



Asian Productivity Organization “The APO in the News”

Name of publication: Tin247.com (26 September 2015, Vietnam)

Page: http://www.tin247.com/dung_de_thua_tren_san_nha-1-23691539.html



Đừng để thua trên sân nhà

Thứ bảy, 2015-09-26 - Nguồn: Internet **Yêu cầu xóa tin**

Vào cuối năm nay thị trường lao động ASEAN (AEC) sẽ chính thức mở cửa. Cơ hội ...



Tiết thực hành của sinh viên Trường CĐ Nghề TP.HCM Ảnh: Như Hùng

Thị trường lao động ASEAN có dành cho người lao động Việt Nam khi chúng ta chỉ dựa trên nền tảng lao động dồi dào hay giá rẻ?

Không phải đến sát thời điểm cộng đồng AEC ra đời, câu chuyện về chất lượng nguồn lao động Việt Nam mới được đem ra mổ xẻ. Từ cách đây vài năm, vấn đề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đã được coi là vô cùng cấp bách để tránh nguy cơ thua ngay trên chính sân nhà. Thế nhưng đến nay, nguy cơ này không những vẫn hiển hiện mà ngày càng trở nên đáng lo ngại hơn.

Giá rẻ không còn là lợi thế

Tại cuộc hội thảo do Viện Nghiên cứu phát triển TP.HCM tổ chức gần đây, đại diện Công ty MTEX Việt Nam (KCX Tân Thuận) chia sẻ rằng công ty đang gặp rất nhiều khó khăn trong vấn đề tuyển dụng nhân lực chất lượng cao. Hằng năm, công ty phải bỏ ra hàng trăm ngàn đôla để đưa người lao động đi đào tạo lại vì nguồn nhân lực tuyển vào không đáp ứng được nhu cầu công việc.

Ông Nguyễn Văn Bé, chủ tịch Hiệp hội Doanh nghiệp KCN-KCX TP.HCM, cũng kể câu chuyện một công ty chuyên về tin học của Nhật (ở KCX Tân Thuận) trước đây tuyển những kỹ sư tốt nghiệp tại trường đại học về, nhưng để những kỹ sư này làm được việc công ty phải đào tạo lại. Vì vậy sau này để có nguồn nhân lực chất lượng cao, công ty đó phải gửi phần mềm của doanh nghiệp cho nhà trường giảng dạy để nhà trường có thể đào tạo ra các lao động có trình độ phù hợp với vị trí tuyển dụng.

Lâu nay, chúng ta luôn giới thiệu về đội ngũ lao động trong nước với các đặc điểm như: cần cù, chịu khó học hỏi, giá rẻ... trong khi đó yêu cầu về tay nghề và kiến thức chuyên môn hầu như chưa bao giờ được xem là ưu điểm.

Nếu chúng ta coi nhân công giá rẻ là một lợi thế của lao động Việt Nam thì đây là một sự ngộ nhận, bởi dưới cái nhìn của nhà quản lý, giá nhân công chỉ có ý nghĩa nếu đặt nó tương quan với năng suất lao động. Trong khi đó năng suất lao động của người Việt Nam rất thấp so với khu vực và thế giới. Theo số liệu thống kê của Tổ chức

Năng suất châu Á, năng suất lao động của Việt Nam thấp hơn 2 lần so với năng suất bình quân khu vực AEC. Còn theo nghiên cứu của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), năng suất lao động của Việt Nam thuộc nhóm thấp nhất châu Á - Thái Bình Dương, thấp hơn Nhật Bản 11 lần và Hàn Quốc 10 lần.

Ngay cả so với các nước AEC có mức thu nhập trung bình, năng suất lao động của Việt Nam cũng chỉ bằng 1/5 Malaysia và 2/5 Thái Lan. Trong khi đó, tốc độ tăng năng suất lao động trung bình hằng năm của Việt Nam chỉ đạt từ 3,3% đến 5,2%.

Một kết quả thống kê của trang dịch vụ việc làm trực tuyến JobStreet, khảo sát trên 3.000 sinh viên sắp ra trường trong tháng 6 vừa qua, cho thấy chỉ có 5% sinh viên tự tin với khả năng tiếng Anh, 27% thừa nhận kém ngoại ngữ. Với những thông tin như thế thì sự khéo léo, bản tính chịu khó, chi đòi hỏi mức lương thấp... cũng khó có thể biến thành lợi thế của lao động Việt Nam.

Phải đi bằng chất lượng

Ý kiến phân tích của nhiều chuyên gia đều nhấn mạnh Việt Nam có thể cạnh tranh được khi thị trường lao động mở cửa trên cơ sở nâng cao năng suất và kỹ năng làm việc của người lao động.

Theo đó, một giải pháp căn cơ là cần nhanh chóng trang bị cho người lao động những kỹ năng quan trọng trong quá trình hội nhập, bao gồm cả kỹ năng cứng và kỹ năng mềm, thông qua các chính sách thúc đẩy, tạo điều kiện cho công tác dạy nghề, đào tạo nghề chất lượng cao.

Thông thường, để được tuyển vào một vị trí nào đó, điều kiện đầu tiên là ứng viên phải có kỹ năng cứng, tức là kiến thức chuyên môn. Ví dụ, một kế toán trưởng phải thành thạo việc kiểm tra chứng từ, báo cáo thuế, quyết toán chi phí. Một chuyên viên công nghệ thông tin phải nắm rõ cách vận hành hệ thống mạng, hệ điều hành, bảo trì..

Song song đó, các kỹ năng mềm như: thái độ đối với công việc, khả năng ngoại giao, ngoại ngữ, thiết lập quan hệ xã hội, đàm phán... được coi là một trong những yếu tố quan trọng để nhà tuyển dụng quyết định có chọn ứng viên hay không. Thực tế, những kỹ năng mềm này đóng vai trò rất quan trọng, quyết định thành công bền vững của một cá nhân bên cạnh kiến thức chuyên môn.

Đối với cá nhân người lao động, dù đã muộn nhưng vận động còn hơn không. Khi các cơ chế chính sách để thúc đẩy, tạo điều kiện cho công tác dạy nghề, đào tạo nghề chất lượng cao còn chưa thật sự hoàn thiện, chưa đáp ứng được nhu cầu, sự thúc thời của chính bản thân người lao động có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Theo đó, người lao động cần thường xuyên cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp, vốn ngoại ngữ cần thiết để có thể thích ứng linh hoạt với sự thay đổi của môi trường lao động mới và sự phát triển của khoa học công nghệ... từ đó có thể tự tin đứng vững trước ngưỡng cửa khu vực hóa thị trường lao động trong thời gian tới.

Dân số vàng chưa là cơ hội vàng

Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tính đến giữa năm 2014, quy mô lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ở Việt Nam là 53,8 triệu người; trong đó số người trong độ tuổi lao động là 47,52 triệu người. Nói cách khác Việt Nam đang trong giai đoạn dân số vàng, đây là lực lượng lao động lý tưởng đối với một quốc gia.

Thế nhưng nhìn vào chất lượng nguồn lao động thì dân số vàng hiện nay chưa thật sự là cơ hội vàng. Câu chuyện đáng quan tâm khi chúng ta hội nhập là năng suất lao động và tính hiệu quả trong lao động chứ không phải lao động giá rẻ hay giá đắt.

Theo Báo Tuổi Trẻ

Yêu cầu xóa tin