

Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản

Phạm Chí Nghĩa
Học viện Chính trị - Bộ Quốc Phòng

Có thể nhận thấy, trong những năm qua, công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực (NNL) ở các doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động (XKLD) sang thị trường Nhật Bản đã được các cấp lãnh đạo quan tâm và chú trọng; tuy nhiên, vẫn còn nhiều hạn chế. Trong phạm vi bài viết, trên cơ sở khái quát một số vấn đề lý luận và thực tiễn, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản.

1. Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản

Việc nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng ở doanh nghiệp này đến đâu tùy thuộc rất nhiều vào nhận thức và quyết tâm của các chủ thể tham gia vào quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Nội dung của quá trình này bao gồm:

Một là, nâng cao chất lượng xây dựng chủ trương, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản. Nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng kiến thức pháp luật (nhất là pháp luật của Nhật Bản); chuyên môn nghiệp vụ công tác tuyển dụng sàng lọc các ứng viên; các kỹ năng bao gồm cả kỹ năng "cứng" và kỹ năng "mềm"; nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về xây dựng văn hóa doanh nghiệp; nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học, kiến thức về kinh tế - xã hội, hội nhập quốc tế và các kiến thức bổ trợ khác... Trên cơ sở nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, lãnh đạo các doanh nghiệp sẽ lấy làm căn cứ để xây dựng chủ trương, kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp XKLD sang thị trường Nhật Bản.

Hai là, nâng cao chất lượng xây dựng và thực hiện chương trình, nội dung, hình thức đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản. Chương trình đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản thường tập trung vào: đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, các kiến thức mới về công tác kiểm tra, tuyển dụng và đưa người lao động sang thị trường Nhật Bản; đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ tuyển dụng; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học... Hình thức đào tạo,

bồi dưỡng là cách thức tổ chức một khóa học, thường được tổ chức dưới các hình thức sau: đào tạo, bồi dưỡng theo hình thức tập trung hoặc bán tập trung; đào tạo, bồi dưỡng dài hạn; các khóa bồi dưỡng ngắn hạn; tự đào tạo để nâng cao trình độ, kinh nghiệm và nâng lực thực hiện nhiệm vụ, công việc được phân công tại các doanh nghiệp.

Ba là, nâng cao chất lượng tuyển chọn và cử cán bộ, nhân viên dự học các khóa đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ. Việc xác định đối tượng đào tạo phải được dựa trên nghiên cứu và xác định nhu cầu của các doanh nghiệp. Vì vậy, cần nắm chắc trình độ chuyên môn nghiệp vụ đã được đào tạo để lựa chọn đối tượng đi đào tạo, bồi dưỡng phù hợp.

Bốn là, nâng cao chất lượng xây dựng đội ngũ giảng viên và chuẩn bị cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản. Đội ngũ giảng viên đóng vai trò quan trọng trong quyết định chất lượng công tác đào tạo, bồi dưỡng. Họ là đội ngũ trực tiếp truyền tải kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ cho đối tượng được đào tạo, bồi dưỡng. Ngoài ra, việc chuẩn bị tốt cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL sẽ giúp Ban lãnh đạo, quản lý, giảng viên và học viên thực hiện tốt công việc của mình trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng. Ngược lại, nếu không quan tâm đúng mức đến vấn đề này, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng sẽ hạn chế.

Năm là, nâng cao chất lượng kiểm tra, giám sát, sơ, tổng kết, rút kinh nghiệm hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản. Kiểm tra, giám sát là để bảo đảm cho toàn bộ các nội dung trong công tác đào tạo, bồi dưỡng được thực hiện đúng, đủ, hiệu quả, đồng thời ngăn ngừa các thiếu sót, sai phạm. Kiểm tra, giám sát

cũng để xem có đạt mục tiêu đề ra không, chương trình, nội dung có phù hợp không, học viên áp dụng được gì sau đào tạo, bồi dưỡng. Sơ kết, tổng kết, rút ra những kinh nghiệm là khâu cuối trong công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản. Tổ chức hoạt động này là để đánh giá kết quả đào tạo, bồi dưỡng đã đạt ở mức độ nào; những nội dung gì cần hoàn thiện trong chương trình, khóa đào tạo, bồi dưỡng tiếp theo; công tác lãnh đạo, quản lý cần điều chỉnh gì?

2. Thực trạng chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản

Nhìn chung số cán bộ nhân viên làm việc trong các doanh nghiệp XKLD sang thị trường Nhật Bản luôn có trình độ và kỹ năng cao hơn so với các doanh nghiệp làm công tác XKLD sang các thị trường khác. Theo thống kê hiện nay, trong tổng số 120 Doanh nghiệp làm công tác XKLD sang thị trường Nhật Bản, có 6.870 cán bộ, nhân viên. Trong đó, số có trình độ trên đại học là 110, đại học là 2250, cao đẳng là 2340. Tỷ lệ đó cho thấy chất lượng NNL ở các doanh nghiệp làm công tác XKLD sang thị trường Nhật Bản tương đối cao. Thành tựu đó có được phần lớn là do công tác giáo dục, đào tạo của các doanh nghiệp.

Chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng kiến thức liên quan đến pháp luật, nhất là Luật Lao động, Luật Bảo hiểm và những đạo luật bên phía Nhật Bản được xây dựng công phu và chi tiết. Các chương trình, nội dung bồi dưỡng về kỹ năng, như kỹ năng khai thác nguồn, kỹ năng phỏng vấn, kỹ năng đàm phán được thiết kế khoa học, sát với đối tượng học viên và gần với những tình huống thực tiễn...

Các doanh nghiệp XKLD sang thị trường Nhật Bản cũng thường xuyên tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ tại chỗ cho đội ngũ cán bộ, nhân viên của mình thông qua các buổi tọa đàm, trao đổi, người nhiều kinh nghiệm kèm cặp, giúp đỡ người ít kinh nghiệm hơn... Quan điểm chủ yếu được các doanh nghiệp áp dụng khi tiến hành bồi dưỡng cán bộ, nhân viên là "Lý thuyết đi đôi với thực hành, lấy thực hành làm chính"; "Yếu gì bồi dưỡng đó". Nội dung bồi dưỡng chủ yếu tập trung vào: nâng cao nhận thức về văn hóa, môi trường làm việc, pháp luật Nhật Bản; những yêu cầu về NNL của các đối tác Nhật; về các kỹ năng, nhất là kỹ năng phỏng vấn, rà soát ứng viên, kỹ năng làm việc nhóm; các nội dung đào tạo, bồi dưỡng về trình độ tin học và ngoại ngữ.

Việc lựa chọn đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng NNL được các doanh nghiệp quan tâm đúng mức. Quá trình mời đội ngũ giảng viên, diễn giả, lãnh đạo các doanh nghiệp đã quan tâm lựa chọn những người có lập trường, quan điểm đúng đắn, bản lĩnh chính trị vững vàng, có kiến thức sâu rộng về lĩnh vực bồi dưỡng; có tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình,

tâm huyết với chuyên môn, nghiệp vụ, khiêm tốn học hỏi, gương mẫu về đạo đức và lối sống. Trong sơ kết, tổng kết, các doanh nghiệp đã phối hợp cùng với các đơn vị có liên quan đánh giá kết quả đạt được và chưa đạt được ở các nội dung như: việc triển khai kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng; việc tổ chức thực hiện đào tạo, bồi dưỡng; những thuận lợi, khó khăn đạt ra trong giảng dạy, học tập, quản lý; các chế độ chính sách để thực hiện đào tạo, bồi dưỡng. Đó là những cơ sở quan trọng để định hướng tiếp theo cho hoạt động đào tạo, bồi dưỡng NNL ở các doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản.

Bên cạnh những thành tựu cơ bản, hoạt động này còn một số hạn chế. Cụ thể là: Việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng NNL ở một số doanh nghiệp chưa xuất phát từ nhu cầu, đòi hỏi thực tiễn công tác. Trong nội dung đào tạo, bồi dưỡng vẫn còn sự trùng lặp, vẫn còn việc bồi dưỡng những nội dung kiến thức cũ không đáp ứng được kỳ vọng của đội ngũ cán bộ, nhân viên cũng như mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng NNL ở các doanh nghiệp làm công tác XKLD sang thị trường Nhật Bản. Cơ sở vật chất trang thiết bị không đồng bộ chưa bảo đảm cho quá trình dạy học, nghiên cứu. Chế độ, chính sách đối với đội ngũ giảng viên, diễn giả vẫn còn nhiều bất cập. Tài liệu học tập, công tác phục vụ ở những lớp bồi dưỡng đôi lúc không đáp ứng kịp, có những lớp bồi dưỡng không có tài liệu. Việc tiến hành sơ kết, tổng kết hoạt động đào tạo, bồi dưỡng trên thực tế còn rất hình thức, một số dừng lại ở việc báo cáo đánh giá chung chung, chưa đánh giá sâu sắc, đúng thực chất các mặt trong công tác đào tạo, bồi dưỡng NNL ở các doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản. Hoạt động đánh giá hiệu quả sau đào tạo, bồi dưỡng NNL rất ít chú trọng.

3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Việt Nam xuất khẩu lao động sang thị trường Nhật Bản thời gian tới

Một là, nâng cao nhận thức, trách nhiệm của lãnh đạo các doanh nghiệp và cán bộ, nhân viên về công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực.

Cùng với lãnh đạo doanh nghiệp, mỗi cán bộ, nhân viên phải nhận thức được rằng, được cơ quan lựa chọn đưa đi đào tạo, bồi dưỡng là một cơ hội, một điều kiện tốt để nâng cao trình độ, năng lực; phải coi đó vừa là quyền lợi, vừa là nghĩa vụ. Khắc phục tình trạng thỏa mãn dừng lại, ngại học, ngại rèn trong đội ngũ cán bộ, nhân viên. Chỉ khi đội ngũ cán bộ, nhân viên nhận thức đúng về sự cần thiết, tầm quan trọng của công tác đào tạo, bồi dưỡng thì bản thân họ mới tích cực, tự giác học tập nâng cao trình độ.

Hai là, chú trọng lựa chọn đội ngũ giảng viên làm nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Đây là giải pháp rất quan trọng, yếu tố quyết định

đến chất lượng đào tạo, bồi dưỡng NNL ở doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản; họ là lực lượng cơ bản vừa quyết định chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng và trực tiếp truyền đạt cho học viên. Chính vì lẽ đó, việc lựa chọn đội ngũ giảng viên, diễn giả cần phải được tiến hành thường xuyên, liên tục. Giảng viên của các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cần bộ, nhân viên phải đạt được những tiêu chuẩn quy định trong các quy chế giảng dạy, quy chế đào tạo theo ngạch bậc giảng viên, bao gồm tiêu chuẩn trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giảng dạy, tư tưởng chính trị, phẩm chất đạo đức và năng lực nghiên cứu khoa học, tổng kết thực tế.

Ba là, đẩy mạnh đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng

Nội dung đào tạo phải phản ánh tư duy mới về giáo dục - đào tạo phù hợp với tình hình thực tế, phải được thực hiện một cách khoa học và kiên quyết, với lộ trình hợp lý. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng NNL cho các doanh nghiệp Việt Nam XKLD sang thị trường Nhật Bản cần tiến hành đổi mới mạnh mẽ nội dung, chương trình theo hướng đa dạng hoá, chuẩn hoá, hiện đại hoá, tạo điều kiện để NNL mau chóng tiếp thu có chọn lọc trí thức mới về lĩnh vực XKLD. Chương trình, nội dung cần đảm bảo tính hệ thống, toàn diện, bảo đảm sự cân đối, hợp lý giữa kiến thức cơ bản, lý luận, lý thuyết với những trí thức cập nhật, kỹ năng thực hành, chuyên môn. Xây dựng hệ thống giáo trình, chương trình có chất lượng cao, biên soạn theo quan điểm mới đáp ứng yêu cầu đổi mới phương pháp dạy và học. Việc biên soạn giáo trình phải được thực hiện một cách nghiêm túc, kỹ lưỡng, khoa học; mọi biểu hiện chủ quan, hời hợt, qua loa đại khái, cấu thả đều phải kiên quyết khắc phục, loại trừ.

Bốn là, tăng cường đầu tư cơ sở vật chất, kinh phí phục vụ đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực

Trong thời gian trước mắt, các cơ sở, trung tâm đào tạo cần đẩy mạnh việc đầu tư kinh phí mua sắm mới thay thế cơ bản các trang thiết bị đã lạc hậu như: hệ thống âm thanh, bảng từ, hệ thống chiếu sáng, quạt, bàn ghế, điều hoà... Cần cung cấp cho giảng viên, diễn giả các trang thiết bị phục vụ đổi mới phương pháp giảng dạy như bút da, bia, giấy, gim, máy vi tính, máy projector... đảm bảo phục vụ tốt cho việc giảng dạy theo phương pháp tích cực. Nâng cấp, mở rộng thư viện phục vụ tốt cho công tác giảng dạy và học tập. Thư viện cần có đủ giáo trình, phong phú về tài liệu bổ trợ, sách tham khảo, báo, tạp chí, có phòng đọc, phòng internet tạo ra môi trường tự học tập cho giảng viên và học viên. Thư viện cần được tổ chức khoa học, thuận tiện, có phòng đọc riêng rộng rãi, thoáng mát thu hút cán bộ, học viên đến nghiên cứu, tìm hiểu thông tin; từng bước ứng dụng công nghệ thông tin trong tra cứu và quản lý tài liệu.

Một trong những rào cản của công tác đào tạo, bồi dưỡng ở các doanh nghiệp nói chung và Việt Nam

XKLD sang thị trường Nhật Bản nói riêng là nguồn kinh phí dành cho hoạt động này rất eo hẹp. Việc cân bằng lợi ích giữa chủ doanh nghiệp và những chi phí để duy trì hoạt động của doanh nghiệp, trong đó có kinh phí đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, nhân viên luôn là bài toán khó. Hơn nữa trong bối cảnh hiện nay, chi phí để mở các khóa đào tạo, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng cho cán bộ, nhân viên không phải là con số nhỏ. Từ đầu tư về cơ sở vật chất đến thuê đội ngũ giảng viên, chuyên gia, diễn giả luôn tiêu tốn một khoản kinh phí lớn của doanh nghiệp. Do vậy, để bố trí được nguồn kinh phí này đòi hỏi lãnh đạo doanh nghiệp phải chấp nhận hy sinh lợi ích trước mắt để đạt được mục đích lâu dài.

Năm là, phát huy tinh tự giác trong tự học tập và rèn luyện của đội ngũ cán bộ, nhân viên

Để xây dựng thái độ, động cơ tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện đúng đắn cho đội ngũ cán bộ, nhân viên, trước hết lãnh đạo các doanh nghiệp cần tăng cường công tác giáo dục, nâng cao nhận thức về vai trò, tác dụng của việc tự học tập, tự tu dưỡng và rèn luyện, thấy rõ những yêu cầu, đòi hỏi khách quan về những đòi hỏi của công việc trong bối cảnh mới, giúp họ nhận thức sâu sắc rằng những kiến thức, kỹ năng của lĩnh vực XKLD không phải hoàn toàn do tự nhiên mà có, phần lớn phải trải qua quá trình học tập, rèn luyện thường xuyên, liên tục, nghiêm túc và bền bỉ. Lãnh đạo các doanh nghiệp cần tạo ra môi trường, những điều kiện, hoàn cảnh thuận lợi, thiết thực nhất để đội ngũ cán bộ, nhân viên nhận thấy được nhu cầu và có động cơ học tập, tu dưỡng, rèn luyện đúng đắn. Kịp thời nêu gương, biểu dương, khen thưởng, tuyên truyền và nhân rộng những tấm gương điển hình tiêu biểu trong quá trình tự học tập, tu dưỡng, rèn luyện nhằm kích thích tinh tích cực, tự giác và khơi dậy sự say mê, hứng thú, lòng nhiệt huyết vươn lên phấn đấu học tập, tu dưỡng, rèn luyện phát triển không ngừng của họ, đồng thời cần phê phán những cán bộ, nhân viên thiếu cố gắng, dựa dẫm, ỷ lại, lười học tập, không chịu tu dưỡng, rèn luyện./

Tài liệu tham khảo

Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

Phạm Văn Kha (2007) Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường Việt Nam, Nxb Giáo dục, Hà Nội.