

# Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc

ĐỖ HUY THẮNG\*

**Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp đang là một yêu cầu cấp bách, đặc biệt trong bối cảnh cuộc Cách mạng Công nghiệp lần thứ 4 đang diễn ra nhanh trên thế giới và Việt Nam tham gia nhiều hiệp định thương mại tự do. Bài viết phân tích thực trạng nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc, qua đó gợi mở giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực này trong thời gian tới.**

## THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

Theo Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc, hiện nay, trên địa bàn Tỉnh có 11 khu công nghiệp đang hoạt động với gần 200 doanh nghiệp, thu hút hàng chục ngàn lao động mỗi năm. Các khu công nghiệp đã tạo ra một lượng lớn việc làm, góp phần giải quyết có hiệu quả công tác xoá đói giảm nghèo, giảm nạn thất nghiệp, tăng đội ngũ công nhân mới, có trình độ kỹ thuật, kỷ luật cao. Trong đó, đáng chú ý là, các khu công nghiệp đã chú trọng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, cụ thể như sau:

### (i) Nâng cao chất lượng tuyển dụng

Các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài đã hoàn thiện phân tích công việc xây dựng và chuẩn hóa vị trí việc làm, xác định rõ ràng, cụ thể, chi tiết các tiêu chuẩn ở từng vị trí, công việc làm căn cứ cho việc bổ nhiệm, tuyển dụng, luân chuyển công việc, bố trí phân công công việc. Theo Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc, trong giai đoạn 2017-2019, các khu công nghiệp trên địa bàn Tỉnh đã tuyển dụng gần 100 nghìn lao động, hầu hết các ứng viên được tuyển dụng đều có chất lượng cao hơn so với giai đoạn trước, tỷ lệ lao động thích ứng với yêu cầu công việc đạt trên 97,5%,

số lao động phải đào tạo lại sau khi tuyển dụng chỉ chiếm tỷ lệ không đáng kể là 0,06%. Nhiều lao động đã phát huy tốt khả năng ở các vị trí, công việc được phân công, được đánh giá cao và có triển vọng phát triển nghề nghiệp. Đáng lưu ý là, số lao động bị sa thải sau khi tuyển dụng và sau thời gian thử việc ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hầu như không có. Điều này là do quy trình tuyển dụng ở các doanh nghiệp này khá chặt chẽ, hơn nữa các doanh nghiệp này đều tổ chức tốt các chương trình hội nhập vào môi trường làm việc, hỗ trợ các nhân viên mới và người được điều chuyển vào vị trí mới khá tốt. Nhờ đó, người lao động nhanh chóng làm quen với công việc, với đồng nghiệp và môi trường doanh nghiệp, chóng thành thạo và phát huy được năng lực tại các vị trí mới. Riêng với các doanh nghiệp trong nước, chất lượng tuyển dụng chưa được cao. Nguyên nhân dễ thấy là nhiều doanh nghiệp chưa phân tích công việc, chưa hoàn thiện được các bản mô tả công việc, tiêu chuẩn đối với người thực hiện; chưa hoàn thiện tiêu chuẩn vị trí, việc làm, nhất là những công việc phức tạp, trình độ của người tuyển dụng còn hạn chế, có tiêu cực trong tuyển dụng...

### (ii) Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện

Trong những năm qua, các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc mặc dù rất quan tâm tới công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, song vẫn còn một số lượng tương đối lớn lao động trong các khu công nghiệp chưa được đào tạo qua bất kỳ trường lớp nào.

Lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật từ cao đẳng nghề trở lên còn ít, chiếm tỷ trọng thấp so với tổng số lao động trong các khu công nghiệp. Theo Ban

\* Công ty TNHH Môi trường công nghiệp xanh, Phúc Yên, Vĩnh Phúc

**BẢNG: NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI  
TRONG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TRÊN ĐỊA BÀN TỈNH VINH PHÚC NĂM 2017-2019**

	Phân theo vị trí năm 2017				Phân theo vị trí năm 2018				Phân theo vị trí năm 2019			
	Nhà quản lý	Giám đốc điều hành	Chuyên gia	Lao động kỹ thuật	Nhà quản lý	Giám đốc điều hành	Chuyên gia	Lao động kỹ thuật	Nhà quản lý	Giám đốc điều hành	Chuyên gia	Lao động kỹ thuật
Khu công nghiệp Khai Quang	78	163	183	15	80	165	183	15	110	170	203	20
Khu công nghiệp Bình Xuyên	42	83	49	15	47	90	49	15	50	105	60	25
Khu công nghiệp Bình Xuyên II	36	108	13	-	36	108	13	5	45	118	19	7
Khu công nghiệp Bá Thiện	15	74	20	-	25	74	20	4	30	80	25	3
Khu công nghiệp Bá Thiện II	17	94	32	-	17	94	32	8	20	98	35	0
Khu công nghiệp Tam Dương II (A+B)	2	-	1	-	2	30	1	0	5	0	3	0
<b>Tổng</b>	<b>190</b>	<b>522</b>	<b>298</b>	<b>30</b>	<b>207</b>	<b>561</b>	<b>297</b>	<b>47</b>	<b>260</b>	<b>571</b>	<b>345</b>	<b>55</b>

Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vinh Phúc, lao động đã qua đào tạo có trình độ từ cao đẳng trở lên có xu hướng tăng, mặc dù vậy vẫn chiếm tỷ trọng rất thấp trong tổng số lao động trên các khu công nghiệp toàn Tỉnh. Cụ thể, số lao động có trình độ đại học và trên đại học trong các năm từ 2017 đến 2019 lần lượt là: 4.467 người, 5.477 người và 6.024 người. Như vậy, tỷ lệ lao động có trình độ đại học và trên đại học chỉ chiếm khoảng 0,061%-0,068% trên tổng số lao động. Trong khi đó, số lao động qua đào tạo có trình độ cao đẳng và cao đẳng nghề trong các năm 2017 đến 2019 cũng chỉ chiếm khoảng 0,048%-0,51%.

Đáng chú ý là, tỷ lệ lao động có bậc thợ từ bậc 4 trở lên có xu hướng giảm, do lao động có trình độ bậc thợ từ bậc 4 trở lên khó tuyển hơn. Mặt khác, doanh nghiệp trong các khu công nghiệp chủ yếu là doanh nghiệp may, sản xuất gia công..., rất ít doanh nghiệp sản xuất công nghiệp, nên cũng ít có nhu cầu về lao động bậc thợ hơn so với công nhân thuần túy và lao động có trình độ trung cấp, cao đẳng và đại học.

Bên cạnh nguồn nhân lực chất lượng cao trong nước, các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp tỉnh Vinh Phúc cũng thu hút được một số lượng lớn nguồn nhân lực chất lượng cao là người nước ngoài đến công tác và làm việc, trong đó chủ yếu là các cán bộ quản lý (nhà quản lý, giám đốc điều hành), các chuyên gia và lao động kỹ thuật. Số liệu ở Bảng cho thấy, nguồn nhân lực chất lượng cao là người nước ngoài đến làm việc tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vinh Phúc ngày càng tăng, năm 2019 có 260 người là nhà quản lý, 571 người là giám đốc điều hành, 345 người là chuyên gia, 55 người là lao động kỹ thuật.

### (iii) Tăng cường bồi dưỡng kỹ năng lao động

Trong giai đoạn 2017-2019, doanh nghiệp trong các khu công nghiệp đã từng bước nâng cao kỹ năng làm việc cho người lao động. Theo thống kê của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vinh Phúc, doanh nghiệp

trong các khu công nghiệp trên địa bàn Tỉnh đã chú trọng bồi dưỡng, huấn luyện các kỹ năng cần thiết cho người lao động, bao gồm: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng bán hàng, kỹ năng xúc tiến thương mại, quảng cáo hàng hóa, kỹ năng lập kế hoạch... Trong 3 năm (2017-2019), các khu công nghiệp đã mở 427 lớp bồi dưỡng với 1.657 lượt người tham gia học tập, huấn luyện. Mặc dù vậy, phần lớn các doanh nghiệp không đánh giá cao kỹ năng làm việc của nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp trên địa bàn Tỉnh.

### (iv) Về kinh nghiệm làm việc

Phần lớn lao động trong các doanh nghiệp trong khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Vinh Phúc đều thiếu kinh nghiệm làm việc, thể hiện qua thâm niên làm việc thấp. Cụ thể, theo Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vinh Phúc, tỷ trọng lao động có thâm niên làm việc ngắn cao (thâm niên làm việc dưới 5 năm chiếm trên 76,9%; thâm niên làm việc từ 5-10 năm chiếm xấp xỉ 14,3%); thâm niên làm việc trên 10 năm chỉ có 8,8%.

### (v) Đào tạo ngoại ngữ, tin học

Trong điều kiện hội nhập và tiếp cận với cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, các doanh nghiệp trong khu công nghiệp đã nhận thức được vị trí, vai trò của ngoại ngữ và công nghệ thông tin, trước hết là trình độ ngoại ngữ, tin học của người lao động. Từ năm 2017 đến 2019, các khu công nghiệp đã tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kiến thức tin học cho 542 lượt người, chủ yếu là các kiến thức tin học cơ bản, ứng dụng nâng cao trong

các lĩnh vực, ngành, nghề cần thiết của doanh nghiệp. Đối tượng đào tạo, bồi dưỡng bao gồm các cán bộ quản lý doanh nghiệp, các kỹ thuật viên, nhà thiết kế, kế toán, nhân viên văn phòng...

Ngoài ra, hàng năm, các doanh nghiệp đều tổ chức thi nâng bậc, nâng hạng cho cán bộ, nhân viên và người lao động trong doanh nghiệp. Theo đó, doanh nghiệp sẽ thống kê danh sách những người có đủ thời gian, tiêu chuẩn để tổ chức ôn thi và thi nâng hạng, ngạch, bậc. Thống kê số liệu từ Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc cho biết, trong giai đoạn 2017-2019, có 5.428 lượt người được tham gia thi nâng bậc, hạng, ngạch kỹ thuật. Các doanh nghiệp cũng tổ chức các cuộc thi tay nghề để trao giải thi đua cho tập thể, cá nhân. Nhờ các hình thức tổ chức này, mà cán bộ, nhân viên, người lao động có dịp ôn lại kiến thức, luyện tập các kỹ năng để nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề phục vụ tốt nhất cho công việc và nhiệm vụ, mục tiêu của doanh nghiệp.

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Để tiếp tục phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc, trong thời gian tới, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

**Thứ nhất**, quy hoạch, sắp xếp lại hệ thống mạng lưới cơ sở đào tạo, dạy nghề trên địa bàn Tỉnh. Thời gian tới, cần tiếp tục xây dựng kế hoạch phát triển và quản lý nguồn nhân lực phù hợp với định hướng thu hút đầu tư, quy hoạch phát triển các khu công nghiệp, tạo sự hợp lý giữa cung - cầu lao động; nâng cao nhận thức về chất lượng nguồn nhân lực trong các khu công nghiệp, hoàn thành quy hoạch các cơ sở đào tạo nghề gắn với các khu công nghiệp. Việc quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo nghề, dạy nghề sẽ là tiền đề để công tác đào tạo, dạy nghề phát triển tập trung, đảm bảo cung ứng lao động có tay nghề cao tại chỗ cho các

doanh nghiệp, từng bước khắc phục tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động chất lượng cao như hiện nay, giảm sức ép di chuyển lao động giữa các vùng.

**Thứ hai**, ưu tiên hỗ trợ, đầu tư phát triển các trường cao đẳng chuyên nghiệp, cao đẳng nghề, trung cấp nghề hiện tại của cả Trung ương và địa phương trên địa bàn theo hướng: mở rộng quy mô hợp lý kết hợp đầu tư theo chiều sâu; đa dạng ngành nghề, cấp độ và loại hình đào tạo; có trang thiết bị hiện đại, tiếp cận với tiến bộ của khoa học kỹ thuật, công nghệ; có khả năng chuyển đổi ngành nghề đào tạo linh hoạt theo yêu cầu thị trường lao động.

Sắp xếp lại cơ sở dạy nghề cấp huyện theo hướng sáp nhập trung tâm dạy nghề với trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện nhằm tăng cường năng lực đào tạo, nâng cao chất lượng dạy nghề cho lao động, nhất là lao động nông nghiệp nông thôn và đẩy mạnh việc phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở.

“ Trên địa bàn tỉnh Vĩnh Phúc có 11 khu công nghiệp đang hoạt động với gần 200 doanh nghiệp, thu hút hàng chục ngàn lao động mỗi năm. ”

**Thứ ba**, tăng cường đào tạo, phát triển nguồn nhân lực trực tiếp sản xuất có trình độ tay nghề phù hợp, ưu tiên phát triển đội ngũ lao động có trình độ cao để tiếp thu và tiến tới làm chủ công nghệ. Mở rộng hợp tác đào tạo lao động với các địa phương trong vùng, đặc biệt là Hà Nội và cả hợp tác với quốc tế để đào tạo nguồn nhân lực cho Tỉnh.

Khuyến khích các trường đại học của Trung ương mở phân hiệu II tại Vĩnh Phúc. Tích cực tìm nhà đầu tư để sớm có ít nhất một trung tâm dạy nghề quy mô lớn, trang bị hiện đại, hoạt động theo mô hình các nước phát triển.

**Thứ tư**, để thu hút lao động chất lượng cao về làm việc, cần kêu gọi, đầu tư xây dựng các khu nhà ở công nhân; xây dựng các thiết chế văn hóa, như: nhà văn hóa, trường học, trạm y tế, phòng khám... tại các địa bàn tập trung nhiều khu công nghiệp và bãi đỗ xe đưa đón công nhân tại các khu công nghiệp. Có chế độ đãi ngộ hợp lý đối với lao động chất lượng cao, các chuyên gia nước ngoài... □

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh Vĩnh Phúc (2017-2019). *Báo cáo tổng kết năm 2017, 2018, 2019*
2. Vũ Thị Hà (2016). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, Khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội
3. Hoàng Sơn (2020). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các khu công nghiệp*, truy cập từ <http://baovinhphuc.com.vn/kinh-te/53924/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc-cho-cac-khu-cong-nghiep.html>