

Phát triển nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai

THS. CẢNH CHÍ HOÀNG

Trường Cao đẳng Tài chính Hải quan

Nguồn nhân lực là nhân tố quan trọng hàng đầu trong quá trình sản xuất kinh doanh. Vì vậy, việc đảm bảo đủ số lượng và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là việc làm rất quan trọng trong các khu công nghiệp (KCN). Đồng Nai là một trung tâm công nghiệp hàng đầu của VN với 30 KCN chiếm 10% về số KCN, 12% về diện tích so với tổng số KCN của cả nước và là tỉnh liên tục dẫn đầu cả nước trong việc phát triển các KCN. Mặt khác, Đồng Nai lại nằm cạnh hai tỉnh: Tp. Hồ Chí Minh (có 13 KCN) và Bình Dương (có 28 KCN) là các địa phương tập trung nhiều KCN nhất nước. Chính vì vậy sức ép cạnh tranh về lao động đối với Đồng Nai là rất lớn. Tình trạng căng thẳng về nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trong KCN tại Đồng Nai ngày một gia tăng, ảnh hưởng xấu đến sự phát triển của các KCN cũng như tăng trưởng của tỉnh. Do đó, Đồng Nai cần sớm có những giải pháp để ổn định và thu hút nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trong KCN.

Từ khoá: Nguồn nhân lực, khu công nghiệp, tỉnh Đồng Nai, cạnh tranh về lao động

1. Thực trạng của nguồn nhân lực trong các KCN tỉnh Đồng Nai

1.1. Tình hình số lượng nguồn nhân lực

Đến nay, tỉnh Đồng Nai hiện có 30 KCN với 1.126 dự án được cấp giấy chứng nhận đầu tư trong đó có 904 doanh nghiệp đi vào hoạt động và giải quyết việc làm cho 403.061 lao động, trong đó lao động nữ 249.232 người (chiếm 61,83%). Phần lớn lao động tập trung làm việc tại các doanh nghiệp đầu tư nước ngoài (chiếm 92%). Lực lượng lao động trong các KCN chủ yếu là lao động trẻ có độ tuổi trung bình từ 18 đến 25, phần lớn là lao động nhập cư chiếm 60,4%. Lao động làm việc trong các KCN liên tục tăng qua các năm.

Bảng 1: Thống kê số lượng lao động giai đoạn 2006- 2011

STT	Năm	Số lao động (người)	Lao động nữ (người)	Tỷ lệ %
1	2006	240.628	150.626	62,60
2	2007	280.176	180.621	64,47
3	2008	314.498	200.312	63,69
4	2009	338.115	198.308	58,65
5	2010	348.473	216.443	62,11
6	2011	375.615	233.907	62,27
7	3/2012	403.061	249.232	61,83

Nguồn: Ban quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai

1.2. Trình độ học vấn, tay nghề, chuyên môn của nguồn nhân lực

Trong quá trình phát triển, các KCN tỉnh Đồng Nai xác định thu hút lao động từ nhiều địa phương khác trong cả nước. Thống kê cho thấy số lao động đã qua đào tạo từ cao đẳng trở lên chỉ chiếm 6,4%, nếu tính số lao động có

trình độ trung cấp nghề trở lên chiếm 36,2%. Phần lớn lao động các doanh nghiệp tuyển chọn là lao động phổ thông chiếm khoảng 63,8% do doanh nghiệp thâm dụng lao động, công nghệ chưa tiên tiến. Mặt khác, một số ngành nghề nhất là thủ công mỹ nghệ, người lao động được

Bảng 2: Thống kê trình độ học vấn của người lao động

Trình độ học vấn	Đến tháng 3/2012	
	Số người	Tỷ lệ (%)
Lao động phổ thông	257.321	63,8
Trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật	120.113	29,8
Cao đẳng, đại học trở lên	25.627	6,4
Cộng	403.061	100%

Nguồn: Ban quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai

truyền nghề, tay nghề giỏi nhưng học vấn thấp, bằng cấp không có chưa được thống kê đầy đủ để bóc tách ra khỏi số lao động phổ thông. Hầu hết những doanh nghiệp tuyển công nhân chưa qua đào tạo, sau đó tổ chức đào tạo một số ngày ngay tại dây chuyền sản xuất theo kiểu “cầm tay chỉ việc” và tiếp tục vừa làm vừa học tại dây chuyền sản xuất. Mặt khác, kỹ năng làm việc của lao động đã qua đào tạo cũng không đáp ứng được yêu cầu của công việc. Đa số lao động có chuyên môn kỹ thuật khi được tuyển dụng đều được các doanh nghiệp đào tạo lại, bổ sung kỹ năng mới.

1.3. Tình hình biến động lao động

Nguồn nhân lực trong các KCN tỉnh Đồng Nai chủ yếu từ khu vực nông thôn từ các tỉnh phía Bắc, Duyên hải Nam Trung Bộ, Đồng bằng Sông Cửu Long di chuyển đến (chiếm trên 60%). Lực lượng lao động này bao gồm những thanh niên nông thôn chưa được đào tạo chuyên môn nghiệp vụ, ý thức nghề nghiệp, tác phong công nghiệp còn yếu: tính tùy tiện, vi phạm kỷ luật lao động lại rất cao. Do đó, sự biến động lao động (vào – ra) của các doanh nghiệp trong các KCN tại Đồng Nai là rất lớn chủ yếu do lao động tự ý bỏ việc, chuyển từ

doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác. Tỷ lệ biến động lao động của các doanh nghiệp từ 15% đến 20%, có doanh nghiệp tỷ lệ này cao hơn. Trong đó, biến động lao động xảy ra chủ yếu vào các dịp lễ tết. Thu nhập thấp; ý thức nghề nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật kém nên lao động về nghỉ tết thường nghỉ nhiều hơn số ngày quy định và dễ dàng tìm một doanh nghiệp khác làm việc vì doanh nghiệp có nhu cầu tuyển lao động rất lớn sau dịp tết. Tình trạng này làm cho các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn trong tổ chức sản xuất vì thiếu lao động và phải đào tạo lao động tuyển mới, trong khi đơn hàng vào dịp đầu năm lại nhiều. Các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn nhất là các ngành sử dụng nhiều lao động như dệt may, da giày, lắp ráp điện tử, chế biến thủy sản...

2. Đánh giá nguồn nhân lực trong các KCN tỉnh Đồng Nai

2.1. Ưu điểm

- Lao động trong các KCN tỉnh Đồng Nai đã tiếp cận được với máy móc thiết bị tiên tiến, làm việc với các chuyên gia nước ngoài nên đã nâng cao được tay nghề, kỹ năng lao động, rèn luyện tác phong công nghiệp, phương pháp làm việc tiên tiến. Các nhà đầu tư đánh giá cao nguồn nhân lực VN ở khả năng tiếp cận công

nghệ cao nhanh hơn so với các nước trong khu vực.

- Lao động tại các KCN có trên 60% xuất thân từ nông thôn và khắp các tỉnh thành trong cả nước với tính cần cù, chịu khó, sáng tạo luôn khắc phục khó khăn thích nghi với môi trường sản xuất công nghiệp nên đã đáp ứng được yêu cầu của nhà đầu tư.

- Nguồn nhân lực có tinh thần cầu tiến, ham học hỏi. Qua khảo sát số lao động đang làm việc tại các KCN tỉnh đã có hơn 70% có nhu cầu học cao đẳng, đại học, học thêm ngoại ngữ, vì tính đề nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng giao tiếp...

- Nhiều doanh nghiệp đã chú ý đào tạo, bồi dưỡng lao động để bố trí, sử dụng vào các vị trí chức danh công việc quản lý như tổ trưởng, chuyên trưởng, quản đốc, trưởng phòng ban, giám đốc.

- Tổ chức đào tạo cho người lao động trước khi vào làm việc được trang bị kiến thức về pháp luật lao động và văn hóa ứng xử trong lao động, góp phần giúp người lao động nắm vững pháp luật lao động, có tác phong làm việc trong môi trường công nghiệp và hành xử theo các quy định của luật pháp VN. Các tổ chức đoàn thể của KCN cũng đã có những cố gắng tham gia trang bị kiến thức pháp luật lao động và văn hóa ứng xử cho người lao động.

2.2. Nhược điểm

- Lao động tại các KCN tỉnh Đồng Nai đa số trẻ, tuổi đời từ 18 đến 25 tuổi nhưng số lao động có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên chỉ chiếm chưa tới 10%, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm phần lớn số lao động



đang làm việc tại khu vực này. Mặt khác, các lĩnh vực mang tính chất kỹ thuật thuộc các ngành công nghệ thông tin, thiết kế, điện tử, hóa chất ... lại luôn thiếu hụt lao động lành nghề.

- Lao động từ các tỉnh chiếm trên 60% tập trung ở các doanh nghiệp thâm dụng lao động như may mặc, da giày, và các ngành không có yêu cầu về trình độ học vấn cao, bước đầu dễ dàng chấp nhận mức lương thấp nhưng sau khi được đào tạo có tay nghề bắt đầu so sánh thu nhập và sẵn sàng bỏ đi tìm việc mới có thu nhập cao hơn, từ đó dễ có sự biến động nhân lực nhất là vào những dịp nghỉ tết.

- Thu nhập thấp nhưng giá cả sinh hoạt liên tục tăng khiến người lao động phải tăng ca và muốn tăng ca nên không có thời gian nghỉ ngơi tái tạo sức lao động, không có điều kiện sinh hoạt văn hóa văn nghệ, đời sống tinh thần trở nên vô cùng thiếu thốn. Hậu quả là năng suất và chất lượng lao động không cao.

- Các tỉnh hình thành KCN đã giữ chân lao động tỉnh, hơn nữa thu nhập tại các KCN không còn

hấp dẫn là những nguyên nhân gây nên tình trạng khan hiếm lao động hiện nay. Trước tình trạng đó, các doanh nghiệp buộc phải hạ chuẩn tuyển dụng lao động càng làm cho chất lượng nguồn nhân lực giảm, người lao động càng thiếu kiến thức về pháp luật lao động nên dễ bị kích động dẫn đến đình công bất hợp pháp.

- Các trường dạy nghề nói chung đào tạo chưa đảm bảo chất lượng và cơ cấu ngành nghề chưa đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Mặt khác, xã hội thiếu tôn vinh người thợ nên hầu hết học sinh thi rớt đại học, cao đẳng thì tìm việc ngay có thu nhập để có cơ hội học tiếp hoặc hình không chính quy khác mà không đi học để dễ mà làm thợ.

3. Các giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các KCN tỉnh Đồng Nai

3.1. Giải pháp ổn định lao động

Giáo dục – đào tạo hình thành và rèn luyện những kiến thức, kỹ năng, phẩm chất của nguồn nhân lực. Vì vậy, theo chúng tôi Ban quản lý các KCN cần là cầu nối trong việc tổ chức hội thảo có sự tham gia của các doanh nghiệp và

các cơ sở đào tạo nhằm xác định nhu cầu về lao động, ngành nghề đào tạo, kiến thức, kỹ năng mà người sử dụng lao động đòi hỏi. Qua đó, các cơ sở đào tạo sẽ điều chỉnh nội dung chương trình đào tạo, ngành nghề đào tạo cho phù hợp với nhu cầu của các doanh nghiệp, từ đó nâng cao được chất lượng lao động. Các doanh nghiệp cần có chính sách khuyến khích người lao động tự học tập nâng cao trình độ, với phương châm doanh nghiệp và người lao động cùng chia sẻ chi phí đào tạo nhằm chia sẻ bớt gánh nặng chi phí cho doanh nghiệp.

Ban quản lý các KCN tỉnh Đồng Nai cần làm tốt vai trò là nơi cung cấp thông tin kịp thời về lao động và việc làm để người lao động và người sử dụng lao động gặp nhau một cách nhanh nhất. Thông tin về tuyển dụng cần được niêm yết trên hệ thống website của Ban quản lý để tạo điều kiện cho lao động không chỉ ở Đồng Nai mà ở các địa phương khác có thể dễ dàng tiếp cận. Mặt khác, Ban quản lý cần thường xuyên tổ chức các ngày hội về việc làm giải quyết tốt vấn đề cung – cầu lao động.

Nhà ở cho lao động trong các KCN là vấn đề lớn đối với tỉnh hiện nay vì nhu cầu nhà ở của lao động là rất lớn, và có an cư mới lạc nghiệp. Theo chúng tôi, khuyến khích các doanh nghiệp xây dựng nhà ở cho lao động của doanh nghiệp mình. Các doanh nghiệp nên có chính sách về vấn đề này theo hướng lao động gắn bó với doanh nghiệp 01 năm trở lên được ở tại khu nhà dành cho lao động của doanh nghiệp, mức chi phí thuê nhà càng giảm theo thâm niên và trình độ chuyên môn

tay nghề của người lao động.

3.2. Giải pháp thu hút lao động chất lượng cao

Các doanh nghiệp cần chủ động liên hệ các cơ sở đào tạo để tìm kiếm những sinh viên xuất sắc, tài trợ học bổng và tiếp nhận những sinh viên này về làm việc tại doanh nghiệp mình. Như vậy, chi phí tuyển dụng không quá tốn kém nhưng doanh nghiệp lại có được lao động chất lượng cao. Doanh nghiệp trong các KCN nên có chính sách đột phá về tiền lương, trả lương cao xứng đáng với trình độ chuyên môn nghiệp vụ của người lao động, phù hợp với giá cả sức lao động.

Tùy theo điều kiện của doanh nghiệp có thể cấp đất, cấp nhà hoặc hỗ trợ chi phí thuê nhà đối với lao động chất lượng cao. Về phía chính quyền địa phương cần ưu tiên và tạo điều kiện thuận lợi cho lao động chất lượng cao trong việc nhập hộ khẩu vào tỉnh nhà.

3.3. Kiến nghị với UBND tỉnh

- Cần có cơ chế hỗ trợ kinh phí cho các trung tâm đào tạo tại các KCN hoạt động có hiệu quả để đào tạo lại đội ngũ công nhân.

- Cần có chính sách hỗ trợ vốn, lãi suất để các thành phần kinh tế tham gia xây dựng các hạ tầng xã hội như: nhà ở lưu trú công nhân, nhà giữ trẻ con công nhân.

- Có chế độ miễn giảm thuế đối với hoạt động của các trung tâm sinh hoạt công nhân, phòng khám đa khoa, cửa hàng tiện ích... phục vụ công nhân.

- Chỉ đạo, kiểm tra các địa phương công tác hướng dẫn người dân thực hiện quy chế, chuẩn về nhà trọ đã được UBND

tỉnh ban hành, tạo điều kiện và chính sách hỗ trợ người dân được vay vốn xây dựng hoặc nâng cấp nhà trọ, nhà trẻ, nhóm trẻ gia đình theo chuẩn quy định. Đồng thời địa phương phải có trách nhiệm quản lý giá cả nhà trọ nhằm góp phần ổn định cuộc sống cho công nhân●

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Hội thảo Nguồn nhân lực phục vụ sự phát triển các KCN – KCX TP.HCM trong giai đoạn mới.

Khu công nghiệp VN (2011), *Xây dựng nhà ở công nhân trong khu chế xuất – khu công nghiệp: Trách nhiệm của ai?*

Nguyễn Hữu Dũng (2008), “Phát triển khu công nghiệp với vấn đề lao động – việc làm ở VN”, *Tạp chí Cộng sản* số 5 (149)

Khảo sát các nhân tố...

(Tiếp theo trang 32)

Đối với thái độ hướng dẫn viên, đây là yếu tố tác động mạnh nhất đến sự hài lòng của du khách, trên cơ sở phát hiện của nghiên cứu này các công ty du lịch tại địa phương cần quan tâm hơn nữa về thái độ ứng xử cũng như kỹ năng giao tiếp cho hướng dẫn viên của mình. Đối với ngoại hình của hướng dẫn viên, đây là yếu tố tác động mạnh thứ hai đến sự hài lòng của du khách. Trong đó, hai yếu tố diện mạo, trang điểm và sự chỉnh tề của trang phục là hai yếu tố tác động lớn nhất đến hình thức hướng dẫn viên. Đối với sự thoải mái phương tiện vận chuyển, đây là yếu tố tác động mạnh thứ ba đến sự hài lòng của du khách. Trong đó, ghế ngồi rộng rãi, thoải mái và độ ngã thân ghế rất tốt là hai yếu tố tác động lớn nhất đến sự thoải mái phương tiện vận chuyển. Đối với hạ tầng cơ sở phục vụ du lịch, đây là yếu tố tác động mạnh thứ tư đến sự hài lòng của du khách. Đây là yếu tố thuộc tầm vĩ mô của tỉnh vì vậy để du khách hài lòng về hạ tầng cơ sở thì tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu cần có sự đầu tư hoàn chỉnh về hệ thống điện, đường, trường, trạm. Trong đó, yếu tố dịch vụ internet công cộng tác động mạnh nhất đến hạ tầng cơ sở. Cuối cùng là tiện nghi cơ sở lưu trú, đây là yếu tố tác động thấp nhất đến sự hài lòng của du khách khi đến du lịch, nhưng đây lại là một yếu tố rất quan trọng mỗi khi đi du lịch. Vì vậy việc hoàn thiện hệ thống cơ sở lưu trú đòi hỏi sự hợp tác từ phía khách sạn, nhà nghỉ cho đến chính quyền địa phương nhằm làm hài lòng du khách. Hai yếu tố phòng nghỉ rộng rãi, thoáng mát và nhà vệ sinh rộng rãi, sạch sẽ chính là các yếu tố tác động mạnh nhất đến tiện nghi cơ sở lưu trú●

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Asubonteng et al., (2001), “Servqual Revisited: A critical Review of Service Quality”, *Journal of Service Marketing*, Vol 10, No. 6.

Báo cáo tổng kết 20 năm hoạt động phát triển du lịch Bà Rịa – Vũng Tàu.

Churchill, G.A. Jr. and C. Suprenaut (1982), “An Investigation into the determinants of Customer. Satisfaction”, *Journal of Marketing Research*, 19 (November), pp. 491- 504

D.Randall Brandt (1996), *Customer satisfaction indexing*, Conference Paper, American Marketing Association

Niên giám thống kê tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu năm 2008,2009,2010.

Nguyễn Đình Thọ - Nguyễn Thị Mai Trang (2008), *Nghiên cứu khoa học marketing*, NXB Đại học Quốc gia TP.HCM.