



ManpowerGroup™

Nhu cầu kĩ năng lao động trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài

Goran Hultin, Nguyễn Huyền Lê
và Đỗ Quỳnh Chi

Hà Nội, tháng 2 năm 2014

NHỮNG CHỮ VIẾT TẮT

BBC	Thông tấn xã quốc gia của Vương quốc Liên hiệp Anh và Bắc Ireland
CIEM	Viện Quản lý Kinh tế Trung ương
DN FDI	Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài
DNNN	Doanh nghiệp nhà nước
DNTN	Doanh nghiệp tư nhân
FDI	Vốn đầu tư trực tiếp
GDP	Tổng sản phẩm nội địa
ILSSA	Viện khoa học lao động và xã hội
MPI	Bộ Kế hoạch và Đầu tư

DANH SÁCH BẢNG BIỂU VÀ HÌNH VẼ

- Hình 1** Doanh nghiệp FDI được khảo sát theo quy mô lao động (%)
- Hình 2** Doanh nghiệp FDI được khảo sát theo ngành nghề kinh doanh (%)
- Hình 3** Xu hướng phát triển của các doanh nghiệp FDI
- Hình 4** Mức độ khó khăn trong tuyển dụng
- Hình 5** Đánh giá chung về chất lượng lao động Việt Nam
- Hình 6** Giới thiệu Việt Nam là địa điểm đầu tư
- Hình 7** Đánh giá chung về kỹ năng tổng quát của lao động trực tiếp và quản đốc xưởng
- Hình 8** Thiếu hụt kỹ năng tổng quát của lao động trực tiếp và quản đốc xưởng
- Hình 9** Kỹ năng chuyên môn ngành của lao động trực tiếp và quản đốc xưởng
- Hình 10** Kế hoạch nội địa hóa lực lượng lao động
- Hình 11** Các DN FDI dự định nâng cấp công nghệ (%)
- Hình 12** Các DN FDI dự định thực hiện các công đoạn sản xuất phức tạp hơn tại Việt Nam
- Hình 13** Thiếu hụt kỹ năng tổng quát của nhân viên văn phòng và quản lý cấp trung
- Hình 14** Mức độ kỹ năng của lao động mới theo trình độ học vấn
- Hình 15** Những ngành kinh tế chủ lực tại Ấn Độ

Việt Nam có nguồn lao động trẻ và dồi dào với tỷ trọng lớn dân số ở độ tuổi sung sức nhất và mỗi năm có hơn một triệu lao động trẻ tham gia vào thị trường lao động. Tạo việc làm, đặc biệt các công việc nhân văn, cho nhóm lao động trẻ này đóng vai trò hết sức cần thiết đối với sự tăng trưởng và phát triển kinh tế. Tuy nhiên trước mắt, có vẻ cả DN NN và DNTN đều không đem lại giải pháp khả thi cho vấn đề này. Các DN NN thâm dụng vốn và không tăng tỉ trọng việc làm trong một thời gian dài. Hiện tại, các DN NN chỉ chiếm 11% việc làm chính thức. Mặc dù năng động nhưng các DNTN chưa có đủ quy mô để tuyển thêm nhiều lao động, chưa kể tạo công ăn việc làm ổn định cho họ, nhất là trong bối cảnh khủng hoảng kinh tế. Do vậy, các DN FDI dường như là khu vực hứa hẹn nhất về tạo việc làm và nâng cao kỹ năng lao động, theo đó tăng năng suất lao động và tạo ra ảnh hưởng lan truyền tới các khu vực kinh tế khác.

Với vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế đất nước của DN FDI, cần phải có cái nhìn rõ ràng về nhu cầu kỹ năng và chiến lược phát triển kỹ năng lao động của các doanh nghiệp này, và xác định những thiếu hụt về kỹ năng cần bù đắp để đáp ứng kế hoạch kinh doanh trong tương lai của các nhà đầu tư nước ngoài. Sau Khảo sát Thiếu hụt Kỹ năng Lao động năm 2011, Viện khoa học lao động và xã hội (ILSSA) và Tập đoàn Manpower đã tiến hành điều tra 100 DN FDI trong 3 ngành: Hàng hóa tiêu dùng; lắp ráp, chế tạo ô tô; và điện tử để tìm hiểu về nhu cầu cũng như chiến lược phát triển kỹ năng lao động dựa trên ba nhóm kỹ năng: kỹ năng tổng quát, kỹ năng chuyên môn ngành, kỹ năng chuyên môn của doanh nghiệp (xem Hình 1 và 2 về đặc điểm của các doanh nghiệp được khảo sát).

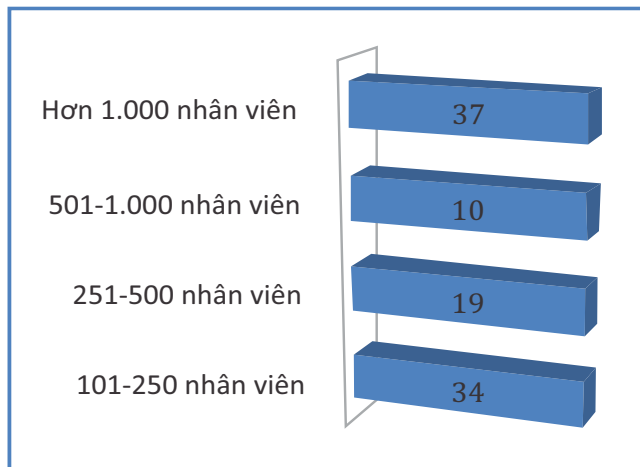
Kỹ năng tổng quát được hiểu là kiến thức và hành vi cơ bản để trở thành một phần của xã hội hay cộng đồng. Ví dụ, cách làm việc theo nhóm, cách đi làm đúng giờ.

Kỹ năng chuyên môn ngành bao gồm kiến thức phổ thông, phương pháp và quy trình sản xuất và hành vi chuyên nghiệp vốn mang tính tổng quát nhưng cụ thể trong từng ngành. Ví dụ, đó là việc hiểu các nguyên tắc cơ bản chứ không phải kho tàng kiến thức chuyên môn rộng lớn.

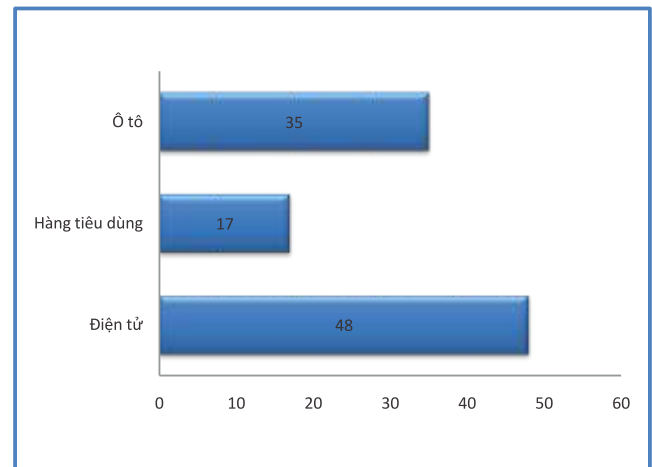
Kỹ năng chuyên môn của doanh nghiệp là kiến thức, phương pháp và quy trình sản xuất và hành vi chuyên nghiệp cụ thể trong từng doanh nghiệp.

Một nửa số doanh nghiệp tham gia khảo sát có quy mô lớn về lao động (47% có trên 500 công nhân) và vốn (30% có doanh thu hàng năm 10 triệu USD trở lên). Nghiên cứu viên còn tiến hành phỏng vấn sâu các giám đốc điều hành, giám đốc nhân sự và quản đốc xưởng tại năm DN FDI lớn trong ba ngành tại Hà Nội, Bắc Ninh, Vĩnh Phúc, Tp. Hồ Chí Minh và Long An.

Hình 1: Doanh nghiệp FDI được khảo sát theo quy mô lao động (%)



Hình 2: Doanh nghiệp FDI được khảo sát theo ngành nghề kinh doanh (%)



Mặc dù hàng ngàn doanh nghiệp tư nhân phải phá sản và tốc độ tăng trưởng GDP năm nay giảm xuống còn khoảng 5% do suy thoái kinh tế song khu vực có vốn đầu tư nước ngoài vẫn phát triển mạnh, bằng chứng là hơn nửa các DN FDI được điều tra cho biết họ vẫn lớn mạnh và chỉ 5% chịu thua lỗ. So với kết quả Khảo sát Thiếu hụt Kỹ năng Lao động của Tập đoàn Manpower hai năm trước, khảo sát lần này cho thấy các DN FDI hài lòng hơn về lực lượng lao động Việt Nam, ít nhất là cho chiến lược kinh doanh hiện tại của họ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy hầu hết các DN FDI ưu tiên thái độ làm việc và những kỹ năng liên quan đến chất lượng của lao động trực tiếp hơn những kỹ năng liên quan đến cải tiến công nghệ chứng tỏ các nhà đầu tư nước ngoài tiếp tục theo đuổi chiến lược kinh doanh dựa trên nguồn lao động tay nghề thấp, giá rẻ tại Việt Nam. Trong khi trên 70% DN FDI có kế hoạch đầu tư vào việc nâng cấp công nghệ trong 5 năm tới, thì việc họ tiếp tục đi theo chiến lược “lao động giản đơn, giá rẻ” có thể trở thành trở ngại cho sự phát triển kinh doanh của họ trong tương lai. Khảo sát này cũng chỉ ra một khuynh hướng đáng báo động của một số DN FDI lấy lao động họ cần từ các doanh nghiệp cạnh tranh thay vì đầu tư vào đào tạo lao động. Điều này có thể tạo ra cuộc cạnh tranh không lành mạnh về lương và khiến các công ty không muốn đầu tư vào việc nâng cao kỹ năng lao động nữa.

Khi mà lợi thế chi phí lao động giảm dần, các trường đại học, cao đẳng và dạy nghề cần liên kết với các DN FDI trong việc nâng cao kỹ năng lao động sao cho phù hợp với chiến lược phát triển sau này của các nhà đầu tư nước ngoài nếu Việt Nam muốn tiếp tục là môi trường thu hút đầu tư nước ngoài.

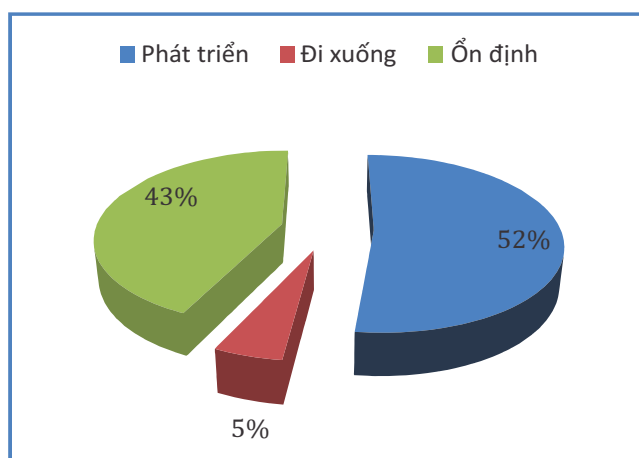
¹ Tổng cục Thống kê, Báo cáo Thường niên, 2013

Khủng hoảng kinh tế: Tạo ra cơ hội hơn là tai ương cho các DN FDI

Tuy suy thoái kinh tế cùng với những biến động về kinh tế vĩ mô đã và đang ảnh hưởng nghiêm trọng đến khu vực nhà nước và tư nhân nhưng khu vực có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam vẫn không có dấu hiệu chậm lại. Theo Bộ Kế hoạch và Đầu tư (MPI), tổng vốn FDI đăng ký mới tăng 54% trong 11 tháng đầu năm 2013, trong đó 77,2% tập trung vào các ngành chế tạo. Tiến sĩ Lê Đăng Doanh, nguyên Viện trưởng Viện Quản lý Kinh tế Trung ương (CIEM) cho biết lao động Việt Nam giá rẻ cùng năng suất lao động cao là một trong những nguyên nhân khiến các nhà đầu tư nước ngoài tăng cường đầu tư vào Việt Nam: “Tập đoàn Samsung đánh giá lao động Việt Nam học rất nhanh: năng suất lao động của lao động Việt Nam bằng 80% năng suất lao động của công nhân Hàn Quốc, trong khi chi phí lao động chỉ bằng 10%. Vì lẽ đó Samsung xây dựng thêm một nhà máy lắp ráp điện thoại thứ hai tại Bắc Ninh với số vốn 1,2 tỷ đô la”.

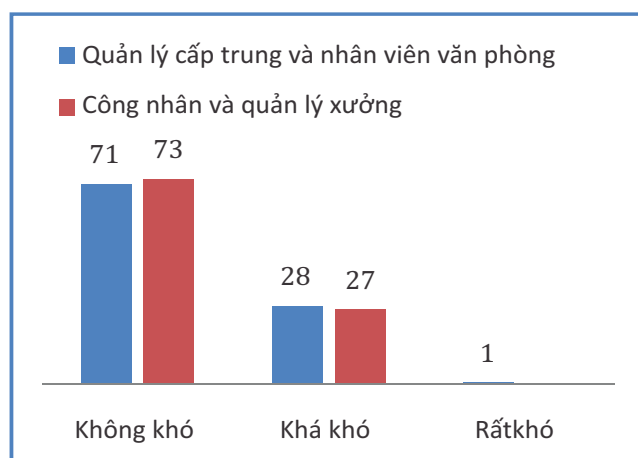
Khảo sát này khẳng định thực tế các DN FDI hưởng lợi hơn là thua lỗ từ khủng hoảng kinh tế. 52% các doanh nghiệp tham gia khảo sát tăng lợi nhuận và chỉ 5% doanh nghiệp xuống dốc (xem Hình 3). Các DN FDI hưởng lợi từ suy thoái kinh tế vì nhiều lý do: *thứ nhất*, những công ty Việt Nam vốn là đối thủ cạnh tranh của họ đã xuống dốc hoặc phá sản vì những khó khăn trong việc tiếp cận tín dụng ngân hàng và nhu cầu trong nước suy yếu; *thứ hai*, các DN FDI lấy được nguồn lao động có kinh nghiệm và được đào tạo bài bản từ các công ty trong nước đang xuống dốc. Cuộc khảo sát chứng thực cho yếu tố thứ hai: chưa đầy 30% các DN FDI gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động trực tiếp và nhân viên văn phòng (xem Hình 4). So với năm 2011 khi mà 40% doanh nghiệp cho biết họ gặp khó khăn trong tuyển dụng thì nay mức độ khó khăn giảm đáng kể. Điều này một lần nữa được phản ánh trong các cuộc phỏng vấn sâu. Ví dụ, Canon đã từng phải đối mặt với khó khăn rất lớn trong việc tuyển đủ lao động trực tiếp đến mức họ thậm chí còn chấp nhận lao động là người dân tộc thiểu số mù chữ. Thế nhưng, trong 2 năm trở lại đây, họ có thể dễ dàng tuyển mọi vị trí trong các nhà máy của họ.

Hình 3: Xu hướng phát triển của các doanh nghiệp FDI



Nguồn: Khảo sát của Manpower-ILSSA 2013

Hình 4: Mức độ khó khăn trong tuyển dụng



Nguồn: Khảo sát của Manpower-ILSSA 2013

²BBC tiếng Việt, ngày 26 tháng 11 năm 2013, 'FDI: 'Cỗ máy hiệu quả duy nhất của Việt Nam'', tại http://www.bbc.co.uk/vietnamese/business/2013/11/131126_fdi_vietnam_2013.shtml

³Khảo sát Thiếu hụt Kỹ năng Lao động của Manpower-ILSSA năm 2011

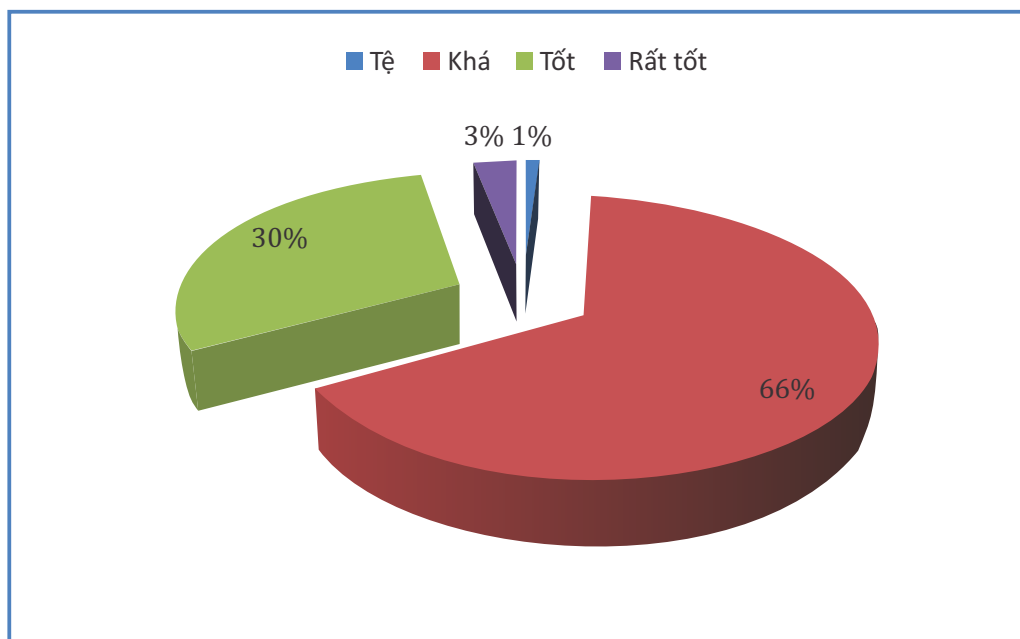
Sa đà với chiến lược 'lao động giản đơn, chi phí thấp': Trở ngại cho tương lai

Sách Trắng của Tập đoàn Manpower năm 2011 đã chỉ ra những thiếu hụt nghiêm trọng về kỹ năng của lao động Việt Nam: Chất lượng lao động Việt Nam nằm trong nhóm 10% thấp nhất của khu vực, và 2/5 giám đốc điều hành cho biết họ có khó khăn trong tuyển dụng lao động. Hai năm sau, chỉ ít là các DN FDI tham gia khảo sát cho biết họ gặp ít khó khăn hơn trong việc tuyển dụng lao động có kỹ năng mà họ cần. Hơn nữa, các doanh nghiệp này nhìn chung hài lòng với chất lượng lao động khi mà chỉ một trong 100 công ty đánh giá kỹ năng lao động Việt Nam là 'kém'. Nhưng 66% đánh giá kỹ năng lao động Việt là 'tạm được', điều này cho thấy các công ty này không đánh giá cao mức kỹ năng hiện tại (xem Hình 5). Song 95% các doanh nghiệp được khảo sát đánh giá Việt Nam xứng đáng là địa điểm đầu tư, và 54% cho biết chắc chắn sẽ giới thiệu Việt Nam là địa điểm đầu tư cho các công ty khác. Các cuộc phỏng vấn sâu giải thích rõ hơn điều này: ngoài kỹ năng, các yếu tố khác như thị trường trong nước hoạt động mạnh mẽ, ổn định chính trị, chi phí lao động thấp, ít cạnh tranh hơn từ các doanh nghiệp trong nước (do suy thoái kinh tế) tạo điều kiện thuận lợi cho đầu tư nước ngoài. Nói cách khác, Việt Nam vẫn là điểm đến hấp dẫn cho các nhà đầu tư nước ngoài vì những lợi thế truyền thống như chi phí lao động thấp và ổn định chính trị.

Sách Trắng của Manpower năm 2011 đã cảnh báo về việc lợi thế 'lao động giản đơn, chi phí thấp' của thị trường lao động hiện tại sẽ trở thành trở ngại cho công cuộc tái cấu trúc kinh tế trong tương lai gần. Tuy nhiên, theo khảo sát năm 2013, Việt Nam vẫn cần nỗ lực hơn nữa để thoát khỏi cái bẫy này.

Đầu tiên, các DN FDI trong ba ngành tham gia khảo sát đánh giá *ý thức về chất lượng và đúng giờ/đáng tin cậy*, các kỹ năng liên quan đến thái độ làm việc, là kỹ năng tổng quát quan trọng nhất đối với lao động trực tiếp và quản đốc xưởng (xem Hình 7).

Hình 5: Đánh giá chung về chất lượng lao động Việt Nam

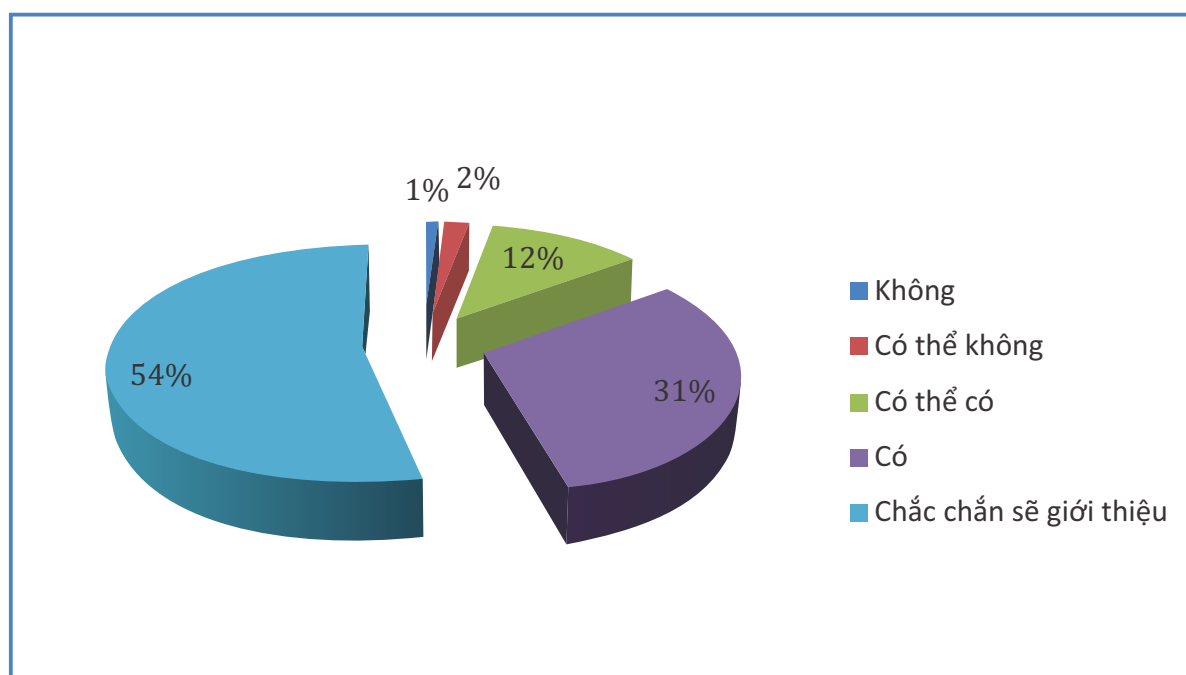


Nguồn: Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013

Trong khi đó, các kỹ năng liên quan tới công nghệ như *khả năng thích ứng với công nghệ mới* và *biết sử dụng máy tính* được xem là kém quan trọng nhất. Điều này chỉ ra rằng khi tuyển và sử dụng nhóm lao động này, các DN FDI ưu tiên về mặt *ý thức về chất lượng* và *ý thức kỷ luật* hơn là *khả năng sáng tạo* và *khả năng thích nghi với những thay đổi* mặc dù 40% các doanh nghiệp FDI cho biết có dự định đầu tư vào cải tiến công nghệ trong 5 năm tới.

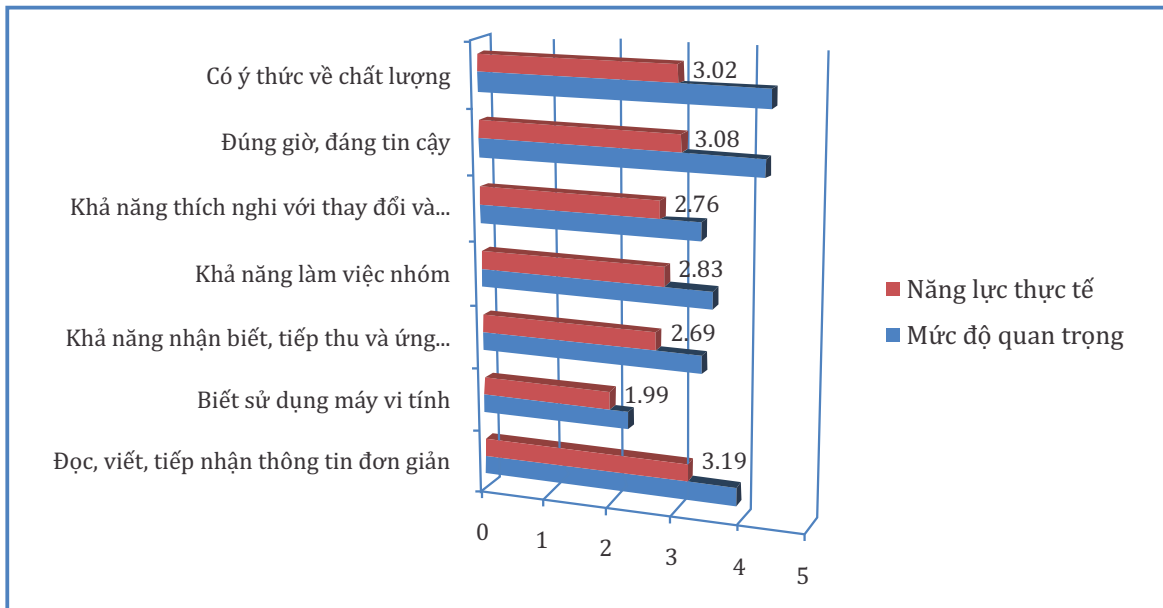
Trớ trêu là theo như các doanh nghiệp nước ngoài này, chính *ý thức về chất lượng* và *đúng giờ/ đáng tin cậy* là kỹ năng bị thiếu hụt lớn nhất, khoảng 30%, trong nhóm lao động trực tiếp và quản đốc xưởng (Hình 8). Sự thiếu hụt các kỹ năng này một lần nữa được làm rõ qua các cuộc phỏng vấn sâu với giám đốc điều hành tại các doanh nghiệp FDI. Giám đốc sản xuất của Pepsico Việt Nam cho biết: “Không khó để tìm được những người có bằng cấp phù hợp, nhưng tuyển được người có kỹ năng mềm phù hợp thì không dễ dàng chút nào. Chúng tôi cần những công nhân *có ý thức trách nhiệm, nhạy bén và đáng tin cậy*”. Trong 3 ngành được khảo sát, các doanh nghiệp FDI ngành điện tử quan tâm nhất đến các kỹ năng tổng quát liên quan đến thái độ làm việc và ý thức chất lượng của người lao động trong khi các doanh nghiệp ngành hàng hóa tiêu dùng quan tâm hơn đến các kỹ năng tổng quát về công nghệ như biết sử dụng máy tính. Tuy nhiên những sự chênh lệch giữa các ngành không đáng kể.

Hình 6: Giới thiệu Việt Nam là địa điểm đầu tư



Nguồn: Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013

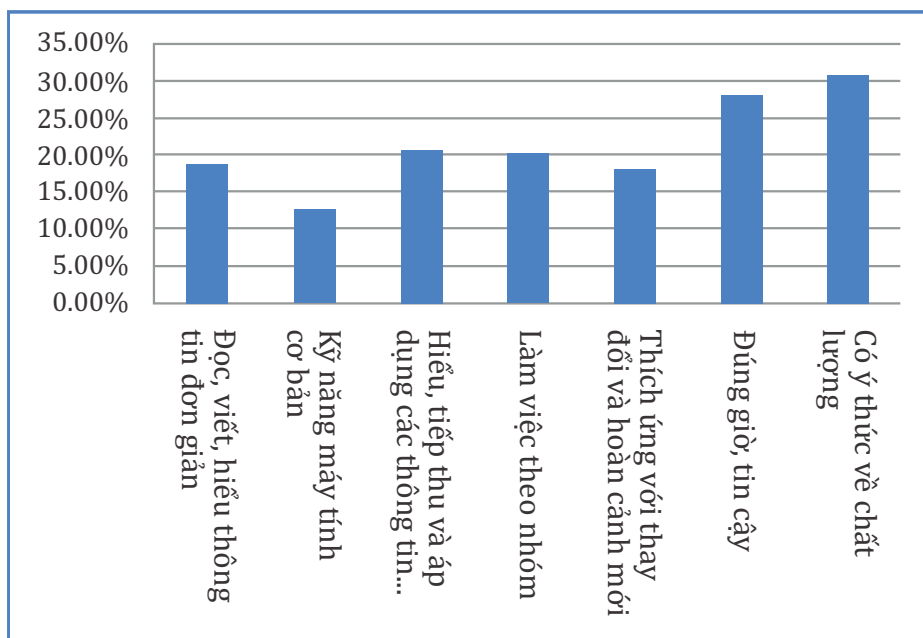
Hình 7: Đánh giá chung về kỹ năng tổng quát của lao động trực tiếp và quản đốc xưởng



Nguồn: Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013

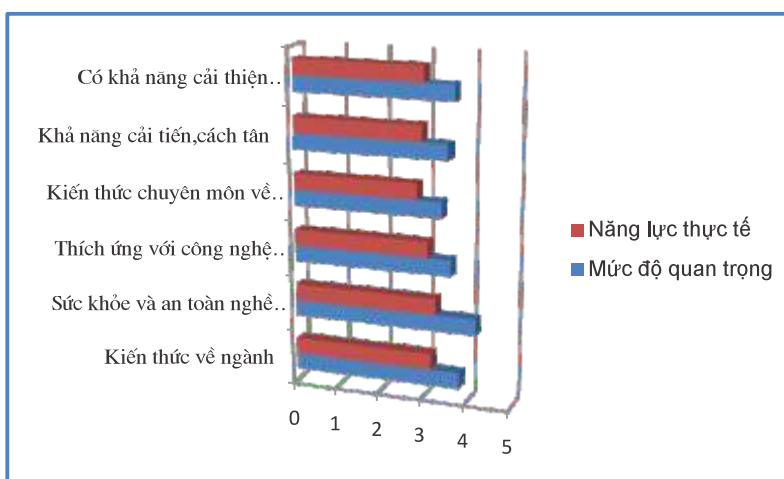
Khuynh hướng của các doanh nghiệp FDI tập trung vào khai thác lợi thế 'lao động giản đơn, chi phí thấp' của lao động Việt Nam được thể hiện nhất quán trong cách họ đánh giá kỹ năng chuyên môn ngành và kỹ năng chuyên môn của doanh nghiệp của lao động trực tiếp. Sức khỏe và an toàn nghề nghiệp và kỹ năng vận hành máy móc được đánh giá là kỹ năng liên quan đến ngành và doanh nghiệp quan trọng nhất trong khi các kỹ năng cần thiết để cải tiến công nghệ như khả năng thích ứng với công nghệ, khả năng cải tiến, cách tân, và kiến thức chuyên môn về công nghệ theo các doanh nghiệp là ít quan trọng nhất (Hình 9).

Hình 8: Thiếu hụt kỹ năng tổng quát của lao động trực tiếp và quản đốc xưởng



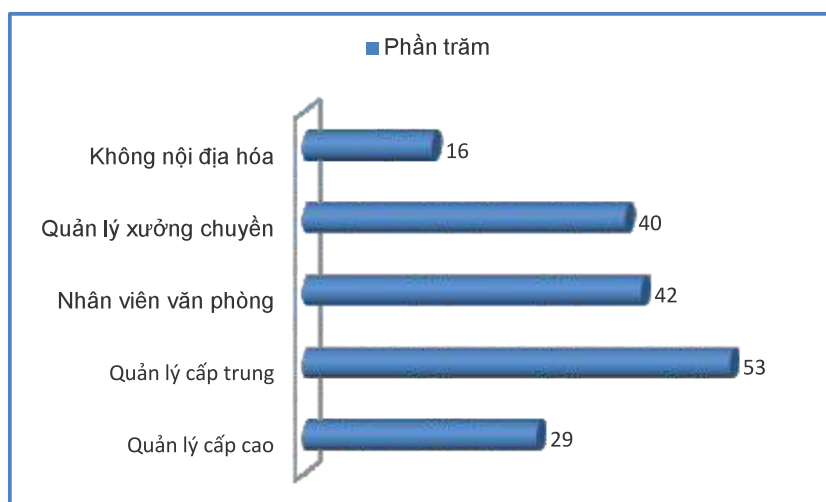
Nguồn: Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013

Hình 9: Kỹ năng chuyên môn ngành của lao động trực tiếp và quản đốc xưởng



Nguồn: Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013

Hình 10: Kế hoạch nội địa hóa lực lượng lao động



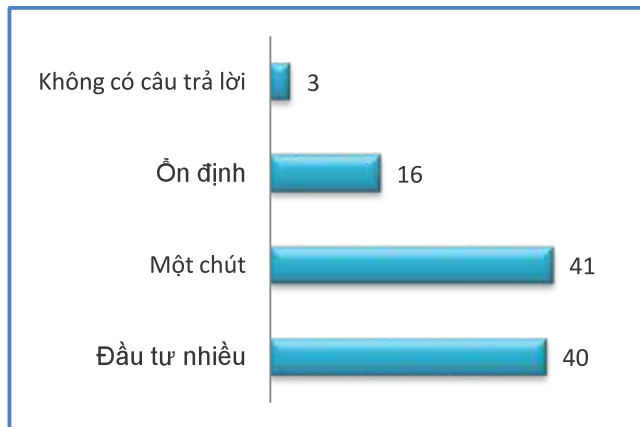
Nguồn: Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013

Mặc dù lợi thế “lao động giản đơn, chi phí thấp” vẫn thu hút đầu tư nước ngoài nhưng lợi thế này sẽ không lâu dài và có thể để lại tác động nguy hại đến chất lượng lực lượng lao động Việt Nam và nền kinh tế quốc gia. Trong một bài báo gần đây trên trang Bloomberg, ông Lee Jung Soon, người lãnh đạo đội ngũ hỗ trợ doanh nghiệp tại Văn phòng xúc tiến Thương mại Đầu tư Hàn Quốc tại thành phố Hồ Chí Minh, cho biết: “Xu hướng các công ty chuyển nhà máy từ Trung Quốc sang Việt Nam sẽ có thể tăng nhanh trong ít nhất hai đến ba năm tới chủ yếu vì chi phí lao động của Trung Quốc cao hơn Việt Nam”. Nói cách khác, không phải do chất lượng lao động Việt Nam có cải thiện hay do yếu tố phát triển nội tại thu hút các nhà đầu tư nước ngoài đổ vào Việt Nam; mà chủ yếu vì lương lao động tại Trung Quốc đang tăng làm chùn bước những nhà đầu tư tìm kiếm nơi có chi phí nhân công thấp. Dòng vốn đầu tư nước ngoài từ Trung Quốc có thể làm giảm sức ép phát triển kỹ năng của Việt Nam. Khi xem xét tình hình lương tối thiểu tại Việt Nam tăng xấp xỉ 20% hàng năm, rất có thể những nhà đầu tư nước ngoài này sẽ lại chuyển nhà máy của họ tới các quốc gia có chi phí nhân công thấp hơn trừ khi chất lượng lao động Việt Nam được cải thiện đáng kể để các nhà đầu tư có thể ứng dụng cải tiến công nghệ và tăng năng suất trong vài năm tới.

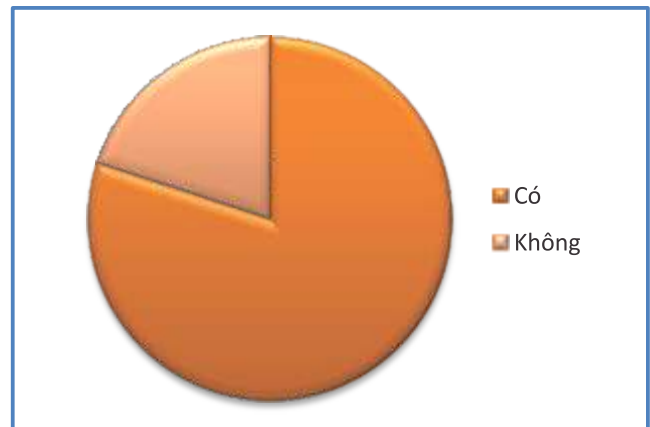
Nâng cấp công nghệ và nội địa hóa lực lượng lao động

Khi xem xét kết quả kinh doanh khả quan của họ tại Việt Nam, đa số các DN FDI được khảo sát dự định nâng cấp công nghệ cho các nhà máy của họ. 2/5 công ty có kế hoạch đầu tư đáng kể vào việc cải tiến công nghệ cho các nhà máy của họ tại Việt Nam và 76% doanh nghiệp sẽ thực hiện các công đoạn sản xuất phức tạp hơn tại các công ty con tại đây (xem Hình 11 và 12). Nghĩa là phần lớn các DN FDI được khảo sát cam kết ở lại và nâng cấp sản xuất tại Việt Nam mặc dù họ vẫn đang phụ thuộc vào lợi thế lao động giản đơn, chi phí thấp của Việt Nam.

Hình 11: Các DN FDI dự định nâng cấp công nghệ (%)



Hình 12: Các DN FDI dự định thực hiện các công đoạn sản xuất phức tạp hơn tại Việt Nam



Ngoài cải tiến công nghệ, các DN FDI có xu hướng nội địa hóa lực lượng lao động để tiết kiệm chi phí gửi chuyên gia nước ngoài đến làm việc tại Việt Nam. Trên 80% các DN FDI có kế hoạch nội địa hóa một số bộ phận trong lực lượng lao động. Mức nội địa hóa cao nhất dự tính xảy ra ở quản lý cấp trung, sau đó là nhân viên văn phòng. Cụ thể, 29% doanh nghiệp FDI dự định nội địa hóa quản lý cấp cao (xem Hình 10).

Việc một tỷ trọng lớn các DN FDI có kế hoạch đầu tư vào công nghệ và nội địa hóa lực lượng lao động cho thấy những nhà đầu tư này hiện gắn bó và hài lòng với thị trường lao động Việt Nam. Tuy nhiên, như đã phân tích ở các phần trước, vẫn có những thiếu hụt kỹ năng lớn trong lực lượng lao động của các DN FDI. Điều này có thể trở thành trở ngại cho các nhà đầu tư nước ngoài trong việc thực hiện kế hoạch ở lại và nâng cấp các công ty con tại Việt Nam trừ khi những thiếu hụt kỹ năng được nhận diện chính xác và được bù đắp.

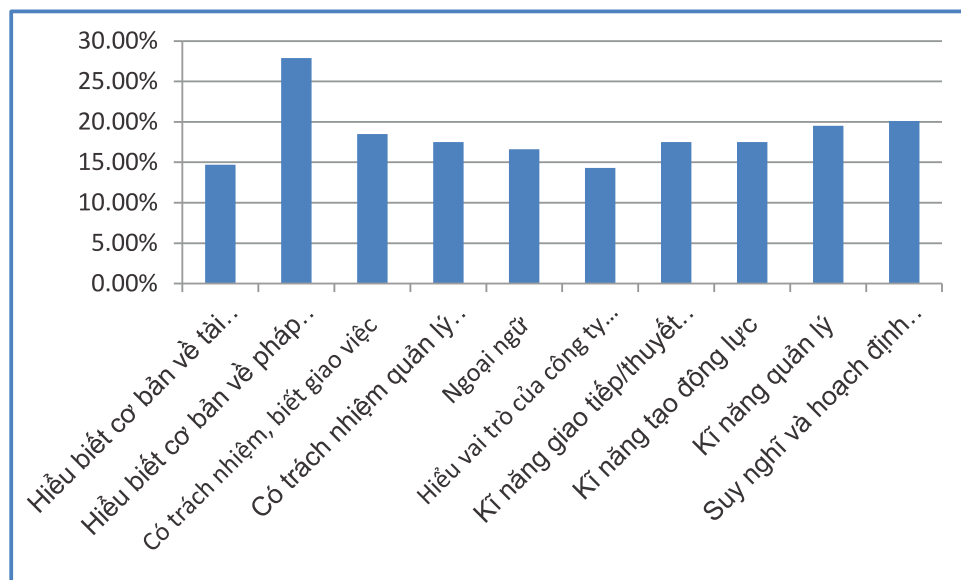
Cụ thể, khảo sát chỉ ra rằng nhìn chung, các DN FDI hài lòng về năng lực chuyên môn của nhân viên văn phòng và quản lý cấp trung, đặc biệt những người được đào tạo từ các trường cao đẳng nghề và đại học (Hình 14). Giám đốc nhân sự của Piaggio Việt Nam cho biết: “Chúng tôi khá hài lòng về những kỹ sư được tuyển từ các trường kỹ thuật mà công ty có liên kết đào tạo, đặc biệt về kỹ năng

⁴ Bloomberg, ngày 12 tháng 12 năm 2013, 'Samsung dời nhà máy từ Trung Quốc để bảo toàn lợi nhuận', tại <http://www.bloomberg.com/news/2013-12-11/samsung-shifts-plants-from-china-to-protect-margins.html>

⁵ Xem bản luận về chiến lược của Trung Quốc nhằm ngăn cản việc sản xuất sử dụng lao động giá rẻ tại đây: http://www.nytimes.com/2008/08/01/business/worldbusiness/01iht-01factory.14928348.html?pagewanted=all&_r=0

chuyên môn và kiến thức kỹ thuật của họ, mặc dù họ vẫn cần được đào tạo thêm về kỹ năng tổng quát”. Quan điểm của Piaggio nhận được sự đồng tình của nhiều giám đốc điều hành khác: chính sự thiếu hụt về kỹ năng tổng quát của nhân viên văn phòng và quản lý cấp trung như kỹ năng tiếng Anh, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý khiến doanh nghiệp gặp khó khăn hơn trong việc thực hiện kế hoạch nội địa hóa lao động. Để cải thiện những thiếu hụt kỹ năng này, các doanh nghiệp FDI hoặc là tự đào tạo kỹ năng tổng quát cho sinh viên mới ra trường và dần dần thăng chức cho họ hoặc là tìm lao động có kinh nghiệm thông qua các dịch vụ môi giới nhân lực.

Hình 13: Thiếu hụt kỹ năng tổng quát của nhân viên văn phòng và quản lý cấp trung



Nguồn: Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013

Để chuẩn bị cho kế hoạch cải tiến công nghệ và nội địa hóa lao động, các DN FDI ưu tiên hai kỹ năng sau của nhân viên văn phòng và quản lý cấp trung: kỹ năng quản lý và suy nghĩ chiến lược. Nhiều doanh nghiệp FDI, đặc biệt là các doanh nghiệp châu Á, đánh giá cao những nhân viên tận tụy, gắn bó lâu dài trong khi nhân công Việt Nam dường như thiếu kỹ năng lập kế hoạch chiến lược cho sự nghiệp. Một giám đốc điều hành người Nhật Bản chia sẻ: “Nếu nhân viên làm việc lâu dài cho công ty, họ có thể được luân chuyển làm việc ở các vị trí khác nhau, tiếp thu được mọi kỹ năng cần thiết và hiểu văn hóa công ty, sau đó họ có thể được thăng tiến. Hầu hết lao động Việt Nam bỏ việc trước khi họ có thể học hỏi được mọi kỹ năng”. Kỹ năng quản lý là kỹ năng rất quan trọng đối với những người quản lý khi mà họ phải đối phó với những nhóm lao động khác nhau và áp lực về sản lượng và chất lượng ngày càng tăng từ các cấp quản lý cao hơn.

Tất cả các DN FDI tham gia phỏng vấn tỏ ra nghi ngại về những ứng viên từng làm cho nhà nước. Một giám đốc nhân sự bày tỏ: “Chúng tôi thường từ chối bất kỳ ứng viên nào từ nhà nước vì họ không có thái độ làm việc tích cực”. Theo một giám đốc nhân sự khác, “những người từ nhà nước thường kém tiếng Anh, hơn nữa tôi không cho rằng họ có những kỹ năng chúng tôi yêu cầu”. Những người từ các doanh nghiệp nhà nước thường chậm thích nghi, giao tiếp kém, kỹ năng ngoại ngữ kém (đặc biệt là tiếng Anh), có thái độ làm việc tiêu cực.

Đào tạo hay Cạnh tranh lao động: Chiến lược trái chiều của các DN FDI trong việc tuyển dụng và phát triển kỹ năng lao động

Các DN FDI tham gia phỏng vấn sử dụng hai cách trái ngược nhau để phát triển kỹ năng lao động: trong khi một số doanh nghiệp tập trung vào đào tạo lao động thì số khác lại rút ngắn thời gian và chi phí bằng cách thu hút luôn lao động có các kỹ năng họ cần từ các doanh nghiệp cạnh tranh. Trưởng phòng nhân sự của một công ty sản xuất đồ uống của Mỹ nói: “Ngành hàng hóa tiêu dùng trọng tốc độ. Khi chúng tôi tiếp cận được một thị trường mới, chúng tôi nhanh chóng xây dựng nhà máy, lấy lao động có kinh nghiệm từ các công ty Việt Nam quanh đó, đi vào sản xuất, bán và tạo ra lợi nhuận. Chúng tôi không đầu tư vào đào tạo lao động”. Ông cũng thừa nhận: “khi công ty chúng tôi mở ra, nhân sự của các công ty Việt Nam cùng ngành trong khu vực hoàn toàn bị xáo trộn”. Chỉ cần trả lương cao hơn một chút hoặc có chế độ phúc lợi tốt hơn, các doanh nghiệp này có thể dễ dàng thu hút lao động kinh nghiệm và đã qua đào tạo từ các công ty cạnh tranh. Tuy nhiên, cách này gây bất lợi cho thị trường lao động, tạo ra những xáo trộn, cạnh tranh lương không lành mạnh và khiến các doanh nghiệp không còn động lực đầu tư vào đào tạo và cải thiện kỹ năng lao động.

Trái lại, các DN FDI theo đuổi chiến lược đào tạo lao động có xu hướng đầu tư phát triển nhóm lao động nòng cốt có các kỹ năng cần thiết, thấu hiểu văn hóa doanh nghiệp, và cam kết làm việc lâu dài cho công ty. Đối lại họ được gửi đi đào tạo ở nước ngoài, trả công cao và nhiều cơ hội thăng tiến. Những lao động nòng cốt này (và bộ máy quản lý cấp trung) cũng là người đào tạo cho những nhân viên mới và đào tạo tại chỗ cho những lao động khác trong doanh nghiệp.

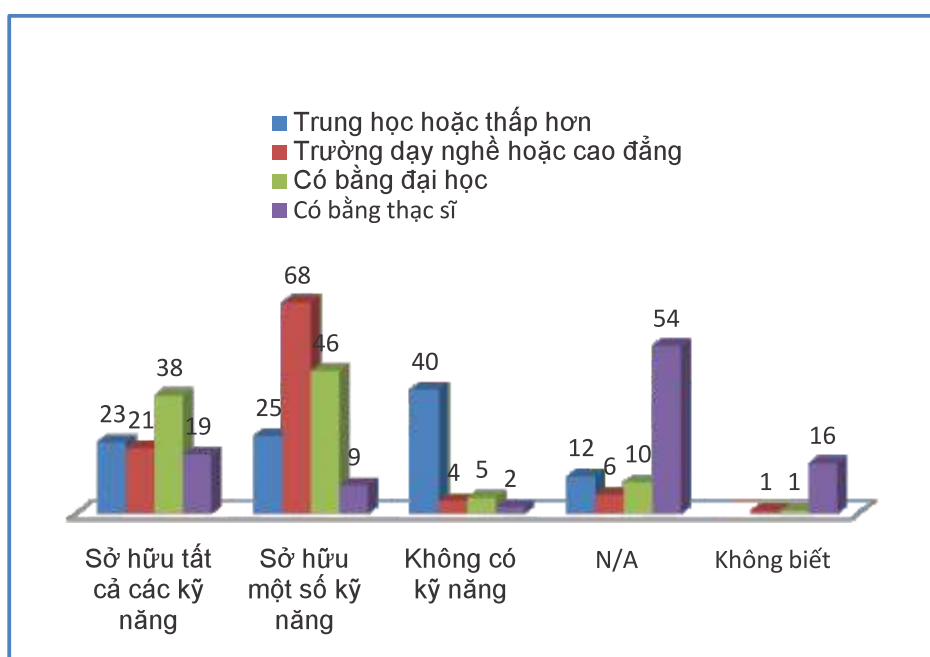
Các DN FDI có chiến lược lâu dài tại Việt Nam thường đầu tư nâng cao kỹ năng lực lượng lao động hiện tại và sau này của họ. Canon, tập đoàn điện tử khổng lồ của Nhật Bản, là một ví dụ điển hình. Ngoài phát triển đội ngũ nhân viên kỹ thuật nòng cốt và quản lý cấp trung, Canon còn cử các kỹ sư tốt nhất đến các trường trung cấp và cao đẳng nghề trong khu vực để đào tạo cho sinh viên tại các trường này hoặc nhận thực tập từ các trường tới làm việc tại các nhà máy của công ty. Các thực tập sinh này có cơ hội rất lớn được nhận vào làm việc tại Canon sau khi tốt nghiệp. Canon qua đó cũng thu nhận được những lao động được đào tạo tốt. Chiến lược đầu tư phát triển kỹ năng lao động của Canon được đền đáp khi mới đây Canon Việt Nam được công ty mẹ chọn làm nơi sản xuất thử nghiệm mẫu sản phẩm mới trước khi đưa vào sản xuất hàng loạt.

Cách làm trái chiều để nâng cao kỹ năng lao động của các DN FDI dẫn đến những phương thức tuyển dụng khác nhau. Những công ty FDI thiên về 'hót váng' lao động có xu hướng phụ thuộc vào các dịch vụ môi giới nhân lực để có được 'nhân tài' họ cần từ các công ty khác. Các doanh nghiệp đầu tư vào đào tạo lao động thường liên kết với các cơ sở đào tạo hoặc cùng với các trường tổ chức các sự kiện định hướng nghề nghiệp để tìm được những sinh viên tốt nghiệp phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

Giáo dục và những hạn chế về kỹ năng

Trình độ học vấn của lao động có tương quan rõ ràng với mức độ hài lòng của người sử dụng lao động về hiệu quả lao động và sự cam kết với công việc của nhân viên. Trên 55% những lao động mới ở các DN FDI trong 12 tháng qua là những người tốt nghiệp trung học, phổ thông hoặc những lao động tay nghề thấp. Vì thế, tỷ lệ thay thế lao động trực tiếp cao. Một số doanh nghiệp FDI tham gia phỏng vấn cho biết tỷ lệ thay thế lao động hàng tháng của họ là 2%. Doanh nghiệp hài lòng nhất với lao động từ các trường trung cấp và cao đẳng nghề (86%) và đại học (87%). Những người tốt nghiệp đại học hoặc trường nghề cũng có những kỹ năng cần thiết hơn là những đối tượng có trình độ học vấn khác (Hình 14): 38% những nhân viên mới có bằng đại học có mọi kỹ năng công ty cần trong khi 68% từ các trường trung cấp và cao đẳng nghề có một số kỹ năng cần thiết. Nói cách khác, lao động có trình độ học vấn càng cao thì càng có chất lượng và tận tụy.

Hình 14: Mức độ kỹ năng của lao động mới theo trình độ học vấn



Nguồn: Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013

Theo Báo cáo 'Nâng cao kỹ năng lao động Việt Nam: Chuẩn bị nguồn nhân lực cho nền kinh tế thị trường hiện đại' - Báo cáo phát triển năm 2013 của World Bank, các DN FDI đánh giá năng lực chuyên môn của lao động là kỹ năng quan trọng nhất trong khi các kỹ năng tổng quát như làm việc nhóm, giao tiếp và đặc điểm tính cách tác động ít đến quyết định tuyển dụng. Tuy nhiên, theo Khảo sát của ILSSA-Manpower năm 2013, kỹ năng chuyên môn và kỹ năng tổng quát (đặc biệt là thái độ làm việc, đáng tin cậy và kỹ năng giao tiếp) của cả lao động trực tiếp và nhân viên văn phòng có tầm quan trọng như nhau. Theo những giám đốc nhân sự được phỏng vấn, kỹ năng chuyên môn là điều kiện cần, nhưng kỹ năng tổng quát là điều kiện đủ khi tuyển dụng. Một giám đốc nhân sự giải thích: "Những ứng viên có đủ kỹ năng và trình độ chuyên môn thì dễ tìm. Nhưng khi chúng tôi phỏng vấn họ, điều chúng tôi tìm kiếm ở họ chính là thái độ làm việc tích cực, kỹ năng mềm, sự tận tụy và khả năng Tiếng Anh".

Tuy nhiên, những thiếu hụt chính về kỹ năng tổng quát được chỉ ra trong Khảo sát này chứng tỏ hệ thống giáo dục, đặc biệt tại cấp trung học phổ thông, nên quan tâm đúng mức đến việc đào tạo kỹ năng tổng quát cho học sinh, sinh viên như đúng giờ, có ý thức về chất lượng, làm việc nhóm, sức khỏe và an toàn nghề nghiệp, kỹ năng giao tiếp bên cạnh những kỹ năng và kiến thức chuyên môn nếu họ muốn cải thiện cơ hội việc làm của học sinh, sinh viên của họ.

Câu chuyện của Trung Quốc, Ấn Độ, và bài học cho Việt Nam

Những câu chuyện về tăng trưởng kinh tế và phát triển kỹ năng lao động tại Trung Quốc và Ấn Độ không chỉ là những bài học hay cho Việt Nam mà còn với tư cách là hai cường quốc của châu Á, có những tác động mạnh đến các xu hướng đầu tư và nhu cầu kỹ năng lao động trong tương lai tại Việt Nam.

Kinh tế Ấn Độ tăng trưởng dựa vào một số ít những ngành then chốt như công nghệ thông tin, dịch vụ công nghệ thông tin, viễn thông, công nghệ sinh học và dịch vụ tài chính. Những ngành này không chỉ có mức doanh thu tăng hàng năm khoảng 20-40% mà còn tạo ra mức tăng 50% việc làm mới mỗi năm (Hình 15).

Hình 15: Những ngành kinh tế chủ lực tại Ấn Độ

Ngành	Tăng trưởng doanh thu	Tăng trưởng tuyển dụng	Động lực chính
Công nghệ thông tin	30%	50-60%	Xuất khẩu
Dịch vụ công nghệ thông tin	30-40%	50%	Xuất khẩu
Viễn thông	40%	30-40%	Phát triển thị trường trong nước
Y tế/ Công nghệ sinh học	18-20%	25%	Mở rộng thị trường toàn cầu, Kỹ năng nghiên cứu và phát triển của Ấn Độ, Chênh lệch chi phí
Dịch vụ tài chính	15-20%	15%	Thu nhập và tiêu thụ tăng
Bán lẻ có tổ chức	30%	30-40%	Ngành mới ra đời
Chế tạo/ Các ngành khác	15-20%	10-15%	Tiêu thụ tăng

Nguồn: Caden Corporation 2011

Nhờ tập trung tăng trưởng các ngành liên quan đến công nghệ thông tin, Ấn Độ sở hữu một lượng dồi dào các lao động có kỹ năng công nghệ thông tin. Tuy nhiên, kỹ năng nghề của lao động các ngành khác, đặc biệt là xây dựng và chế tạo, vẫn còn kém phát triển. Theo Khảo sát Thiếu hụt Kỹ năng Lao động của Tập đoàn Manpower năm 2008, chỉ 2% lao động Ấn Độ được đào tạo nghề so với 96% tại Hàn Quốc và 75% tại Đức. Mức độ khó khăn trong việc tuyển dụng là 58%, về cơ bản nghĩa là các doanh nghiệp tại Ấn Độ không thể tìm được những lao động có những kỹ năng họ cần kể cả khi họ sẵn sàng trả lương cao hơn. Những thiếu hụt như vậy về lao động lành nghề đã và đang cản trở những tiềm năng phát triển đa dạng hơn của Ấn Độ.

⁶ World Bank. 2013. Báo cáo chính. Quyển 2 của Báo cáo phát triển Việt Nam năm 2014: Chuẩn bị nguồn nhân lực cho nền kinh tế thị trường hiện đại. Washington DC ; World Bank.
<http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/11/18556434/vietnam-development-report-2014-preparing-work-force-modern-market-economy-vol-2-2-main-report>

Trái lại, Trung Quốc lại chọn hướng đi hoàn toàn khác để phát triển kỹ năng lao động. Trong 20 năm qua, Trung Quốc đã trở thành 'công xưởng của thế giới' với sự tập trung cao của ngành chế tạo thâm dụng lao động. Tuy nhiên, 5 năm qua, chính phủ Trung Quốc đã chuyển hướng ưu tiên thúc đẩy thị trường tiêu thụ trong nước và các hoạt động kinh tế có giá trị gia tăng cao hơn. Để phát triển chính sách mới này, chính phủ Trung Quốc đầu tư mạnh vào đào tạo nghề, nghiên cứu và phát triển và khuyến khích các doanh nghiệp thực hiện cải tiến. Các dự án đầu tư công nghệ cao được hoan nghênh trong khi đó những nhà đầu tư ngành chế tạo sử dụng lao động giản đơn hoặc là từ bỏ các dự án đầu tư hoặc là bị chuyển kinh doanh sang khu vực miền Nam Trung Quốc. Thậm chí các doanh nghiệp cũng khó tìm được lao động giản đơn vì nhiều dự án phát triển nông thôn đã thu hút một lượng lớn lao động ngoại tỉnh từ các khu công nghiệp trở về. Chính sách mới này của Trung Quốc khiến các nhà đầu tư tập trung vào lao động giản đơn, giá rẻ chuyển sang các nước láng giềng như Việt Nam. Song về lâu dài chính sách này hứa hẹn sẽ tái cấu trúc kinh tế Trung Quốc sang một nền kinh tế sản xuất có giá trị cao hơn cũng như nâng cao kỹ năng, cải thiện điều kiện làm việc và lương cho người lao động.

Sự tăng trưởng kinh tế ấn tượng của Việt Nam trong vài thập kỷ qua chủ yếu dựa vào các ngành công nghiệp định hướng xuất khẩu sử dụng lao động giản đơn và dòng vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài. Theo báo cáo của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội năm 2012, 33,5% lao động thành thị được đào tạo nghề so với 50% tại Trung Quốc. Việc chuyển đầu tư từ Trung Quốc sang Việt Nam của các nhà đầu tư ngành chế tạo sử dụng lao động giản đơn có thể là điểm sáng trong bức tranh kinh tế ảm đạm tại Việt Nam trong thời gian ngắn. Tuy nhiên, xu hướng này có thể làm giảm sức ép lên chính phủ và các doanh nghiệp tại Việt Nam trong việc nâng cao kỹ năng lao động để chuẩn bị cho các hoạt động kinh tế có giá trị cao hơn trong tương lai. Đây là thời điểm quan trọng cho Việt Nam lựa chọn giữa hai con đường: một là, như Trung Quốc, khuyến khích phát triển kỹ năng thông qua đầu tư đào tạo nghề, nghiên cứu và phát triển, và sản xuất công nghệ cao, hoặc là như Ấn Độ, để cho tình trạng thiếu hụt kỹ năng lao động cản trở tiềm năng phát triển quốc gia.

⁷ Caden Corporation, Phân tích triển vọng thị trường lao động hàng quý, Quý 2 năm 2012

⁸ New York Times, ngày 1 tháng 8 năm 2008, 'Các ngành công nghiệp có giá trị gia tăng thấp nhường chỗ cho công nghệ cao', tại http://www.nytimes.com/2008/08/01/business/worldbusiness/01iht-01factory.14928348.html?pagewanted=all&_r=0

PHỤ LỤC 1: Nhóm nghiên cứu và những người trả lời phỏng vấn chính

Nghiên cứu viên:

1. Goran Hultin - Chuyên gia tư vấn Quốc tế
2. Đỗ Quỳnh Chi - Chuyên gia tư vấn Việt Nam
3. Nguyễn Huyền Lê – Trưởng nhóm nghiên cứu của ILSSA

Người trả lời phỏng vấn:

1. Nguyễn Thanh Sơn, Trưởng phòng Tuyển dụng, Chi nhánh Công ty PepsiCo Việt Nam tại Bắc Ninh
2. Lê Văn Huy, Trưởng phòng Sản xuất, Chi nhánh Công ty PepsiCo Việt Nam tại Bắc Ninh
3. Michio Motohashi, Phó Tổng Giám đốc, Trưởng ban điều hành hoạt động kinh doanh ngành máy in Lazer, Công ty TNHH Canon Việt Nam
4. Keisuke Taniguchi, Giám đốc Nhân sự, Công ty TNHH Canon Việt Nam
5. Anh Hiếu, Trưởng chuyên 2, Công ty TNHH Canon Việt Nam
6. Chị Nghĩa, Nhân viên Phòng Nhân sự, Công ty TNHH Canon Việt Nam
7. Phạm Hồng Quân, Giám đốc Phòng Nhân sự - Hành Chính, Công ty TNHH Piaggio Việt Nam
8. Chị Mỹ, Trưởng phòng Nhân sự - Phụ trách đối ngoại, Công ty TNHH Bia Sapporo Việt Nam
9. Anh Hùng, Giám đốc Nhà máy, Công ty TNHH Bia Sapporo Việt Nam
10. Wu Wen Sheng, Giám đốc Hành chính Nhân sự, Công ty TNHH Cơ khí Mian Lan
11. Chị Hiếu, Phụ trách Nhân sự, Công ty TNHH Cơ khí Mian Lan
12. Chị Yến, Giám đốc sản xuất, Công ty TNHH Cơ khí Mian Lan

PHỤ LỤC 2: Phân loại kỹ năng

Các nhóm kỹ năng lao động	Nhóm lao động
	<i>Công nhân trực tiếp và quản đốc xưởng</i>
Kỹ năng tổng quát	<ol style="list-style-type: none"> 1. Đọc, viết, tiếp nhận thông tin đơn giản 2. Biết sử dụng máy vi tính 3. Nhận biết, tiếp thu và ứng dụng được các thông tin có liên quan 4. Là 1 thành viên trong nhóm/ có thể làm việc nhóm 5. Thích nghi được với các thay đổi và tình huống mới 6. Đúng giờ, đáng tin cậy 7. Có ý thức về chất lượng
Kỹ năng chuyên môn ngành	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kiến thức về ngành (ví dụ về nguyên liệu, sản xuất, sản phẩm và dịch vụ, tiêu chuẩn chất lượng) 2. Sức khỏe và an toàn nghề nghiệp 3. Thích ứng với công nghệ mới 4. Kiến thức chuyên môn về công nghệ 5. Khả năng cải tiến, cách tân 6. Có khả năng cải thiện hiệu suất làm việc
Kỹ năng chuyên môn của doanh nghiệp	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kiến thức về sản phẩm 2. Quá trình làm việc, làm việc với nhóm và đội 3. Vận hành máy móc, thiết bị và dụng cụ lao động
	<i>Nhân viên văn phòng và quản lý cấp trung</i>
Kỹ năng tổng quát	<ol style="list-style-type: none"> 1. Có hiểu biết căn bản về kinh tế/ tài chính. Ví dụ: <ul style="list-style-type: none"> • Hiểu tình trạng lỗ lãi của công ty • Hiểu tình hình tài chính của công ty xét về thu nhập và chi tiêu 2. Có hiểu biết căn bản về trách nhiệm luật pháp của công ty 3. Có tinh thần trách nhiệm và biết cách giao việc, ủy quyền cho nhân viên làm việc 4. Có tinh thần trách nhiệm trong việc quản lý và phát triển các nguồn lực và năng lực nhân viên 5. Kỹ năng ngoại ngữ 6. Hiểu được vai trò của công ty trong xã hội 7. Kỹ năng thuyết trình/ giao tiếp 8. Kỹ năng khuyến khích, động viên người khác 9. Kỹ năng quản lý 10. Kỹ năng suy nghĩ chiến lược/Lập kế hoạch kinh doanh