

Thực trạng nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh hiện nay

Nguyễn Văn Lâm

Sở Lao động Thương binh - Xã hội Tp. Hồ Chí Minh

Với xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, cùng với sự tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, Thành phố Hồ Chí Minh đã và đang phát triển với những thành tựu có tính đột phá và nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quan trọng đem đến những thành tựu đó. Vì, Thành phố Hồ Chí Minh là nơi tập trung nhiều doanh nghiệp đa ngành nghề lẫn lao động nhập cư nên việc đánh giá nhu cầu nhân lực cho từng loại hình doanh nghiệp là khá khó khăn, nên tác giả sẽ nghiên cứu về nguồn nhân lực tại doanh nghiệp nói chung chứ không tập trung vào nghiên cứu nguồn nhân lực của một loại hình doanh nghiệp nào.

1. Mở đầu

Sự cạnh tranh giữa các doanh nghiệp chủ yếu là cạnh tranh về hàm lượng chất xám, nghĩa là hàm lượng tri thức kết tinh trong sản phẩm hàng hóa dịch vụ đang gia tăng mạnh mẽ. Do vậy, việc đưa ra những đánh giá nhận định khách quan về tình hình sử dụng lao động của các doanh nghiệp là rất cần thiết, góp phần đưa ra các đề xuất kiến nghị để thành phố xây dựng chính sách lao động - việc làm phù hợp.

Theo Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Thành phố Hồ Chí Minh, tại thành phố có:

- Cơ cấu loại hình doanh nghiệp gồm 121 đơn vị doanh nghiệp nhà nước, có vốn nhà nước (chiếm 4,03% tổng số doanh nghiệp), doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) là 521 đơn vị (chiếm 17,37%), doanh nghiệp ngoài nhà nước là 2.358 đơn vị (chiếm 78,60%).

- Quy mô lao động trong doanh nghiệp được khảo sát tính đến thời điểm 31/12/2018: quy mô dưới 50 lao động chiếm 73,43% (2.203 doanh nghiệp), từ 51 đến dưới 100 lao động chiếm 11,33% (340 doanh nghiệp) và từ 100 lao động trở lên chiếm 15,24% (457 doanh nghiệp).

- Nhóm ngành nghề hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp: ngành dịch vụ chiếm 51,67% (2.162 doanh nghiệp), công nghiệp - xây dựng là 47,33% (828 doanh nghiệp) và nông - lâm - ngư nghiệp chiếm 0,33% (10 doanh nghiệp).

2. Thực trạng nguồn nhân lực đang làm việc tại doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

2.1. Đặc điểm lao động đang làm việc tại doanh nghiệp hiện nay

a) Cơ cấu lao động phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Thành phố Hồ Chí Minh là nơi có lực lượng lao động dồi dào và cơ cấu lao động trẻ. Theo phân tích kết quả khảo sát, cho thấy nhóm lao động thanh niên (từ 16 - 34 tuổi) chiếm tỷ trọng 72,24% tổng số lao động đang làm việc được khảo sát (4.340 người); nhóm lao động trung niên (từ 35 - 49 tuổi) chiếm tỷ trọng 25,16% tổng số lao động đang làm việc được khảo sát (1.512 người). Đây là lực lượng lao động có tiềm năng tiếp thu được những tri thức mới, kỹ năng mới, và khả năng giải quyết tối các vấn đề nhằm nâng cao chất lượng lao động, nâng suất lao động tại các doanh nghiệp.

Chất lượng lao động được thể hiện qua trình độ chuyên môn kỹ thuật, có thể là khả năng kiến thức và kỹ năng lao động cần thiết để đảm đương các nhiệm vụ mà người sử dụng lao động cần đến. Theo phân tích kết quả khảo sát, cho thấy tỷ trọng lao động đang làm việc được khảo sát đã qua đào tạo đạt mức 93,59% tổng số lao động khảo sát (5.623 người) tập trung chủ yếu ở một số vị trí công việc như là kinh doanh, kế toán, công nghệ kỹ thuật cơ khí, công nghệ thông tin, xây dựng, luật, công nghệ kỹ thuật điện, điện tử và viễn thông Trong đó, lao động trình độ đại học trở lên chiếm 55,39% (3.328 người), trình độ cao đẳng chiếm 21,99% (1.321 người), trung cấp - sơ cấp - chứng chỉ nghề chiếm 14,34% (861 người) và CNKT không có bằng nghề 1,88% (113 người).

Trong thời đại công nghệ kỹ thuật số hiện nay, việc thành thạo ngoại ngữ và các kỹ năng tin học đang là yếu tố bắt buộc nhằm nâng cao cơ hội học hỏi và hội nhập thế giới. Những người lao động tham gia khảo sát có trình độ ngoại ngữ chiếm tỷ trọng 77,88% tổng số lao động khảo sát (4.679 người) và trình độ tin học chiếm tỷ trọng 78,31% (4.705 người). Do vậy, người lao động cần phải tự trang bị thêm kỹ năng ngoại ngữ và tin học nhằm đáp ứng những kiến thức cần thiết khác phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

b) Thực trạng việc làm của người lao động hiện nay

Xét theo vị thế việc làm, tỷ trọng người lao động có vị trí nhân viên trong các doanh nghiệp chiếm 92,36% tổng số lao động khảo sát (5.549 người); vị trí lãnh đạo, quản lý chiếm tỷ trọng 7,64% (459 người) và có công việc đạt mức độ phù hợp với chuyên ngành đã được đào tạo chiếm tỷ lệ 54,89% (3.298 người).

Xét theo thâm niên công tác của người lao động đang làm việc được khảo sát: Từ dưới 12 tháng chiếm tỷ trọng 6,09% (366 người); từ đủ 01 năm đến dưới 02 năm chiếm tỷ trọng 25,37% (1.524 người); từ đủ 02 năm đến 05 năm chiếm tỷ trọng 40,38% (2.426 người); từ 05 năm trở lên chiếm tỷ trọng 28,16% (1.692 người).

Xét theo mức thu nhập người lao động đang làm việc được khảo sát gồm lao động gián tiếp và lao động trực tiếp hoạt động sản xuất kinh doanh. Trong đó, lao động gián tiếp (nhân viên lái chính - tín dụng - ngân hàng, công nghệ thông tin, công nghệ sinh học, luật, nhân viên hành chính, nhân viên nhân sự,...) có mức thu nhập từ 8 triệu đồng đến 11 triệu đồng; lao động trực tiếp (công nhân đưng máy, cơ khí, điện tử, cơ điện tử, thợ hồ, nhân viên kinh doanh, nhân viên bán hàng,...) có mức thu nhập từ 5 triệu đồng đến 8 triệu đồng.

c) Chính sách doanh nghiệp hỗ trợ đối với người lao động

Từ phân tích kết quả khảo sát, các doanh nghiệp tham gia đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động chủ yếu theo mức lương tối thiểu chiếm tỷ trọng cao nhất 47,14% (2.832 lao động lựa chọn), tổng thu nhập chiếm tỷ trọng 36,63% (2.201 lao động lựa chọn); còn lại không biết chiếm tỷ trọng 16,23% (975 lao động lựa chọn). Điều này cho thấy, người lao động được bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng, giúp họ yên tâm làm việc, gắn bó với doanh nghiệp, cống hiến nhằm tạo ra sự hài hòa về mối quan hệ lao động; giám biến động lao động; giám chỉ phí liên quan đến tuyển dụng, đào tạo lao động mới; phát triển doanh nghiệp bền vững và lâu dài.

Bên cạnh đó, qua phân tích kết quả khảo sát, cho thấy lao động đang làm việc được khảo sát có tập huấn an toàn vệ sinh lao động chiếm tỷ trọng 59,75% tổng số lao động (3.590 người) và 25,07% (1.506 người) được bố trí các khóa đào tạo bổ sung kỹ năng, kiến thức, chuyên môn.

2.2. Mức độ đáp ứng giữa trình độ lao động với nhu cầu sử dụng lao động tại các doanh nghiệp

a) Vấn đề đáp ứng công việc đối với lao động đang làm việc trong doanh nghiệp

Qua kết quả khảo sát cho thấy mức độ đáp ứng công việc của lao động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh (lao động quản lý, lao động gián tiếp, lao động trực tiếp) đều đạt từ 80% trở lên. Cụ thể như sau:

- Lao động quản lý: Lao động đáp ứng tốt về trình độ chuyên môn, kỹ năng lãnh đạo, quản lý, khả năng xử lý công việc nhạy bén và hiệu quả. Mức độ đáp ứng

công việc đạt từ 80% trở lên là 2.413 doanh nghiệp - chiếm tỷ trọng 80,43% tổng số doanh nghiệp khảo sát; 16,63% (499 doanh nghiệp) có lao động đạt từ 50%-80%; lao động đáp ứng công việc dưới 50% là 2,93% (88 doanh nghiệp).

Lao động gián tiếp: Mức độ đáp ứng công việc đạt từ 80% trở lên, chiếm tỷ trọng cao nhất là 69,90% tổng số doanh nghiệp khảo sát (2.092 doanh nghiệp); 28,13% (842 doanh nghiệp) có lao động đạt từ 50% - 80%; lao động đáp ứng công việc dưới 50% là 1,97% (59 doanh nghiệp).

- Lao động trực tiếp: doanh nghiệp đánh giá mức độ lao động đáp ứng công việc từ 80% trở lên chiếm tỷ trọng 70,22% tổng số doanh nghiệp khảo sát (2.099 doanh nghiệp); 28,34% (847 doanh nghiệp) có lao động đáp ứng công việc từ 50% - 80% và 1,44% (43 doanh nghiệp) đánh giá lao động mức độ đáp ứng công việc dưới 50%.

b) Chất lượng của lao động đang làm việc tại doanh nghiệp

Chất lượng nguồn nhân lực là toàn bộ năng lực của lực lượng lao động được biểu hiện thông qua ba mặt: thể lực, trí lực, tinh thần. Ba mặt này có quan hệ chặt chẽ với nhau cấu thành chất lượng nguồn nhân lực. Trong đó, thể lực là nền tảng, là phương tiện để truyền tải tri thức, trí tuệ là yếu tố quyết định chất lượng nguồn nhân lực, ý thức tác phong làm việc là yếu tố chỉ phối hoạt động chuyển hóa của thể lực trí tuệ thành thực tiễn.

c) Công tác đào tạo lao động tại doanh nghiệp

Theo đánh giá của doanh nghiệp thì chất lượng người lao động được đào tạo tại các trường, cơ sở giáo dục nghề nghiệp sau khi vào làm việc cơ bản đáp ứng được yêu cầu công việc, tuy nhiên để thích ứng được với môi trường làm việc thực tế thì có 1.941 doanh nghiệp (chiếm tỷ trọng 64,70%) cần đào tạo thêm cho người lao động. Trong đó có 1.647 doanh nghiệp (chiếm tỷ trọng 86,51%) lựa chọn hình thức tự tổ chức đào tạo, kèm cấp tài chính; có 208 doanh nghiệp (chiếm 10,92%) tổ chức đào tạo liên kết với các trường, cơ sở đào tạo; cử đi đào tạo ngắn hạn tại nước ngoài (49 doanh nghiệp - chiếm 2,57%).

Doanh nghiệp luôn ưu tiên đào tạo kiến thức chuyên môn cho cả ba loại lao động: lao động quản lý, lao động gián tiếp, lao động trực tiếp (lần lượt chiếm tỷ trọng là 16,81% - 18,98% - 22,88% tổng số lựa chọn).

Bên cạnh đó, đối với lao động quản lý sẽ được ưu tiên đào tạo về kỹ năng giải quyết vấn đề và ra quyết định (chiếm tỷ trọng 17,53% - 1.770 doanh nghiệp); kiến thức về luật pháp trong lĩnh vực chuyên ngành (chiếm tỷ trọng 16,86% - 1.703 doanh nghiệp).

2.3. Mối liên kết giữa cơ sở đào tạo, giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố

Qua kết quả khảo sát, phần lớn doanh nghiệp không có liên kết với các cơ sở đào tạo, giáo dục nghề

ngành 2.830 doanh nghiệp (chiếm tỷ trọng 94,33%); trong đó có 2.256 doanh nghiệp ngoài nhà nước (79,72%), 478 doanh nghiệp FDI (16,89%), 96 doanh nghiệp nhà nước (3,39%). Nguyên nhân chủ yếu của việc không liên kết là do doanh nghiệp không có nhu cầu liên kết (75,00%), đồng thời chưa thiết lập được cơ chế phối hợp giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo (chiếm 25,00%).

Bên cạnh đó, 170 doanh nghiệp có liên kết với cơ sở đào tạo (chiếm tỷ trọng 5,67%), chủ yếu qua các hình thức như: nhận người học vào thực tập tại doanh nghiệp (chiếm tỷ trọng 20,43% - 153 doanh nghiệp); chương trình đào tạo kép (học tại trường - thực hành tại doanh nghiệp) chiếm tỷ trọng 27,65% - 201 doanh nghiệp; phối hợp với cơ sở đào tạo để thực hiện các khóa đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao tay nghề tại doanh nghiệp (63,12% - 546 doanh nghiệp).

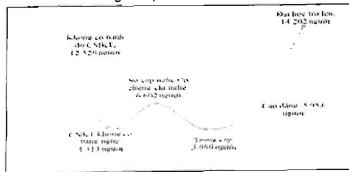
3. Nhu cầu nhân lực giai đoạn 2019-2020 và tầm nhìn đến năm 2025

3.1. Nhu cầu nhân lực giai đoạn 2019-2020

Giai đoạn 2019 - 2020, nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp được khảo sát cần 47.585 lao động, chủ yếu ở một số ngành như là kinh doanh, bán hàng (7.371 người, chiếm 15,49%); dịch vụ phục vụ (5.282 người, chiếm 11,10%); cơ khí - tự động hóa (5.179 người, chiếm 10,88%); vận tải - kho bãi - xuất nhập khẩu (3.860 người, chiếm 8,11%); kiến trúc - kỹ thuật công trình xây dựng (3.375 người, chiếm 7,09%); hành chính văn phòng (3.252 người, chiếm 6,83%); công nghệ thông tin (2.189 người, chiếm 4,60%); tài chính - tín dụng - ngân hàng (1.655 người người, chiếm 3,48%); dịch vụ thông tin tư vấn - chăm sóc khách hàng (1.279 người, chiếm 2,69%)...

Nhu cầu nhân lực của 04 nhóm ngành công nghiệp trọng yếu và 09 nhóm ngành kinh tế dịch vụ là 23.455 người, chiếm 49,29% tổng nhu cầu nhân lực giai đoạn 2019-2020. Trong đó nhu cầu nhân lực của 04 nhóm ngành công nghiệp trọng yếu là 8.296 người, chiếm 17,43%; nhu cầu nhân lực của 09 nhóm ngành kinh tế dịch vụ là 15.159 người, chiếm 31,86%. Nhu cầu tuyển dụng lao động tập trung cao ở các nhóm ngành: cơ khí, Điện tử - công nghệ thông tin, tài chính - ngân hàng, du lịch, y tế, thương mại, dịch vụ vận tải,...

Hình 1: Nhu cầu nhân lực theo trình độ chuyên môn giai đoạn 2019 - 2020



3.2. Nhu cầu nhân lực giai đoạn 2021-2025, tầm nhìn đến năm 2030

Giai đoạn 2021-2025, đến năm 2030, nhu cầu nhân lực tại các doanh nghiệp khảo sát cần 34.998 người, tập trung chủ yếu ở một số ngành như là tài chính - ngân hàng (7.542 người, chiếm 21,55%), vận tải - kho bãi (4.355 người, chiếm 12,44%), dệt may - giày da (4.002, chiếm 11,43%), cơ khí - tự động hóa (3.110 người chiếm 8,89%), dịch vụ (2.996 người, chiếm 8,56%), kinh doanh - bán hàng (2.648 người, chiếm 7,57), kiến trúc - kỹ thuật xây dựng (1.711 người, chiếm 4,89%), hành chính văn phòng (1.460, chiếm 4,17%), công nghệ thông tin (1.272 người, chiếm 3,63%)...

Về nhu cầu nhân lực qua đào tạo chiếm 75,18%, trong đó:

- Nhu cầu nhân lực trình độ Đại học trở lên là 13.191 người - chiếm 37,68%, tập trung ở một số ngành quản lý điều hành, công nghệ thông tin, truyền thông, môi trường - xử lý chất thải - cấp thoát nước, tài chính - ngân hàng, y dược - chăm sóc sức khỏe, pháp lý, nhân sự, giáo dục - đào tạo - thư viện, báo chí...

- Nhu cầu nhân lực trình độ cao đẳng có 4.637 người - chiếm 13,25%, tập trung ở các ngành điện - điện lạnh - điện công nghiệp, kế toán - kiểm toán, marketing - quan hệ công chúng, bưu chính - viễn thông - dịch vụ CNTT, hành chính văn phòng,...

- Nhu cầu nhân lực trình độ trung cấp có 1.725 người - chiếm 4,93% tập trung ở các ngành công nghệ thực phẩm, cơ khí - tự động hóa, hóa chất - hóa dược - mỹ phẩm, điện - điện lạnh, môi trường - xử lý chất thải - cấp thoát nước, nhân viên kinh doanh - bán hàng, tư vấn - chăm sóc khách hàng,...

- Lao động phổ thông có 8.685 người - chiếm 24,82%: nhu cầu nhân lực tập trung ở các ngành nhựa - bao bì, mộc - mỹ nghệ - tiểu thủ công nghiệp, dệt may - giày da, dịch vụ phục vụ, công nghệ thực phẩm, nông - lâm nghiệp - thủy sản,...

4. Kết luận

Thống kê các con số tỉ lệ để hiểu rằng nhu cầu nhân lực, đặc biệt nhân lực có trình độ chuyên môn hoặc thậm chí là mức độ chuyên môn tại Thành phố Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp rất quan tâm đến việc thực hiện đúng các quy định pháp luật lao động cũng như đảm bảo thực hiện đúng các chính sách lao động cho người lao động nhằm duy trì nguồn nhân lực ổn định tại doanh nghiệp./

Tài liệu tham khảo

Niên giám của Cục Thống kê thành phố Hồ Chí Minh năm 2018

Tính toán của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM (2019* và 2020*)