

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở VIỆT NAM TRƯỚC LÀN SÓNG ĐẦU TƯ MỚI CỦA CÁC CÔNG TY XUYÊN QUỐC GIA NHẬT BẢN

DINH TRUNG THÀNH*

Vốn FDI từ Nhật Bản đã trở thành một động lực quan trọng cho sự tăng trưởng nhanh chóng của Việt Nam, khi Nhật luôn đứng ở tốp đầu trong số các nhà đầu tư nước ngoài vào Việt Nam. Các công ty xuyên Quốc gia (TNCs) Nhật Bản hoạt động ở Việt Nam ở nhiều lĩnh vực khác nhau với những mục đích và chiến lược khác nhau. Theo kết quả của những cuộc điều tra, khảo sát thực tế tại các doanh nghiệp Nhật, nhà xuất bản Toyo Keizai là một trong số những tổ chức của Nhật hàng năm xuất bản kết quả khảo sát các doanh nghiệp của họ qua các phiếu điều tra gửi đến các doanh nghiệp hoạt động tại hải ngoại, trong đó có Việt Nam, có tới 42% số doanh nghiệp tham gia điều tra cho biết họ nhắm đến việc khai thác lực lượng lao động của Việt Nam, vốn có giá rẻ và có chất lượng⁽¹⁾.

Điều khiến Việt Nam trở thành điểm đầu tư hấp dẫn đối với TNCs Nhật Bản là nguồn nhân lực dồi dào và giá nhân công rẻ. Kết hợp với thế mạnh của lực lượng lao động dồi dào giá rẻ, TNCs Nhật Bản nhìn nhận Việt Nam như một địa điểm thuận lợi để phục vụ chuỗi sản xuất toàn cầu của mình cho phân khúc gia công hàng hoá thâm dụng lao động, như lắp ráp và đóng gói, trong chuỗi sản xuất theo chiều dọc trong điều kiện Việt Nam mở cửa, hội nhập

kinh tế quốc tế ngày càng sâu rộng.

Tuy nhiên các doanh nghiệp Nhật Bản lại đang phải đối đầu với chính những điều tưởng như là hấp dẫn ban đầu khi họ đầu tư vào Việt Nam. Các công ty Nhật Bản thực sự lo ngại nếu như nhân công không đủ đáp ứng năng lực sản xuất của công ty. Hiện trạng bất cập trong phát triển nguồn nhân lực Việt Nam sẽ trở thành lực cản dẫn đến việc suy giảm nguồn đầu tư của TNCs Nhật Bản trong những năm tiếp theo nếu như không có biện pháp sớm khắc phục.

1. Thực trạng nguồn nhân lực Việt Nam trong các dự án FDI của TNCs Nhật Bản

Đầu tháng 10 năm 2007, JETRO đã công bố kết quả điều tra về xu hướng và các vấn đề về lực lượng lao động và tình hình phát triển nguồn nhân lực ở Châu Á, trong đó có Việt Nam với sự hợp tác của TNCs Nhật Bản tại Thái Lan, Malayxia, Indonexia, Philippines, Việt Nam, Trung Quốc, Ấn Độ. Kết quả cho thấy, tại Việt Nam các công ty Nhật Bản lo ngại về vấn đề tăng lương đặc biệt cao, chiếm tới 75,9% (các nước có cùng tỷ lệ cao tương tự là Indonexia 85,8% và Ấn Độ là 72,1%)⁽²⁾. Có tới 75,9% công ty Nhật Bản đang hoạt động ở Việt Nam vẫn xem việc “lương nhân viên tăng” là trở ngại lớn nhất về lao động việc làm tại Việt Nam. Hơn thế nữa việc đăng ký thang bảng

* Thạc sĩ, Trường Đại học Vinh

⁽¹⁾ Phan Minh Ngọc, *Việt Nam trong mắt nhà đầu tư Nhật Bản*, Báo Người đại biểu nhân dân, số ra ngày 06/9/2008

⁽²⁾ <http://www.vneconomy.com.vn>

lượng của cơ quan quản lý thường gặp trở ngại rất lớn. Các cơ quan này từ chối nhận nếu các doanh nghiệp không cố định mức tăng thưởng hàng năm hoặc tăng lương trong tương lai. Các nhà đầu tư Nhật Bản cho rằng đây là điều vô lý vì tiền lương thay đổi theo tình hình hoạt động của doanh nghiệp và thị trường lao động, cơ quan quản lý không thể can thiệp vào hệ thống lương của doanh nghiệp và cũng không thể từ chối đăng ký bảng lương của doanh nghiệp một khi việc họ làm không trái với Luật. Phần lớn các công ty Nhật Bản đều phản đối việc tiết lộ thông tin liên quan đến lương của cơ quan quản lý. Lương là yếu tố cơ bản trong cạnh tranh giữa các công ty, mặt khác các công ty Nhật Bản cho rằng ở Việt Nam việc tính toán chi phí như những quy định hiện nay là bất cập. Các chi phí khấu hao cho tài sản cố định do người lao động sử dụng hay chi phí tài trợ đối với giáo dục được xem là chi phí hợp lý nhưng đối với những chi phí như cải thiện môi trường lao động của nhân viên và những đóng góp của doanh nghiệp vào xã hội lại không được coi là chi phí hợp lý.

Có thể thấy rằng ưu thế cơ bản về nguồn nhân lực ở Việt Nam phần nhiều mang tính số lượng. Nguồn nhân lực của Việt Nam hiện vẫn phải đối mặt với rất nhiều hạn chế về mặt chất lượng. Thứ nhất, tỷ lệ lao động được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng trong tổng lực lượng lao động còn rất thấp. Tính đến 20-7-2008, trong cả nước số người được đào tạo nghề nghiệp và kỹ năng (có trình độ sơ cấp và có chứng chỉ nghề trở lên) chỉ chiếm có 23,6% tổng lực lượng lao động. Riêng đối với nữ, tỷ lệ này còn thấp hơn, chỉ có 17,6%. Con số này còn thấp xa yêu cầu phát triển kinh tế- xã hội hiện nay và cũng thấp hơn rất nhiều so với mục tiêu đặt ra. Hơn thế nữa, cơ cấu đào tạo lực lượng lao động còn nhiều bất hợp lý. Số lao động có

trình độ trung học chuyên nghiệp và công nhân kỹ thuật còn quá thiếu so với yêu cầu. Số này chủ yếu chỉ tập trung tại các thành phố và khu đô thị lớn. Trong khi đó, ngành nông nghiệp chiếm 60,5% tổng lực lượng lao động của cả nước nhưng chỉ chiếm 3,85% số người được đào tạo⁽³⁾. Điều này không chỉ ảnh hưởng tiêu cực đến việc tăng cơ hội việc làm mà còn là yếu tố làm hạn chế sức cạnh tranh của nền kinh tế.

Thứ hai, đội ngũ lao động chất xám còn thiếu về số lượng và yếu về chất lượng.

Nhìn chung đội ngũ lao động tri thức ở Việt Nam còn yếu kém cả về số lượng và chất lượng so với thế giới và khu vực. Nhóm lao động khoa học công nghệ chưa đáp ứng được yêu cầu triển khai công nghệ mới theo những mục tiêu CNH, HĐH. Hơn nữa, lao động khoa học công nghệ hiện tại trong các cơ quan nghiên cứu và triển khai đang lão hóa, nhất là những người có học hàm, học vị. Nhóm lao động quản lý kinh doanh trong khu vực kinh tế nhà nước chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường và hội nhập. Nhóm lao động quản lý kinh doanh ở khu vực kinh tế tư nhân ít có cơ hội được đào tạo nên ít hiểu biết về thị trường và cơ chế thị trường, trong khi nhu cầu về loại lao động này ngày càng trở nên cấp bách và gay gắt bởi áp lực của thị trường, của cạnh tranh, của hội nhập. Các công ty Nhật Bản đang cần nhân viên có trình độ ở Việt Nam trong lĩnh vực cơ khí và điện, điện tử- những lĩnh vực thu hút nhiều dự án lớn của TNCs Nhật Bản- nhưng nhà đầu tư Nhật Bản rất khó tuyển nhân lực trình độ cao bởi tình trạng thiếu hụt nhân viên trình độ cao. Ở hầu hết các địa phương đều có mạng lưới các trường, trung tâm dạy nghề. Tuy nhiên hạn chế của các cơ sở dạy nghề Việt Nam hiện nay là

⁽³⁾ <http://www.vneconomy.com.vn>

thiết bị dạy học, nhất là thiết bị thực hành thường không theo kịp những thay đổi về công nghệ của TNCs Nhật Bản, chương trình dạy nghề rộng và chưa thể đào tạo được những nghề đặc thù theo yêu cầu của doanh nghiệp. Việt Nam được đánh giá là quốc gia có đủ lực lượng lao động và nhân viên công nghệ thông tin nhưng lại thiếu kỹ sư, cán bộ quản lý cấp trung gian và nhân viên nói được tiếng Nhật có trình độ. Chính vì vậy khi đến Việt Nam, các công ty Nhật Bản đều phải tổ chức đào tạo lại, kể cả tay nghề và trình độ ngoại ngữ. Các nhà đầu tư Nhật Bản cũng cho rằng, kỹ năng làm việc theo nhóm là một trong những điểm yếu nhất của lao động Việt Nam. Nếu đánh giá kỹ sư và nhân viên kỹ thuật theo lĩnh vực chuyên môn, ngày càng có nhiều công ty Nhật Bản chọn Việt Nam là một trong những nước gia công công nghệ thông tin (IT) tốt nhất trong số 5 nước được chọn làm IT nhiều nhất là Trung Quốc, Việt Nam, Philippines, Ấn Độ và Hàn Quốc. Tuy nhiên, đội ngũ IT Việt Nam lại kém cạnh tranh hơn nếu so khả năng nói tiếng Nhật của nhân viên IT Trung Quốc và so với trình độ công nghệ của nhân viên IT Ấn Độ. Ngoài nguồn nhân lực công nghệ thông tin, những dự án của TNCs Nhật Bản đang cần có nhân viên có trình độ ở Việt Nam trong lĩnh vực cơ khí (58,5%) và điện, điện tử (41,5%), các tỷ lệ này trong toàn khu vực ASEAN lần lượt là 54,1% và 39,7%. Bên cạnh đó các dự án trong các ngành kỹ thuật khác như vật liệu xây dựng và luyện kim cũng được các công ty Nhật Bản có nhu cầu tuyển dụng song rất khó tuyển được đội ngũ lao động phù hợp với yêu cầu của các công ty này. Tính đến cuối năm 2006, Việt Nam có tổng cộng 45,3 triệu lao động, trong đó 3/4 là lao động ở nông thôn. Hiện chỉ có 32% số lao động là đã qua đào tạo và tỷ lệ lao động

đã có chứng chỉ đào tạo ngắn hạn là 14,4%⁽⁴⁾. Việt Nam thiếu trầm trọng lao động kỹ thuật cao và lao động dịch vụ cao cấp nhất là tài chính, kiểm toán, luật và hầu hết các ngành công nghiệp. Ngoài ra, nhiều lao động không đủ trình độ ngoại ngữ để làm việc, dù rằng trên thực tế tình trạng này đang được cải thiện nhờ ngày càng có nhiều người nước ngoài đến Việt Nam làm việc trong các công ty Nhật Bản cũng như số người lao động Việt Nam được đào tạo ở Nhật Bản về nước làm việc.

Theo kết quả điều tra của JETRO, trên 50% các công ty Nhật Bản ở Việt Nam khó tìm được kỹ sư có trình độ và cán bộ quản lý cấp trung gian ở Việt Nam- mức thấp nhất so với các nước trong khu vực do những năm gần đây, Việt Nam đón nhận luồng đầu tư mới tăng mạnh nhưng đội ngũ cán bộ có đủ kinh nghiệm, kỹ năng lại chưa tương xứng.

Sức hấp dẫn của Việt Nam trong con mắt của các nhà đầu tư nước ngoài mà nhất là các nhà đầu tư đến từ Nhật Bản là nguồn nhân lực. Vậy mà nhà đầu tư Nhật Bản khó tuyển nhân lực trình độ cao. Sự thiếu hụt cả về số lượng, cả về chất lượng của đội ngũ lao động tri thức thực sự đang là một thách thức lớn trong bối cảnh gia nhập WTO, hội nhập quốc tế và khu vực trong thời gian tới.

Thứ ba, tác phong và kỷ luật lao động công nghiệp còn thấp. Đại bộ phận người lao động hiện nay ở nước ta còn chưa được đào tạo về kỷ luật lao động công nghiệp. Phần lớn lao động hiện tại xuất thân từ nông nghiệp hoặc nông thôn, còn mang nặng tác phong sản xuất của một nền nông nghiệp tiểu nông, tùy tiện về giờ giấc và hành vi. Người lao động chưa được trang bị những kiến thức và kỹ năng làm việc theo nhóm.

⁽⁴⁾ <http://www.vneconomy.com.vn>

chưa có khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro, ngại phát huy sáng kiến cá nhân và chia sẻ kinh nghiệm làm việc. Rất nhiều doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã phải mất thời gian hàng tháng chỉ để đào tạo tác phong cho công nhân sau đó mới tuyển đến làm việc tại xí nghiệp.

Mỗi năm cả nước có trên dưới 200.000 sinh viên các trường đại học và cao đẳng ra trường và đây là nguồn cung cấp nhân lực có trình độ cho xã hội, trong đó có các doanh nghiệp. Tuy nhiên đang diễn ra một nghịch lý là số sinh viên ra trường chưa tìm được việc làm hoặc làm không đúng ngành học còn khá lớn, trong khi các doanh nghiệp lại không ngớt phàn nàn là thiếu nhân sự, tìm không ra người phù hợp. Theo nhận xét chung của các doanh nghiệp Nhật Bản, về mặt kiến thức chuyên môn, sinh viên hiện nay được trang bị khá tốt, tốt hơn trước nhiều. Với vốn liếng kiến thức đó, họ có được nền tảng ban đầu để phát triển khi ra làm việc. Tuy nhiên nhiều sinh viên thường mặc cảm, tự ti, cho rằng kiến thức mình đã học không ứng dụng được vào thực tế nhưng thực ra họ không biết cách ứng dụng. Trong nhiều công ty Nhật Bản ở Việt Nam, có không ít các cán bộ chủ chốt đều xuất thân từ các trường đại học trong nước. Mặc dù vậy cũng cần thẳng thắn nhìn nhận vào thực tế là những khuyết điểm của nhiều sinh viên khiến cho các doanh nghiệp e ngại khi tuyển dụng. Đó là tâm lý hay thay đổi công việc theo sở thích, không có tầm nhìn dài hạn, chỉ nghĩ đến việc làm sao kiếm sống hôm nay, dễ nản lòng và không biết cách tự thể hiện. Quan điểm của các doanh nghiệp Nhật Bản - người tuyển dụng và sử dụng lao động cho rằng: hay thay đổi công việc là nguyên nhân

khiến cho doanh nghiệp không dám đầu tư vào đào tạo; còn thiếu tầm nhìn xa thì bản thân người lao động không chấp nhận công việc khiếm tốn hiện tại và do đó họ cũng không có cơ hội thăng tiến trong tương lai.

Ngoài những hạn chế liên quan đến tâm lý lứa tuổi nêu trên, phần lớn sinh viên ra trường còn yếu về kỹ năng làm việc và kinh nghiệm thực tế mà một trong những nguyên nhân chính là do chương trình đào tạo ở trường thường nặng về lý thuyết, ít thực hành. Các doanh nghiệp cho biết, qua phỏng vấn tuyển dụng cho thấy nhiều sinh viên đạt kết quả học tập cao nhưng lại không quen làm việc theo nhóm hoặc chưa biết cách diễn đạt, trình bày ý tưởng của mình trước tập thể... Thông thường, tùy theo ngành nghề, vị trí mà doanh nghiệp đòi hỏi những kỹ năng phù hợp. Chẳng hạn, với một ứng viên cho vị trí trưởng phòng thì anh ta phải có kỹ năng giao tiếp. Có nhiều sinh viên chỉ tập trung học những môn chính mà không rèn luyện cách viết, cách diễn đạt ý tưởng, trong khi thực tế ra làm việc họ phải viết nhiều báo cáo, biên bản, phải thuyết trình trước tập thể.

Một số doanh nhân thành đạt vốn xuất thân từ các trường đại học cho biết, để rèn luyện các kỹ năng cần thiết để làm việc sau này, sinh viên cần tích cực tham gia các sinh hoạt tập thể, hoạt động xã hội, câu lạc bộ, các cuộc thi... chính qua đây mà tinh thần tập thể, tính năng động, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý, làm việc theo nhóm... hình thành và phát triển.

2. Giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trước làn sóng đầu tư mới của TNCs Nhật Bản

a. Vị trí của Việt Nam trong chiến lược hoạt động của TNCs Nhật Bản ở khu vực Châu Á - Thái Bình Dương

Tổ chức xúc tiến Thương mại Nhật Bản công bố kết quả điều tra năm 2008 về các công ty sản xuất của Nhật Bản hiện đang hoạt động tại 6 nước ASEAN (Indonexia, Malayxia, Singapore, Philippines, Thái Lan, Việt Nam) Trung Quốc và Ấn Độ. Kết quả điều tra cho thấy Việt Nam là lựa chọn đầu tiên của TNCs Nhật Bản tại Trung Quốc. Theo khảo sát đánh giá, những lý do sau đây khiến Trung Quốc đang mất đi ưu thế là điểm đến thu hút đầu tư hàng đầu ở khu vực Châu Á. Nguyên nhân thứ nhất là, chi phí ở nước này đang tăng cao. Loại chi phí hiện đang tăng mạnh nhất làm đau đầu các nhà đầu tư Nhật Bản ở Trung Quốc là tiền lương. Tiền lương cho công nhân ở Trung Quốc đang tăng lên với tốc độ hai con số một năm, mức lương bình quân của công nhân trong lĩnh vực sản xuất công nghiệp bao gồm các chi phí an sinh xã hội ở Thượng Hải hiện là 350 USD. Trong khi đó, mức lương bình quân của một công nhân tương tự ở Philippines là 200USD. Nguyên nhân thứ hai khiến TNCs Nhật Bản ở Trung Quốc chuyển hướng đầu tư sang nước khác là họ muốn phân tán rủi ro. Những rủi ro hàng đầu làm cho môi trường đầu tư ở Trung Quốc trở nên kém hấp dẫn bao gồm: việc bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ còn chưa thực hiện đầy đủ, bất ổn ở các vùng nông thôn nhất là các tỉnh miền Tây, nguy cơ đồng Nhân dân tệ tăng giá mạnh và từ những cuộc biểu tình chống Nhật. Chính từ những rủi ro này khiến cho TNCs Nhật Bản đang hoạt động ở Trung Quốc đang hướng đến một chiến lược “China plus One” (Trung Quốc + 1) để tránh rủi ro. Những thay đổi môi trường sản xuất và kinh doanh của Trung Quốc đang ảnh hưởng nặng nề đến hoạt động của các công ty nước ngoài. Trong bối cảnh đó, các công ty Nhật

Bản buộc phải điều chỉnh chính sách đầu tư tập trung vào Trung Quốc, tìm kiếm các địa điểm đầu tư mới trong khu vực. Yếu tố đầu tiên cần tính tới khi tái bố trí cơ sở sản xuất là hệ thống giao thông, vận tải. Tuyến “hành lang Trung Quốc- Việt Nam” nối liền Hải Phòng của Việt Nam tới các tỉnh Vân Nam, khu tự trị Choang Quảng Tây đã thông lộ từ năm 2005. Hành lang Nam- Bắc nối từ Vân Nam đến Thái Lan qua địa phận Lào cũng đang được xây dựng. Hành lang kinh tế Đông Tây số 1 nối Đà Nẵng tại Việt Nam, qua Lào, tới Thái Lan đã hoàn thành tháng 12 năm 2006. Hành lang kinh tế Đông Tây 2 nối thành phố Hồ Chí Minh, qua Phnômpenh, tới Băng Cốc cũng đang được xây dựng.

Hiệp định tự do Thương mại Trung Quốc-ASEAN được ký kết sẽ thúc đẩy kinh tế khu vực này phát triển năng động hơn nữa. Nhật Bản đặc biệt chú ý tới các nước Đông Dương- những nước đang phát triển kết cấu hạ tầng nhanh bằng nguồn vốn ODA Nhật Bản và là thị trường mới trong giai đoạn thu hút đầu tư nước ngoài ban đầu. Đây chính là điểm đầu tư mới của TNCs Nhật Bản nhằm đáp ứng được các tiêu chí về giá thành lao động rẻ, đảm bảo nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhật Bản muốn Việt Nam thực sự nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế trong khu vực cũng như thế giới bởi như vậy không chỉ có lợi cho Việt Nam mà sâu xa hơn, tạo địa bàn thuận lợi cho chiến lược củng cố vai trò của Nhật Bản ở Châu Á trước sự trỗi dậy của nền kinh tế Trung Quốc

Trong bối cảnh đó, Việt Nam đã trở thành một điểm đến của các nhà đầu tư Nhật Bản. TNCs của Nhật Bản hoạt động nhiều năm ở Việt Nam đang có những động thái tích cực nhằm mở rộng quy mô sản xuất. Đánh giá

mới nhất của JETRO cho thấy, Việt Nam thuộc nhóm 3 nước đứng đầu, xếp thứ hai sau Ấn Độ được công ty Nhật Bản kỳ vọng về lợi nhuận cao nhất trong số các nước ASEAN thể hiện ở doanh thu xuất khẩu tăng và hiệu quả sản xuất được cải thiện. Việt Nam được 75,4% các công ty Nhật Bản chọn là nơi sản xuất tốt nhất trong vòng 5-10 năm tới⁽⁵⁾. Đây là tỷ lệ cao nhất mà một quốc gia được các nhà đầu tư Nhật Bản bình chọn, điều này cũng cho thấy mức độ hài lòng của các nhà đầu tư Nhật Bản đối với Việt Nam. Chính vì vậy đa số các doanh nghiệp Nhật Bản đang đầu tư ở Việt Nam đều có kế hoạch đầu tư thêm và đa dạng hoá sản phẩm để triển khai mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh. Ổn định chính trị và chi phí đầu tư thấp là một lợi thế để Việt Nam thu hút các nhà đầu tư Nhật Bản.

Dưới góc độ chi phí đầu tư, các nhà đầu tư Nhật Bản rất hài lòng với Việt Nam, bởi trong khi chi phí của hầu hết các quốc gia trong khu vực Châu Á đang tăng cao, đơn cử như tiền lương và phí thuê văn phòng thì tại Việt Nam, dù có tăng theo xu thế chung nhưng vẫn ở mức độ chấp nhận được và khá cạnh tranh với nhiều quốc gia khác. Hầu hết các nhà đầu tư Nhật Bản đều cho rằng, chi phí đầu tư ở Việt Nam thấp hơn Trung Quốc, đặc biệt về lao động và một số chi phí sản xuất trong ngành điện, điện tử và sản phẩm kim loại. Với mức trung bình là 155,75 USD/người/tháng, tốc độ tăng 16% thấp hơn mức trung bình khu vực là 28%, lương công nhân ở Việt Nam vẫn có khả năng cạnh tranh. Chi phí thấp là một trong những điều kiện quan trọng giúp Việt Nam thu hút các nhà đầu tư đang hoạt động tại đây thông qua kế hoạch mở rộng hoạt động trong 1-2 năm tới (82,4%

các công ty Nhật Bản tại Việt Nam dự định mở rộng sản xuất, trong khi tỷ lệ trung bình trong khu vực là 58,2%). Việt Nam và Thái Lan được TNCs Nhật Bản đánh giá là những địa điểm sản xuất tốt nhất ở Châu Á trong tương lai trung và dài hạn (5 đến 10 năm tới).

Trong thời đại Toàn cầu hoá về kinh tế thì TNCs có vai trò, vị trí rất quan trọng, không chỉ trong hoạt động đầu tư, khả năng thu hút đầu tư của một quốc gia nào đó, mà nó tác động, thậm chí còn chi phối nền kinh tế toàn cầu. Có được sự đánh giá cao của TNCs nói chung, TNCs Nhật Bản nói riêng là hết sức quan trọng, nhất là trong bối cảnh Việt Nam đang đặc biệt quan tâm tới việc thu hút FDI của TNCs trên toàn cầu vào phát triển kinh tế - xã hội TNCs của Nhật Bản đang thực hiện chiến lược chuyển dịch đầu tư từ Trung Quốc sang một số nước khác trong khu vực theo mô hình "Trung Quốc + 1", tạo cơ hội mới cho Việt Nam trong tăng cường thu hút đầu tư của Nhật Bản.

b. Một số giải pháp cấp bách nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nước ta trong bối cảnh mới

Phải điều chỉnh kỹ năng lao động phù hợp với WTO. Việt Nam chính thức trở thành thành viên thứ 150 của WTO tháng 11 năm 2006. Gia nhập WTO chúng ta sẽ phải đương đầu với nhiều thách thức, đặc biệt trong thị trường lao động. Trong quá trình đó sự chuẩn bị của Quốc gia, của Chính phủ là rất quan trọng. Khi đề cập tới thị trường lao động thì các vấn đề: kỹ năng, chất lượng lao động phải cần điều chỉnh sao cho phù hợp với tiến trình toàn cầu hóa. Để có thể giải quyết tốt vấn đề này công tác quản lý là hết sức quan trọng, đó là những định chế của Chính phủ cần mang tính mềm dẻo để có thể bảo vệ người lao động, đảm bảo vấn đề an

⁽⁵⁾ <http://www.vneconomy.com.vn>

sinh xã hội. Để thích nghi với những biến đổi trên thị trường lao động, ngành giáo dục Việt Nam cần phải tiếp tục cải cách nhiều hơn nữa và phải tôn trọng 4 nguyên lý được đề xuất trong hội nghị quốc tế về giáo dục cho thế kỷ XXI do UNESCO tổ chức tại Paris năm 1998:

+ Học để biết (Learning to Know);

+ Học để làm (Learning to Do);

+ Học để sống chung với mọi người (Learning to Live together);

+ Học để tồn tại (Learning to Be).

Thực hiện thành công những nguyên lý nêu trên đồng thời có nghĩa là nền giáo dục Việt Nam góp phần sản sinh ra nguồn nhân lực đẳng cấp quốc tế (worl - class human resource), có khả năng cạnh tranh và có khả năng hội nhập. Song song với việc nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo trong nước, việc chú trọng thúc đẩy quá trình đào tạo ngoài nước, đưa các sinh viên xuất sắc, giáo viên, cán bộ quản lý học tập, tu nghiệp ở các trường đại học, viện nghiên cứu quốc tế có uy tín sẽ góp phần tích cực trong việc phát triển nguồn nhân lực trình độ cao phục vụ đất nước.

Thu hẹp khoảng cách giữa yêu cầu của doanh nghiệp và đào tạo ở nhà trường. Thế hệ trẻ ngày nay tiến bộ nhanh hơn các thế hệ trước đa phần biết sử dụng công nghệ thông tin, rành ngoại ngữ và chính điều này đã đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp. Tuy nhiên không phải sinh viên nào cũng có đủ những điều kiện như vậy, đặc biệt là về kinh nghiệm. Phần lớn các doanh nghiệp thường xem kinh nghiệm như là một điều kiện để được tuyển dụng. Đối với phần lớn sinh viên mới ra trường thì đây quả là một đòi hỏi khó có thể đáp ứng. Mặt khác doanh nghiệp thường yêu cầu lòng trung

thành trong khi lại đòi hỏi họ phải có kinh nghiệm. Đây là một trong những nguyên nhân dẫn đến việc sinh viên “nhảy việc” bỏ nơi này sang nơi khác. Cũng cần phải thấy rằng chính sinh viên phải tự tìm cho mình câu trả lời. Kỹ năng và công việc chỉ có được qua thực tế. Tất nhiên buổi đầu có thể thất bại, nhưng có thất bại rồi mới có thành công. Nói như vậy không có nghĩa là doanh nghiệp hoàn toàn đứng ngoài quá trình đào tạo, phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho nền kinh tế, trong đó có doanh nghiệp. Một hình thức hỗ trợ đào tạo thông thường nhất là tạo điều kiện cho sinh viên thực hành, thực tập tại doanh nghiệp mình nhằm giúp họ củng cố và bổ sung kiến thức lý thuyết đã học. Dĩ nhiên để làm tốt vấn đề này cần phải tăng cường mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp. Hơn thế nữa doanh nghiệp cần cung cấp cho sinh viên mới ra trường các kỹ năng làm việc theo nhóm, xử lý các mối quan hệ trong công ty, kỹ năng thương lượng, trình bày. Công việc này có thể giao cho phòng huấn luyện thuộc bộ phận nhân sự đảm nhiệm, không chỉ dành cho thực tập sinh mà cho cả các đối tượng khác cần bổ túc về kỹ năng. Ngoài ra, các doanh nghiệp cần có chương trình định hướng cho người mới được tuyển bao gồm các huấn luyện và giới thiệu cơ bản về công ty như: tôn chỉ, mục đích, định hướng kinh doanh, kiến thức về sản phẩm, khách hàng, thị trường và đối thủ cạnh tranh, các chính sách của công ty...Chương trình này sẽ giúp cho người mới tuyển nhanh chóng hòa nhập vào thực tiễn và đóng góp hiệu quả cho công ty.

Đào tạo cho doanh nghiệp: phải coi là đầu tư chứ không phải là chi phí. Nếu như trước đây, điều cản trở lớn nhất với các doanh nghiệp là vốn và mặt bằng sản xuất

kinh doanh thì hiện nay đó là khả năng tiếp cận thị trường. Để có được khả năng này, các doanh nhân cần phải được đào tạo. Nhu cầu đào tạo của các doanh nghiệp Việt Nam không chỉ do sự gia tăng về số lượng doanh nghiệp mà còn do nhận thức ngày càng được nâng cao của các chủ doanh nghiệp trong xu thế hội nhập. Phần lớn các doanh nghiệp đều khẳng định vai trò quan trọng của đào tạo kỹ thuật - tay nghề và nhất là đào tạo quản lý. Tuy nhiên qua khảo sát cho thấy có tới 2/3 các doanh nghiệp cho rằng dịch vụ đào tạo quản lý là rất cần thiết và sẵn sàng tham gia các khóa đào tạo. Thế nhưng số doanh nghiệp đã tham gia đào tạo chiếm chưa đầy 41% và cũng chỉ có 44,9% doanh nghiệp tham gia 2 khóa đào tạo trở lên. Điều này cho thấy chất lượng đào tạo tại các trung tâm chưa thực sự tạo được ấn tượng cho các doanh nghiệp. Nhu cầu đào tạo của các doanh nghiệp là rất lớn nhưng các khóa đào tạo chưa đến được với tất cả các đối tượng cần tham gia. Điều này có thể bắt nguồn từ quan điểm của nhiều nhà quản lý luôn coi đào tạo là chi phí chứ không phải là một

khoản đầu tư. Một nguyên nhân khác bắt nguồn từ khả năng tổ chức đào tạo ở tầm chiến lược của nhà cung cấp dịch vụ đào tạo nhằm đáp ứng việc định hướng phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp. Để tạo uy tín, nhà quản lý đào tạo phải có khả năng giao tiếp và tư vấn cho lãnh đạo doanh nghiệp trong việc đánh giá nhu cầu và lên kế hoạch đào tạo. Để làm được việc đó, nhà quản lý đào tạo phải hiểu biết sâu sắc lĩnh vực hoạt động của doanh nghiệp như: sản xuất hàng tiêu dùng, kinh doanh nhà hàng hay là nhà phân phối các sản phẩm nhập khẩu... cũng như chiến lược phát triển lâu dài của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, các cơ sở đào tạo cũng phải luôn xác định những giá trị, lợi ích mà doanh nghiệp và cá nhân học viên sẽ nhận được từ dịch vụ đào tạo của mình và nếu cần, đôi khi phải hy sinh quyền lợi kinh tế nhằm đảm bảo uy tín và để thực hiện đúng những gì đã cam kết.

Xuất phát từ yêu cầu của các nhà đầu tư đến từ Nhật Bản thì nguồn nhân lực có chất lượng cao là một tiêu chí vô cùng quan trọng khi họ quyết định đầu tư.

Một số chỉ tiêu về nhân lực của Việt Nam, Thái Lan, Trung Quốc

Chỉ tiêu \ Nước	Việt Nam	Thái Lan	Trung Quốc
Chỉ số phát triển nhân lực	0,691	0,768	0,745
Tuổi thọ trung bình	69	69,1	70,7

Nguồn: UNDP, Human, Developmen Report 2004

Sở dĩ những năm gần đây Việt Nam trở thành một điểm đến hấp dẫn đối với các nhà

dầu tư Nhật Bản bởi ngoài lợi thế về sự ổn định chính trị- xã hội, tài nguyên thiên nhiên phong phú, nguồn nhân lực là một lợi thế quan trọng. So với Thái Lan, Việt Nam hiện có một số lợi thế, nhất là về nguồn nhân lực. Ở một số khía cạnh, Việt Nam xấp xỉ Trung Quốc và không thua kém bao nhiêu so với Thái Lan.

Có thể khẳng định, nguồn lao động dồi dào và có trình độ văn hoá, dân số trẻ là nhân tố khởi đầu cho việc đào tạo nghề, tiếp thu công nghệ theo yêu cầu sử dụng lao động tại chỗ của TNCs Nhật Bản.

Trong cạnh tranh thu hút FDI của TNCs Nhật Bản từ các nước Ấn Độ, các nước ASEAN, lợi thế sẽ thuộc về nước nào có được lực lượng lao động có học vấn cao, có khả năng nắm vững công nghệ mới và có kỹ năng nghề nghiệp thích hợp với đòi hỏi của những ngành nghề mới.

Mặc dù một số lượng khá lớn lao động được thu hút vào các doanh nghiệp có vốn FDI Nhật Bản nhưng so với yêu cầu mở rộng và tăng cường hợp tác đầu tư với TNCs Nhật Bản trong bối cảnh quốc tế mới thì đang có sự thiếu hụt rất lớn đặc biệt là sự thiếu hụt về đội ngũ công nhân lành nghề, công nhân kỹ thuật, đội ngũ chuyên gia quản lý có trình độ chuyên môn cao. Thực tiễn lao động trong các doanh nghiệp FDI nói chung cho thấy, để phát triển nguồn nhân lực cho trước mắt và lâu dài, giáo dục- đào tạo nước ta phải có chiến lược, kế hoạch cụ thể, sát hợp với yêu cầu đất nước. Trước mắt, để nâng cao chất lượng lao động phù hợp với yêu cầu của TNCs Nhật Bản cần phải:

Thứ nhất là, chú trọng đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật có tay nghề cao, có khả

năng tiếp thu các công nghệ tiên tiến khi làm việc tại các doanh nghiệp có vốn FDI Nhật Bản.

Thứ hai là, điều chỉnh cơ cấu đào tạo hợp lý giữa đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật, lao động có tay nghề cao với đội ngũ cán bộ quản lý theo yêu cầu của doanh nghiệp. Rà soát, bổ sung quy hoạch mạng lưới các cơ sở dạy nghề đáp ứng nhu cầu lao động có nghề, trong đó khuyến khích đào tạo cán bộ, công nhân kỹ thuật trong các ngành mũi nhọn như công nghệ thông tin, điện- điện tử, ô tô- xe máy...

Thứ ba là, phát triển các trung tâm dạy nghề, phối hợp với các nhà đầu tư đào tạo nghề cho người lao động tại xí nghiệp liên doanh, xí nghiệp 100% vốn nước ngoài, nhất là trong các doanh nghiệp có quy mô sử dụng lao động lớn. Những kinh nghiệm của Toyota, Honda, Fujitsu... về đào tạo nghề cho công nhân Việt Nam là bài học thực tiễn có ý nghĩa quan trọng.

Thứ tư là, đa dạng hoá các hình thức giáo dục - đào tạo. Huy động các doanh nghiệp tham gia vào công tác đào tạo nghề, tài trợ công tác giáo dục đào tạo đội ngũ lao động tại doanh nghiệp.

Thứ năm là, ưu tiên nguồn vốn ODA để nâng cao chất lượng giáo dục, phát triển nguồn nhân lực. Đầu tư cho giáo dục sẽ phải được nâng lên 18% và có thể tới 25% ngân sách nhà nước trong kế hoạch 5 năm 2006-2010, bước ngoặt đánh dấu bước phát triển về chất lượng trong sự phát triển kinh tế xã hội Việt Nam nói chung, nâng cao hiệu quả FDI của TNCs Nhật Bản ở Việt Nam nói riêng.

Thứ sáu là, phát triển chương trình dạy nghề bao gồm: xây dựng và ban hành khung

chương trình khung trình độ trung cấp nghề, trình độ cao đẳng nghề căn cứ vào tiêu chuẩn kỹ năng nghề, phù hợp với tiến bộ kỹ thuật, công nghệ sản xuất.

Thứ bảy là, mở rộng đầu vào của đại học. Việc làm này có thể sẽ giảm trình độ nhưng điều quan trọng là mở rộng được nguồn nhân lực nên vẫn phải làm. Chỉ có mở rộng nguồn nhân lực mới giúp Việt Nam tăng khả năng cạnh tranh và có thêm các đối tác từ các TNCs Nhật Bản.

Đẩy nhanh việc triển khai kế hoạch tổng thể về đào tạo nhằm nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo lên 40% vào năm 2010. Theo đó, ngoài việc nâng cấp hệ thống các trường đào tạo nghề hiện có lên ngang tầm khu vực và thế giới, sẽ phát triển thêm các trường đào tạo nghề và trung tâm đào tạo từ các nguồn vốn khác nhau.

Thực hiện các giải pháp nhằm đưa Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động vào thực tế cuộc sống để ngăn ngừa tình trạng đình công bất hợp pháp, lành mạnh hóa quan hệ lao động theo tinh thần của Bộ luật Lao động, bao gồm: *Tiếp tục hoàn thiện luật pháp, chính sách về lao động, tiền lương phù hợp trong tình hình mới; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động đối với người sử dụng lao động nhằm đảm bảo điều kiện làm việc và đời sống cho người lao động; - Nâng cao hiểu biết pháp luật về lao động thông qua phổ biến, tuyên truyền và giáo dục pháp luật cho người lao động, người sử dụng lao động trong các doanh nghiệp FDI để đảm bảo chính sách, pháp*

luật về lao động và tiền lương được thực hiện đầy đủ, nghiêm túc.

* *
*

Phát triển nguồn nhân lực và nâng cao chất lượng lao động là nhiệm vụ quan trọng đảm bảo tính bền vững của tăng trưởng kinh tế, đồng thời cũng tạo điều kiện để cải thiện môi trường đầu tư, tăng tính hấp dẫn đối với việc thu hút FDI của TNCs Nhật Bản trong bối cảnh ngày càng nhiều công ty Nhật Bản chuyển hướng đầu tư. Một đội ngũ công nhân lành nghề, công nhân kỹ thuật, các nhà quản lý doanh nghiệp có năng lực sẽ là điều kiện thuận lợi cho TNCs Nhật Bản triển khai các dự án đầu tư một cách có hiệu quả. Mặt khác với một quốc gia, để tăng trưởng kinh tế bền vững, nâng cao năng lực cạnh tranh trong điều kiện Toàn cầu hoá, khu vực hoá, trước hết phải dựa trên cơ sở chất lượng và công nghệ tiên tiến chứ không chỉ cạnh tranh trên cơ sở các nguồn tài nguyên hay giá nhân công rẻ. Vì vậy nâng cao chất lượng đào tạo để phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao là việc làm có ý nghĩa rất lớn cho cả trước mắt và lâu dài, đặc biệt trong việc cạnh tranh, thu hút có hiệu quả làn sóng đầu tư mới của TNCs Nhật Bản vào phát triển kinh tế- xã hội đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

(1) Phan Minh Ngọc, *Việt Nam trong mắt nhà đầu tư Nhật Bản*, Báo Người đại biểu nhân dân, số ra ngày 06/9/2008

(2)(3)(4)(5) <http://www.vneconomy.com.vn>