải tiến sản phẩm và công nghệ                       | Hiểu rõ công nghệ và kỹ năng (bao gồm cả kỹ thuật và kinh doanh) thu nhận từ các nước phát triển và có khả năng cải tiến kỹ thuật đó                                        | Các viện nghiên cứu và phát triển (R&D) cho nhiều lĩnh vực công nghệ khác nhau, đầu tư mạnh vào đào tạo sau đại học và đổi mới một số lĩnh vực ưu tiên, phát triển giáo dục đại học theo hướng đẳng cấp quốc tế, phát triển hệ thống đào tạo dạy nghề hiệu quả |
| <i>Giai đoạn 4<br/>(Đổi mới / sáng tạo)</i>            | Nhật Bản, Hàn Quốc (một số lĩnh vực), Mỹ, các nước phát triển châu Âu | Thu nhập cao, dẫn đầu trong đổi mới và phát triển công nghệ                                                | Năng lực sáng tạo, đổi mới và nghiên cứu – phát triển, năng lực khởi nghiệp                                                                                                 | Các viện nghiên cứu – phát triển trong những lĩnh vực công nghệ hàng đầu, đầu tư mạnh vào đào tạo sau đại học và đổi mới, nâng cao hệ thống giáo dục theo hướng thúc đẩy năng lực sáng tạo                                                                     |

Nguồn: Ninh & Hoàng (2008) (Phát triển từ Ohno (2005), Hoàng (2007))

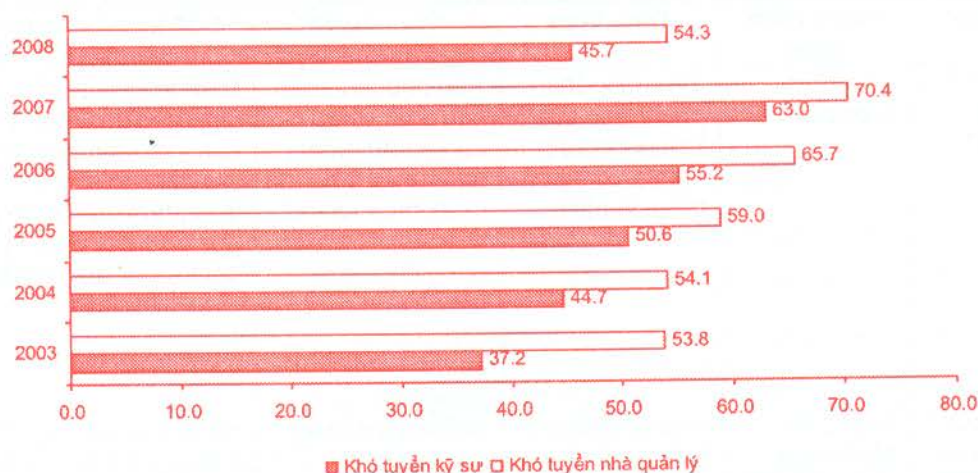
hóa hiệu quả của dòng vốn FDI bằng cách nâng cao kỹ năng của lao động đang ngày càng lớn. Tuy vậy, một điều tra của Tổ chức Xúc tiến Thương mại Nhật Bản (JETRO) về hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp Nhật Bản tại Châu Á nói chung và Việt Nam nói riêng cho thấy ngày càng có nhiều doanh nghiệp Nhật

Bản ở Việt Nam gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhà quản lý và kỹ sư trong giai đoạn 2003– 2008 (Hình 1). Mặc dù tình trạng trên có vẻ như bước đầu được cải thiện vào năm 2008 nhưng vẫn còn là vấn đề lớn tại Việt Nam.

Trong khi nhận thức được vấn đề là cần phát triển hệ

thống đào tạo TVET của Việt Nam đáp ứng được yêu cầu của xã hội, đặc biệt là của các nhà tuyển dụng thì một câu hỏi đặt ra là những yêu cầu đó cụ thể là gì và hệ thống đào tạo của Việt Nam cần phải làm gì? Đây là vấn đề cụ thể mà các nghiên cứu trước đây chưa giải đáp được.

Hình 1: Những vấn đề về lao động và tuyển dụng ở Việt Nam, 2003-2008



Nguồn: JETRO, *Japanese affiliated manufacturers in Asia* (các năm).

### 3. Nguồn nhân lực công nghiệp từ góc nhìn của doanh nghiệp: Kết quả nghiên cứu

#### 3.1. Mô tả điều tra

Để xác định chi tiết yêu cầu của xã hội về lao động được đào tạo từ hệ thống TVET của Việt Nam, nhóm nghiên cứu thực hiện một cuộc khảo sát tại 76 doanh nghiệp trong đó có 27 doanh nghiệp Nhật Bản, 35 doanh nghiệp Việt Nam, 14 doanh nghiệp khác (có vốn đầu tư từ Hàn Quốc, Đài Loan và các nước khác). Đây là các doanh nghiệp trong ngành điện – điện tử, cơ khí (bao gồm cả ô tô – xe máy)<sup>4</sup> nằm tại khu vực Hà Nội và lân cận<sup>5</sup>. Khảo sát được thực hiện từ tháng 12/2008 đến tháng 2/2009. Ngoài việc gửi bảng hỏi tới tổng giám đốc hoặc giám đốc nhân sự, nhóm nghiên cứu cũng tiến hành phỏng vấn trực tiếp các doanh nghiệp.

Các nội dung được nghiên cứu bao gồm (i) chất lượng lao động mới tốt nghiệp, (ii) thời gian đào tạo sau tuyển dụng, (iii) chất lượng các cơ sở TVET, (iv) nhu cầu kỹ năng của các doanh nghiệp, và (v) gợi ý của các doanh nghiệp về vai trò của TVET và doanh nghiệp trong đào tạo nghề.

Trong 76 doanh nghiệp điều

tra có 24 doanh nghiệp điện, điện tử, 14 doanh nghiệp ô tô xe máy, 36 doanh nghiệp thuộc lĩnh vực cơ khí khác, và số còn lại thuộc các ngành khác (thương mại, dịch vụ). Xét về quốc tịch, hình thức sở hữu và quy mô lao động của doanh nghiệp, không có sự chênh lệch quá lớn giữa các nhóm mẫu. Về quốc tịch, doanh nghiệp Việt Nam chiếm 48,7%, doanh nghiệp Nhật Bản chiếm 31,6%, còn lại là doanh nghiệp nước ngoài khác (Đài Loan, Hàn Quốc, Trung Quốc...). Về hình thức sở hữu, doanh nghiệp 100% vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài chiếm 39,5%, tiếp đến là doanh nghiệp cổ phần chiếm 31,5%, doanh nghiệp liên doanh chiếm 14,5%, doanh nghiệp tư nhân Việt Nam chiếm 10,5%, còn lại là doanh nghiệp nhà nước. Xét về quy mô lao động, SME chiếm 48,6%, phần còn lại là các doanh nghiệp lớn có từ 300 lao động trở lên.

#### 3.2. Những kết quả chủ yếu

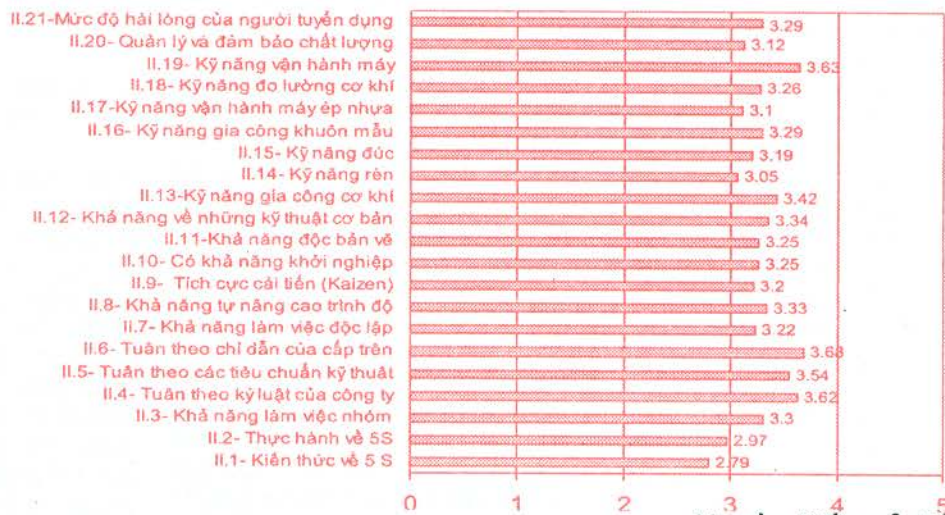
##### Chất lượng lao động tốt nghiệp từ TVET

Để đi sâu vào các yêu cầu cụ thể về chất lượng lao động được đào tạo, điều tra tập trung vào hai nhóm kỹ năng chính là kỹ năng cứng (kỹ

năng kỹ thuật: như đúc, rèn, gia công kim loại...) và kỹ năng mềm (kỹ năng chung: như 5S, kaizen, làm việc nhóm...).

Nhìn chung, các doanh nghiệp không đánh giá cao kỹ năng của các lao động mới tốt nghiệp, đặc biệt là kỹ năng cứng. Trong nhóm kỹ năng mềm, 5S là kỹ năng doanh nghiệp đánh giá thấp nhất (dưới 3 điểm), có thể vì những kỹ năng này đã không được đào tạo tại trường. Ngoài ra, kỹ năng hoạt động theo nhóm, kaizen và tinh thần khởi nghiệp cũng không được doanh nghiệp đánh giá cao, trung bình khoảng 3 điểm. Về ý thức kỷ luật, các doanh nghiệp đều cho rằng lao động mới tốt nghiệp tuân theo kỷ luật lao động, nhưng thụ động và ý thức tự lập kém. Trong nhóm kỹ năng kỹ thuật, đúc, rèn, và làm khuôn mẫu là những kỹ năng doanh nghiệp đánh giá thấp nhất. Đây là nhóm kỹ năng cơ bản trong công nghiệp chế tạo, có tính quyết định đối với chất lượng sản phẩm nên có lẽ doanh nghiệp đánh giá khắt khe hơn so với các kỹ năng khác (đọc lường điện tử, vận hành thiết bị... trung bình khoảng 3 điểm).

Hình 2: Đánh giá về chất lượng lao động sau khi ra trường



Nguồn: Kết quả điều tra

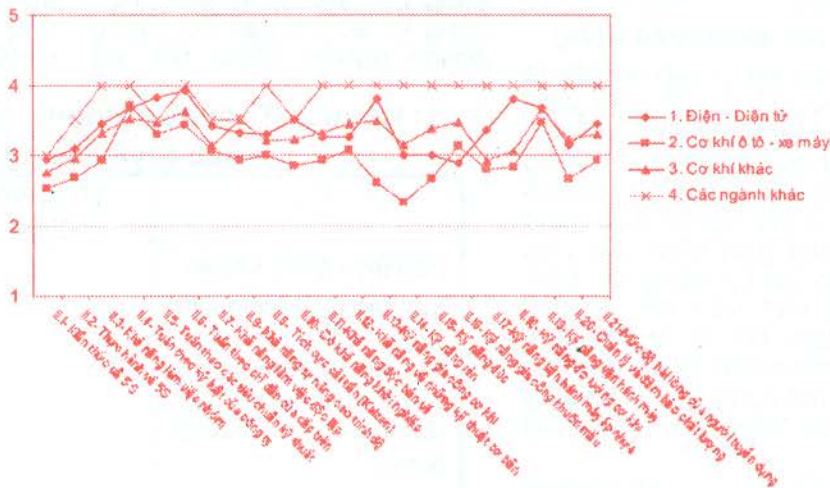
Xét theo ngành nghề, các công ty trong ngành ô tô, xe máy đánh giá chất lượng lao động thấp hơn so với các ngành cơ khí khác. Có một thực tế là trong các ngành cơ khí, ngành sản xuất ô tô xe máy, đặc biệt là sản xuất ô tô là ngành đòi hỏi trình độ kỹ thuật và kỹ năng cao hơn so với các ngành khác. Sự chênh lệch giữa các ngành khi đánh giá các trình độ lao động cho thấy lao động kỹ thuật tại Việt

Nam mới chỉ đáp ứng được yêu cầu của những ngành có mức độ đòi hỏi trung bình. Đó là chưa kể các doanh nghiệp FDI sản xuất tại Việt Nam mới chỉ lựa chọn những công đoạn sản xuất đòi hỏi kỹ thuật trung bình. Những công đoạn sản xuất đòi hỏi kỹ thuật cao hơn vẫn đang được thực hiện tại các nước khác.

Xét trên khía cạnh sở hữu của các doanh nghiệp, một giả thiết thường được đưa ra là

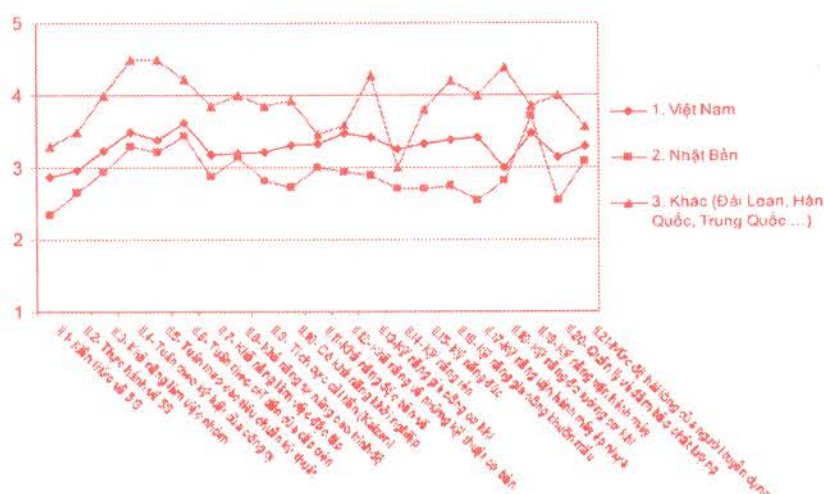
doanh nghiệp FDI đòi hỏi trình độ kỹ năng cao hơn nên sẽ có đánh giá khắt khe hơn doanh nghiệp trong nước. Nhưng kết quả điều tra cho kết quả ngược lại, các doanh nghiệp tư nhân Việt Nam cũng có những đòi hỏi khá khắt khe với lao động (Hình 2). Mặc dù so với các doanh nghiệp Nhật Bản, doanh nghiệp Việt Nam có vẻ “dễ tính” hơn nhưng so với các doanh nghiệp nước ngoài khác (như Đài Loan, Hàn Quốc,

Hình 3: Đánh giá về chất lượng lao động sau khi ra trường phân theo ngành



Nguồn: Kết quả điều tra

Hình 4: Đánh giá về chất lượng lao động sau khi ra trường phân theo loại hình doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả điều tra

Trung Quốc), các doanh nghiệp Việt Nam đánh giá chất lượng lao động thấp hơn rõ rệt.

Một lý do giải thích cho thực tế này là các doanh nghiệp tư nhân thường không tiến hành đào tạo sau tuyển dụng tại doanh nghiệp. Họ thường có xu hướng kỳ vọng lao động sau khi tốt nghiệp phải làm việc được ngay. Trong khi hầu hết các doanh nghiệp FDI đều có chương trình đào tạo sau tuyển dụng nên họ dễ dàng chấp nhận những điểm yếu của lao động mới tốt nghiệp hơn. Tuy nhiên, nhận định này có lẽ chỉ đúng với doanh nghiệp FDI không phải của Nhật Bản.

#### Đào tạo sau tuyển dụng

Đào tạo tại doanh nghiệp là một hoạt động khá phổ biến tại các doanh nghiệp. Tuy vậy, một kết quả đáng chú ý trong điều tra là hầu hết doanh nghiệp ở các ngành đều dành nhiều thời gian nhất cho việc đào tạo lại kỹ năng cơ bản. Đây là một vấn đề rất cần quan tâm bởi lẽ không đâu khác, chính các cơ sở đào tạo mới là nơi cung cấp những kỹ năng cơ bản cho người lao động.

Các kỹ năng về 5S, kaizen và tác phong làm việc chiếm vị trí quan trọng thứ hai trong đào

tạo tại doanh nghiệp. Các kỹ năng vận hành thiết bị mới mất ít thời gian hơn cả. Riêng ngành ô tô-xe máy dành thời gian đào tạo vận hành thiết bị mới nhiều hơn đào tạo kỹ năng mềm. Điều này cho thấy với những ngành phức tạp và mới phát triển tại Việt Nam việc giới thiệu các công nghệ cũng như đào tạo lực lượng lao động là một yêu cầu đối với hệ thống TVET.

Xét theo quốc tịch, doanh nghiệp Nhật Bản dành nhiều thời gian nhất cho việc đào tạo. Thời gian đào tạo nói chung của các doanh nghiệp Nhật Bản, ở tất cả các nội dung đào tạo đều nhiều hơn đáng kể so với các đối tượng doanh nghiệp khác. Đối với

các doanh nghiệp Nhật Bản, thời gian đào tạo kỹ năng cơ bản là nhiều nhất. Tiếp đến là thời gian đào tạo tác phong làm việc, 5S, kaizen, và cuối cùng là đào tạo vận hành máy móc thiết bị mới. Ngoài Nhật Bản, các doanh nghiệp FDI khác không thực hiện đào tạo tại doanh nghiệp nhiều hơn các doanh nghiệp Việt Nam. Doanh nghiệp 100% vốn nước ngoài cũng dành nhiều thời gian hơn cho việc đào tạo tác phong làm việc so với các loại hình doanh nghiệp khác.

Xét theo quy mô doanh nghiệp, điều đáng chú ý là hầu hết các doanh nghiệp SME trong nước không thực hiện đào tạo sau tuyển dụng. Đây chính là lý do họ đòi hỏi lao

Bảng 2: Thời gian doanh nghiệp đào tạo sau tuyển dụng

|                               | Số doanh nghiệp | Thời gian trung bình (tuần) |
|-------------------------------|-----------------|-----------------------------|
| Đào tạo về 5S, kaizen         | 27              | 5.52                        |
| Đào tạo tác phong làm việc    | 35              | 6.4                         |
| Đào tạo kỹ năng cơ bản        | 37              | 11.92                       |
| Đào tạo vận hành thiết bị mới | 33              | 4.44                        |
| Đào tạo khác                  | 7               | 5.17                        |

Nguồn: Kết quả điều tra

động mới tốt nghiệp phải có nhiều kỹ năng và có thể làm việc được ngay và đánh giá khá khế hơn so với doanh nghiệp thực hiện đào tạo sau tuyển dụng.

### **Đánh giá hoạt động tổ chức đào tạo tại các cơ sở đào tạo TVET**

Ba khía cạnh quan tâm trong nội dung đánh giá của các doanh nghiệp về việc tổ chức đào tạo tại các cơ sở TVET là những điều kiện đào tạo thực tế tại các cơ sở TVET (bao gồm cơ sở vật chất kỹ thuật, chương trình đào tạo, giảng viên, đào tạo thực hành, thực tập), quá trình tổ chức đào tạo (quản lý, quảng bá) và một phần không kém quan trọng là các hoạt động phối hợp với các doanh nghiệp trong quá trình đào tạo.

Kết quả điều tra (Hình 5) cho thấy các doanh nghiệp đánh giá khá cao cơ sở vật chất, chương trình đào tạo và giảng viên của các cơ sở đào tạo mà họ biết hoặc đã đến tham quan. Tuy nhiên, doanh nghiệp cũng cho rằng liên kết giữa các trường với doanh nghiệp chưa thực sự tốt, ví dụ như các trường ít khi liên hệ doanh nghiệp để tìm hiểu về nhu cầu đào tạo của doanh nghiệp, ít tìm hiểu về chất lượng lao động đang làm việc tại doanh nghiệp tốt nghiệp từ trường đó ra... Điều tra lần này chỉ ra rằng dường như những

điểm yếu về cơ sở vật chất kỹ thuật và những điều kiện đào tạo khác của hệ thống TVET đã từng bước được khắc phục nhiều trong những năm trở lại đây, nhất là tại các cơ sở đào tạo lớn và uy tín. Tuy vậy, việc tổ chức quản lý quá trình đào tạo, đặc biệt là việc phối hợp với các doanh nghiệp nhằm đào tạo phù hợp với nhu cầu của nhà tuyển dụng vẫn còn là một điểm yếu của hệ thống TVET. Cần lưu ý là kết quả điều tra không phản ánh tổng thể chung tất cả các cơ sở đào tạo TVET. Người trả lời chỉ đánh giá các cơ sở mà họ biết. Trên thực tế, các doanh nghiệp thường chỉ biết tới những cơ sở đào tạo lớn có uy tín. Do vậy những đánh giá trên chỉ tập trung cho các cơ sở TVET lớn và uy tín ở khu vực Hà Nội và lân cận.

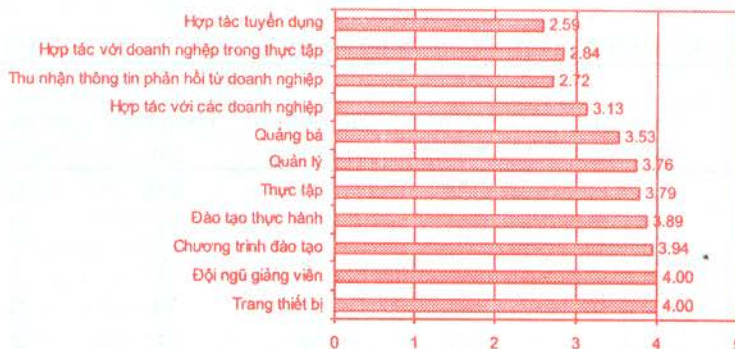
Một kết quả khá thú vị là chính các doanh nghiệp Việt Nam, trong khi đánh giá cao năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo TVET (cao hơn so với các doanh nghiệp nước ngoài) lại đánh giá thấp hơn việc liên kết của các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp (Hình 3). Điều này gợi ý cho các doanh nghiệp TVET có những quan tâm nhiều hơn nữa tới việc hợp tác với chính các doanh nghiệp trong nước vì đây cũng chính là nơi yêu cầu lực lượng lớn và không kém phần quan trọng.

### **Nhu cầu đào tạo với các ngành sản xuất công nghiệp chế tạo**

Nhìn chung, việc dự báo nhu cầu lao động cũng như những kỹ năng cần thiết không dễ dàng bởi ngoài kế hoạch sản xuất, còn nhiều yếu tố không dự báo được cũng có tác động đến kế hoạch tuyển dụng, như tỉ lệ chuyển việc, tình hình kinh tế xã hội... Thời điểm diễn ra điều tra cũng là thời kỳ bước vào khủng hoảng kinh tế toàn cầu, do đó, các doanh nghiệp đang đánh giá và điều chỉnh lại nhu cầu lao động, thậm chí không xây dựng kế hoạch lao động. Nhiều doanh nghiệp đã không cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng. Điều này không có nghĩa là doanh nghiệp không có nhu cầu tuyển thêm lao động mới, mà chủ yếu là do họ chưa rõ kế hoạch cụ thể.

Với hơn 30 doanh nghiệp cung cấp thông tin, kết quả điều tra cũng cho thấy doanh nghiệp có nhu cầu lớn về kỹ năng gia công kim loại, kỹ năng quản lý sản xuất, và kỹ năng quản lý chất lượng. Đối với cả hai cấp trình độ đại học/cao đẳng và trung cấp trở xuống, kỹ năng gia công kim loại vẫn còn nhu cầu lớn; trong khi kỹ năng quản lý chất lượng có nhu cầu lớn hơn ở trình độ trung cấp trở xuống, còn kỹ năng quản lý sản xuất thì có nhu cầu lớn hơn ở trình độ đại

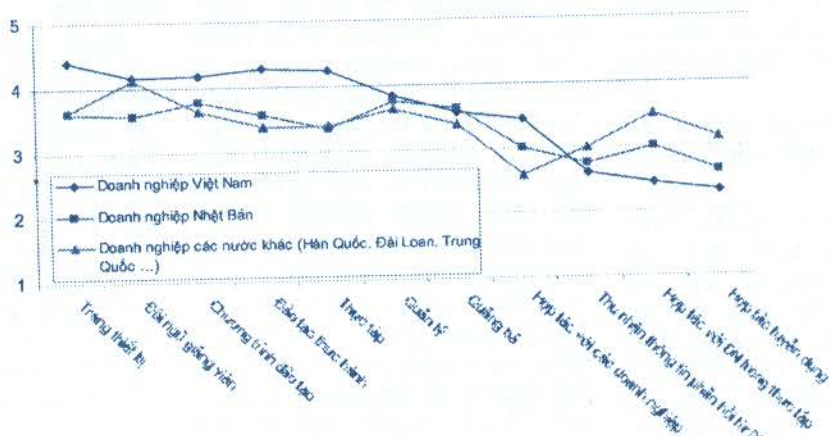
**Hình 5: Đánh giá chung năng lực của các cơ sở TVET**



Nguồn: Kết quả điều tra



Hình 6: Đánh giá năng lực của các cơ sở TVET, theo quốc tịch doanh nghiệp



Nguồn: Kết quả điều tra

học/cao đẳng.

### Vai trò của TVET và doanh nghiệp trong đào tạo nghề

Đào tạo nghề bao gồm cả đào tạo tại trường và đào tạo tại doanh nghiệp. Quá trình đào tạo lại và đào tạo tại chỗ được diễn ra phổ biến ở nhiều doanh nghiệp và được xem là

quá trình bắt buộc tại doanh nghiệp, bất kể lao động đã được học gì ở trường. Việc này dẫn tới một vấn đề là trong khi cơ sở đào tạo không thể đào tạo hoàn chỉnh tất cả các kỹ năng theo yêu cầu của tất cả doanh nghiệp thì đôi khi lại có sự lãng phí trong đào tạo khi cả cơ sở đào tạo và doanh

ng nghiệp cùng đào tạo một kỹ năng. Vậy đâu sẽ là những kỹ năng cơ sở đào tạo TVET nên tập trung cung cấp cho học viên và đâu là những kỹ năng các doanh nghiệp có thể tự thực hiện đào tạo.

Kết quả điều tra cho thấy nhu cầu đào tạo giữa các doanh nghiệp và ngành nghề

Bảng 3a: Nhu cầu lao động và kỹ năng (trình độ cao đẳng/đại học)

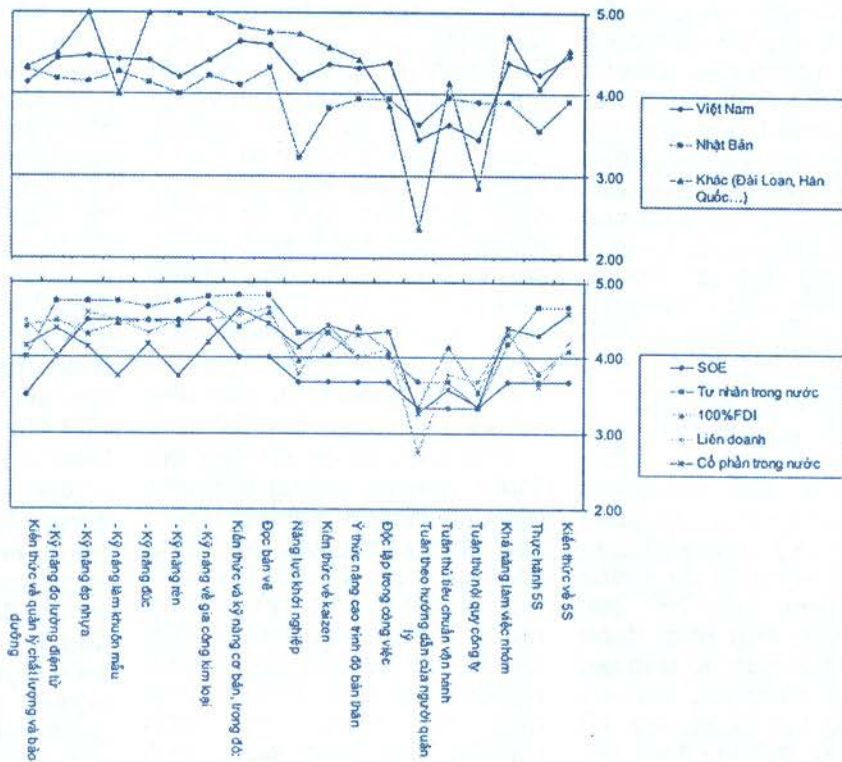
|                    | 2009            |              | 2010            |              | 2013            |              |
|--------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
|                    | Số doanh nghiệp | Tổng nhu cầu | Số doanh nghiệp | Tổng nhu cầu | Số doanh nghiệp | Tổng nhu cầu |
| Gia công kim loại  | 29              | 522          | 17              | 259          | 15              | 316          |
| Rèn                | 3               | 9            | 2               | 13           | 2               | 10           |
| Đúc                | 4               | 68           | 3               | 19           | 2               | 37           |
| Khuôn mẫu          | 7               | 68           | 4               | 82           | 4               | 32           |
| Ép nhựa            | 3               | 45           | 5               | 76           | 4               | 51           |
| Quản lý sản xuất   | 16              | 308          | 10              | 38           | 11              | 82           |
| Quản lý chất lượng | 15              | 277          | 10              | 89           | 9               | 103          |

Bảng 3b: Nhu cầu lao động và kỹ năng (trung cấp trở xuống)

|                    | 2009            |              | 2010            |              | 2013            |              |
|--------------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|-----------------|--------------|
|                    | Số doanh nghiệp | Tổng nhu cầu | Số doanh nghiệp | Tổng nhu cầu | Số doanh nghiệp | Tổng nhu cầu |
| Gia công kim loại  | 21              | 684          | 14              | 485          | 16              | 865          |
| Rèn                | 1               | 2            | 1               | 3            | 3               | 18           |
| Đúc                | 1               | 2            | 2               | 5            | 2               | 55           |
| Khuôn mẫu          | 4               | 18           | 3               | 14           | 6               | 25           |
| Ép nhựa            | 4               | 208          | 3               | 221          | 4               | 233          |
| Quản lý sản xuất   | 8               | 134          | 6               | 83           | 4               | 109          |
| Quản lý chất lượng | 3               | 506          | 5               | 533          | 5               | 528          |

Nguồn: Kết quả điều tra

**Hình 7: Vai trò của TVET và doanh nghiệp trong đào tạo nghề, theo quốc tịch doanh nghiệp và hình thức sở hữu**



Nguồn: Kết quả điều tra

rất khác nhau nên khó có thể khái quát hóa. Nhìn chung, các doanh nghiệp cho rằng các cơ sở đào tạo cần tập trung vào đào tạo kỹ năng cứng, còn các kỹ năng mềm thì doanh nghiệp có thể tự đào tạo được. Tuy vậy, trong khi các doanh nghiệp Nhật Bản sẵn sàng tự đào tạo 5S, kaizen thì các doanh nghiệp Việt Nam và doanh nghiệp nước ngoài khác lại mong muốn những kỹ năng này phải được đào tạo tại trường. Ngay trong số các doanh nghiệp Việt Nam cũng có sự khác biệt, trong khi doanh nghiệp cổ phần sẵn sàng đào tạo kỹ năng cứng, thì các doanh nghiệp tư nhân dường như muốn phụ thuộc hoàn toàn vào các cơ sở đào tạo. Đối với kỹ năng 5S và kaizen, doanh nghiệp nước ngoài sẵn sàng tự đào tạo hơn so với doanh nghiệp trong nước.

Ngoài ra, phỏng vấn chuyên

sâu các doanh nghiệp cũng bổ sung những ý kiến cho rằng tuy doanh nghiệp có thể tự đào tạo được các kỹ năng mềm nhưng nhà trường vẫn cần chủ động trong việc hình thành tác phong làm việc chuyên nghiệp cho sinh viên ngay từ khi còn đang đi học, trang bị cho họ những kiến thức cơ bản về 5S và kaizen, như giữ vệ sinh phòng học, kỷ túc xá, sắp xếp dụng cụ thực hành gọn gàng, đúng nơi quy định, nhận thức được tầm quan trọng của việc giảm thời gian sản xuất. Toán học và ngoại ngữ cũng là những kiến thức mà doanh nghiệp mong muốn nhà trường trang bị cho sinh viên trước khi ra trường. Về kỹ thuật, ngoài các kỹ năng cơ bản, các doanh nghiệp kỳ vọng nhà trường đào tạo các kỹ năng về đọc và soạn bản vẽ, quản lý chất lượng, bảo dưỡng thiết bị, an toàn lao động, gia công khuôn mẫu,

sơn điện, gia công nhiệt và kiểm soát liên tục. Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng cho rằng nhà trường nên đẩy mạnh các chương trình thực tập hơn nữa, cần quản lý các chương trình thực tập chặt chẽ hơn và chính phủ nên hỗ trợ cho các hoạt động này. Doanh nghiệp cũng khuyến khích giảng viên các cơ sở TVET thường xuyên đến tham quan doanh nghiệp để cập nhật kỹ thuật và kỹ năng mới.

#### 4. Kết luận và những đề xuất

Nguồn nhân lực công nghiệp đang đứng trước những đòi hỏi mới về đào tạo, đáp ứng thời kỳ mới của công nghiệp hóa tại Việt Nam. Bài viết này đã sử dụng số liệu thu thập được trong cuộc điều tra đầu năm 2009 đối với các doanh nghiệp hoạt động trong công nghiệp chế tạo để tổng hợp ý kiến của doanh nghiệp công nghiệp về chất lượng lao

đồng, chất lượng các cơ sở TVET, và nhu cầu của doanh nghiệp đối với những kỹ năng cụ thể, nhằm gợi ý cho các cơ sở đào tạo nghề chuyển đổi phương thức đào tạo từ hướng cung sang hướng cầu. Đây là một trong số ít những điều tra đi sâu vào chất lượng đào tạo nguồn nhân lực và khả năng đáp ứng với yêu cầu của các doanh nghiệp. Điều tra đã cho thấy một số kết quả đáng lưu ý về hiện trạng đào tạo nguồn nhân lực cũng như những đòi hỏi của ngành công nghiệp nguồn nhân lực trên cả khía cạnh số lượng và chất lượng.

*Thứ hết*, có thể thấy hầu hết các doanh nghiệp không đánh giá cao chất lượng lao động mới ra trường, đặc biệt đối với nhóm kỹ năng kỹ thuật, là những kỹ năng đã được đào tạo tại trường. Hầu hết các doanh nghiệp đều phải dành khá nhiều thời gian để đào tạo lại nhóm kỹ năng này sau khi tuyển dụng lao động mới tốt nghiệp. Hệ thống đào tạo TVET của Việt Nam hiện chưa đáp ứng tốt những đòi hỏi của ngành công nghiệp. Tuy nhiên, kết quả điều tra cũng cho thấy, một số cơ sở đào tạo TVET được giới doanh nghiệp đánh giá khá cao về cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ đào tạo, đội ngũ giáo viên, chương trình đào tạo... Điều này cho thấy các cơ sở đào tạo này đã có thể đáp ứng được những yêu cầu về lao động của các doanh nghiệp. Đây có thể coi là những hạt nhân, mô hình trong đào tạo TVET để có thể làm mẫu, nhân rộng ra hệ thống đào tạo TVET chung của Việt Nam. Tuy vậy, bản thân các cơ sở này cũng cần tăng cường hơn nữa khả năng chủ động, tiếp cận các doanh nghiệp để nắm bắt nhu cầu đào tạo và cập nhật chương trình đào tạo của mình.

*Thứ hai*, các ngành công nghiệp Việt Nam đang có những chuyển dịch về cơ cấu dẫn tới những thay đổi về nhu cầu và yêu cầu về lao động, chuyên môn, kỹ năng. Kết quả điều tra cho thấy các kỹ năng doanh nghiệp đang có nhu

cầu lớn là gia công kim loại, quản lý sản xuất, và quản lý chất lượng, trong đó kỹ năng gia công kim loại có nhu cầu cao ở cả hai cấp trình độ cao đẳng/đại học và trung cấp. Trong khi đó quản lý sản xuất cũng có nhu cầu cao ở trình độ cao đẳng/đại học, còn quản lý chất lượng có nhu cầu cao ở trình độ trung cấp. Kết quả điều tra phản ánh rất rõ xu hướng phát triển theo chiều sâu của sản xuất công nghiệp Việt Nam đi kèm theo là nhu cầu về lao động mang tính chất quản lý. Đây là nhu cầu cần được quan tâm, đáp ứng đối với các cơ sở đào tạo.

*Thứ ba*, các cơ sở đào tạo TVET cần có những tiếp cận với các doanh nghiệp nhằm xác định chính xác nội dung đào tạo, cân đối với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp cũng như khả năng đào tạo lại, đào tạo tại cơ sở của các doanh nghiệp. Kết quả điều tra cho thấy nhìn chung các doanh nghiệp đều cho rằng nhà trường cần tập trung đào tạo các kỹ năng cứng, còn kỹ năng mềm thì doanh nghiệp có thể đào tạo bổ sung sau khi tuyển dụng. Tuy nhiên, nhà trường cũng nên tạo môi trường để sinh viên làm quen với tác phong, thói quen làm việc tại các cơ sở sản xuất ngay từ khi còn đi học. Mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là yếu tố cơ bản đảm bảo chương trình đào tạo hướng cung có thể thực hiện được, nhưng theo đánh giá của các doanh nghiệp, nhà trường chưa thực sự năng động trong việc phát triển mối liên kết này. Kết quả điều tra của nhóm nghiên cứu là những gợi ý bước đầu cho các cơ sở đào tạo TVET có hướng tiếp xúc trực tiếp với các doanh nghiệp, tìm hiểu và xác định chính xác nhu cầu nhằm xây dựng hệ thống đào tạo thích hợp với từng ngành, từng lĩnh vực cụ thể.

Ngành công nghiệp Việt Nam đang tiếp tục phát triển với quy mô lớn hơn và đặc biệt theo hướng nâng cao giá trị gia tăng mà trong đó lao động

chất lượng cao đóng một vai trò quan trọng. Nguồn nhân lực kỹ thuật cao, trong giai đoạn này là lao động kỹ thuật vận hành sản xuất có chất lượng cao, là nền tảng cho việc phát triển công nghiệp hóa. Đầu tư phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật chất lượng cao là một công việc cần thiết trong giai đoạn này. Bên cạnh đó, Việt Nam cũng cần chuẩn bị cho giai đoạn phát triển tiếp theo khi mà lực lượng lao động đòi hỏi những kỹ năng cải tiến và cao hơn nữa là sáng tạo. Giáo dục đại học và sau đại học sẽ sớm là chìa khóa cho Việt Nam trong giai đoạn tiếp theo.

Xác định nhu cầu về lao động của doanh nghiệp là một trong những hướng tiếp cận quan trọng nhằm xây dựng hệ thống đào tạo nói chung và đào tạo TVET nói riêng phát triển hiệu quả. Những điều tra, nghiên cứu tiếp theo về khía cạnh này có thể đi sâu hơn vào đặc điểm của từng ngành cũng như từng vấn đề của hệ thống đào tạo (cơ sở vật chất kỹ thuật, giảng viên, chương trình...). Thêm vào đó, những điều tra có quy mô rộng hơn, được thực hiện thường xuyên sẽ cho phép xác định được không chỉ thực trạng mà cả xu hướng của nhu cầu lao động. Đây sẽ là những cơ sở quan trọng trong việc xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực công nghiệp nói chung và những mô hình đào tạo cụ thể của các cơ sở đào tạo TVET nói riêng. □

1. Các tác giả cảm ơn sự hỗ trợ của Cơ quan Hợp tác Quốc tế Nhật Bản (JICA), Trường Đại học Hiroshima Nhật Bản, Diễn đàn Phát triển Việt Nam (VDF), Trường Đại học Kinh tế Quốc dân (NEU), và Cơ quan Phát triển Công nghiệp của Liên hợp quốc (UNIDO) đã hỗ trợ thực hiện nghiên cứu này. Chúng tôi cũng cảm ơn những ý kiến đóng góp trong Hội thảo Phát triển kỹ năng nhằm thúc đẩy công nghiệp hóa ở Việt Nam ngày 18 tháng 3 năm 2009 do VDF phối hợp với JICA, UNIDO và NEU tổ chức. Đặc biệt, chúng tôi xin cảm ơn Ông

Junichi Mori (UNIDO, JICA) đã cùng hợp tác với chúng tôi trong quá trình thực hiện khảo sát các doanh nghiệp.

2. hoangpt@neu.edu.vn

3. thuy@vdf.org.vn

4. Tuy các ngành nghề công nghiệp khá đa dạng nhưng nhóm nghiên cứu tập trung vào hai nhóm ngành trên bởi đây là các ngành công nghiệp tiêu biểu, đặc trưng, thu hút nhiều vốn đầu tư FDI và là ngành nhiều tiềm năng phát triển tại Việt Nam.

5. Danh sách các doanh nghiệp được tập hợp dựa trên danh sách điều tra hầu hết các doanh nghiệp Việt Nam do JICA tiến thành năm 2005 có điều chỉnh và cập nhật thông tin thông qua cơ sở dữ liệu của JICA, UNIDO, VDF, cũng như trực tiếp các chuyên gia nghiên cứu. Các nghiên

cứu viên đến phỏng vấn hoặc gửi bảng hỏi tới 160 doanh nghiệp và nhận được 76 phản hồi hợp lệ, chiếm tỉ lệ 47,5%.

### Tài liệu tham khảo:

1. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. (MOLISA), 2005, Điều tra về sự phù hợp của lao động trẻ trong thị trường lao động. MOLISA.

2. Japan External Trade Organization (JETRO), 2003–2008, Japanese Affiliated Manufacturer in Asia. Truy cập tại trang web của JETRO [www.jetro.go.jp](http://www.jetro.go.jp).

3. Mori, Junichi., Pham Truong Hoang, Nguyen Thi Xuan Thuy, 2009, Quality of technical and vocational education and training: Perceptions of Enterprises in Hanoi and surrounding provinces. Mimeo.

4. Ton, Nu Thi Ninh, Pham,

Truong Hoang, 2008, Overcoming human skill development challenges in Vietnam, Conference on Emergence of Vietnam as a Middle Income Country: Opportunities, Constraints and Regional Implications, Institute of Southeast Asian Studies, October 2008

5. Ohno, Kenichi, 2005, Designing a Comprehensive and Realistic Industrial Strategy, in Kenichi Ohno and Nguyen Van Thuong (eds.) Improving Industrial Policy Formulation, The Publishing House of Political Theory, pp. 1-28.

6. Pham, Truong Hoang, 2007, Effects of Supply Systems of Firms' Capabilities Building in New Emerging Economies: the Case of Vietnam's Motorcycle Industry, PhD Dissertation, Yokohama National University.

(Tiếp theo trang 11)

## PHÁT TRIỂN CHUỖI CỦA HÀNG BÁN LẺ CỦA DOANH NGHIỆP...

phát huy. Khi đó, các nhân viên hết lòng tận tâm, yêu nghề và phấn đấu hết mình vì mục tiêu chung của doanh nghiệp.

5. Nhà nước cần xây dựng và hoàn thiện môi trường pháp lý điều chỉnh hoạt động của chuỗi hệ thống bán lẻ. Cần khẩn trương rà soát, điều chỉnh và bổ sung, hoàn thiện hệ thống các chính sách đối với thương nhân và đại lý cho phù hợp với các quy định của WTO. Xúc tiến rà soát, bổ sung và xây dựng mới các chính sách về thị trường, mặt hàng và các chính sách khác có liên quan theo hướng tạo lập được một định chế pháp lý để quản lý đồng bộ, thống nhất và thông suốt từ quản lý sản xuất, đến phân phối và tiêu dùng theo từng ngành hàng cụ thể, nhất là đối với một số mặt hàng thiết yếu và đưa vào thực thi một đạo luật về kinh doanh bán lẻ ở Việt Nam nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho các DNTM Việt Nam chủ động nâng cao sức cạnh tranh của mình.

6. Nhà nước cần xây dựng chiến lược, quy hoạch và kế hoạch phát triển chuỗi hệ thống bán lẻ trong toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

Cho đến nay, Việt Nam vẫn chưa có quy hoạch tổng thể phát triển hệ thống chuỗi bán lẻ cho các DNTM trong phạm vi cả nước. Vì vậy, cần phải đưa quy hoạch phát triển hệ thống chuỗi bán lẻ của các DNTM vào quy hoạch phát triển kinh tế thương mại chung của tỉnh hay khu vực. Coi công tác quy hoạch phát triển hệ thống chuỗi bán lẻ là định hướng chiến lược trong phát triển thị trường trong nước. Tập trung phát triển trung tâm thương mại, siêu thị tại các thành phố lớn, khu vực kinh tế lớn hay vùng dân cư tập trung, hệ thống các cửa hàng tiện ích, tự chọn hay cửa hàng chuyên doanh được xây dựng ở khu dân cư đông đúc, nhưng điều kiện về mặt bằng kinh doanh nhỏ, hẹp. Việc quy hoạch hệ thống bán lẻ cần phải được xây dựng trên cơ sở định mức và các tiêu chuẩn kỹ thuật cụ thể từ việc xác định vị

trí và khoảng cách các điểm bán lẻ đến mức độ công nghiệp hoá, đô thị hoá, thu nhập bình quân đầu người, thói quen mua sắm...□

### Tài liệu tham khảo:

1. "Phát triển hệ thống phân phối bán lẻ của Hà Nội trong điều kiện Việt Nam là thành viên của tổ chức thương mại thế giới (WTO)" Đề tài NCKH cấp Bộ (2007), PGS.TS. Phan Tố Uyên.

2. "Siêu thị phương thức kinh doanh bán lẻ hiện đại ở Việt Nam", NXB Lao động- xã hội (2006), TS Nguyễn Thị Nhiều.

3. Kinh tế 2009- 2010 Việt Nam và thế giới (2010) của Thời báo kinh tế Việt Nam.

4. "Hệ thống phân phối hàng tiêu dùng của một số tập đoàn thương mại của Việt Nam" (2009) luận văn cao học của Vũ Thị Thắng.

5. Thời báo Kinh tế Việt Nam số: 156, 170, 210 (2010) và số 14 (2011)