

Phát triển nguồn nhân lực công nghiệp phục vụ quá trình công nghiệp hóa định hướng FDI ở Việt Nam

Junichi Mori

Tổ chức Phát triển công nghiệp Liên hợp quốc (UNIDO),

Văn phòng quốc gia Việt Nam

Nguyễn Thị Xuân Thúy

Diễn đàn Phát triển Việt Nam (VDF)

Giới thiệu

Đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) đang có xu hướng tiếp tục tăng lên ở Việt Nam, có thể coi đây là lần bùng nổ đầu tư thứ hai kể từ nửa sau những năm 1990. Tổng vốn FDI phê duyệt năm 2005 tăng 50% so với năm 2004, lên đến 6,8 tỉ USD, và đạt 12 tỉ USD vào năm 2006 (GSO, 2007). Mọi người thường cho rằng các doanh nghiệp FDI sản xuất ô tô, xe máy, đồ điện-điện tử và đồ gia dụng bị hấp dẫn bởi nguồn lao động rẻ và có chất lượng (công nhân, người vận hành dây chuyền sản xuất), tuy nhiên các doanh nghiệp này cho biết lương thấp là cần thiết, nhưng kỹ thuật viên hay tổ trưởng dây chuyền có khả năng cải tiến sản xuất mới là yếu tố quyết định cho sự phát của doanh nghiệp, cũng như sự nghiệp công nghiệp hóa và tăng trưởng kinh tế của đất nước. Điều này đúng với cả các công ty con của nước ngoài được chuyên giao kỹ thuật trực tiếp từ công ty mẹ, và các nhà cung cấp trong nước hấp thụ hiệu ứng lan tỏa từ các công ty FDI. Nếu tích tụ trong các ngành lắp ráp không đi liền với sự phát triển của công nghiệp hỗ trợ¹, ngành được hình thành từ các nhà cung cấp trong nước và nước ngoài, thì khả năng cạnh tranh quốc tế sẽ không được cải thiện.

Việt Nam có tiềm năng lớn về nguồn nhân lực công nghiệp, tuy nhiên thiếu hụt kỹ thuật viên và nhà quản lý cấp trung đã xuất hiện và có xu hướng trở nên trầm trọng hơn. Đầu tư vào các ngành lắp ráp có thể được mở rộng trong vài năm tới để tận dụng chi phí lao động thấp, nhưng trong tương lai, khi mức lương tăng lên, các nhà lắp ráp FDI sẽ chuyển sang các nước khác có chi phí vận hành thấp hơn. Để tiếp tục và tự chủ trong quá trình công nghiệp hóa, Việt Nam cần phải phát triển nguồn nhân lực có kỹ năng cao nhằm cải thiện năng suất và giá trị gia tăng ngay từ bây giờ khi mà Việt Nam vẫn đang có lợi thế về nguồn lao động giản đơn.

Trong bối cảnh như vậy, các phần tiếp theo sẽ bàn luận cụ thể về nhu cầu nguồn nhân lực hiện nay, về hệ thống giáo dục kỹ thuật và dạy nghề ở Việt Nam, và về mối liên kết với các đối tác nước ngoài, một giải pháp góp phần phát triển kỹ năng công nghiệp.

Nhu cầu về kỹ năng và nguồn nhân lực

Mặc dù FDI tăng mạnh trong những năm gần đây, không có gì đảm bảo rằng xu hướng này sẽ tiếp tục trong dài hạn. Các nước Châu Á đi trước, như Malaysia và Thái Lan đã tiến hành công nghiệp hóa được vài thập kỷ, có mức lương cao hơn Việt Nam, nhưng năng lực công nghệ cũng cao hơn Việt Nam, do đó những nước này có khả năng trở thành cơ sở sản xuất các sản phẩm có giá trị gia tăng cao cho các doanh nghiệp FDI. Mặt khác, Trung Quốc và Ấn Độ có lợi thế hơn Việt Nam về quy mô thị trường trong nước và chi phí lao động; và Việt

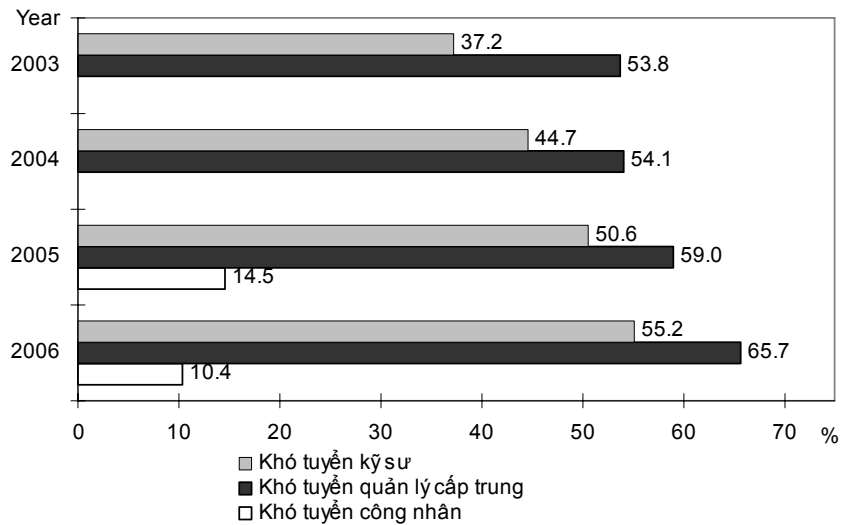
¹ Sự cần thiết của công nghiệp hỗ trợ được nêu rõ trong Mori (2005) và Diễn đàn Phát triển Việt Nam (2006).

Nam cũng phải cạnh tranh với các nước đi sau như Campuchia, Lào, và Mianma, những nước đang dần có lợi thế hơn Việt Nam về chi phí lao động để thu hút FDI.

Ngày nay, chính sách bảo hộ các ngành công nghiệp trong nước như hàng rào thuế quan không còn được phép sử dụng trong hệ thống phân công lao động quốc tế phức tạp. Việc Việt Nam trở thành thành viên của Tổ chức Thương mại Quốc tế (WTO) từ tháng 1 năm 2007 buộc Việt Nam phải từ bỏ các chính sách bảo hộ này. Vì vậy, Việt Nam cần phải cải thiện nguồn nhân lực công nghiệp để tiếp thu công nghệ mới và không lệ thuộc vào các doanh nghiệp FDI.

Khó có thể tổng hợp nhu cầu về lao động trên phạm vi quốc gia do có sự khác biệt giữa các ngành công nghiệp cũng như giữa các doanh nghiệp. Tuy nhiên, ở mức độ nào đó chúng ta có thể nhận biết xu hướng của nhu cầu này thông qua các cuộc điều tra “Các nhà sản xuất Nhật Bản tại Châu Á” do Tổ chức Xúc tiến Thương mại Nhật Bản tiến hành hàng năm. Hình 1 cho thấy ngày càng có nhiều doanh nghiệp Nhật Bản ở Việt Nam gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhà quản lý cấp trung và kỹ sư trong giai đoạn 2003 – 2006. Ngược lại, năm 2006 các doanh nghiệp lại dễ dàng tuyển dụng công nhân (người vận hành dây chuyền sản xuất) hơn so với năm 2005. Ngoài ra, kết quả điều tra năm 2006 cho thấy nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển dụng kỹ sư cơ khí (58,5%) và kỹ sư điện (41,5%).

Hình 1. Những vấn đề về lao động và tuyển dụng ở Việt Nam



Nguồn: Các tác giả – lập biểu đồ dựa trên số liệu từ Các nhà sản xuất Nhật Bản ở Châu Á, JETRO.

Ghi chú: Điều tra các năm 2003, 2004 không có mục “khó khăn trong việc tuyển dụng công nhân”

Các phần dưới đây sẽ xem xét cụ thể hơn về loại hình lao động đang thiếu hụt, đặc biệt là nhà quản lý cấp trung và kỹ sư. Trong doanh nghiệp sản xuất, các bộ phận liên quan trực tiếp đến xưởng sản xuất gồm quản lý sản xuất, sản xuất, kỹ thuật, kiểm tra và quản lý chất lượng. Tất cả các bộ phận này đều có vai trò quan trọng trong sản xuất, nhưng trong số này, hai bộ phận sản xuất và kỹ thuật, những bộ phận đòi hỏi nguồn nhân lực đã qua đào tạo kỹ thuật và dạy nghề, được xem là có liên quan trực tiếp hơn đến xưởng sản xuất.

Nguồn nhân lực làm việc trong bộ phận sản xuất gồm người vận hành dây chuyền sản xuất, tổ trưởng dây chuyền, và nhà quản lý cấp trung. Như đã trình bày ở trên, không nhiều doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển dụng người vận hành dây chuyền. Ngoài ra, quản lý

công nhân không đòi hỏi liên lạc thường xuyên giữa công ty mẹ và công ty con, do vậy, bộ phận sản xuất thường không mất nhiều thời gian để chuyển giao vị trí quản lý cho người sở tại. Theo điều tra của JETRO (2007), 50,9% doanh nghiệp Nhật Bản tuyển dụng nhân viên sở tại vào vị trí quản lý trong các bộ phận sản xuất. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa là họ đã đáp ứng được yêu cầu của một nhà quản lý sản xuất. Nhiều doanh nghiệp đang tìm kiếm (i) các tổ trưởng dây chuyền có thể quản lý và cải tiến toàn bộ quy trình sản xuất chứ không chỉ một dây chuyền đơn lẻ², (ii) các công nhân có thể thực hiện các kỹ năng chính xác trong việc chế tạo các linh phụ kiện và khuôn mẫu kim loại, nhựa³, và (iii) các nhà quản lý cấp trung có khả năng phát hiện và xử lý các vấn đề xảy ra trong hoạt động sản xuất thường ngày.

Nguồn nhân lực làm việc trong bộ phận kỹ thuật là các kỹ thuật viên được đào tạo từ các trường cao đẳng hoặc đại học chuyên ngành công nghiệp. Các bộ phận này kết nối chặt chẽ với bộ phận thiết kế tại công ty mẹ, do vậy cần nhiều thời gian hơn các bộ phận khác trong việc chuyển giao vị trí quản lý cho người sở tại⁴. Kết quả điều tra của JETRO cho thấy hầu hết kỹ sư/kỹ thuật viên được hiểu là những người có thể phối hợp với bộ phận thiết kế hay sản xuất của công ty mẹ trong việc nâng cấp xưởng sản xuất, cải tiến công cụ sản xuất, cách thức tổ chức, sắp xếp các dây chuyền. Tuy nhiên, nhiều nhà hoạch định chính sách Việt Nam lại hiểu kỹ sư/kỹ thuật viên là các nhà thiết kế, mặc dù công việc thiết kế chủ yếu tập trung ở các nước tiên tiến, và nhu cầu trong nước về thiết kế sản phẩm thực chất không cao.

Những phân tích trên đây cho thấy điều cần thiết cho phát triển công nghiệp ở Việt Nam là những con người có thể tự mình quản lý và cải tiến hoạt động sản xuất, chứ không phải chỉ biết làm những gì đã được chỉ định sẵn. Các cơ sở đào tạo trong hệ thống đào tạo kỹ thuật và dạy nghề (TVET) phải đáp ứng được nhu cầu đang ngày càng tăng về nguồn nhân lực công nghiệp nhằm đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa và tối đa hóa hiệu quả của dòng vốn FDI đang tăng lên.

Tổng quan về hệ thống TVET ở Việt Nam

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. Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội giai đoạn 2001-2010 được Đại hội Đảng thông qua năm 2001 đặt mục tiêu tăng tỉ lệ lao động đã qua đào tạo lên 40%. Căn cứ vào Chiến lược này, Kế hoạch Phát triển Kinh tế - Xã hội (SEDP) giai đoạn 2001-2005 đặt mục tiêu cho tỉ lệ này là 30% vào năm 2005, và SEDP giai đoạn 2006-2010 ban hành năm 2006 đặt mục tiêu đạt 40% vào năm 2010. Ngoài ra, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MOLISA) cũng ban hành Quy hoạch phát triển mạng lưới các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề và trung tâm đào tạo đến năm 2010, tầm nhìn 2020. Quy hoạch đề ra mục tiêu mỗi năm tăng số lượng học viên học nghề là 11-12%.

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 (Hình 2 và Bảng 1). 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

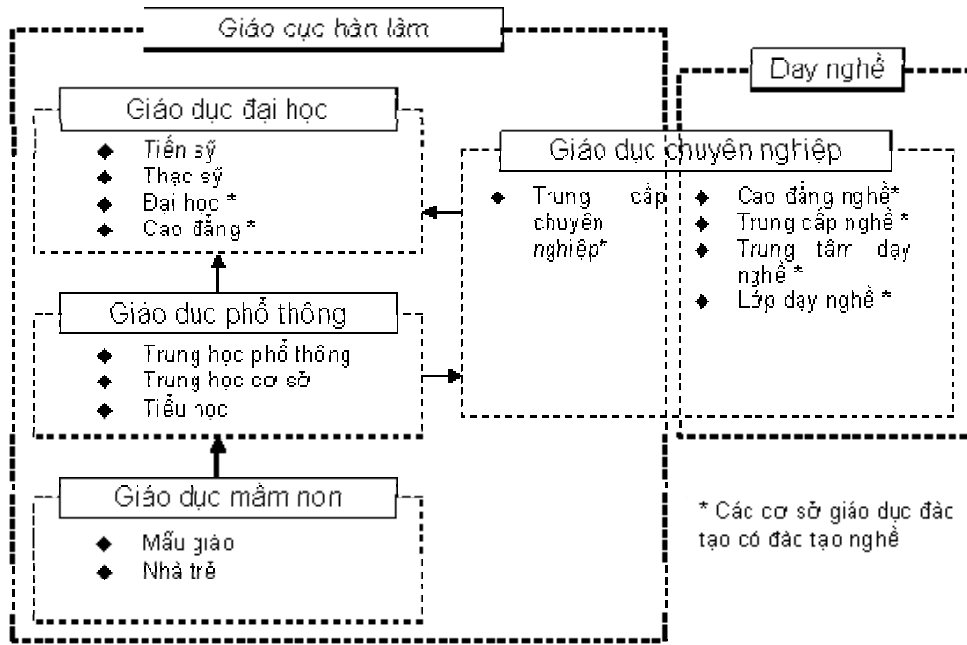
² Fujimoto nhấn mạnh tiềm năng lớn của Việt Nam về nguồn nhân lực cho sản xuất tích hợp, gọi đó là “công nhân đa kỹ năng”. Xem Fujimoto (2006).

³ Công nghiệp hỗ trợ đặc biệt đòi hỏi nguồn nhân lực có kỹ năng sản xuất cao, điều này được nhấn mạnh trong Takabayashi (2006) và Diễn đàn Phát triển Việt Nam (2006).

⁴ Trong JETRO (2007), 17% doanh nghiệp được phỏng vấn cho biết họ tuyển nhân viên sở tại vào vị trí quản lý trong các bộ phận kỹ thuật (bao gồm R&D).

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.

Hình 2. Hệ thống giáo dục và đào tạo ở Việt Nam



Nguồn: Các tác giả—dựa trên Luật Giáo dục (2005) và Luật Dạy nghề (2006)

Bảng 1. Hệ thống TVET ở Việt Nam

Trình độ	Cơ sở đào tạo	Thời gian	Đối tượng nhập học	Bằng cấp	Bộ chủ quản
Cao đẳng	Trường cao đẳng, trường cao đẳng nghề, trường đại học có dạy nghề	1–2 năm	Tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp hoặc trung cấp nghề	Bằng tốt nghiệp cao đẳng	Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Công Thương, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội
		2–3 năm	Tốt nghiệp trung học cơ sở		
Trung cấp	Trường trung cấp nghề, trường trung học chuyên nghiệp, trường cao đẳng, trường cao đẳng nghề, và trường đại học có dạy nghề	1–2 năm	Tốt nghiệp trung học cơ sở	Bằng tốt nghiệp trung học chuyên nghiệp/trung cấp nghề	
		3–4 năm	Tốt nghiệp trung học phổ thông		
Sơ cấp	Trung tâm đào tạo nghề, trường trung học chuyên nghiệp, trường trung cấp nghề, trường cao đẳng, trường cao đẳng nghề, và trường đại học có dạy nghề	3 tháng – 1 năm	Thanh niên, công nhân chưa lành nghề	Chứng chỉ	

Nguồn: Các tác giả – dựa trên Luật Dạy nghề (2006)

Hệ thống TVET của Việt Nam đã được thay đổi nhiều lần, và hiện nay chịu sự quản lý của không chỉ một bộ, do đó rất khó để thu thập số liệu đầy đủ về TVET. Đến năm 2006, ở Việt Nam có khoảng 47 trường cao đẳng nghề, 227 trường trung cấp nghề, 599 trung tâm đào tạo nghề, và hơn 1000 cơ sở đào tạo khác có đào tạo nghề cơ bản gồm cả trung tâm dịch vụ việc làm (MOLISA, 2007). Ngoài ra, có 8 trường đại học chuyên ngành kỹ thuật và hơn 100 trường cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo cũng cung cấp các chương trình TVET (MOET, 2007). Số lượng học viên tốt nghiệp từ TVET hàng năm liên tục tăng lên, số liệu thống kê của Tổng cục Dạy nghề cho thấy chỉ tính riêng số học viên tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo thuộc MOLISA cũng đã đạt tới 1,2 triệu người vào năm 2005 (OVTA, 2006).

Mặc dù chính phủ đã cố gắng tăng cường hệ thống TVET, Việt Nam vẫn đang đối mặt với vấn đề thiếu hụt lao động kỹ thuật, đặc biệt là kỹ thuật viên và nhà quản lý cấp trung. Năm 2005, số lượng công nhân đã qua đào tạo chưa đạt 25% trên tổng số lực lượng lao động (CIEM, 2006). Tuy nhiên, vấn đề không nằm ở số lượng lao động đã qua đào tạo, mà là chất lượng đào tạo, vì học viên tốt nghiệp từ các chương trình TVET không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp. Đặc biệt, các doanh nghiệp FDI không đánh giá cao các chương trình TVET bởi những người mà họ tuyển dụng không đưa ra được ý tưởng cải tiến nào. Một số doanh nghiệp FDI cho rằng có một khoảng cách rất lớn giữa kiến thức học viên được dạy trong các chương trình TVET với những gì doanh nghiệp yêu cầu, do vậy họ phải đào tạo lại những học viên này sau khi tuyển dụng họ. Những doanh nghiệp này thậm chí còn muốn tuyển công nhân chưa qua đào tạo để tự đào tạo hơn là tuyển những người đã tốt nghiệp từ các chương trình TVET vì e sợ những thói quen xấu có thể hình thành trong quá trình học tập tại các chương trình TVET. Trong khi chính phủ thường chú ý đến số lượng cơ sở đào tạo hay số lượng học viên tốt nghiệp, thì trên thực tế chất lượng các chương trình TVET lại cần sự quan tâm của các cơ quan chức năng nhiều hơn.

Liên kết với các doanh nghiệp FDI để đẩy nhanh tốc độ phát triển kỹ năng công nghiệp

Chất lượng các chương trình TVET thấp thường được cho là do thiết bị thực hành lạc hậu, thành kiến xã hội đối với TVET, hay sự phân công trách nhiệm không rõ ràng giữa các cơ quan chức năng, MOET và MOLISA.

Không thể phủ nhận tầm quan trọng của các yếu tố này đối với các chương trình TVET, tuy nhiên, thiếu giảng viên tốt nghiệp như là nguyên nhân quan trọng nhất. Nhiều giảng viên có chuyên ngành kỹ thuật chỉ có thể giảng lý thuyết mà không thể hướng dẫn thực hành. Việt Nam tiến hành công nghiệp hóa chưa lâu, nên ở mức độ nào đó có thể lý giải được sự thiếu hụt những giảng viên đã tích lũy đủ kiến thức và kinh nghiệm. Công nghệ tiên tiến trước tiên được chuyên giao đến người lao động và các khách hàng của các doanh nghiệp FDI, sau đó mới lan tỏa đến các cơ sở TVET. Sau 20 năm mở cửa kinh tế và tiếp nhận FDI, Việt Nam hiện mới bắt đầu có được đội ngũ quản lý trong các doanh nghiệp FDI, những người tích lũy được nhiều kiến thức và kinh nghiệm thực tế. Trong tương lai, khi thu nhập bình quân toàn xã hội tăng lên, những người này có khả năng chuyển về các cơ sở TVET mặc dù mức lương thấp hơn. Tuy nhiên, Việt Nam phải mất khá nhiều thời gian mới tiến đến giai đoạn này.

Liệu có giải pháp nào đẩy nhanh tốc độ lan tỏa kiến thức và công nghệ từ các doanh nghiệp FDI sang các cơ sở TVET? Một giải pháp đề xuất là mở các chương trình TVET trên cơ sở cộng tác với các doanh nghiệp FDI, nơi mà các nhà quản lý đã tích lũy được nhiều kiến thức và kinh nghiệm thực tế. Nếu hai bên hợp tác trực tiếp với nhau thì có thể rút ngắn thời gian hiệu ứng lan tỏa của chuyển giao công nghệ đến được các chương trình TVET, và hai bên có thể trao đổi trực tiếp với nhau thông tin về cung cầu lao động. Bằng cách này, các cơ sở TVET cũng có thể điều chỉnh giáo trình cho phù hợp với nhu cầu của các ngành công nghiệp và nâng cao khả năng tìm được việc làm cho học viên.

Vấn đề là làm thế nào hợp tác được với các doanh nghiệp FDI, bởi vì bản chất của doanh nghiệp là mưu cầu lợi nhuận. Tất nhiên, cũng có những doanh nghiệp nhiệt tình gánh vác trách nhiệm xã hội, nhưng về cơ bản, sự hợp tác này cần phải mang lại lợi ích lâu dài cho doanh nghiệp. Do vậy, để khuyến khích sự tham gia của các doanh nghiệp FDI vào TVET, cần phải khuyến khích tạo ra môi trường hợp tác thuận lợi cho cả hai bên.

Thông thường, các doanh nghiệp sẽ tích cực hợp tác với các cơ sở TVET nếu ba điều kiện dưới đây được thỏa mãn. Thứ nhất, hoạt động sản xuất phải đạt tới giai đoạn ổn định sau một vài năm vận hành. Ở giai đoạn ban đầu, các doanh nghiệp sẽ không có thời gian dành cho các hoạt động khác ngoài sản xuất. Thứ hai, doanh nghiệp đang tìm kiếm nhà cung cấp trong nước để cắt giảm chi phí hoặc mở rộng sản xuất. Trong trường hợp này, tăng cường hệ thống TVET sẽ góp phần cải thiện năng lực các doanh nghiệp trong nước, và nhờ đó gián tiếp mang lại lợi ích cho các doanh nghiệp FDI. Cuối cùng, thiếu hụt lao động có kỹ năng sẽ đẩy mức lương lên cao, gây ra những bất ổn trong doanh nghiệp. Để tránh lương tăng cao quá mức, và để nâng cao năng suất, nguồn cung lao động có kỹ năng phải được mở rộng ngay. Cần phải tạo ra môi trường thuận lợi cho ba điều kiện này xảy ra.

Liên kết giữa các doanh nghiệp FDI và chính phủ ở Malaysia – Trung tâm Phát triển kỹ năng Penang

Trung tâm Phát triển kỹ năng Penang (PSDC) là ví dụ điển hình về hợp tác công – tư trong phát triển nguồn nhân lực ở Malaysia. Đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp FDI, chính phủ Malaysia đã thành lập PSDC vào năm 1989. Tỉnh Penang trở thành trung tâm công nghiệp điện, điện tử từ những năm 1970 khi tiếp nhận luồng FDI lớn, nhưng đến nửa cuối những năm 1980 các doanh nghiệp FDI ở đó phải đối mặt với vấn đề thiếu hụt lao động có kỹ năng và lâm vào khó khăn khi lương tăng vọt. Các doanh nghiệp FDI, đặc biệt là các nhà sản xuất Hoa Kỳ đã đề xuất với chính phủ xây dựng một trung tâm phát triển nguồn nhân lực. Cả chính quyền địa phương và trung ương đều ủng hộ đề xuất này bằng việc thành lập PSDC.

Điểm đáng lưu ý của PSDC là hệ thống quản lý của trung tâm. Các thành viên chính của ban điều hành đều là đại diện của các doanh nghiệp FDI và trong nước, và các cơ quan chính phủ chỉ đóng vai trò hỗ trợ cho ban điều hành⁵. Nhờ vậy, trung tâm có thể điều chỉnh giáo trình cho phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp, và tận dụng nguồn nhân lực của các doanh nghiệp làm giảng viên. Họ là những người có khả năng chuyên giao công nghệ mới nhất và kiến thức thực tế cho các học viên.

Việt Nam chưa có một trung tâm tương tự. Nhiều doanh nghiệp đã ổn định sản xuất sau 5, 10 năm hoạt động, và hiện giờ đang tìm kiếm nguồn nhân lực kỹ năng cao để tăng sức cạnh tranh. Tuy nhiên, nguồn cung lao động có kỹ năng chưa bắt kịp với nhu cầu đang ngày càng tăng của doanh nghiệp. Điều này khiến cho lương tăng vọt và tình trạng nhảy việc xảy ra⁶, nhưng đồng thời cũng tạo ra cơ hội cho các cơ sở TVET hợp tác với doanh nghiệp. Phần tiếp theo sẽ giới thiệu một số ví dụ điển hình về phát triển nguồn nhân lực công nghiệp ở Việt Nam⁷.

Đào tạo tại chỗ trong doanh nghiệp FDI – Phát triển kỹ thuật chế tạo khuôn mẫu ở Công ty Muto Việt Nam

Phương án đầu tiên cho doanh nghiệp đang gặp khó khăn về nguồn nhân lực là đào tạo tại chỗ. Để giải quyết vấn đề thiếu hụt lao động, một số doanh nghiệp FDI ở Việt Nam đã mở các chương trình đào tạo cho riêng mình. Công ty Muto Việt Nam, chuyên sản xuất khuôn mẫu, và linh phụ kiện nhựa phun ở Khu Công nghiệp Biên Hòa và Khu Công nghiệp Long Bình thuộc tỉnh Đồng Nai, là một trong số các doanh nghiệp như vậy. Muto Việt Nam đã bắt

⁵ Ban Điều hành năm 2005-2006 bao gồm đại diện từ 11 doanh nghiệp, trong đó 5 thành viên từ các doanh nghiệp đa quốc gia, như AMD, Intel, Motorola, và Seagate (Mori, 2005, tr. 51).

⁶ Theo JETRO (2007), 68,7% doanh nghiệp gặp khó khăn trong việc tuyển dụng do lương tăng. Hơn nữa, nhảy việc ở các tỉnh lân cận thành phố Hồ Chí Minh cũng được đề cập đến trong báo cáo của JETRO (2006b), tr. 71.

⁷ Các ví dụ dưới đây chủ yếu dựa trên các cuộc điều tra do tác giả thực hiện từ năm 2005 đến 2007.

đầu triển khai các khóa đào tạo tại chỗ theo nhu cầu về thiết kế và chế tạo khuôn mẫu cho các kỹ thuật viên của công ty từ năm 1998. Công ty đã tổ chức được 6 khóa, đào tạo tổng cộng 170 học viên. Hoạt động này không chỉ góp phần nâng cao kỹ năng cho người lao động, mà còn giữ tỉ lệ nhảy việc của công ty ở mức khá thấp.

Đào tạo tại chỗ dường như là điều lý tưởng cho bất kỳ doanh nghiệp nào, nhưng một số doanh nghiệp không thể thực hiện được do nhiều lý do khác nhau. Hơn nữa, các doanh nghiệp cung cấp đào tạo tại chỗ có thể không duy trì hoạt động này được thường xuyên khi số lượng lao động tăng lên nhiều do mở rộng sản xuất, vượt quá khả năng đào tạo của công ty. Trong trường hợp này, tốt hơn hết doanh nghiệp nên tận dụng các chương trình TVET của các cơ sở đào tạo.

Phát triển nguồn nhân lực có kết hợp với khu công nghiệp – Trung tâm Đào tạo kỹ thuật Việt Nam–Singapore

Trung tâm Đào tạo kỹ thuật Việt Nam–Singapore (VSTTC) được thành lập năm 1997 với sự hỗ trợ của chính phủ Singapore, nằm đối diện với Khu Công nghiệp Việt Nam–Singapore (VSIP) của tỉnh Bình Dương, tỉnh lân cận thành phố Hồ Chí Minh. Mục đích chính của VSTTC là cung cấp lao động cho các doanh nghiệp hoạt động trong VSIP thông qua 5 khóa đào tạo 6 tháng, gồm (i) bảo trì điện, (ii) bảo trì cơ khí, (iii) cơ khí chế tạo, (iv) điện tử, và (v) cơ điện tử. Năm 2005, đã có 230 học viên tham gia các khóa học, trong đó 95% là học sinh tốt nghiệp trung học chưa có việc làm, và 5% là do cơ quan cử đi.

VSTTC tổ chức các cuộc họp định kỳ với các doanh nghiệp ở VSIP, nỗ lực xây dựng giáo trình và khóa học cho phù hợp với nhu cầu lao động của doanh nghiệp⁸. Ví dụ, đáp ứng nhu cầu đang tăng lên về lao động trong ngành cơ điện tử, trung tâm đã ngay lập tức tăng số lượng tuyển sinh cho chuyên ngành này. Tất cả học viên sau khi tốt nghiệp đã có việc làm và hầu hết đều làm việc trong các doanh nghiệp thuộc VSIP.

Hỗ trợ của chính phủ Singapore đã kết thúc vào năm 2006. Trung tâm đã được sáp nhập với trường trung cấp nghề của tỉnh Bình Dương, mở thêm các khóa đào tạo dài hạn, do đó số lượng học viên đã tăng lên 2.000 người mỗi năm. Trung tâm cũng hy vọng được nâng cấp thành trường cao đẳng trong tương lai gần. Tuy nhiên, số lượng học viên tăng lên đòi hỏi phải bổ sung thêm thiết bị thực hành khiến trung tâm đang gặp phải khó khăn về tài chính.

Cộng tác giữa giáo dục đại học và doanh nghiệp – Dự án hợp tác giữa Trường Cao đẳng Công nghiệp Hà Nội và JICA

Dự án tăng cường năng lực đào tạo công nhân kỹ thuật tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Hà Nội (HIC) (dưới đây gọi là dự án HIC-JICA) do Cơ quan Hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA) thực hiện trong giai đoạn 2000–2005 có thể được xem là ví dụ điển hình của sự cộng tác giữa giáo dục đại học và doanh nghiệp trong việc phát triển nguồn nhân lực⁹. Dự án HIC-JICA gồm có hai khóa, một khóa đào tạo hai năm dành cho sinh viên tuyển sinh, và một khóa đào tạo ngắn hạn dành cho những người đã đi làm hoặc giảng viên. Hàng năm, khóa dài hạn tiếp nhận khoảng 240 đến 360 sinh viên vào học các khóa đào tạo về (i) gia công cơ khí, (ii) gia công kim loại tấm, và (iii) điều khiển điện (JICA, 2004).

⁸ Thành viên Ban Điều hành của VSTTC gồm đại diện của chính phủ Singapore và Việt Nam, VSIP JV Pte. Ltd., và các doanh nghiệp hoạt động trong VSIP.

⁹ HIC đã được nâng cấp thành Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội từ tháng 12/2005, các khóa đào tạo của HIC-JICA hiện nay vẫn đang tiếp tục được triển khai tại Trung tâm Việt - Nhật.

Đặc điểm nổi bật của dự án HIC-JICA là chú trọng đến thực hành, 60–70% thời gian đào tạo được dành cho thực hành. Điều đáng lưu ý là dự án còn nhận đơn đặt hàng sản xuất của các doanh nghiệp để có thêm cơ hội thực hành¹⁰. Dưới sự hướng dẫn của các chuyên gia Nhật Bản và Việt Nam, các học viên đã sản xuất ra được nhiều sản phẩm, hàng mẫu, và công cụ sản xuất theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp FDI và trong nước. Từ đó, các học viên đã biết cách đọc bản vẽ của doanh nghiệp, và có khả năng cảm nhận sự chính xác và chất lượng của sản phẩm.

Ngoài ra, dự án cũng triển khai các chương trình thực tập tại doanh nghiệp. Chương trình này tạo ra nhiều cơ hội thực hành hơn cho học viên, và cũng là cơ hội cho doanh nghiệp tìm ra những học viên xuất sắc. Tỷ lệ học viên tốt nghiệp từ dự án tìm được việc làm này là 100%, và khoảng một nửa số họ làm cho các doanh nghiệp đã tiếp nhận họ vào thực tập. Từ những thành quả ban đầu của dự án, có thể nói đây là trường hợp thành công cần được triển khai mở rộng trong tương lai.

Kết luận

Việt Nam đã đạt được những kết quả khá ấn tượng về phát triển kinh tế và thu hút FDI nhờ nguồn lao động rẻ, chất lượng, và có nhiều hứa hẹn trong tương lai. Tuy nhiên, nếu nguồn nhân lực không phát triển như mong đợi, động lực phát triển sẽ giảm dần. Tiềm năng về nguồn lao động công nghiệp của Việt Nam đã được nhiều người biết đến, vì vậy biến tiềm năng này thành hiện thực sẽ là giải pháp để nâng cao năng lực công nghiệp cho Việt Nam.

Chính phủ đã nhận thức được tầm quan trọng của phát triển kỹ năng, và đang cố gắng cải thiện nguồn nhân lực bằng cách tăng cường hệ thống TVET. Tuy nhiên, nỗ lực không thể chỉ từ phía chính phủ, mà phải từ phía doanh nghiệp, chủ nhân của những kiến thức và công nghệ mới nhất. Đặc biệt, cộng tác với các doanh nghiệp FDI có thể là cách hiệu quả nhất để đẩy nhanh tốc độ phát triển kỹ năng công nghiệp thông qua chuyển giao công nghệ. Những vấn đề hiện nay, như thiếu hụt lao động, lương thấp, và nhu cầu thu mua linh phụ kiện trong nước tăng cao đã mang lại cơ hội hợp tác giữa các cơ sở TVET và doanh nghiệp. Điều chính phủ cần làm là hỗ trợ các cơ sở TVET tận dụng những cơ hội này.

Tất nhiên, cần phải xem xét một số yếu tố khi xúc tiến nội dung hợp tác này. Ví dụ, các cơ sở đào tạo có thể quên mất mục đích chính của mình là giáo dục đào tạo mà chạy theo lợi nhuận thu được nhờ hợp tác với doanh nghiệp. Đặc biệt khi họ nhận đơn đặt hàng sản xuất hàng loạt thay vì đơn hàng nhỏ để học hỏi kinh nghiệm, các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp vừa và nhỏ có thể bị đe dọa. Các cơ sở đào tạo có thể thu lợi nhuận ở mức độ nào đó để duy trì các hoạt động đào tạo thực hành, nhưng nếu họ quên đi mục đích chính của mình mà chỉ tập trung vào việc sinh lời thì các chương trình đào tạo khó có thể giúp nâng cao kỹ năng của học viên. Trách nhiệm của chính phủ là phải điều chỉnh những thất bại của thị trường bằng các chính sách can thiệp nhằm ngăn ngừa những rủi ro như trên có thể xảy ra.

¹⁰ Đến tháng 3/2005, dự án tiếp nhận đơn hàng từ hơn 60 doanh nghiệp (JICA, 2004).

Tài liệu tham khảo

- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MOLISA). (2007) Một số thông tin về triển khai Luật Dạy nghề, truy cập ngày 30/10/2007 tại <http://www.molisa.gov.vn/frmdocchitiet.asp?mbien1=01&mbien2=103&mbien3=9168>
- Cơ quan hợp tác quốc tế Nhật Bản (JICA). (2004). ベトナム社会主義共和国ハノイ工科短期大学機械技術者養成計画終了時評価調査団報告書 (Báo cáo điều tra: Đánh giá dự án phát triển kỹ thuật viên sản xuất tại Trường Cao đẳng Công nghiệp Hà Nội, Công hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam). Tokyo: JICA.
- Hiệp hội đào tạo nghề hải ngoại (OVTA). (2006). ベトナム No.2: 職業能力開発政策とその現在の実施状況 (Việt Nam số 2: Chính sách phát triển đào tạo nghề và tình hình thực hiện), truy cập ngày 21/9/2007 tại <http://www.ovta.or.jp/info/asia/vietnam/pdf/enforcement.pdf>
- Quốc hội Việt Nam. (2006). *Luật Dạy nghề, Luật số 76/2006/QH11*.
- Tổng cục Thống kê (GSO). (2007). *Niên giám thống kê 2006*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thống kê.
- Tổ chức xúc tiến thương mại Nhật Bản (JETRO). (2004, 2005, 2006a, 2007). 在アジア日系製造業の経営実態-ASEAN・インド編 (Các nhà sản xuất Nhật Bản ở Châu Á: ASEAN và Ấn Độ). Tokyo: JETRO.
- _____ (2006b). Điều tra so sánh về môi trường lao động ở ASEAN, Trung Quốc và Ấn Độ. Overseas Research Release số 366. Tokyo: JETRO.
- Viện Quản lý kinh tế Trung ương (CIEM). (2006). *Kinh tế Việt Nam 2005*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị quốc gia.

