

PHƯƠNG PHÁP VÀ KỸ NĂNG NÂNG CAO HIỆU QUẢ HOẠT ĐỘNG CỦA CÁC TỔ CHỨC GIỚI THIỆU VIỆC LÀM

HỒ THIÊN THÔNG MINH(*)



Tác giả tại Lớp bồi dưỡng kế hoạch tổ chức cung ứng lao động - giới thiệu việc làm cho người khuyết tật, tháng 5 năm 2005.

Thị trường lao động và thông tin thị trường lao động dành cho Dịch vụ việc làm

Đối với các Giám đốc và cán bộ Trung tâm Dịch vụ việc làm, để có thể lập kế hoạch và triển khai dịch vụ có hiệu quả, điều quan trọng là họ phải hiểu biết về môi trường mà mình hoạt động. Sự hiểu biết đó bao gồm việc nắm bắt các xu hướng phát triển của tổng thể nền kinh tế quốc dân cũng như đặc điểm chủ yếu của thị trường lao động địa phương. Khi cơ cấu thay đổi và các công nghệ mới được áp dụng, trong lực lượng lao động sẽ có những thay đổi về loại kỹ năng cần thiết. Nhiều ngành

sử dụng lao động phát hiện ra các thị trường mới hoặc tìm cách nâng cao sức cạnh tranh công nghiệp sẽ phát triển mạnh khi các người trên thị trường lao động trong nước và thị trường xuất khẩu. Do vậy, cán bộ Trung tâm Dịch vụ việc làm cần điều chỉnh dịch vụ sao cho tương ứng với hoàn cảnh và nhu cầu đang thay đổi đó.

Cán bộ tư vấn vừa đóng vai trò là nhà cung cấp và sử dụng thông tin thị trường lao động. Họ cung cấp các số liệu thống kê được thu thập từ hồ sơ hành chính bên cạnh đó họ có thể xác định các xu hướng phát triển hoặc cơ hội hiện có tại địa phương và sử dụng thông tin đó để tối đa hóa lợi ích cho người tìm việc và người sử dụng lao động. Ngoài ra họ tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn nhằm tăng cường cơ hội việc làm cho người tìm việc là ví dụ rõ ràng về việc sử dụng thông tin thị trường lao động để xác định các lỗ hổng yếu kém về kỹ năng của người lao động.

Chính sự thay đổi thái độ và hành vi của từng cán bộ tư vấn để thích ứng môi trường chính là cách nâng cao năng lực hoạt động của Trung tâm Dịch vụ việc làm.

Khái niệm thông tin thị trường lao động

Thị trường lao động: thị trường là nơi diễn ra sự trao đổi giữa kỹ năng lao động (cung cầu lao động) và tiền lương (giá cả). Đặc trưng của thị trường lao động chính là đặc điểm của lực lượng lao động, điều kiện làm việc, loại công việc và địa điểm phân bố.

(*) *Thạc sĩ, GVCH Khoa Kinh tế & Quản Trị Kinh doanh Đại học Mở Bán công Tp.HCM*

Thông tin thị trường lao động: bất kỳ thông tin nào liên quan đến quy mô và cấu phần của thị trường lao động; định hướng hay chức năng của thị trường lao động, các vấn đề của thị trường lao động, các cơ hội và các dự định liên quan đến việc làm hay nguyện vọng của những người tham gia thị trường lao động.

Phương pháp tiếp cận "thị trường lao động"

Có rất nhiều phương pháp tiếp cận khác nhau trong việc lập kế hoạch nguồn nhân lực, dưới đây chúng tôi xin giới thiệu ba trong số các phương pháp tiếp cận đó.

1. Lập kế hoạch nguồn nhân lực: được áp dụng trong nền kinh tế chỉ huy và ngành nghề thay đổi chậm. Nó sẽ điều chỉnh bằng cách tăng giảm số lượng tuyển sinh hoặc nâng cao năng lực đào tạo. Tất cả sinh viên ra trường để kiếm việc làm và xu hướng đa số tìm việc trong khu vực quốc doanh.

2. Phân tích tính hiệu quả về mặt chi phí: cũng được lên kế hoạch về nhu cầu lao động nhưng mang tính định hướng thị trường nhiều hơn và thường được thúc đẩy bởi người sử dụng lao động. Tất cả các tổ chức đào tạo sẽ thiết kế khóa đào tạo theo nhu cầu của khách hàng. Người sử dụng sẽ kiểm tra chất lượng và tính sát thực của các khóa đào tạo do các cơ sở đào tạo tổ chức và thành công của nhà đào tạo được đánh giá bằng kết quả mà họ đạt được.

3. Phân tích thị trường lao động: thể hiện việc đo lường và đánh giá các lực lượng dân số và kinh tế trên tương quan "quá trình giáo dục - đào tạo" và "quá trình tạo việc làm". Chủ yếu dựa trên các tín hiệu của thị trường lao động qua sự vận hành của thị trường lao động để xác định, phân tích và quyết định các chính sách và định hướng hành động. Chính trong phương pháp này, vai trò của Trung tâm Dịch vụ việc làm nổi lên trên thị trường lao động và từ đó xuất hiện nhu cầu tìm hiểu thông tin thị trường lao động và các yếu tố tạo nên thị trường lao động để đưa ra các chính sách và định hướng hành động trong tương lai.

Thông tin thị trường lao động

Các đối tượng cần thông tin này chính

là các cán bộ tư vấn, người sử dụng lao động và người tìm việc sử dụng để tìm ra cơ hội "sự lựa chọn việc làm - nghề nghiệp, tiền công và điều kiện làm việc, nhu cầu lao động, địa điểm phân bổ việc làm và các lợi ích liên quan như đào tạo và phát triển".

Các dạng thông tin thể hiện dưới hai dạng:

☆ Định tính: văn bản pháp luật, quy định, báo cáo, tính chất dữ liệu (điều kiện làm việc, nhu cầu đào tạo, lỗ hổng kỹ năng, đào tạo nghề và đầu ra).

☆ Định lượng: thống kê, cơ sở dữ liệu hay đồ họa để xác định số lượng thông tin thị trường lao động về việc làm, thất nghiệp và thiếu việc làm trong từng khu vực (thu nhập từ việc làm, chỗ làm việc trống, số giờ làm việc).

Các thành tố tạo nên thị trường lao động

Trong nền kinh tế làm công ăn lương, thị trường lao động hiện đại thường có 5 thành tố chính sau :

☆ Cung lao động: những người có khả năng tham gia lao động, đang tích cực tìm kiếm việc làm đang làm việc;

☆ Cầu lao động: chỗ làm việc trống hiện có và tổng mức việc làm;

☆ Các điều kiện làm việc: tiền lương, trợ cấp v.v...có liên quan đến một công việc cụ thể;

☆ Thông tin thị trường lao động : các thông tin mà người sử dụng lao động và người tìm việc có thể tiếp cận để so sánh các "cơ hội" hiện có;

☆ Trung gian thị trường lao động : các tổ chức và cơ chế hỗ trợ việc kết nối người tìm việc (sức lao động) và chỗ làm việc trống (người sử dụng lao động).

Chức năng của trung gian thị trường lao động là đưa cung cầu gặp nhau thông qua việc cung cấp thông tin thị trường lao động giúp cá nhân lựa chọn. Nhiệm vụ cơ bản của trung gian thị trường lao động : giúp mọi người chuyển đổi việc làm, từ thất nghiệp sang có việc làm. Một trong các cách thực hiện việc chuyển đổi này là

cung cấp thông tin về các điều kiện có liên quan đến việc làm và các ảnh hưởng trực tiếp hoặc gián tiếp đối với kết nối cung và cầu.

Mọi người tiếp cận việc trợ giúp tìm việc theo nhiều cách sau đây :

- ☆ Quảng cáo
- ☆ Tuyển dụng tại tổ chức
- ☆ Mối quen biết cá nhân
- ☆ Các hiệp hội
- ☆ Dịch vụ việc làm : nhà nước và tư nhân

- ☆ Cơ sở đào tạo
- ☆ Chính phủ
- ☆ Mạng internet

Hiệu quả hoạt động của các trung gian thị trường lao động được đánh giá cho thấy người tìm việc rất năng động chứ không hoàn toàn phụ thuộc vào Dịch vụ việc làm, tỷ lệ tìm việc thông qua dịch vụ việc làm chiếm tỷ trọng rất thấp trong tổng số các hoạt động được kể trên mặc dù tình hình hiện đang thay đổi khi thất nghiệp dài hạn ngày càng tăng và việc áp dụng công nghệ hiện đại tạo nên áp lực giải quyết việc làm tăng lên. Thực sự chúng ta không phủ nhận vai trò của Trung tâm Dịch vụ việc làm.

Các dịch vụ của trung gian thị trường lao động

- ☆ Thông tin về chỗ làm việc trống và giới thiệu việc làm
- ☆ Sàng lọc, sơ tuyển và tuyển chọn lao động
- ☆ Các thông tin : xu hướng, mức cầu, ngành nghề, tìm việc, viết sơ yếu lý lịch, phúc lợi xã hội
- ☆ Tư vấn chuyên môn, học nghề và nghề
- ☆ Hỗ trợ tài chính v.v...

Ý nghĩa đối với dịch vụ việc làm

- ☆ Cung cấp thông tin có chất lượng việc làm và các lỗ hổng kỹ năng
- ☆ Cung cấp thông tin có chất lượng các xu hướng chung và cơ hội

☆ Cung cấp thông tin có chất lượng các khu vực kinh tế đang phát triển

☆ Đối với lãnh đạo, thông tin thị trường lao động sẽ giúp họ dễ dàng lập kế hoạch hoạt động.

Thông tin thị trường lao động và phát triển chính sách

Các nhà hoạch định chính sách thường sử dụng thông tin thị trường lao động để hỗ trợ phát triển các chính sách mới và sửa đổi các chính sách hiện hành. Qua các nội dung trên khẳng định vai trò quan trọng của Trung tâm Dịch vụ việc làm đối với người tìm việc chưa tương xứng với mong muốn của Chính phủ đặt ra trong thời gian dài ưu đãi dành cho loại hình dịch vụ này. Do đó yêu cầu đặt ra cho các tổ chức giới thiệu việc làm phải nâng cao hiệu quả và hoạt động của tổ chức thông qua thay đổi thái độ và hành vi của cán bộ tư vấn trong tổ chức.

Các nguyên tắc và kỹ năng nâng cao hiệu quả tổ chức cung ứng lao động và giới thiệu việc làm

- Nội dung 1 : Xây dựng cơ sở dữ liệu
- Nội dung 2 : Tiếp cận người sử dụng lao động
- Nội dung 3 : Tiếp cận các cơ sở đào tạo

Nội dung 1 : Xây dựng cơ sở dữ liệu

Nhằm mục đích tiếp cận người sử dụng lao động và các cơ sở đào tạo có hiệu quả, cần thiết phải nắm được càng nhiều thông tin về họ càng tốt.

Qua mỗi lần liên hệ, thu thập thông tin từng bước :

Người sử dụng lao động	Các cơ sở đào tạo
Người sử dụng lao động	Cơ sở đào tạo
Lao động	Số lượng học viên mỗi khóa
Điều kiện làm việc	Điều kiện và thời gian đào tạo
Lương - thưởng	Học phí
Nhu cầu đào tạo	Chương trình học
Yêu cầu kỹ năng	Hỗ trợ bố trí việc làm, tiếp cận tín dụng

Nội dung 2 : Tiếp cận người sử dụng lao động

Thị phần, hay tỷ lệ thâm nhập thị trường lao động hầu như là ẩn số đối với người sử dụng lao động do đó.

Theo kết quả các cuộc điều tra người sử dụng lao động, họ xác định rõ như sau :

1. Dịch vụ việc làm có thể bị "bỏ qua" trong quá trình tuyển dụng của người sử dụng lao động từ bước 1 đến bước 4 như sau :

Bước 1	Bước 2	Bước 3	Bước 4
Không biết sự tồn tại	Không nắm rõ về các dịch vụ	Các dịch vụ khó tiếp cận	Chất lượng dịch vụ không cao

Đòi hỏi các Trung tâm Dịch vụ việc làm xem xét lại việc làm thế nào để thuyết phục người sử dụng lao động và trở thành khách hàng thường xuyên của trung tâm.

2. Khách hàng của Trung tâm Dịch vụ việc làm :

Nhóm 1	Nhóm 2	Nhóm 3
Người tìm việc	Người sử dụng lao động	Người tìm kiếm thông tin

Các Trung tâm Dịch vụ việc làm quá chú trọng nhóm 1 và 3, còn nhóm 2 thường không để ý và dành ít thời gian và công sức cho nhóm này - không có họ, mọi nỗ lực đăng ký và tư vấn người tìm việc sẽ không chuyển thành kết quả giới thiệu và bố trí việc làm cho người tìm việc. Do đó :

☆ Cần xây dựng mối quan hệ thường xuyên và lâu dài với người sử dụng lao động

☆ Cần "rút ngắn" và "chỉ diễn ra 1 lần" đối với người tìm việc nhưng phải hiệu quả (bố trí

là thu xếp đào tạo cho họ một cách nhanh chóng).

Ở đây cần lưu ý tới chỉ số "tỷ lệ đăng ký chỗ việc làm trống" của cả hệ thống Trung tâm Dịch vụ việc làm để Chính phủ xem xét có nên hỗ trợ tiếp tục hay không khi mà đại đa số doanh nghiệp đều tuyển dụng lao động theo cách riêng của họ.

Chính chỉ số "tỷ lệ đăng ký chỗ việc làm trống" này thể hiện tầm quan trọng của thông tin chính xác với vai trò là cơ sở để cải thiện năng lực hoạt động của trung tâm.

3. Khuyến khích các doanh nghiệp sử dụng dịch vụ :

Bước 1 : Thay đổi nhận thức	Doanh nghiệp đang cần loại dịch vụ nào
	Quảng bá với các doanh nghiệp để họ hiểu biết dịch vụ Xem xét mối quan hệ giữa phí dịch vụ và chất lượng dịch vụ
	Tiếp xúc và thuyết phục họ sử dụng dịch vụ

Bước 2 : Giao tiếp có sức thuyết phục

Có rất nhiều hình thức có sức thuyết phục khác nhau, tuy nhiên không phải tất cả hình thức đều hiệu quả.

Thuyết phục bằng luật pháp	Phù hợp với trường hợp cung cấp chất lượng cao
Thuyết phục bằng tình cảm	Không mấy có tác dụng trong thế giới kinh doanh
Thuyết phục về trách nhiệm xã hội	Thu hút sự chú ý nhưng doanh nghiệp cần mức “giá cả hợp lý”, đừng xem họ là các tổ chức hoạt động phúc lợi xã hội
Thuyết phục về kinh tế	Chấp nhận khi trung tâm có dịch vụ mà doanh nghiệp cần - cán bộ trung tâm có tư duy và thái độ như một doanh nghiệp

Giao tiếp không chỉ truyền đạt ngôn từ, hình ảnh v.v... mà còn truyền đạt ý nghĩa và sự hiểu biết. Do đó cán bộ Trung tâm Dịch vụ việc làm cần phải thuyết phục - khả năng giao tiếp và khả năng thương lượng.

Đàm phán là hình thức giao tiếp mà mục đích là đi đến một kết quả cụ thể dưới dạng thỏa thuận : gặp gỡ, trao đổi, lắng nghe để đi đến một thỏa thuận và cam kết. Quá trình đàm phán xây dựng trên 2 yếu tố quan trọng :

☆ **Mối quan tâm chung** : yếu tố đưa các bên xích lại gần nhau và tạo nên lý do để đi đến thương lượng (tạo động lực để hai bên đạt được thỏa thuận)
Ví dụ : chỗ làm trống, mua và bán "dịch vụ" để nâng cao năng lực.

☆ **Mối quan tâm đối kháng** : yếu tố tạo nên lý do chính để hai bên thương lượng. Nếu

không thương lượng, đối kháng sẽ không được giải quyết và lợi ích chung sẽ bị gạt bỏ.

Ví dụ: mức phí bố trí việc làm, số lượng chỗ làm trống, lượng thời gian cung ứng việc làm, yêu cầu công việc và mức lương.

Để thương lượng thành công, hai bên cần phải có cả mối quan tâm chung và mối quan tâm đối kháng.

☆ Nếu không có mối quan tâm đối kháng thì không cần thiết phải thương lượng

☆ Nếu không có mối quan tâm chung thì không có gì để đưa các bên xích lại gần nhau.

Khi đàm phán với người sử dụng lao động, cán bộ Trung tâm Dịch vụ việc làm cần lưu ý :

Người sử dụng lao động không phải là cấp trên → bình đẳng khi đàm phán
Đàm phán không có quy định và nguyên tắc cụ thể → linh hoạt và thay đổi liên tục
Cố gắng thuyết phục và khuyến khích người sử dụng lao động chấp nhận những gì đang muốn
Cần điều chỉnh quan điểm nếu người sử dụng lao động lưỡng lự chưa chấp nhận đề xuất
Đàm phán không có nghĩa là đạt được tất cả những gì mình mong muốn
Đàm phán không có nghĩa chỉ nói → lắng nghe và quan sát
Nếu không thuyết phục được thì chờ đến cơ hội lần sau

Kết quả đàm phán : Thắng - thua, Thua - thắng, Thua - thua, Thắng - thắng
 Quá trình đàm phán thường trải qua 04 giai đoạn :

Chuẩn bị : Chuẩn bị thật kỹ càng và chu đáo	
Trước khi đến doanh nghiệp	DN sản xuất sản phẩm gì ? Doanh nghiệp đang mở rộng hay thu hẹp ? Qui mô và tỷ lệ nam/nữ, ngành nghề được tuyển dụng phổ biến nhất ? Sở hữu DN ? Đã từng sử dụng dịch vụ của trung tâm? Văn hóa tổ chức? Thu thập thông tin tối đa về người đàm phán?
Sắp xếp tổ chức	Dự tính ai tham gia đàm phán và số lần, đặt giờ hẹn và sắp xếp người phù hợp, chuẩn bị tài liệu, thu xếp phương tiện đi lại cũng như thông dịch viên
Lên kế hoạch	Mục tiêu gặp gỡ - xác định các kết quả có thể xảy ra, phân công cán bộ phụ trách từng nội dung, lên kế hoạch sử dụng thời gian hiệu quả
Giới thiệu và trao đổi : trao đổi thông tin để khẳng định dịch vụ mang lại lợi ích cho DN - không thương lượng	
	Đúng giờ
	Tiếp xúc xã giao với người đứng đầu tổ chức trước khi đi thẳng vào vấn đề
	Tự giới thiệu và trao đổi danh thiếp ở lần gặp đầu tiên
	Lạc quan và chủ động ngay từ đầu
	Đi thẳng vào vấn đề : giới thiệu Trung tâm và dịch vụ cho DN
	Trình bày ngắn gọn và tạo cơ hội cho họ đặt câu hỏi
	Tìm hiểu thông tin của DN - kế hoạch tăng trưởng và phát triển, chỗ làm mới và các nhóm ngành nghề.
Thương lượng : xuất hiện khi chuyển tiếp từ vấn đề chung sang vấn đề cụ thể và đề xuất do một bên đưa ra	
	Thương lượng bằng cách đưa ra đề xuất cụ thể, nhận tín hiệu phản hồi qua lắng nghe và quan sát
	Thương lượng cần có thái độ và hành vi đối ứng tích cực - bằng cách đặt câu hỏi tìm hiểu sâu và cụ thể

	Thương lượng có tính quyết định ở những thời điểm bản lề, chuyển tiếp và chờ đợi phản ứng tích cực của DN đáp lại.
	Thương lượng có thể kéo dài tiếp tục khi tính khả thi cũng như lợi ích hai bên xích gần lại với nhau
Thỏa thuận : xuất hiện khi đã nhất trí hợp tác với nhau để đạt một kết quả chung - sắp xếp các chi tiết cho một cuộc trao đổi	
	Thời gian cung ứng kèm theo số lượng cung ứng
	Đặt câu hỏi để chắc chắn hai bên đang nói về cùng một vấn đề
	Luôn tạo mở cánh cửa hợp tác cho những cuộc thảo luận tiếp theo
	Nội dung thỏa thuận cần ghi lại cụ thể
	Xây dựng cảm giác tạo lòng tin lẫn nhau giữa hai bên - đừng cam kết những gì không thể đáp ứng

Nội dung 3 : Tiếp cận các cơ sở đào tạo

1. Tại sao đào tạo nghề lại quan trọng ?

Nó có 3 lý do :

☆ Công cuộc toàn cầu hóa buộc các nước phải tìm cách tăng khả năng cạnh tranh trên thị trường xuất khẩu.

☆ Các thay đổi cơ cấu trong nền kinh tế.

☆ Sự ứng dụng rộng rãi của các công nghệ mới.

2. Vị trí của Trung tâm Dịch vụ việc làm trong nhiệm vụ đào tạo nghề ngắn hạn các kỹ năng cơ bản - nó là cầu nối giữa cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động :

☆ Điều chỉnh công tác đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu mới.

☆ Tư vấn cơ sở đào tạo theo yêu cầu của người sử dụng lao động.

☆ Hợp tác với DN trong một số hoạt động đào tạo.

☆ Tổ chức đào tạo theo nhu cầu của khách hàng trên cơ sở trả phí dịch vụ.

3. Giảm thiểu các mất cân bằng về kỹ năng

Một trong các vấn đề lớn của hầu hết các thị trường lao động là nhà tuyển dụng lao động thường gặp khó khăn trong việc tuyển lao

động chỉ đơn giản là vì thị trường lao động phải có trình độ phù hợp với khả năng.

Trung tâm Dịch vụ việc làm hỗ trợ trong việc hạn chế tối đa sự mất cân bằng này trên thị trường lao động, cụ thể :

Các vấn đề mà Dịch vụ việc làm thường gặp phải khi tiếp cận mục tiêu hỗ trợ

a. Mất cân bằng giữa tổng cung và tổng cầu

b. Mất cân bằng bắt nguồn từ 4 hoạt động kém hiệu quả sau :

+ Thông tin về chỗ làm trống, người tìm việc có khả năng phù hợp.

+ Mất cân bằng trình độ kỹ năng và yêu cầu kỹ năng.

+ Cách xa về địa lý.

+ Thành kiến trong phân biệt đối xử

Tất cả những trường hợp mất cân bằng thường cộng hưởng tạo vấn đề trở nên khó khăn và khó tiếp cận và giải quyết. Tuy nhiên để giải quyết một số vấn đề liên quan đến việc mất cân bằng giữa trình độ kỹ năng và yêu cầu kỹ năng thông qua hợp tác với các cơ sở đào tạo.

Việc mất cân bằng về kỹ năng theo nhận định của người sử dụng lao động ở các trường hợp sau :

1. Thiếu kỹ năng mà họ đang cần.

2. Trên địa bàn, họ có nhu cầu nhưng xảy ra tình trạng thiếu kỹ năng mà người sử dụng lao động cần.

3. Thiếu kỹ năng thuộc nhóm ngành nghề đang cần.

Việc mất cân bằng về kỹ năng theo nhận định của người lao động ở các trường hợp sau :

1. Có đầy đủ các kỹ năng nhưng không biết nhà tuyển dụng cần là ai hay hoạt động ở đâu ?

2. Có đầy đủ các kỹ năng nhưng không đủ khả năng tài chính.

3. Không biết nơi nào đào tạo các kỹ năng đang cần.

4. Không đủ khả năng chi phí cho việc đào tạo các kỹ năng mà DN đang cần.

Theo xã hội nhận định cho rằng nguyên nhân thiếu lao động có trình độ và kỹ năng là do :

1	Thiếu các cơ sở đào tạo các kỹ năng đang cần.
2	Thiếu các cơ sở đào tạo các kỹ năng những nơi đang cần.
3	Cơ sở đào tạo không nhạy bén với nhu cầu đào tạo.
4	Cơ sở đào tạo không đủ chỗ cho tất cả những ai đang muốn được đào tạo.
5	Cơ sở đào tạo đưa ra kỹ năng phù hợp với nhu cầu nhưng chi phí đào tạo quá cao.

Các chính sách giảm thiểu sẽ tập trung vào việc tăng cường cơ sở vật chất, tiếp cận dịch vụ đào tạo (thông tin, đào tạo kỹ năng đang thiếu, hỗ trợ tài chính, không phân biệt đối xử, linh hoạt thời gian với chi phí thấp nhất), tăng cường mối liên kết giữa các cơ sở đào tạo (thông tin, đào tạo gắn liền nơi tìm việc).

Các Trung tâm Dịch vụ việc làm cần chú trọng đến các vấn đề sau:

☆ Hình thức đào tạo kỹ năng nghề nghiệp được cơ sở đào tạo cung cấp.

☆ Cách tiếp cận hình thức đào tạo này.

☆ Nhận biết hình thức đào tạo phù hợp với nhu cầu.

☆ Kết quả đào tạo giúp kiếm sống và tự tạo việc làm.

☆ Hỗ trợ tài chính.

Các vấn đề của người lao động cần chú ý xử lý bao gồm :

☆ Vấn đề địa lý và đi lại.

☆ Vấn đề thời gian.

☆ Nguồn tài chính hạn chế.

Tóm lại, cán bộ trung tâm DVVL cần thiết thay đổi thái độ và hành vi để thích ứng môi trường hiện nay. Họ phải hiểu rõ và chính xác các khái niệm, tầm quan trọng, ý nghĩa của thị trường lao động, thông tin thị trường lao động, cách tiếp cận thông tin cũng như chức năng và nhiệm vụ của trung tâm DVVL đối với doanh nghiệp và người lao động. Từ đó, họ cần nâng cao các kỹ năng như xây dựng cơ sở dữ liệu, kỹ năng đàm phán - thuyết phục người sử dụng lao động sử dụng các dịch vụ mà trung tâm đang cung ứng, bên cạnh đào tạo ngắn hạn những kỹ năng cần thiết kèm những hỗ trợ về tài chính, thông tin thị trường lao động giúp giải quyết việc làm cho người lao động tại địa phương.

TÓM TẮT

Cán bộ trung tâm DVVL cần thiết thay đổi thái độ và hành vi để thích ứng môi trường hiện nay. Họ phải hiểu rõ và chính xác các khái niệm, tầm quan trọng, ý nghĩa của thị trường lao động, thông tin thị trường lao động, cách tiếp cận thông tin cũng như chức năng và nhiệm vụ của trung tâm DVVL đối với doanh nghiệp và người lao động. Từ đó, họ cần nâng cao các kỹ năng như xây dựng cơ sở dữ liệu, kỹ năng đàm phán - thuyết phục người sử dụng lao động sử dụng các dịch vụ mà trung tâm đang cung ứng, bên cạnh đào tạo ngắn hạn những kỹ năng cần thiết kèm những hỗ trợ về tài chính, thông tin thị trường lao động giúp giải quyết việc làm cho người lao động tại địa phương.

SUMMARY

The staff of the Center for Job Support Services need to change their attitude and behavior to adapt to the current environment. They need to understand fully and accurately the concepts, the importance, the significance of the labor market, the information of the labor market, how to obtain the information, as well as be aware of the functions and responsibilities of the Center to business organizations and the workers. Thus, they need to enhance some skills such as creating database skills, negotiation skills - to be able to persuade the labor users to utilize the services provided by the Center, besides giving short-term training on the necessary skills and offering financial support and information of the labor market to help secure jobs for the workers at the locality.