

NGHIÊN CỨU NHU CẦU NHÂN LỰC TIỂU VÙNG TÂY BẮC

● ĐẶNG HUYỀN TRANG - TRẦN THANH LOAN

TÓM TẮT:

Nguồn lực con người có vai trò to lớn trong mọi thời đại, bởi lẽ đó là một trong 4 yếu tố đầu vào quan trọng không thể thiếu được của mọi quá trình sản xuất. Bên cạnh số lượng lao động được sử dụng, trình độ và kỹ năng của người lao động quyết định đến hiệu suất công việc trong đơn vị. Do đó, xác định đúng, đủ nhu cầu về nhân lực của đơn vị để tuyển dụng, đào tạo giúp đơn vị đạt được các mục tiêu trong ngắn hạn và dài hạn là vấn đề tất yếu cần thực hiện. Mục tiêu nghiên cứu này nhằm xem xét nhu cầu nhân lực của các đơn vị sử dụng lao động trên địa bàn tiểu vùng Tây Bắc làm cơ sở để Trường Đại học Tây Bắc và cơ sở đào tạo trên địa bàn thay đổi chương trình đào tạo đáp ứng tốt nhu cầu xã hội.

Từ khóa: Nhu cầu nhân lực, Trường Đại học Tây Bắc, tiểu vùng Tây Bắc.

1. Giới thiệu

Các cơ sở giáo dục bên cạnh những chương trình giáo dục truyền thống có từ lâu đời đang chuyển sang xu hướng giáo dục đáp ứng nhu cầu của xã hội. Theo kết quả công bố của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội đến quý 4/2018, cả nước có 1, 062 triệu người trong độ tuổi thất nghiệp, nhóm có trình độ “đại học trở lên” là 135,8 nghìn người (chiếm 12,79% số người thất nghiệp).

Chất lượng nguồn lao động phục vụ cho phát triển kinh tế - xã hội của tiểu vùng Tây Bắc chủ yếu là lao động trình độ thấp, trong đó lao động đang làm việc đã qua đào tạo năm 2017 của các tỉnh: Sơn La đạt 14,7%; Hòa Bình 16,9%; Lai Châu 15,2%; Điện Biên 14,7% (trung bình cả nước 21,4%).

Xác định nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động như các doanh nghiệp, các hợp tác xã, hộ gia đình kinh doanh... về số lượng, lĩnh vực chuyên ngành, kỹ năng trong hiện tại để xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với đặc thù về nhu cầu nhân lực

trong phát triển kinh tế - xã hội của địa phương là nhiệm vụ tất yếu mà các cơ sở đào tạo trên địa bàn cần thực hiện nhằm hướng tới. Nghiên cứu này với mục đích nghiên cứu nhu cầu nguồn nhân lực của tỉnh Sơn La nói riêng, vùng Tây Bắc nói chung để phục vụ cho đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

2. Phương pháp nghiên cứu và dữ liệu

* Dữ liệu thứ cấp

Dữ liệu về các đơn vị sử dụng lao động của các tỉnh vùng Tây Bắc được thu thập thông qua báo cáo của Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Khoa học và Công nghệ, cùng các đơn vị có liên quan tại các tỉnh vùng Tây Bắc.

Dữ liệu về tình hình lao động, nhu cầu sử dụng lao động tại các tỉnh vùng Tây Bắc được thu thập thông qua báo cáo của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội các tỉnh và các đơn vị có liên quan.

* Dữ liệu sơ cấp

Dữ liệu về nhu cầu sử dụng lao động cụ thể về số lượng và chất lượng lao động được thu thập thông qua phương pháp điều tra phỏng vấn đơn vị

sử dụng lao động gồm các doanh nghiệp, hợp tác xã... trên địa bàn các tỉnh Sơn La, Điện Biên, Lai Châu và Hòa Bình. Số phiếu gửi đi 500 phiếu, số phiếu nhận về 208 phiếu.

*** Phương pháp xử lý dữ liệu**

Dữ liệu sau khi thu thập được sử dụng phần mềm SPSS để xử lý, phân tích.

3. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

3.1. Hiện trạng về lao động đang sử dụng

Qua kết quả trả lời của 208 đơn vị sử dụng cho thấy bức tranh về hiện trạng lao động đang sử dụng tại các đơn vị dưới góc độ đánh giá của người sử dụng lao động về các khía cạnh như sau:

*** Về số lao động thường xuyên**

Số lao động thuê thường xuyên trong các đơn vị theo kết quả điều tra được thể hiện qua Bảng 1:

nông lâm nghiệp có 100% đơn vị có quy mô lao động dưới 10 lao động thường xuyên; doanh nghiệp thương mại - dịch vụ 100% số đơn vị có dưới 50 lao động thường xuyên, trong đó 83,3% số đơn vị có dưới 10 LĐTX.

Theo hình thức tổ chức sản xuất, ta có 100% số trang trại, hợp tác xã và doanh nghiệp tư nhân trong mẫu điều tra có số LĐTX dưới 10 lao động. Nhóm công ty TNHH có 100% số đơn vị có dưới 50 lao động, trong đó 77,78% số đơn vị có dưới 10 lao động.

*** Về mức độ đáp ứng của lao động**

Mức độ đáp ứng công việc về chuyên môn, thái độ làm việc và các kỹ năng của người lao động khác nhìn ở quan điểm nhà sử dụng lao động với 5 mức độ từ yếu đến rất tốt được thể hiện ở Bảng 2.

Bảng 1. Số lao động thuê thường xuyên theo lĩnh vực và hình thức tổ chức

		Số lao động thường xuyên			Tổng
		Trên 50 lao động	Dưới 10 lao động	Từ 10 đến 50 lao động	
Lĩnh vực	Nông lâm nghiệp	0	64	0	64
	Thương mại - dịch vụ	0	80	16	96
	Chế biến	0	0	0	0
	Xây dựng và công nghiệp	0	0	0	0
	Khác	6	32	10	48
	Tổng	6	176	26	208
Loại hình tổ chức kinh doanh	Hộ kinh doanh	0	0	0	0
	Trang trại	0	16	0	16
	HTX	0	32	0	32
	Công ty cổ phần	0	48	8	56
	Doanh nghiệp tư nhân	0	24	0	24
	Công ty TNHH	0	56	16	72
	Khác	6	0	2	8
	Tổng	6	176	26	208

Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra

Qua Bảng 1 ta thấy, số lượng lao động thuê thường xuyên trong các đơn vị tại vùng Tây Bắc có số lượng lao động với quy mô dưới 10 lao động chiếm 84,6%, quy mô trên 50 lao động chiếm gần 3%, cho thấy quy mô hoạt động siêu nhỏ của các đơn vị tại đây.

Phân theo lĩnh vực hoạt động, đơn vị hoạt động

Qua kết quả điều tra, mức độ đáp ứng của lao động đang làm việc tại đơn vị như sau: 69,23% đơn vị có lao động đáp ứng tối về trình độ chuyên môn, 100% lao động đang sử dụng đáp ứng được công việc do đơn vị yêu cầu. Về thái độ làm việc của người lao động, có 76,92% cho rằng lao động có thái độ làm việc từ tốt đến rất tốt, chỉ có 3,85% đơn

Bảng 2. Mức độ đáp ứng của lao động đang làm việc

Đơn vị: %

TT	Tiêu chí	1. rất tốt	2. tốt	3. TB	4. Kém	5. Yếu
1	Trình độ chuyên môn...	14,42	54,81	30,77	0,00	0,00
2	Thái độ làm việc	15,38	61,54	19,23	3,85	0,00
3	Kỹ năng làm việc nhóm	16,35	41,35	34,62	7,69	0,00
4	Kỹ năng giao tiếp	19,23	26,44	26,92	11,54	0,00
5	Kỹ năng thuyết trình	20,19	29,81	26,92	23,08	0,00
6	Kỹ năng lãnh đạo	20,67	29,33	17,31	32,69	0,00

Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra

Bảng 3. Nhu cầu thuê thêm lao động của các đơn vị trong mẫu điều tra

		Số lao động thường xuyên			Tổng
		Trên 50 lao động	Dưới 10 lao động	Từ 10 đến 50 lao động	
Nhu cầu thuê lao động	Có	0	80	0	80
	Không	6	96	26	128

Nguồn: Tổng hợp kết quả điều tra

vi cho rằng thái độ của người lao động còn kém. Về kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng làm việc nhóm và kỹ năng lãnh đạo của lao động được các đơn vị sử dụng lao động đánh giá thấp hơn, trong đó 50% đơn vị đánh giá người lao động của họ có các kỹ năng này từ tốt trở lên, đặc biệt có 32,69% đơn vị cho rằng người lao động họ thuê có khả năng lãnh đạo kém. Điều đó cho thấy các kỹ năng mềm của người lao động đang được sử dụng trong các đơn vị chưa được đánh giá cao.

3.2. Đánh giá nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động

Đánh giá nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động về số lượng lao động cần thuê thêm, yêu cầu về lao động cần thuê và những khó khăn họ gặp phải khi thuê lao động.

* Nhu cầu về số lượng lao động

Các lao động hiện có trong 208 đơn vị trả lời phiếu điều tra chỉ có 3% đơn vị có từ 50 lao động trở lên và có tới gần 85% số đơn vị có dưới 10 lao động thường xuyên, trong khi đó nhu cầu thuê thêm lao động của các đơn vị đó trong thời gian tới cũng khác nhau.

Trong 6 đơn vị có trên 50 lao động cho rằng hiện tại họ chưa có nhu cầu thuê thêm lao động; trong 176 đơn vị có dưới 10 lao động thì 45% trong

số họ có nhu cầu thuê thêm lao động, tương tự như vậy nhóm đơn vị có từ 10 đến 50 lao động 26/26 trong số họ không có nhu cầu thuê thêm lao động thường xuyên cho thấy nhu cầu thuê lao động của các đơn vị trong mẫu điều tra trong thời gian tới thấp, chỉ có 38,46% có nhu cầu thuê thêm lao động. Số liệu cụ thể được thể hiện qua Bảng 3.

* Những quan tâm của người sử dụng lao động khi lựa chọn lao động

Những sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học và làm việc trong các doanh nghiệp thường được doanh nghiệp đào tạo và đào tạo lại cho đáp ứng tối nhất yêu cầu công việc của đơn vị. Mức độ quan tâm của nhà tuyển dụng về các tiêu chí như tuổi tác, xếp loại bằng cấp và các kỹ năng mềm khác của người lao động ở các mức độ khác nhau. Qua kết quả phỏng vấn 208 đơn vị sử dụng lao động tại tiểu vùng Tây Bắc, mức độ quan tâm về các tiêu chí trên đối với người lao động được thể hiện qua Bảng 4.

Qua Bảng 4 ta thấy, về tuổi tác 38,46% nhà tuyển dụng ít quan tâm và 7,67% nhà tuyển dụng rất quan tâm về tuổi của người lao động cho thấy mức độ quan tâm về tuổi của người lao động đối với nhà tuyển dụng không cao. Về xếp loại bằng cấp, hơn 46% nhà tuyển dụng ít quan tâm và 54%

Bảng 4. Mức độ quan tâm của nhà tuyển dụng về tuổi, bằng cấp và các kỹ năng khác

Đơn vị: %

TT	Tiêu chí	1. Không quan tâm	2. ít quan tâm	3. quan tâm	4. khá quan tâm	5. rất quan tâm
1	Tuổi	0,00	38,46	38,48	15,38	7,67
2	Xếp loại bằng cấp	0,00	46,15	34,62	11,54	7,69
3	Chuyên ngành đào tạo	7,69	34,62	23,28	26,92	7,49
4	Cơ sở đào tạo	11,54	38,46	15,38	23,08	11,54
5	Trình độ Tiếng Anh	26,92	30,77	15,38	15,38	11,54
6	Tin học	15,38	30,77	15,38	15,38	23,08
7	Các kỹ năng mềm (giao tiếp, thuyết trình,...)	0,00	19,23	34,62	11,54	34,62

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra

nhà tuyển dụng từ quan tâm đến rất quan tâm. Về cơ sở đào tạo, mức độ quan tâm của các nhà tuyển dụng phân tán với các lựa chọn từ không quan tâm đến rất quan tâm. Trong đó, 50,18% họ không và ít quan tâm về cơ sở đào tạo; Về trình độ tiếng Anh 57,69% nhà tuyển dụng không và ít quan tâm ở người lao động, chỉ có gần 27% trong số họ khá và rất quan tâm về trình độ tiếng Anh của người lao động; Về tin học ở mức độ tin học văn phòng, có 53,84% nhà tuyển dụng quan tâm đến rất quan tâm về kỹ năng này của người lao động trong đó có hơn 23% rất quan tâm về kỹ năng này. Về các kỹ năng mềm khác như kỹ năng thuyết trình, giao tiếp... được các nhà tuyển dụng khá quan tâm ở người lao động, trong đó hơn 80% nhà tuyển dụng từ quan tâm đến rất quan tâm.

Từ kết quả phỏng vấn 208 đơn vị sử dụng lao động cho thấy tùy theo quy mô đơn vị sử dụng lao động mức độ quan tâm về các kỹ năng của người sử dụng lao động cũng khác nhau. Sự khác nhau đó được thể hiện qua Bảng 5.

Đối với kỹ năng mềm của người lao động các đơn vị sử dụng lao động có quy mô 50 lao động trở lên 100% rất quan tâm đến khía cạnh này của người lao động. Trong khi đó, vẫn có 22,7% đơn vị sử dụng dưới 10 lao động ít quan tâm về kỹ năng này. Bên cạnh đó, 100% đơn vị sử dụng từ 10 đến 50 lao động 100% từ quan tâm đến rất quan tâm về

các kỹ năng mềm của người lao động. Do đó, các đơn vị đào tạo cần lưu ý đưa các kỹ năng mềm vào rèn luyện cho sinh viên để khi ra trường đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Tương tự như kỹ năng mềm của người lao động, trình độ Tin học và tiếng Anh được các đơn vị có quy mô từ 10 lao động trở lên quan tâm hơn nhóm đơn vị có dưới 10 lao động. Đặc biệt, các đơn vị sử dụng càng nhiều lao động thì mức độ quan tâm về trình độ Tin học và tiếng Anh càng cao.

4. Kết luận

Qua nghiên cứu nhu cầu nhân lực của các đơn vị sử dụng lao động tại tiểu vùng Tây Bắc cho thấy quy mô sử dụng lao động của các đơn vị tại đây tập trung nhiều ở quy mô dưới 10 lao động thường xuyên. Cùng với quy mô lao động ít đòi hỏi của những người tuyển dụng lao động đối với lao động về các yêu cầu độ tuổi, xếp loại bằng, cơ sở đào tạo và các kỹ năng khác của người lao động không cao. Tuy nhiên, những đơn vị sử dụng số lao động lớn thì yêu cầu của nhà tuyển dụng với các kỹ năng, kiến thức của người lao động cao hơn hẳn. Đây là những định hướng, gợi ý giúp các cơ sở đào tạo thay đổi chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội. Đồng thời, giúp sinh viên biết được những yêu cầu của nhà tuyển dụng để chủ động tích lũy hình thành kỹ năng đáp ứng tối nhất các yêu cầu đó ■

Bảng 5. Mức độ quan tâm về các kỹ năng của người lao động theo quy mô lao động

		Lao động thường xuyên					
		Dưới 10		Trên 50		Từ 10 - 50	
		Số lượng	Tỉ trọng (%)	Số lượng	Tỉ trọng (%)	Số lượng	Tỉ trọng (%)
Quan tâm về các kỹ năng mềm	Không quan tâm	0	0	0	0,0	0	0,0
	Ít quan tâm	40	22,7	0	0,0	0	0,0
	Quan tâm	64	36,4	0	0,0	8	30,8
	quan tâm	16	9,1	0	0,0	8	30,8
	Rất quan tâm	56	31,8	6	100,0	10	38,5
Quan tâm trình độ tiếng Anh	Quan tâm	56	31,8	0	0,0	0	0,0
	Ít quan tâm	64	36,4	0	0,0	0	0,0
	Quan tâm	32	18,2	0	0,0	0	0,0
	Khá quan tâm	16	9,1	0	0,0	16	61,5
	rất quan tâm	8	4,5	6	100,0	10	38,5
Quan tâm về tin học	Không quan tâm	32	18,2	0	0,0	0	0,0
	Ít quan tâm	64	36,4	0	0,0	0	0,0
	Quan tâm	24	13,6	0	0,0	8	30,8
	Khá quan tâm	24	13,6	0	0,0	8	30,8
	Rất quan tâm	32	18,2	6	100,0	10	38,5

Nguồn: Tổng hợp từ kết quả điều tra

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Trần Thị Phương Nam, Cơ sở khoa học của dự báo nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng, đại học ở Việt Nam, Hà Nội, Luận án tiến sĩ, 2014.
2. Tổng cục Thống kê, Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo, <https://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=714>
3. Danh sách doanh nghiệp tỉnh Sơn La, <https://thongtindoanhnghiep.co/tinh-thanh-pho/son-la>
4. Danh sách doanh nghiệp tỉnh Lai Châu, <https://thongtindoanhnghiep.co/tinh-thanh-pho/laichau>
5. Danh sách doanh nghiệp tỉnh Hòa Bình, <https://thongtindoanhnghiep.co/tinh-thanh-pho/hoabinh>
6. Danh sách doanh nghiệp tỉnh Điện Biên, <https://thongtindoanhnghiep.co/tinh-thanh-pho/Dienbien>

Ngày nhận bài: 6/5/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 16/5/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 26/5/2019

Thông tin tác giả:

1. TS. ĐẶNG HUYỀN TRANG

Khoa Kinh tế - Trường Đại học Tây Bắc

2. ThS. TRẦN THANH LOAN

Phòng Kế toán Tài chính - Trường Đại học Tây Bắc

ANALYZING THE DEMAND FOR HUMAN RESOURCES OF THE NORTHWEST SUB-REGION

● Ph.D **DANG HUYEN TRANG**

Faculty of Economics, Tay Bac University

● Master. **TRAN THANH LOAN**

Department of Finance - Accounting,
Tay Bac University

ABSTRACT:

Human resources play a huge role in all time as it is one of the four important inputs that are indispensable for every production process. Besides the number of employees, the qualifications and skills of employees determine the performance of an organization. Therefore, in order to achieve the short and long-term goals, it is important for the organization to correctly identify its demand for human resources to recruit and train staff. This study is to consider the human resource demand of employers in the Northwest sub-region, Vietnam, thereby the Tay Bac University and other training institutions in the Northwest sub-region adjust their training programs to meet the social needs better.

Keywords: Demand for human resources, the Northwest sub-region.