

GIẢI PHÁP NÂNG CAO NGUỒN CUNG ỨNG LAO ĐỘNG QUA ĐÀO TẠO CHO DOANH NGHIỆP Ở NGHỆ AN

NGUYỄN HOÀI NAM*

Lao động là một nhân tố đầu vào quan trọng trong hoạt động sản xuất kinh doanh, là một trong những yếu tố tạo nên lợi thế của doanh nghiệp. Sự phát triển của nền kinh tế sẽ làm tăng nhu cầu sử dụng lao động theo hướng tăng nhanh nhu cầu lao động qua đào tạo, giảm dần tỷ trọng lao động chưa qua đào tạo. Do đó, nếu không có sự quy hoạch, phát triển và đào tạo đội ngũ lao động này thì nguồn cung ứng lao động qua đào tạo sẽ không đáp ứng kịp và dần mất đi một lợi thế kinh doanh cho khu vực doanh nghiệp của địa phương.

1. Tổng quan lao động trong doanh nghiệp ở Nghệ An

1.1 Tình hình sử dụng lao động

- Về cơ cấu lao động: Các doanh nghiệp ở Nghệ An đã có sự chuyển dịch cơ cấu lao động khá mạnh theo hướng giảm tỷ trọng lao động của các doanh nghiệp ngành nông-lâm-ngư và tăng tỷ trọng lao động tham gia các ngành: công nghiệp-xây dựng, thương mại và dịch vụ. Nếu năm 2001, lao động các doanh nghiệp ngành nông-lâm-ngư chiếm 17,5% thì năm 2007 chỉ còn 10,1% tổng số lao động khu vực doanh nghiệp.

- Về năng suất lao động: Năng suất lao động chung toàn khu vực doanh nghiệp trong những năm qua có sự tăng trưởng liên tục với tốc độ tăng bình quân 8,1% năm, trong đó ngành thương mại và dịch vụ có tốc độ tăng trưởng cao nhất (8,5% năm). Ngành công nghiệp - xây dựng (5,6% năm). Ngành nông-lâm-thủy sản, năng suất lao động có sự suy giảm khá nhanh với tốc độ (-9,8% năm), giai đoạn 2001-2007.

1.2 Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn

- Phân theo loại hình: Lao động qua đào tạo trong doanh nghiệp chiếm khoảng 60%. Trong đó, 2 cấp trình độ có lao động sử dụng nhiều nhất là từ trình độ đại học trở lên (17,2%) và trung cấp (25,5%). Hai cấp trình độ cao đẳng và sơ cấp nghề chiếm 10% tổng số lao động sử dụng (Bảng 1).

Bảng 1. Cơ cấu lao động theo trình độ chuyên môn năm 2008 khu vực doanh nghiệp phân theo loại hình doanh nghiệp

ĐVT: %

Loại hình doanh nghiệp	Từ ĐH trở lên	Cao đẳng		Trung cấp		Sơ cấp nghề	Trình độ khác
		Tổng số	T/đó CĐ nghề	Tổng số	T/đó TC nghề		
Doanh nghiệp nhà nước	14,7	5,9	2,3	24,0	14,8	6,1	49,3
Doanh nghiệp tập thể	7,5	5,2	2,2	18,9	11,6	4,6	63,8
DN có vốn đầu tư nước ngoài	32,6	20,3	19,8	44,7	20,3	0,0	2,5
Doanh nghiệp ngoài nhà nước	19,6	12,0	6,2	26,7	16,4	10,0	31,7
Chung	17,2	9,9	5,1	25,5	15,5	8,2	39,10

Nguồn: Kết quả khảo sát doanh nghiệp 2009

- Phân theo ngành kinh tế: Trình độ chuyên môn theo ngành kinh tế cho thấy ngành thương mại và dịch vụ sử dụng nhiều lao động qua đào tạo nhất, chiếm khoảng 84% số lao động sử dụng. Trong đó, lao động có trình độ chuyên môn cao (từ cao đẳng trở lên) chiếm gần 40% số lao động sử dụng. Doanh nghiệp ngành nông-lâm-thủy sản chủ yếu sử dụng lao động chưa qua đào tạo (trên 60%).

1.3 Công tác tuyển dụng lao động

- Hình thức tuyển dụng: Phần lớn các doanh nghiệp vẫn áp dụng các hình thức tuyển dụng truyền thống như qua các phương tiện thông tin đại chúng và thông qua thi tuyển, xét hồ sơ. Các hình thức tuyển dụng khác như qua các trung tâm giới thiệu việc làm, sàn giao dịch hay hội chợ việc làm chưa phát triển.

- Số lượng lao động tuyển dụng: Lao động chưa qua đào tạo vẫn là đối tượng có nhu cầu tuyển dụng cao và cũng là đối tượng có tỷ lệ tuyển dụng được nhiều nhất (90%) nhu cầu cần tuyển (Bảng 2). Lao động ở trình độ sơ cấp có nhu cầu tuyển dụng thấp nhất, chiếm khoảng trên 8% tổng nhu cầu.

Bảng 2. Nhu cầu lao động cần tuyển dụng phân theo trình độ và tỷ lệ lao động tuyển dụng được so với nhu cầu cần tuyển

ĐVT: %

TT	Cần tuyển	Năm 2007		Năm 2008		Năm 2009	
		Cần tuyển	Tỷ lệ tuyển được	Cần tuyển	Tỷ lệ tuyển được	Cần tuyển	Tỷ lệ tuyển được
1	Đại học trở lên	14,4	75,2	18,8	74,6	17,4	67,6
2	Cao đẳng	8,9	75,1	9,3	69,9	12,0	61,7
4	Trung cấp	17,4	82,4	17,9	79,2	12,1	88,4
5	Sơ cấp	7,9	81,8	8,8	85,2	9,4	70,8
6	Trình độ khác	23,3	97,9	17,6	98,7	20,6	89,1

Nguồn: Kết quả khảo sát doanh nghiệp 2010

- Chất lượng lao động tuyển dụng: Theo đánh giá của các doanh nghiệp ở Nghệ An, trong những năm qua, chất lượng lao động tuyển dụng tương đối tốt và cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc. Trong đó, lao động có trình độ càng cao thì khả năng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng càng tốt. Tuy nhiên, đối với các cấp trình độ trung cấp trở xuống, vẫn còn trên 10% doanh nghiệp cho rằng lao động chưa đáp ứng yêu cầu công việc hoặc chỉ đáp ứng được dưới 50% yêu cầu công việc.

1.4 Công tác đào tạo

Tại Nghệ An, có tới 78,1% doanh nghiệp hàng năm có hoạt động đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động. Trong đó, hầu hết là các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước

ngoài. Hình thức đào tạo lao động chủ yếu của các doanh nghiệp là đào tạo kèm cặp tại doanh nghiệp (83%), hình thức gửi đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo (34%), tiếp đến là mở lớp đào tạo tại doanh nghiệp (28%) và cuối cùng là gửi đi doanh nghiệp khác để đào tạo (20,7%).

2. Dự báo nhu cầu lao động khu vực doanh nghiệp ở Nghệ An

2.1 Tổng cầu lao động khu vực doanh nghiệp

Trong những năm tới, nếu không có những đột biến làm thay đổi nền kinh tế và các chính sách của Chính phủ và tỉnh Nghệ An, dự báo đến năm 2012, nhu cầu lao động khu vực doanh nghiệp tỉnh Nghệ An là 119.934 người làm việc trong các ngành khác nhau. Với nhu cầu lao động khu vực doanh nghiệp như vậy thì tính chung cho giai đoạn 2001-2012 tốc độ tăng bình quân hàng năm số lao động của tỉnh Nghệ An là 7,1%. Tuy nhiên, nếu chỉ tính riêng giai đoạn từ 2009-2012 thì tốc độ tăng nhu cầu lao động khu vực doanh nghiệp của tỉnh là 8,7%, cao hơn mức bình quân chung giai đoạn 2001-2007 là 1,67%.

2.2 Nhu cầu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Bảng 3. Cơ cấu về nhu cầu lao động giai đoạn 2009-2012 phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

ĐVT: %

Trình độ chuyên môn kỹ thuật	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012
Đại học trở lên	1,95	16,97	17,00	17,07
Cao đẳng chuyên nghiệp	5,73	6,17	6,60	6,97
Cao đẳng nghề	5,74	6,28	6,96	7,49
Trung học chuyên nghiệp	9,73	9,76	10,02	10,35
Trung học nghề	18,57	19,30	19,26	19,60
Sơ cấp nghề	9,39	10,29	10,53	10,52
Lao động phổ thông	33,90	31,24	29,61	28,00
Tổng	100	100	100	100

Nguồn: Sở Lao động, Thương binh & Xã hội Nghệ An, năm 2009

Các doanh nghiệp ở Nghệ An có xu hướng giảm việc sử dụng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật thấp để chuyển sang sử dụng lao động có trình độ cao hơn. Năm 2009, các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng 33,9% số lao động là lao động phổ thông và chỉ có 16,95% lao động có trình độ từ đại học trở lên, dự báo đến năm 2012

tỷ lệ lao động phổ thông doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng là 28% và nhu cầu về lao động có trình độ từ đại học trở lên là 17,07%.

2.3 Nhu cầu lao động theo ngành nghề kinh tế

Nhu cầu về lao động đối với các ngành kinh tế của tỉnh Nghệ An có sự chuyển dịch về cơ cấu theo hướng giảm tỷ trọng lao động của các doanh nghiệp ngành nông-lâm-ngư và công nghiệp-xây dựng. Điều này cho thấy, trong những năm tới các doanh nghiệp thương mại và dịch vụ sẽ thu hút nhiều lao động vào làm việc. Năm 2009, nhu cầu lao động của các doanh nghiệp ngành nông-lâm-ngư và công nghiệp-xây dựng chiếm tương ứng là 8,8% và 59,9% trong tổng số nhu cầu lao động khu vực doanh nghiệp; tuy nhiên, dự báo đến năm 2012 nhu cầu lao động của các doanh nghiệp ngành nông-lâm-ngư và công nghiệp-xây dựng giảm xuống còn 8,1% và 57%. Trong khi đó, nhu cầu lao động của các doanh nghiệp ngành thương mại và dịch vụ chiếm 31,2% vào năm 2009, dự tính sẽ tăng lên 35% vào năm 2012.

3. Thực trạng cơ sở đào tạo lao động ở Nghệ An

- Quy mô đào tạo: Hầu hết các cơ sở đào tạo đều tham gia đào tạo đa ngành nghề, bao gồm cả đào tạo chuyên nghiệp và đào tạo nghề. Do vậy, việc phân định các trường trung cấp và cao đẳng theo lĩnh vực đào tạo là đào tạo chuyên nghiệp và đào tạo nghề chỉ có tính chất tương đối.

- Ngành nghề đào tạo: Sơ cấp và dạy nghề có số ngành đào tạo lớn nhất (128 ngành nghề); trung cấp nghề (71 ngành nghề). Ở các cấp đào tạo cao hơn có số lượng ngành nghề đào tạo ít dần đi, trung cấp chuyên nghiệp đào tạo 28 ngành nghề, tiếp đến là cao đẳng nghề và cao đẳng chuyên nghiệp lần lượt là 10 ngành và 9 ngành.

Bảng 4. Cơ cấu học viên đào tạo theo trình độ chuyên môn qua các năm

ĐVT: %

Cấp đào tạo	2006	2007	2008
Đại học	0,6	0,5	0,5
Cao đẳng chuyên nghiệp	1,1	1,2	1,3
Cao đẳng nghề	0,0	1,0	1,9
Trung cấp chuyên nghiệp	11,6	11,8	11,0
Trung cấp nghề	11,8	11,9	14,7
Sơ cấp	44,2	43,7	42,9
Khác	22,7	23,5	22,2

Nguồn: Kết quả khảo sát cơ sở đào tạo tỉnh Nghệ An năm 2009

- Cơ cấu học viên được đào tạo: Các cơ sở đào tạo chủ yếu tập trung đào tạo các cấp trình độ là trung cấp và sơ cấp trở xuống, trong đó: cấp đào tạo ở trình độ sơ cấp nghề và dạy nghề ngắn hạn là cấp trình độ đào tạo chủ yếu, chiếm tới trên 60% lượng học viên của các cơ sở này (Bảng 4). Cấp đại học do các cơ sở đào tạo thực hiện chủ yếu là hình thức liên kết đào tạo với các trường đại học theo các hình thức như đào tạo tại chức, liên thông.

- Công tác tuyển sinh: Các cơ sở đào tạo chủ yếu tự tổ chức các hoạt động tuyển sinh (như thông qua quảng cáo tại cơ sở đào tạo, quảng cáo trên các phương tiện thông tin đại chúng...) để thu hút người học, trong khi đó các hình thức như liên kết với doanh nghiệp đào tạo theo đặt hàng, hay bắt tay với các cơ sở giới thiệu việc làm, hay các hình thức khác còn chiếm tỷ trọng nhỏ.

- Đội ngũ giáo viên: Đội ngũ giáo viên của các cơ sở đào tạo đều tăng trong những năm gần đây với tốc độ rất nhanh (30%) trong giai đoạn 2006-2008. Phần lớn giáo viên có trình độ cao đẳng, còn các trình độ khác chiếm tỷ trọng tương đối nhỏ như đại học năm 2008 (0,9%).

- Công tác phát triển nội dung, chương trình đào tạo: Hầu hết các cơ sở đào tạo đều cho rằng việc xây dựng nội dung và chương trình đào tạo dựa trên nhu cầu của các doanh nghiệp (84% trong tổng số các đơn vị). Tuy nhiên, nhu cầu này chưa có những phương pháp đánh giá hay hệ thống thu thập thông tin một cách chính xác. Bên cạnh đó, dự đoán về nhu cầu chủ yếu là về số lượng. Chính điều đó đã tạo ra tình trạng lao động qua đào tạo nhưng không đáp ứng được nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp. Sự kết nối thông tin về nhu cầu sử dụng lao động với đào tạo chưa có cơ quan, tổ chức nào thực hiện.

- Cơ sở vật chất:

Bảng 5. Cơ sở vật chất của đơn vị đào tạo tỉnh trung bình

ĐVT: học viên/phòng

Năm	P.Thực hành	P.Lý thuyết	P.Đa năng	P.Hội thảo	P.Thư viện
2006	81	100	537	887	1.364
2007	89	107	533	1.042	1.528
2008	91	117	580	1.118	1.437

Nguồn: Tính toán dựa trên kết quả điều tra

Hệ thống cơ sở vật chất hiện tại của các đơn vị đào tạo còn thiếu hụt so với số lượng học viên. Con số thống kê cho thấy, trung bình có tới 80 đến 90 học viên phải chung một phòng thực hành; và 100 đến 120 học viên được đầu tư một phòng học lý thuyết (trong thời gian từ 2006 đến 2008). Các loại cơ sở vật chất khác như: phòng đa năng, phòng hội thảo hay thư viện là hết sức hạn chế (Bảng 5). Chỉ có một số ít cơ sở đào tạo tại thành phố Vinh là có cơ sở vật chất tạm thời phù hợp về quy mô và chất lượng đáp ứng nhu cầu đào tạo lao động chuyên môn kỹ thuật, còn lại đa phần các đơn vị gặp phải nhiều khó khăn trong đào tạo và hướng dẫn học viên.

4. Đánh giá công tác đào tạo lao động cho doanh nghiệp ở Nghệ An

Các cơ sở đào tạo trong tỉnh chủ yếu đào tạo đa ngành, bao gồm cả đào tạo chuyên nghiệp cũng như đào tạo nghề. Tính chuyên môn hoá trong đào tạo chưa có sự phân biệt rõ ràng giữa các cơ sở đào tạo.

Phần lớn các cơ sở đào tạo tập trung đào tạo học viên từ trình độ trung cấp trở xuống, trong đó hệ sơ cấp và dạy nghề chiếm tỷ trọng lớn nhất. Bậc cao đẳng và đại học chủ yếu do các trường đại học đóng trên địa bàn tỉnh đào tạo cùng với một số lượng rất ít cơ sở đào tạo khác có liên kết với các trường cao đẳng, đại học đào tạo bậc học này.

Học viên trong các cơ sở đào tạo là do tự tuyển sinh, chỉ có một số lượng nhỏ đào tạo theo hình thức liên kết với doanh nghiệp. Điều này có thể thấy sự liên kết giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo chưa chặt chẽ.

Các cơ sở đào tạo chưa đảm bảo được tỷ lệ giáo viên/học viên theo quy định, đồng thời trình độ chuyên môn đội ngũ giáo viên của các cơ sở này còn thấp với phần lớn đạt trình độ cao đẳng trở xuống và còn tới gần 10% mới ở trình độ sơ cấp.

Công tác phát triển nội dung, chương trình đào tạo được các cơ sở quan tâm nhưng căn cứ dựa trên nhu cầu từ phía doanh nghiệp vẫn còn hạn chế do việc nghiên cứu nhu cầu làm căn cứ xây dựng nội dung, chương trình đào tạo vẫn chủ yếu dựa trên đánh giá cảm tính, chủ quan.

Cơ sở vật chất của các cơ sở đào tạo đều chưa đảm bảo điều kiện cần thiết cho hoạt động đào tạo. Thực tế khảo sát chưa có cơ sở nào có đủ điều kiện cơ sở vật chất hướng đến đào tạo chất lượng cao mà mới chỉ đáp ứng ở mức độ tối thiểu.

5. Giải pháp

5.1 Về thị trường lao động

- Thiết lập hệ thống thông tin thị trường lao động một cách hiệu quả nhằm hạn chế tình trạng thông tin bất cân xứng giữa cung - cầu lao động:

Thông tin thị trường lao động tốt sẽ đảm bảo cho người lao động lựa chọn định hướng nghề nghiệp phù hợp với năng lực của cá nhân và lựa chọn cơ hội làm việc phù hợp với năng lực của mình. Đối với doanh nghiệp, thông tin đầy đủ và chính xác là định hướng cho việc đầu tư, lựa chọn và tuyển dụng lao động hiệu quả. Đối với cơ sở đào tạo, thông tin thị trường tốt sẽ là cơ sở quan trọng trong việc xác định nhu cầu đào tạo và triển khai hoạt động đào tạo đáp ứng được nhu cầu thị trường. Kinh nghiệm các nước cho thấy để tạo lập hệ thống thông tin tốt thì cơ quan quản lý nhà nước phải đóng vai trò tạo dựng và thiết lập hệ thống này thông qua các chính sách, chương trình hoạt động như:

(i) Thiết lập hệ thống các “trạm” quan sát thị trường lao động cả về phía cung và cầu lao động để thu thập thông tin một cách thường xuyên, chính xác.

(ii) Thiết lập được hệ thống chia sẻ, cung cấp thông tin thị trường hiệu quả cho tất cả các đối tượng tham gia đều có cơ hội tiếp cận thông tin một cách minh bạch, thuận lợi nhất (website, sàn giao dịch, hội chợ).

(iii) Có cơ chế và những yêu cầu khuyến khích/bắt buộc các đối tượng tham gia thị trường cung cấp thông tin như: thông tin tuyển dụng lao động của doanh nghiệp, đăng ký thông tin việc làm của người lao động.

(iv) Thiết lập được hệ thống xử lý thông tin một cách hữu ích làm cơ sở cung cấp thông tin thị trường.

- Thường xuyên thực hiện các hoạt động điều tra thông tin thị trường lao động phục vụ cho công tác xây dựng chính sách và cung cấp cho các đối tượng tham gia thị trường:

Thông tin về tiền lương là một thông tin hết sức quan trọng trên thị trường lao động, giúp cho người lao động và nhà tuyển dụng có cơ sở cho việc ra các quyết định phù hợp. Các thông tin về tình hình sử dụng lao động, biến động lao động, thất nghiệp, cơ cấu ngành nghề là những thông tin hết sức cần thiết cho doanh nghiệp, người lao

động và các cơ sở đào tạo. Những thông tin này đòi hỏi phải được cập nhật thường xuyên và đảm bảo độ tin cậy của thông tin.

5.2 Về cơ sở đào tạo

Thực tế cho thấy các hình thức hỗ trợ tài chính trực tiếp thường không đem lại hiệu quả như mong muốn mà còn tạo ra những hệ quả như cơ chế xin cho, không tạo được động lực sử dụng hợp lý nguồn lực mà còn có thể gây nên sự bất bình đẳng giữa các đối tượng thụ hưởng. Do vậy, trong thời gian tới, Nhà nước và tỉnh Nghệ An cần thực hiện các chính sách khuyến khích phát triển như:

(i) Chính sách khuyến khích đầu tư vào lĩnh vực đào tạo lao động như: ưu đãi về thuế, mặt bằng sản xuất kinh doanh, nhập khẩu thiết bị dùng trong đào tạo...

(ii) Chính sách hỗ trợ vốn, hỗ trợ về lãi suất: Nhà nước đầu tư một phần vốn theo các hình thức góp vốn hoặc vay với lãi suất thấp hoặc thời gian ân hạn dài.

(iii) Lựa chọn các cơ sở có khả năng để tập trung đầu tư thích đáng theo hướng đào tạo lao động chất lượng cao trong những lĩnh vực chuyên sâu và có thế mạnh sẵn có của địa phương và cơ sở đào tạo.

(iv) Có cơ chế khuyến khích các cơ sở đào tạo theo đặt hàng của Nhà nước như: chương trình hỗ trợ đào tạo lao động cho doanh nghiệp, các chương trình khuyến công...

(v) Đối với các cơ sở công lập, từng bước chuyển đổi hoạt động các cơ sở này sang cơ chế tự chủ của sự nghiệp có thu và tự hoạt động kinh doanh trên cơ sở nhà nước góp vốn.

(vi) Đối với các trung tâm hướng nghiệp, dạy nghề: Việc đầu tư của tỉnh cần căn cứ trên cơ sở những địa phương không sẵn có nguồn nhân lực qua đào tạo như: xa các trung tâm, địa phương có ngành nghề đặc thù thì tập trung đầu tư. Những nơi gần trung tâm, có sẵn nhân lực từ nhiều nguồn thì không ưu tiên phát triển mà để cơ chế thị trường tự điều chỉnh■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tài chính, *Thông tư số 09/2005/TT-BTC* ngày 28/01/2005: *Hướng dẫn quản lý và sử dụng kinh phí đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2004-2008.*

2. Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An, *Báo cáo kết quả đào tạo nghề và yêu cầu phát triển mạng lưới cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Nghệ An.*

3. Tỉnh ủy Nghệ An, *Nghị quyết số 04-NQ/TU* ngày 11/07/2006 về *Chương trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2006-2010.*

4. UBND tỉnh Nghệ An (3/2006), *Báo cáo tổng kết 5 năm thực hiện Nghị quyết 07 của Ban Thường vụ tỉnh ủy về phát triển dạy nghề giai đoạn 2001-2005.*

5. UBND tỉnh Nghệ An (18/05/2005), *Quyết định số 1563/2005/QĐ-UB: Phê duyệt đề án đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho phát triển tiểu thủ công nghiệp và xây dựng làng nghề giai đoạn 2005-2010.*

