

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong ngành công nghiệp

ThS Phạm Thị Phương Loan

Xây dựng và tăng chất lượng nguồn nhân lực bao gồm hai quá trình: phát triển kỹ năng thông qua giáo dục và khả năng làm việc thông qua lĩnh hội kinh nghiệm dựa trên công nghệ (Lall, 1999). Việc nâng cao nguồn nhân lực còn mang nhiều ý nghĩa khác như trình bày trong bảng sau.

Bảng 1. Cấp độ và góc nhìn nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Cấp độ/Góc nhìn	Chính trị	Kinh tế	Xã hội	Tâm lý
Cá nhân	Tăng cường các kỹ năng	Tăng thu nhập	Tăng sự bình đẳng	Tăng sự tự tin
Doanh nghiệp	Tuân thủ yêu cầu của xã hội	Tăng lợi thế cạnh tranh	Cải thiện hình ảnh doanh nghiệp	Cải thiện môi trường làm việc
Nhà nước	Bổ sung cho chính sách lao động và thị trường lao động	Chia sẻ chi phí giáo dục và đào tạo	Thực thi chính sách học tập suốt đời	Ý niệm về nhà nước/ xã hội năng động

Nguồn: Westphalen (1999)

Cá nhân người lao động khi nhận được sự giáo dục và đào tạo kỹ năng phù hợp với yêu cầu công việc góp phần nâng cao giá trị lao động đóng góp vào sản phẩm, dịch vụ và dẫn đến gia tăng thu nhập cho chính họ. Về mặt xã hội, điều này góp phần giảm sự bất bình đẳng trong thu nhập và nâng chất lượng cuộc sống vì theo tháp nhu cầu Maslow (1943), khi nhu cầu thể lý (*physiological*) và nhu cầu an toàn (*safety*) được thỏa mãn, người lao động sẽ hướng tới nhu cầu cao cấp hơn như nhu cầu tình cảm, nhu cầu muốn được quý trọng và nhu cầu tự thể hiện bản thân.

Cũng như các nước đang phát triển khác, Việt Nam là nước chủ yếu nhập khẩu công nghệ. Các doanh nghiệp tùy theo nhu cầu mà lựa chọn công nghệ phù hợp. Tuy nhiên lựa chọn công nghệ là quá trình khó khăn và tốn kém vì doanh nghiệp tại các nước đang phát triển không có thông tin đầy đủ về lựa chọn công nghệ (Lall, 1999). Hơn nữa khi công nghệ được nhập về, việc làm chủ công nghệ và vận hành công nghệ một cách hiệu quả đòi hỏi quá trình học hỏi và phát triển kỹ năng. Quá trình này cũng tốn kém thời gian, chi phí và cả rủi ro. Nếu công nghệ càng phức tạp thì quá trình càng dài nhưng sự tương thưởng cho doanh nghiệp cũng tăng tỷ lệ vì năng suất sẽ tăng nhiều hơn và khi làm chủ công nghệ phức tạp này, doanh nghiệp tích lũy kinh nghiệm để làm chủ công nghệ phức tạp khác. Toàn bộ quá trình từ lúc lựa chọn công nghệ và sử dụng công nghệ đòi hỏi yếu tố con người tham gia. Như vậy để tồn tại và phát triển, doanh nghiệp cũng phải tham gia đào tạo và huấn luyện nguồn nhân lực của chính mình.

Đối với Nhà nước, thực thi các chính sách nâng chất lượng cho nguồn nhân lực đồng nghĩa với việc cam kết thực hiện chính sách giúp người dân học tập suốt đời. Nhà nước góp phần chia sẻ chi phí giáo dục đào tạo với người lao động và doanh nghiệp

với mục tiêu cuối cùng là nâng cao chất lượng cuộc sống của người dân.

Mức độ phát triển của nền công nghiệp và nền kinh tế quyết định chiến lược xây dựng và nâng cấp nguồn nhân lực (hình 1). Theo mô hình này thì nền công nghiệp nước ta đang ở mức độ trung bình, có một số ngành công nghiệp nhẹ hướng xuất khẩu, một số sản phẩm lắp ráp trong nước có hàm lượng công nghệ thấp. Tương ứng với trình độ này là nguồn nhân lực đa số có trình độ học vấn phổ thông cơ sở và học nghề. Người lao động có kỹ năng khoa học và kỹ thuật thấp. Việc đào tạo tại chỗ chủ yếu do các công ty hướng xuất khẩu thực hiện. Các công ty vừa và nhỏ có kỹ năng thấp. Vì kiến thức và kỹ năng của người lao động không cao nên chỉ có ngành công nghiệp hướng xuất khẩu đạt tiêu chuẩn thế giới về lắp ráp, bố trí, quá trình sản xuất, bảo trì. Một số có khả năng đảm trách thay đổi nhỏ trong quá trình sản xuất và sản phẩm còn khả năng phát triển hoặc thiết kế yếu.

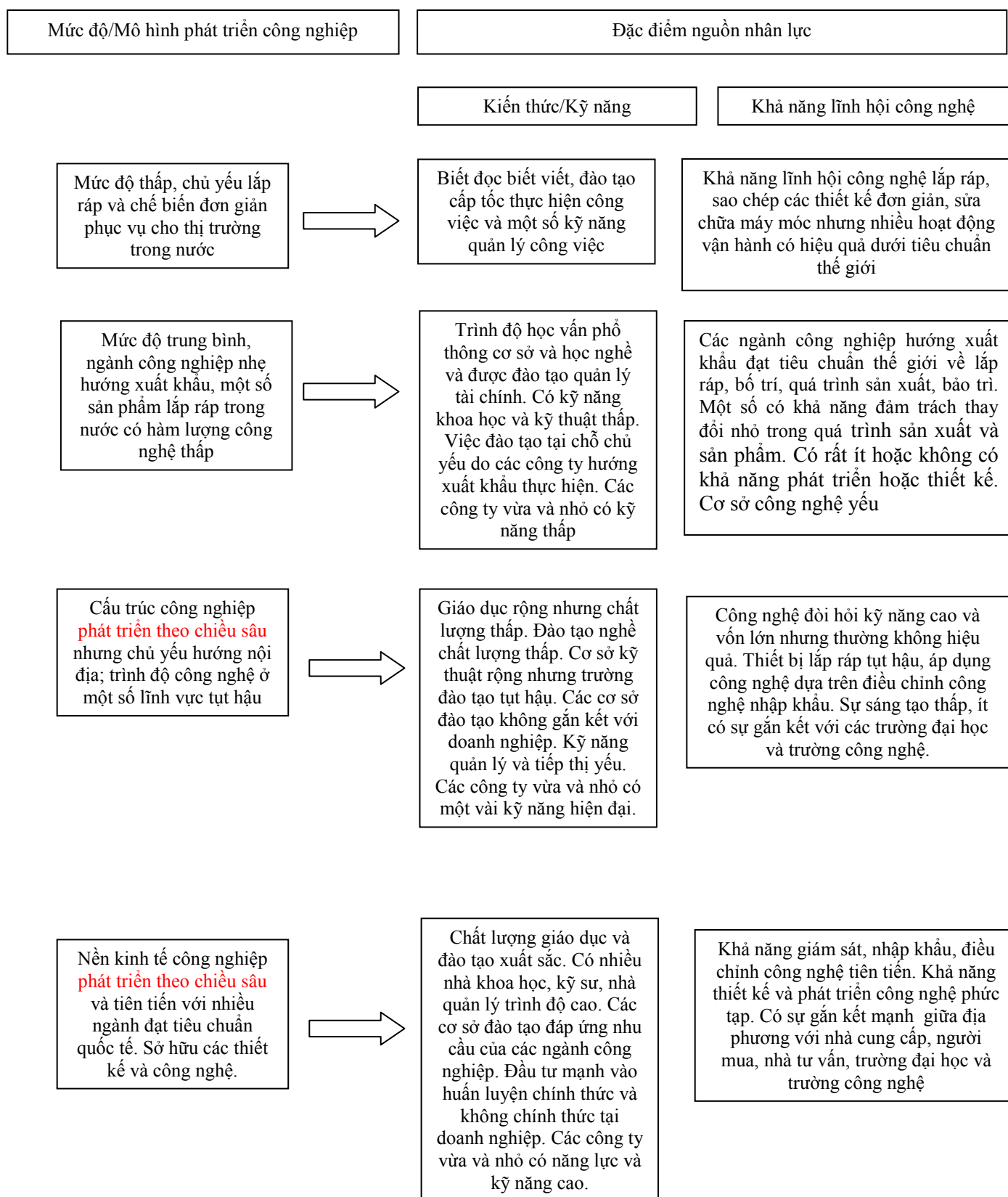
Như vậy nếu theo mô hình 1, mục tiêu của nền công nghiệp Việt Nam là hướng tới nền kinh tế công nghiệp phát triển theo chiều sâu và tiên tiến với nhiều ngành đạt tiêu chuẩn quốc tế và sở hữu các thiết kế và công nghệ. Khi đó nguồn lực phải đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế. Đó là khả năng giám sát, nhập khẩu, điều chỉnh công nghệ tiên tiến, khả năng thiết kế và phát triển công nghệ phức tạp.

Như vậy việc tăng chất lượng nguồn nhân lực mang lại ý nghĩa cho cá nhân người lao động, doanh nghiệp sử dụng lao động, nhà nước và toàn bộ nền kinh tế. Có bảy giả định trong nguồn vốn con người (Bouchard, 1998) khi thực hiện tăng chất lượng nguồn nhân lực cần tham khảo:

Giả định 1: Vốn con người là khoản đầu tư cho tương lai. Vì vậy các chương trình giáo dục và đào tạo phải chuẩn bị và trang bị cho nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu tương lai và các thách thức sẽ đến.

Giả định 2: Đào tạo nhiều thì kỹ năng làm việc càng tốt. Vì nhu cầu tương lai khó dự báo nên xu hướng đào tạo cho nguồn nhân lực là đào tạo toàn diện để có thể làm việc ở nhiều vị trí công việc. Các kỹ năng mà người lao động phải đáp ứng là thích ứng với sự thay đổi của công nghệ, tinh thần chủ động, có trách nhiệm với công việc.

Hình 1. Đặc điểm nguồn nhân lực theo mức độ/mô hình phát triển công nghiệp



Nguồn: Lall (1999)

Giả định 3: Các cơ sở giáo dục đóng vai trò trung tâm trong phát triển vốn con người. Trường học trở thành nơi để dân cư lựa chọn để nâng cao kiến thức và kỹ năng cần thiết.

Giả định 4: Người lao động tự nâng cao kỹ năng. Để đáp ứng tốt những yêu cầu của công việc luôn biến đổi, người lao động cần nhận dạng những yêu cầu mà công việc đòi hỏi để tự nâng cao kỹ năng. Đó cũng là cách giúp người lao động giữ vững lợi thế cạnh tranh của chính mình trên thị trường lao động.

Giả định 5: Đào tạo tăng khả năng có việc làm. Tại Việt Nam người lao động khi có sự chứng nhận từ các cơ sở giáo dục đào tạo có nhiều cơ hội có việc làm. Ngoài ra theo xu hướng chung ngành dịch vụ đang phát triển và các công ty vừa và nhỏ được thành lập nên việc đào tạo người lao động do doanh nghiệp thực hiện.

Giả định 6: Đào tạo để bù đắp sự thiếu hụt nhân lực. Có nhiều vị trí công việc cần người nhưng không có đủ nhân lực đáp ứng. Theo Sørensen & Kalleberg (1994), vấn đề là do người lao động không có những kỹ năng mà thị trường đòi hỏi. Vì vậy đào tạo là cách để thu hẹp cầu và cung các công việc trên.

Giả định 7: Có việc làm và thất nghiệp là điều hiển nhiên. Thị trường lao động là thị trường năng động, điểm cân bằng cung cầu lao động luôn thay đổi và không chỉ bị tác động bởi các yếu tố kinh tế mà còn gồm các yếu tố xã hội.

Theo Lall (1999) việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thực hiện trên bốn đối tượng: (1) nhân viên, (2) kỹ thuật viên, quản đốc, kỹ sư, (3) nhà quản lý, và (4) nhà khoa học.

1. Nâng chất lượng cho nhân viên

- Tăng lượng và chất giáo dục, đào tạo và đào tạo lại nhân viên theo hướng đáp ứng nhu cầu của xã hội và nền công nghiệp. Nhân viên được đào tạo phải được trang bị kỹ năng thích ứng với sự thay đổi của công nghệ và nhu cầu công việc.
- Trang bị cho nhân viên tinh thần làm việc có trách nhiệm và kỷ luật, tinh thần làm việc nhóm, có khả năng đề xuất cải tiến sản phẩm và quá trình.
- Phát triển đa dạng các trường đào tạo công nghệ chuyên biệt dưới sự điều hành của các hiệp hội ngành nghề, các công ty, nhà nước và các tổ chức quốc tế để người lao động có cơ hội tiếp cận được đào tạo và huấn luyện.

2. Nâng chất lượng cho kỹ thuật viên, quản đốc và kỹ sư

- Giáo dục và đào tạo kỹ năng quản lý làm việc nhóm, vận hành quản lý chất lượng toàn diện, đề xuất cải tiến sản phẩm, quá trình.
- Kỹ sư được đào tạo trình độ cao có kiến thức thực tiễn về công nghệ ngành và đáp ứng nhu cầu ngành, có khả năng đảm trách nhiệm vụ thiết kế sản phẩm và quá trình, quản lý chất lượng.

3. Nâng chất lượng cho giới quản lý

- Nhà quản lý có khả năng đề xuất và quản lý hệ thống trong đó tương tác mạnh với nhà cung cấp và người mua, theo kịp tiến trình toàn cầu hóa, nắm bắt và xử lý luồng thông tin để ra quyết định.

-Nhà quản lý dám thay đổi cách quản lý truyền thống, xem nhân viên là tài sản, tạo điều kiện cho nhân viên nâng cao kiến thức và kỹ năng.

4. Nâng chất lượng các nhà khoa học

- Các nhà khoa học phải nâng cấp và tự nâng cấp để không còn tình trạng nhà khoa học “bình dân” mà phải là nhà khoa học “cao cấp”, tức có các công trình có giá trị khoa học và ứng dụng.

Việc nâng cao chất lượng cho nguồn nhân lực có thể thực hiện ở nhiều nơi như đào tạo chính quy trong các trường trung học, cao đẳng, đại học, trường nghề, huấn luyện tại công ty, huấn luyện chuyên biệt ngoài công ty, học việc, tu nghiệp hoặc đào tạo tại doanh nghiệp. Đào tạo và huấn luyện tại doanh nghiệp chứng minh là cách hiệu quả và kinh tế để phát triển kỹ năng cho người lao động (Tan & Batra, 1995) vì chủ doanh nghiệp biết rõ nhu cầu kỹ năng cần có ở người lao động. Thậm chí các nghiên cứu cho thấy huấn luyện tại doanh nghiệp tạo ra lợi tức cao hơn các chương trình đào tạo khác sau tốt nghiệp cho người lao động tại các nước phát triển và đang phát triển (Lall, 1999) vì các chương trình đào tạo có thể trang bị cho người lao động các kỹ năng không cần thiết hoặc không thích hợp.

Những yếu tố ảnh hưởng đến đào tạo và huấn luyện người lao động tại doanh nghiệp (Lall, 1999):

- Trình độ người lao động: người lao động có trình độ cao sẽ tiếp thu tốt hơn từ khóa đào tạo hoặc huấn luyện.

- Quy mô doanh nghiệp: doanh nghiệp có quy mô lớn hoặc doanh nghiệp hướng xuất khẩu hoặc doanh nghiệp công nghệ cao có xu hướng huấn luyện người lao động nhiều hơn các doanh nghiệp khác.

- Khả năng huấn luyện của chủ doanh nghiệp: doanh nghiệp nhỏ thì khả năng này của chủ doanh nghiệp càng yếu

- Có sẵn các cơ sở đào tạo công hoặc tư thực có chương trình đào tạo tương tự ở chi phí thấp.

Tuy vậy việc nâng chất lượng nguồn nhân lực có thể thất bại nếu nguồn nhân lực cung cấp không đáp ứng đúng nhu cầu của nền kinh tế. Vì nâng chất lượng cho nguồn nhân lực cũng giống như một dạng đầu tư vào vốn con người cũng cần có cơ sở dự báo để tránh hoặc giảm rủi ro. Vì vậy cần có sự tham gia của nhà nước. Sự tham gia của nhà nước thể hiện ở các mặt sau:

- Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực của nền kinh tế để thiết lập chiến lược giáo dục và đào tạo trong lĩnh vực giáo dục phổ thông, giáo dục đại học cao đẳng, giáo dục sau đại học và đào tạo nghề. Tuy nhiên việc dự báo nguồn nhân lực là điều khó khăn, thường chỉ dự báo ngắn hạn còn độ chính xác trong trung và dài hạn thì không thể chắc chắn.

- Khuyến khích các trường đại học, viện nghiên cứu trang bị cơ sở vật chất để nhà khoa học, nhà nghiên cứu tiến hành nghiên cứu đáp ứng nhu cầu của các ngành nghề và có sự liên kết với doanh nghiệp.

- Khuyến khích các hiệp hội ngành nghề, doanh nghiệp, các tổ chức trong và ngoài nước tham gia giáo dục và đào tạo nhân lực.

- Có chính sách và tạo môi trường khuyến khích tinh thần học tập suốt đời trong dân cư.

- Thông qua các cơ sở giáo dục và đào tạo, tạo cơ hội học tập cho các đối tượng có nhu cầu và khả năng, giúp các đối tượng này cải thiện địa vị kinh tế để từ đó giảm sự bất bình đẳng trong xã hội.

Bản thân người lao động cũng phải tự đầu tư như giả định 4 của Bouchard (1998). Có bằng chứng cho thấy đầu tư của cá nhân vào các kỹ năng cao sẽ gia tăng cơ hội có thu nhập cao (Mayer, 2000). Tuy vậy việc đầu tư quá mức có thể dẫn đến thừa lao động có kỹ năng và thu nhập giảm hoặc chảy máu chất xám vì người lao động không thể tìm việc phù hợp với kỹ năng và ý muốn tại địa phương (Mavromaras, McGuinness et al., 2007).

Tài liệu tham khảo

Bouchard, P. (1998), Training and work: Some myths about Human Capital Theory, in Spencer B & Scott S. (Eds.), A Canadian Reader in Adult Education (pp.33-68). Toronto: Thompson Publishing Co.

Lall, S. (1999), Competing with labour: Skills and Competitiveness in Developing Countries, Issues in Development, Discussion Paper, Development Policies Department, International Labour Office Geneva. Available at www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/iddp31.pdf

Mavromaras, K., S. McGuinness, et al. (2007). Assessing the Incidence and Wage Effects of Over-Skilling in the Australian Labour Market. Institute for the Study of Labor Discussion Paper 2837. Bonn, Institute for the Study of Labor.

Mayer, J. (2000), Globalization, Technology Transfer, and Skill Accumulation in Low Income Countries, U. N. C. o. T. a. Development. Geneva, United Nations Conference on Trade and Development.

Maslow, A.H. (1943), A Theory of Human Motivation, Psychological Review, No 50, pp 370-96.

Sørensen, A. B. & Kelleberg, A. L. (1994), An outline of a theory of the matching of persons to jobs, in David B. Grusky (ed), Social stratification in sociological perspective. San Francisco: Westview Press

Tan, H. W. & Batra, G. (1995), Enterprise Training in Developing Countries: Incidence, Productivity Effects, and Policy Implications, Washington DC, World Bank, Private Sector Development Department.

Westphalen, S. (1999), Reporting on human capital; objectives and trends, International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues, and Prospects, Amsterdam Technical Meeting, 9-10 June 1999.