

GIẢI PHÁP ỔN ĐỊNH VÀ THU HÚT LAO ĐỘNG CHẤT LƯỢNG CAO TẠI TP.HCM

PGS.TS. TRẦN VĂN THIÊN* & ThS. NGUYỄN SINH CÔNG**

Lao động là nhân tố quan trọng hàng đầu, quyết định đến sự phát triển kinh tế - xã hội của một địa phương hoặc quốc gia. Đặc biệt, trong bối cảnh nhân loại đang hướng đến nền kinh tế tri thức, vai trò của lao động lại càng có ý nghĩa quyết định. TP.HCM nằm trong khu vực kinh tế năng động nhất của VN. Trong những năm qua, thành phố là một trong những địa phương dẫn đầu cả nước trong việc thu hút đầu tư nước ngoài và đóng vai trò đầu tàu kinh tế của khu vực và đất nước. Tuy nhiên, hiện nay thành phố đã không còn những lợi thế về lao động giá rẻ. Để có thể nâng cao năng lực cạnh tranh và có những bước phát triển mạnh mẽ và bền vững trong thời gian tới, thành phố cần có những giải pháp đột phá để xây dựng và phát triển đội ngũ lao động chất lượng cao. Bài viết này tập trung vào phân tích thực trạng cung- cầu lao động chất lượng cao trên địa bàn thành phố; dùng phương pháp nghiên cứu thống kê mô tả dựa trên kết quả khảo sát lao động chất lượng cao để làm rõ những nhu cầu của lao động này và những nguyên nhân chủ yếu làm cho họ bỏ việc. Qua đó, tác giả đề xuất một số giải pháp để ổn định và thu hút lao động chất lượng cao tại TP.HCM.

1. Vài nét về lao động chất lượng cao

1.1 Lao động chất lượng cao là gì?

Lao động chất lượng cao có thể được hiểu là lao động lành nghề. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), lao động lành nghề là lao động được thừa nhận có những thể chất cần thiết, có trí thông minh, sự giáo dục cần thiết, có sự khéo léo và những tri thức theo yêu cầu để thực hiện những công việc theo những quy định chuẩn đầy đủ về an toàn, số lượng và chất lượng.

Như vậy, lao động chất lượng cao phải hội đủ những yếu tố sau đây:

- Có sức khỏe tốt để đáp ứng được cường độ làm việc cao;
- Được đào tạo chuyên môn kỹ thuật phù hợp với yêu cầu của công việc;
- Có tính sáng tạo và có khả năng tiếp thu kiến thức mới;
- Có kỹ năng tốt; và
- Có phẩm chất tốt.

Theo tác giả, lao động chất lượng cao là lao động có sức khỏe tốt, có chuyên môn nghiệp vụ phù hợp với yêu cầu công việc, có ý tưởng chuyên môn, kỹ thuật, kỹ năng, và phẩm chất ở mức độ cao.

Lao động chất lượng cao bao gồm các đối tượng sau đây:

- Công nhân lành nghề cao: thợ bậc 5 trở lên;
- Lao động kỹ thuật cao cấp;
- Lao động quản lý cao cấp; và
- Chuyên gia, nghệ nhân.

Như vậy, lao động chất lượng cao bao gồm cả những người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên, thợ lành nghề và những nghệ nhân. Tuy nhiên, không phải tất cả những người có trình độ cao đẳng, đại học trở lên đều là lao động chất lượng cao. Trình độ đại học, cao đẳng trở lên chỉ là điều kiện cần, điều kiện đủ là phải thỏa mãn các tiêu chí trên, đặc biệt là tính sáng tạo, phẩm chất và kỹ năng tốt.

*: Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

** :: Trường Đại học Lao động xã hội

1.2 Đặc điểm của nguồn lao động chất lượng cao

Như trên đã đề cập, lao động chất lượng cao là lao động đã qua đào tạo, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng và phẩm chất tốt. Vì vậy, lao động chất lượng cao thường có một số đặc điểm chủ yếu sau đây:

- Dễ dàng di chuyển theo tác động của cung-cầu lao động vì sự thích ứng và hòa nhập với môi trường mới của họ rất tốt. Khác với lao động thông thường, với sức hút chủ yếu là thu nhập, lao động chất lượng cao ngoài sức hút về thu nhập thì môi trường làm việc là yếu tố quyết định. Do đó, các doanh nghiệp lớn có xu hướng thu hút luồng di chuyển lao động chất lượng cao từ các doanh nghiệp nhỏ; khu vực tư nhân có xu hướng thu hút lao động chất lượng cao từ khu vực nhà nước.

- Có xu hướng tập trung vào các đô thị lớn, các trung tâm công nghiệp. Đây là những nơi có các cơ sở đào tạo lớn, thuận tiện cho lao động chất lượng cao học tập, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ của mình; mặt khác, đây là những khu vực kinh tế phát triển, là môi trường tốt cho lao động chất lượng cao làm việc.

Với những đặc điểm trên, nguồn để tìm kiếm lao động chất lượng cao như sau:

- Từ các cơ sở đào tạo có uy tín trong nước;
- Du học sinh tốt nghiệp từ nước ngoài về nước;
- Từ các doanh nghiệp;
- Từ các cơ quan nhà nước; và
- Chuyên gia nước ngoài.

Qua khảo sát hệ thống nhu cầu của lao động chất lượng cao với mẫu gồm 350 người. Trong đó có 200 công nhân lành nghề và 150 cán bộ quản lý, kỹ sư giỏi tại các cơ quan, doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM. Kết quả thể hiện qua Bảng 1.

Bảng 1. Nhu cầu của lao động chất lượng cao tại TP.HCM

Nhu cầu	Tỷ lệ %
1. Thu nhập cao	98,3
2. Công việc phù hợp chuyên môn, năng lực	92,0
3. Môi trường làm việc tốt	95,4

4. Được thăng tiến trong công việc	83,7
5. Được tôn trọng	91,4
6. Có nhiều thời gian nghỉ ngơi	61,7
7. Gần nhà	45,1
8. Được đi học tập ở nước ngoài	50,6
9. Được hỗ trợ về chỗ ở	57,7
10. Khác	44,3

Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả tại TP.HCM, năm 2011

Bảng 1 cho thấy lao động chất lượng cao tại TP.HCM có nhu cầu theo thứ tự là: mức thu nhập cao, làm việc trong một môi trường tốt, công việc phù hợp, nhận được sự tôn trọng của doanh nghiệp, thăng tiến trong công việc, được doanh nghiệp hỗ trợ về chỗ ở, có nhiều thời gian nghỉ ngơi, được đi học tập ở nước ngoài, làm việc gần nhà. Như vậy, cũng như lao động nói chung, ngoài nhu cầu về thu nhập, lao động chất lượng cao có nhu cầu rất lớn về công việc, môi trường làm việc và sự tôn trọng.

1.3 Vai trò của lao động chất lượng cao đối với các doanh nghiệp

Nguồn nhân lực là yếu tố quan trọng nhất trong sản xuất kinh doanh cũng như sự phát triển của đất nước. Vì vậy, lao động chất lượng cao đóng vai trò rất quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Thể hiện:

- Lao động chất lượng cao nắm giữ các vị trí quản lý chủ chốt nên quyết định các chiến lược phát triển của doanh nghiệp.

- Đội ngũ cán bộ, công nhân lành nghề của doanh nghiệp quyết định đến năng suất lao động của doanh nghiệp do trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao. Vì vậy, tỷ lệ lao động chất lượng cao trong doanh nghiệp càng lớn thì năng suất lao động của doanh nghiệp càng cao.

- Tạo ra thương hiệu mạnh cho doanh nghiệp. Yếu tố con người là tài sản quý nhất của doanh nghiệp. Vì vậy, đội ngũ lao động kỹ thuật cao càng lớn thì càng thể hiện danh tiếng của doanh nghiệp. Có những trường hợp chỉ cần thu hút được 1 lao động tài giỏi, nổi tiếng thì danh tiếng của doanh nghiệp cũng tăng lên rất nhiều.

2. Tình hình cung - cầu lao động chất lượng cao tại TP.HCM

Là một trung tâm đào tạo nhân lực lớn của VN, cung lao động đã qua đào tạo, đặc biệt là lao động chất lượng cao của TP.HCM đã ngày một tăng. Hiện tại, mỗi năm có khoảng 100.000 sinh viên đại học, cao đẳng và khoảng 50.000 học sinh trung cấp tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo tại đây. Xét về số lượng, số lao động này đáp ứng được nhu cầu về lao động đã qua đào tạo cho các doanh nghiệp tại TP.HCM. Tuy nhiên, số lao động này còn được nhiều địa phương khác tại các tỉnh/thành phía Nam thu hút, đặc biệt là các tỉnh Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa-Vũng Tàu; mặt khác, do chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo còn nhiều hạn chế nên chưa có những bước nhảy vọt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Trong

Trong khi đó, nhu cầu về lao động chất lượng cao của VN cũng như của TP.HCM gia tăng nhanh chóng do VN đã qua giai đoạn có lợi thế về lao động giá rẻ. Mặt khác, thực tế cạnh tranh quốc tế trong mấy năm qua, đặc biệt từ cuộc suy thoái kinh tế toàn cầu đang diễn ra đã buộc các doanh nghiệp VN phải cơ cấu, tổ chức lại sản xuất để gia tăng năng lực cạnh tranh của mình. Theo đó, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp là giải pháp có tính chất sống còn. Vì vậy, nhu cầu về lao động chất lượng cao của các doanh nghiệp tại TP.HCM gia tăng nhanh chóng. Sau đây là số liệu ghi nhận từ thực tế tuyển dụng của các cơ quan, doanh nghiệp trên địa bàn TP.HCM giai đoạn 2010-2011. Trong đó, lao động chất lượng cao là công nhân kỹ thuật lành nghề và các kỹ sư, cán bộ quản lý có trình độ cao đẳng, đại học trở lên.

Bảng 2. Chỉ số về tình hình cơ cấu tuyển dụng nhân lực theo trình độ trên địa bàn TP.HCM (2010-2011)

ĐVT: %

Trình độ	Quý I/2010	Quý II/2010	Quý III/2010	Quý I/2011
- Lao động chưa qua đào tạo	76,03	56,43	41,72	57,34
- Sơ cấp nghề	4,25	9,58	8,02	12,40
- Công nhân kỹ thuật lành nghề	1,11	1,83	2,76	5,28
- Trung cấp	8,35	15,48	19,58	10,55
- Cao đẳng	4,11	6,76	11,26	6,07
- Đại học	6,04	9,77	16,19	8,23
- Trên đại học	0,11	0,15	0,47	0,13

Nguồn: www.dubaonhanluchcmc.gov.vn

số lao động đã qua đào tạo, chỉ có khoảng 30% đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng. Vì vậy, cung ứng nguồn lao động có chất lượng cao chưa đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp, thể hiện:

- Số lượng lao động đã qua đào tạo chưa đủ, chưa đáp ứng được nhu cầu.
- Chất lượng đào tạo còn hạn chế, đầu ra còn yếu về chuyên môn, đặc biệt là yếu về kỹ năng.
- Đào tạo chưa gắn với nhu cầu của doanh nghiệp, các doanh nghiệp sử dụng lao động phải đào tạo lại, gây lãng phí.

Số liệu thống kê cho thấy nhu cầu về nhân lực có trình độ cao có xu hướng gia tăng nhanh, ngoại trừ quý I hàng năm nhu cầu lao động phổ thông tăng vì sau dịp nghỉ tết, công nhân nghỉ việc nhiều nên nhu cầu tuyển công nhân sau dịp Tết Nguyên Đán thường tăng cao. Thực tế cho thấy trong những năm gần đây, nhu cầu lao động chất lượng cao tại TP.HCM gia tăng nhanh cả về số tương đối lẫn tuyệt đối. Theo Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM, năm 2010, nhu cầu tuyển dụng lao động có trình độ chuyên môn, tay nghề của

các doanh nghiệp chiếm khoảng 60% (30% có trình độ cao đẳng trở lên, trung cấp và công nhân kỹ thuật 30%). Xu hướng này sẽ càng gia tăng do các doanh nghiệp cần phải chuyển đổi cơ cấu lao động và sản xuất theo hướng hiện đại, sử dụng nhiều chất xám. Trong khi đó, năm 2010, tỷ lệ lao động qua đào tạo của TP.HCM mới đạt 50%. Vì vậy lao động qua đào tạo đã thiếu hụt, và lao động chất lượng cao lại càng thiếu.

Từ thực tế đào tạo nguồn nhân lực, nguồn lao động chất lượng cao của TP.HCM chưa đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp không thể tuyển dụng được số lượng lao động cần thiết. Ví dụ: Đầu năm 2011, KCX Tân Thuận cần tuyển 200 lao động cơ khí có tay nghề cao nhưng chỉ có 60% số cần tuyển nộp hồ sơ; hoặc tập đoàn Intel dự kiến khoảng cuối tháng 4/2011 sẽ đi vào hoạt động và cần 3.000 lao động có tay nghề, tuy nhiên gần đến thời điểm đi vào hoạt động, tập đoàn này mới chỉ tuyển dụng được 400 lao động. Nhiều doanh nghiệp đang lao đao tìm lao động chất lượng cao nhưng không thể tuyển được theo nhu cầu. Trong những năm tới, với xu hướng giảm tỷ trọng lao động phổ thông, tăng tỷ trọng lao động có trình độ, tay nghề, các doanh nghiệp tại TP.HCM sẽ càng gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động.

Bảng 3. Nhu cầu lao động theo trình độ của TP.HCM giai đoạn 2011 – 2015

Ngành	Tỷ trọng (%)		
	Năm 2011	Năm 2013	Năm 2015
Lao động phổ thông	38,0	27,0	17,0
Sơ cấp	13,0	15,0	16,0
Công nhân kỹ thuật	19,0	20,5	22,0
Trung cấp	11,0	11,0	11,5
Cao đẳng	8,0	10,0	11,5
Đại học	10,5	13,0	14,0
Trên đại học	0,5	3,5	8,0

Nguồn: www.dubaonhanluchcmc.gov.vn, và tổng hợp từ nhiều nguồn

Dự báo của Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM và một số nghiên cứu khác cho thấy nhu cầu lao động đã qua đào tạo và lao động chất lượng cao của thành phố giai đoạn 2011 – 2015 tăng nhanh, lao động chưa qua đào tạo giảm rõ rệt. Lao động có trình độ từ công nhân kỹ thuật trở lên đến 2015 chiếm khoảng 67% so với khoảng 49% như hiện nay. Trong đó, lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên tăng rất nhanh, đặc biệt là lao động có trình độ sau đại học (Bảng 3). Ngược lại, nhu cầu về lao động phổ thông giảm hơn một nửa (chỉ còn 17% so với 38% như thời điểm hiện

Bảng 4. Nhu cầu lao động theo ngành nghề của TP.HCM giai đoạn 2011 – 2015

Ngành	Tỷ trọng (%)		
	Năm 2011	Năm 2013	Năm 2015
Hóa chất – Chế biến thực phẩm	2,5	2,8	3
Cơ khí – Luyện kim – công nghiệp ô tô, xe máy	2,0	2,5	3
Quản lý – Hành chính, văn phòng	6,0	6,5	7
Marketing – Nhân viên kinh doanh – Bán hàng	2,5	2,7	3
Dệt may – Giày da	45	40	35
Công nghệ thông tin – Điện – Điện tử - Viễn thông	3	3,5	4
Xây dựng – Kiến trúc	11	11	11
Tài chính – Ngân hàng – Kế toán – Bảo hiểm	10	10,5	11
Dịch vụ & phục vụ - Du lịch – Giải trí – Nhà hàng khách sạn	7	8	10
Ngành nghề khác (Y tế, Giáo dục,...)	12	12,5	13

Nguồn: www.dubaonhanluchcmc.gov.vn, và tổng hợp từ nhiều nguồn

tại). Điều này chứng tỏ nhu cầu lao động chất lượng cao đang gia tăng nhanh chóng, phù hợp với xu hướng phát triển sản xuất kinh doanh trong thời gian tới của các doanh nghiệp tại TP.HCM với việc chuyển từ những ngành nghề thâm dụng lao động sang những ngành sử dụng nhiều vốn và kỹ thuật, công nghệ.

Trong giai đoạn 2011 - 2015, nhu cầu về lao động của các ngành kinh tế mũi nhọn như dệt may, điện tử, chế biến thủy sản... tuy vẫn ở mức cao nhưng đã giảm mạnh so với hiện tại do sự chuyển đổi cơ cấu sản xuất theo hướng hiện đại để gia tăng năng lực cạnh tranh. Các ngành kinh tế mũi nhọn này sẽ cần nhiều lao động chất lượng cao như kỹ sư chế biến thực phẩm, thủy sản; kỹ sư thiết kế thời trang, kỹ sư thiết kế vi mạch... Bên cạnh đó, các ngành nghề công nghệ cao như cơ khí, dịch vụ vận tải, xuất nhập khẩu, công nghệ thông tin, tài chính, ngân hàng, giáo dục, du lịch, nhà hàng, khách sạn... phát triển, nên nhu cầu về lao động cho các ngành nghề này gia tăng nhanh chóng. Đây là những ngành nghề đòi hỏi lao động trình độ cao. Các loại lao động trình độ cao có nhu cầu rất bức thiết là quản lý cấp cao, kỹ sư cơ khí, thiết kế vi mạch, thiết kế đồ họa, chuyên gia tài chính, ngân hàng, công nhân kỹ thuật hàn 3G v.v..

Thực trạng khan hiếm lao động chất lượng cao buộc các doanh nghiệp phải cạnh tranh nhau trong việc tuyển dụng lao động chất lượng cao. Ngoài hình thức đăng quảng cáo tuyển dụng trên các phương tiện thông tin đại chúng, nhiều doanh nghiệp đã tuyển lao động chất lượng cao thông qua môi giới (đặc biệt là các công ty “săn đầu người” và sự giới thiệu thông qua các mối quan hệ cá nhân) hoặc liên hệ trực tiếp với các cơ sở đào tạo. So với các doanh nghiệp nhà nước, các doanh nghiệp FDI và doanh nghiệp tư nhân thể hiện sự năng động trong tuyển dụng lao động chất lượng cao. Các doanh nghiệp này không chỉ năng động trong việc tuyển dụng lao động chất lượng cao từ các cơ sở đào tạo mà còn lôi kéo lao động chất lượng cao từ các doanh nghiệp nhà nước. Điển hình là thời gian vừa qua, do khan hiếm lao động chất lượng cao trong lĩnh vực tài chính ngân hàng, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài

và tư nhân đã lôi kéo rất nhiều chuyên viên và cán bộ quản lý cấp cao trong lĩnh vực này từ các doanh nghiệp nhà nước. Số lượng lao động chất lượng cao của các doanh nghiệp nhà nước bị các doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp FDI lôi kéo chiếm khoảng 4-5% số lượng lao động của họ. Các doanh nghiệp đã thực hiện nhiều chính sách ưu đãi nhằm thu hút lao động chất lượng cao như: thu nhập cao, điều kiện làm việc, đặc biệt là sự thăng tiến... Phương châm của các doanh nghiệp này nhằm thu hút chất xám là: “Nhanh chân, có chiến lược tốt, nhiều chế độ đãi ngộ tương xứng về lương bổng, chế độ làm việc, cơ hội thăng tiến”

** Tình hình sử dụng lao động nước ngoài*

Tình trạng khan hiếm lao động chất lượng cao đã dẫn đến tình trạng các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài phải sử dụng lao động nước ngoài ở nhiều vị trí, đặc biệt là lao động quản lý cấp cao, chuyên gia kỹ thuật vì không thể tuyển dụng được lao động trong nước. Ví dụ: Dự án của Ericsson tại VN với công ty Vietnam Mobile ngoài quản lý cấp cao, một số vị trí kỹ thuật phải tuyển lao động nước ngoài; hoặc Công ty TNHH Vietubes cần tuyển lao động kỹ thuật trong lĩnh vực kiểm tra đường ống trong thăm dò và khai thác dầu khí với mức lương 2.500 USD/tháng nhưng không có ứng viên nào nộp đơn. Sự khan hiếm lao động chất lượng cao trong nước buộc một số doanh nghiệp phải tuyển dụng chuyên gia nước ngoài.

Hiện nay, mức khống chế lao động nước ngoài 3% đã bị dỡ bỏ vì tình trạng thiếu lao động chất lượng cao. Mặt khác, một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài không tin tưởng vào lao động người Việt nên vẫn phải sử dụng lao động nước ngoài. Đây là một tín hiệu không vui cho lao động chất lượng cao của VN, bởi họ thua ngay trên sân nhà. Theo ông Flemming David, giám đốc tiếp thị và kinh doanh phụ trách dự án viễn thông Ericsson và Vietnam Mobile cho biết: “Về trình độ, tôi tin chắc rằng lao động VN không hề thua kém nước ngoài. Tuy nhiên, đôi khi làm việc với người VN, tôi không hiểu họ. Có lúc họ không dám chịu trách nhiệm và đưa ra quyết định hay tiếng nói của mình. Chính vì vậy mà họ rất khó tiến xa trong sự nghiệp”.

* Những nguyên nhân lao động chất lượng cao bỏ đi doanh nghiệp khác

Lao động chất lượng cao tuy có tính ổn định hơn so với lao động phổ thông nhưng cũng có sự biến động nhất định. Sự di chuyển lao động chất lượng cao giữa các doanh nghiệp ngày càng gia tăng do sự phát triển nhanh chóng của sản xuất - kinh doanh trong khi cung về lao động này chưa thể đáp ứng.

Bảng 5. Các nguyên nhân bỏ việc qua khảo sát 150 lao động chất lượng cao (cán bộ quản lý, kỹ sư)

Các nhóm nguyên nhân	Tỷ lệ %
1. Lương thấp	40,7
2. Không thỏa mãn nhu cầu thăng tiến	12,7
3. Không được sử dụng đúng năng lực chuyên môn	16,0
4. Môi trường làm việc không tốt	24,6
5. Các nguyên nhân khác	6,0

Bảng 6. Các nguyên nhân qua khảo sát 200 công nhân lành nghề bỏ công ty chuyển sang công ty khác

Các nhóm nguyên nhân	Tỷ lệ %
1. Lương thấp	57,0
2. Không thỏa mãn nhu cầu thăng tiến	9,0
3. Không được sử dụng đúng năng lực chuyên môn	13,0
4. Môi trường làm việc không tốt	16,5
5. Các nguyên nhân khác	4,5

Qua khảo sát 150 cán bộ quản lý, kỹ sư trong các cơ quan nhà nước và doanh nghiệp bỏ việc và 200 công nhân kỹ thuật lành nghề bỏ việc chuyển sang doanh nghiệp khác trên địa bàn TP.HCM, kết quả thu được cho thấy một số nguyên nhân chủ yếu sau đây làm cho lao động chất lượng cao bỏ việc.

Thứ nhất, thu nhập của các doanh nghiệp chuyển đến thường cao hơn rất nhiều so với mức thu nhập ở doanh nghiệp cũ. Các doanh nghiệp FDI và tư nhân thường có chế độ trả lương linh hoạt và phù hợp hơn các doanh nghiệp nhà nước nên có ưu thế hơn trong việc thu hút lao động chất lượng cao. Nhóm công nhân kỹ thuật bỏ việc vì lý do thu nhập cao hơn hẳn nhóm cán bộ quản lý.

Thứ hai, môi trường làm việc ở nơi chuyển đến tốt hơn. Đây là điều quan trọng vì đối với lao động chất lượng cao cần môi trường làm việc phù hợp để phát huy khả năng của mình. Sự nhàm chán trong công việc và phải đối phó với quá nhiều yếu tố không liên quan đến chuyên môn là một nguyên nhân quan trọng làm cho lao động chất lượng cao xin nghỉ việc.

Thứ ba, công việc không phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ được đào tạo đã làm cho lao động chất lượng cao bỏ việc do không phát huy được khả năng và cảm thấy công việc không hấp dẫn.

Thứ tư, địa vị và cơ hội thăng tiến. Đây cũng là một nguyên nhân quan trọng làm cho lao động chất lượng cao nghỉ việc. Rất nhiều doanh nghiệp đã thành công trong việc lôi kéo lao động chất lượng cao chuyển từ doanh nghiệp khác về doanh nghiệp mình khi được đề nghị một chức vụ cao hơn. Mặt khác, sự không minh bạch trong việc thăng tiến, đặc biệt là việc thăng tiến dựa nhiều vào các yếu tố ngoài chuyên môn và phẩm chất của lao động làm cho lao động chất lượng cao không gắn bó với doanh nghiệp.

3. Giải pháp ổn định và thu hút lao động chất lượng cao tại TP.HCM

Quan điểm về ổn định và thu hút lao động chất lượng cao:

- Coi lao động chất lượng cao là tài sản quý, chìa khóa để phát triển nhanh và bền vững.
- Ưu tiên mọi nguồn lực để ổn định và thu hút lao động chất lượng cao.

Để xây dựng được đội ngũ lao động chất lượng cao, thành phố cần có những giải pháp phù hợp nhằm ổn định, thu hút lực lượng này. Vì nếu không có những giải pháp tốt để ổn định và thu hút, lao động chất lượng cao được đào tạo trên địa bàn thành phố sẽ được các địa phương khác thu hút. Theo tác giả, một số giải pháp cho vấn đề này là:

- Phát triển thị trường lao động. Chỉ khi sức lao động được coi là hàng hóa một cách thực sự, lao động nói chung và lao động chất lượng cao nói riêng mới được phát triển và sử dụng một cách hợp lý dưới tác động của cung cầu lao động. Khi đó, lao động chất lượng cao mới được định giá một cách chính xác theo giá cả thị trường, đồng thời có môi trường làm việc tốt cũng như các cơ

hội thăng tiến ít bị ảnh hưởng bởi các yếu tố ngoài chuyên môn và năng lực của lao động.

- Có chính sách đột phá về tiền lương, trả lương cao xứng đáng với trình độ chuyên môn nghiệp vụ của lao động chất lượng cao, phù hợp với giá cả sức lao động. Mỗi doanh nghiệp cần chủ động xây dựng cho mình phương án trả lương hợp lý, thực sự là đòn bẩy kinh tế, kích thích sự cống hiến của lao động. Đối với các cơ quan nhà nước, thành phố cần xin cơ chế riêng về tiền lương để có thể giữ và thu hút được lao động chất lượng cao. Với chế độ trả lương như hiện tại, các cơ quan nhà nước giữ được người giỏi là rất khó, thu hút người giỏi là điều không thể. Do đó, chính sách đột phá về tiền lương là rất cấp thiết để ổn định và thu hút lao động chất lượng cao.

- Tạo dựng môi trường làm việc thân thiện, đoàn kết trong mỗi cơ quan, doanh nghiệp. Với đặc điểm lao động tại TP.HCM là những người nhập cư từ nhiều vùng miền, địa phương khác nhau nên sẽ dẫn đến sự khác biệt, xung đột về văn hóa. Vì vậy, việc xây dựng các quy định, văn hóa của doanh nghiệp phải trên cơ sở hài hòa văn hóa các vùng miền.

- Các cơ quan, doanh nghiệp cần minh bạch cơ hội thăng tiến, tiêu chuẩn để thăng tiến theo hướng đề cao tài năng và phẩm chất đạo đức của người lao động tại cơ quan, doanh nghiệp của mình, giảm thiểu các yếu tố tác động ngoài năng lực và phẩm chất của lao động nhằm tạo sự cạnh tranh bình đẳng, lành mạnh.

- Xây dựng hệ thống động viên nhân viên phù hợp, hiệu quả nhằm tạo ra những động cơ thúc đẩy đối với lao động chất lượng cao. Theo đó, ngoài yếu tố tiền lương và cơ hội thăng tiến, nhu cầu được tôn trọng và tin dùng đối với lao động chất lượng cao là rất quan trọng nhằm làm cho họ gắn bó với tổ chức, và kích thích sự cống hiến của họ. Vì vậy, mỗi cơ quan, doanh nghiệp cần xây dựng chính sách khen thưởng hợp lý, thực hiện khen thưởng kịp thời, minh bạch. Mặt khác, hệ thống thi đua khen thưởng của thành phố cần đổi mới, hoạt động một cách hữu hiệu, kịp thời tôn vinh những thành tích trong lao động của lao động chất lượng cao.

- Tùy theo điều kiện của mỗi cơ quan, doanh nghiệp có thể cấp đất, bán đất hoặc nhà với giá ưu đãi, cấp nhà hoặc hỗ trợ chi phí thuê nhà đối

với lao động chất lượng cao. Với thực trạng hiện nay của thành phố: lao động nhập cư nhiều, trong khi giá cả về nhà ở lại rất cao; vì vậy, những ưu đãi về nhà ở cũng là một giải pháp hữu hiệu nhằm giữ và thu hút lao động chất lượng cao. Mặt khác, chính quyền thành phố cần ưu tiên và tạo điều kiện thuận lợi cho lao động chất lượng cao trong việc nhập hộ khẩu vào thành phố để những lao động từ các địa phương khác đến làm việc ở thành phố nhanh chóng ổn định cuộc sống, an tâm công tác.

- Doanh nghiệp chi trả phí đào tạo cho lao động chất lượng cao được tuyển dụng, và chi phí chuyển nhượng lao động chất lượng cao cho doanh nghiệp đang sở hữu họ (nếu có). Như vậy, một mặt khuyến khích người lao động học tập nâng cao trình độ, mặt khác thu hút được lao động chất lượng cao vào doanh nghiệp mình.

- Mỗi doanh nghiệp cần có kế hoạch sử dụng lao động chất lượng cao nhằm khai thác và phát huy chất xám; mặt khác có kế hoạch gửi lao động đi đào tạo nâng cao trình độ. Thực tế cho thấy, nhu cầu được nâng cao chuyên môn nghiệp vụ của lao động chất lượng cao là rất lớn một mặt do yêu cầu phát triển về nghề nghiệp; mặt khác do sự phát triển nhanh chóng của tri thức nhân loại, buộc họ phải liên tục cập nhật và hoàn thiện kiến thức chuyên môn của mình.

- Thành phố cần thường xuyên tổ chức các hội chợ về việc làm để người lao động và người sử dụng lao động gặp nhau một cách nhanh nhất. Mặt khác, Trung tâm dự báo nhu cầu nguồn nhân lực của thành phố cần làm tốt công tác dự báo chi tiết cung – cầu các loại lao động chất lượng cao trên cơ sở cập nhật các thông tin kịp thời về lao động, làm cơ sở cho việc đào tạo và thu hút nhân lực trình độ cao■

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thanh Giang & Tâm Luân (2011), “Doanh nghiệp ‘khát’ lao động kỹ thuật cao”, *Đại đoàn kết* 10/2/2011.
2. Nguyễn Huỳnh (2010), “Đua nhau tìm kiếm lao động kỹ thuật”, *Người lao động* 12/10/2010.
3. H. Liễu (2010), “Lao động kỹ thuật cao ở đâu cũng thiếu”, *Giao thông vận tải* 10/8/2010.
4. Hoàng Tuyết (2011), “Lao động kỹ thuật cao: Cung, cầu lệch pha”, *báo Tin tức* 14/3/2011.
5. Website: www.dubaonhanluchcmc.gov.vn.