

# NĂNG LỰC THỰC HIỆN CÁC NHIỆM VỤ SẢN XUẤT CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN KỸ THUẬT CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TẬP TRUNG - KHU CHẾ XUẤT - KHU CÔNG NGHỆ CAO Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

*Thái Bá Cần  
Đỗ Mạnh Cường*

## **ABSTRACT**

*Competency of the workers is an important one among the aspects of human resource quality. As required by Hepza, IPE-HCMUTE (Institute for Research and Development of Professional Education) conducted a research to evaluate the quality of workforce in Industrial Parks, Export Processing Zones, and High Tech Park in Ho Chi Minh city. This article presents the evaluations of managers about workforce competencies.*

Năm 2005, Ủy ban Nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) thông qua Sở Khoa học – Công nghệ, đã đặt hàng trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TPHCM tiến hành đề tài nghiên cứu “Khảo sát đánh giá nhu cầu đào tạo nhân lực trong các khu công nghệ cao (KCNC), khu công nghiệp tập trung (KCNTT), khu chế xuất (KCX) tại TPHCM và đề xuất các giải pháp cung ứng nguồn nhân lực”. Một trong những mục tiêu của đề tài là đưa ra những đánh giá chính xác về chất lượng nguồn nhân lực công nhân kỹ thuật đang làm việc trong các khu công nghiệp tập trung – khu chế xuất và khu công nghệ cao ở TPHCM. Đề tài đã được thực hiện bởi nhóm nghiên cứu do PGS.TS Thái Bá Cần làm chủ nhiệm, được Hội đồng khoa học của TPHCM nghiệm thu vào ngày 29/03/2006 với những đánh giá cao về kết quả nghiên cứu. Bài báo này trình bày một vài kết quả nghiên cứu của đề tài.

## **I. MỘT VÀI SỐ LIỆU CHUNG**

Hiện tại, TPHCM có 3 KCX Tân Thuận (Q.7), Linh Trung & Linh Trung II (Q.Thủ Đức) và 12 KCNTT (ở Bình Chánh, Nhà Bè, Củ Chi, Q.Tân Bình, Q.12, Q.2, Q.Thủ Đức) với gần 200.000 lao động. Số lao động này phân bố không đều theo ngành

ngành, trong đó, số lao động ngành may và da giày chiếm tỉ lệ 42%, điện – điện tử chiếm 10% và cơ khí chiếm 9%. Đáng lưu ý là, có tới 75% số lao động được đào tạo tại xí nghiệp, chỉ có 4% từ các trường trung cấp chuyên nghiệp, 4.4% từ các trường dạy nghề và trung tâm dạy nghề.

## **II. QUAN ĐIỂM NGHIÊN CỨU**

Chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá theo sự thỏa mãn về năng lực thực hiện nhiệm vụ sản xuất - kinh doanh theo yêu cầu của tổ chức sử dụng lao động, dựa trên chính những chuẩn mực mà lĩnh vực lao động ấy đặt ra đối với người lao động. Theo mô hình của KirkPatrick có thể đưa ra sơ đồ sau đây về việc đánh giá chất lượng nguồn nhân lực.

Như thế, để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, cần đánh giá chủ yếu dựa trên sự thỏa mãn của người sử dụng lao động (doanh nghiệp, người trực tiếp tổ chức - sử dụng - quản lý lao động).

Mức độ chuyên nghiệp đạt được khi người lao động hiểu rõ toàn bộ công việc của mình trong tương quan với hệ thống, khai thác tốt mọi điều kiện hiện có để hoàn thành nhiệm vụ sản xuất theo đúng mức chất lượng đề ra, có khả năng làm việc hợp

tác, tuân thủ đúng kỷ luật lao động, am tường luật lao động và vận dụng luật này một cách đúng đắn.

Thu thập dữ liệu	Mức đáp ứng	Tầm quan trọng
Khó ↑ ↓ Dễ	Chuyên nghiệp - ổn định - sáng tạo	Cao ↑ ↓ Thấp
	Chuyên nghiệp - ổn định	
	Làm việc có tính chuyên nghiệp	
	Thực hiện được nhiệm vụ sản xuất	

Hình 1: Sơ đồ đánh giá chất lượng nguồn nhân lực theo mô hình KirkPatrick

Sự sáng tạo đòi hỏi người lao động có tính chuyên nghiệp, có trình độ cao, có nhiều kinh nghiệm nghề nghiệp và có kiến thức chuyên môn, kiến thức cơ bản tốt. Đánh giá tính sáng tạo của người lao động rất khó, vì phải theo dõi và đi sát với từng lĩnh vực chuyên môn.

Do vậy, nếu lấy mức đáp ứng thứ ba để làm cơ sở đánh giá chất lượng nguồn nhân lực, chúng ta sẽ dễ thu được nhiều số liệu và số liệu cũng có độ tin cậy cao hơn.

Hiện nay, có nhiều cách đánh giá năng lực thực hiện các nhiệm vụ sản xuất (competencies) của đội ngũ CNKT. Chẳng hạn như: dựa trên bằng cấp, bậc thợ, hay kiểm tra tay nghề trực tiếp tại cơ sở sản xuất. Tuy nhiên, do nhà trường chuyên nghiệp và dạy nghề của chúng ta chưa gắn chặt với sản xuất, chương trình đào tạo và hệ thống đánh giá tay nghề không gắn với năng lực thực hiện của thực tiễn, nên bằng cấp, bậc thợ đào tạo từ nhà trường chỉ là những chỉ số tham khảo chính. Cũng không thể tiến hành kiểm tra lại tay nghề của đội ngũ công nhân kỹ thuật hiện có trong các khu công nghiệp tập trung – khu chế xuất và khu công nghệ cao. Bởi vậy, nhóm nghiên cứu quyết định chọn giải pháp là đo lường sự

hài lòng của những người quản lý/sử dụng lao động như là một yếu tố chính để đánh giá năng lực, kết hợp với các số liệu điều tra trực tiếp trên người lao động.

Hầu hết các nhà nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục kỹ thuật và dạy nghề đều thống nhất rằng, năng lực thực hiện các nhiệm vụ sản xuất (competencies) là khả năng của người thợ thực hiện được công việc chuyên môn theo những điều kiện và tiêu chuẩn của nền sản xuất công nghiệp đòi hỏi. Năng lực thực hiện cũng được đánh giá trên 3 mặt: kiến thức - kỹ năng - thái độ. Căn cứ trên mức độ thỏa mãn của người sử dụng lao động, nhóm nghiên cứu đưa ra các chỉ tiêu cụ thể sau đây: hành vi tác phong, chất lượng công việc, tự giác chủ động, kỹ năng cần thiết cho công việc, khả năng hợp tác, kiến thức chuyên môn, mức độ thành thạo, tính thích ứng, tính đa năng, bậc thợ, tính linh hoạt, kinh nghiệm, khả năng làm việc phức tạp, khả năng sáng tạo và trình độ văn hóa

### III. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cần lưu ý rằng, người lao động được sử dụng bởi doanh nghiệp, nhưng họ lại cũng chính là một thành viên của doanh nghiệp, vì với tư cách là một con người, chính họ cũng góp phần tạo nên môi trường làm việc, tham gia vào quá trình ra quyết định của người quản lý (dù ở mức gián tiếp) và tác động ngược trở lại đối với các quyết định của người quản lý. Do đó, các thông tin do chính người lao động cũng là nguồn kiểm chứng quan trọng cho việc đánh giá.

Với những phân tích trên, để thực hiện nghiên cứu này, nhóm nghiên cứu sử dụng những phương pháp nghiên cứu chủ yếu như sau:

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu
- Phương pháp sử dụng bảng hỏi
- Phương pháp thống kê toán học

Để thu thập được nhiều thông tin cho việc đánh giá, bảng hỏi là một công cụ hữu hiệu và khả tin. Các tiêu chí trên (15 tiêu

chỉ) được xây dựng thành bảng hỏi sử dụng thang Likert với 4 mức từ 0 đến 3 (tương ứng là: 0 – kém, 1 – trung bình, 2 – khá, 3 – tốt) dành cho người quản lý/sử dụng lao động. Ngoài một số câu hỏi được thiết kế theo các tiêu chí và chỉ số chính, còn có một số câu hỏi để kiểm tra chéo và thẩm định tính giá trị của những câu hỏi chủ chốt.

Chi tiết các bảng hỏi có thể tham khảo trong báo cáo nghiệm thu đề tài có tại Viện Nghiên cứu Phát triển Giáo dục Chuyên nghiệp - ĐH SPKT TPHCM.

Nhóm nghiên cứu đã tham khảo một số mô hình và kết quả nghiên cứu khác trong lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đã và đang được thực hiện bởi một số tổ chức trong và ngoài nước, như SwissContact (với dự án SVTC), Inwent (với dự án đào tạo với doanh nghiệp - đang tiến hành tại Thành phố Hải Phòng và các KCN Đồng Nai).

#### IV. MẪU NGHIÊN CỨU

Số lượng người đang làm việc tại các KCN, KCX và KCNC của TPHCM là trên 100.000 người. Căn cứ vào thực tế phân bố ngành nghề trong các KCN, KCX và KCNC, nhóm nghiên cứu quyết định chọn cỡ mẫu như sau:

- Quản lý lao động: 100
- Người lao động: 1000 (chiếm 7,5% so với nhu cầu CNKT là 13.185)

#### V. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Các dữ liệu khảo sát được kiểm tra, làm sạch và xử lý thống kê trên các phần mềm chuyên dùng.

Kết quả thống kê số liệu được trình bày trong bảng 1.

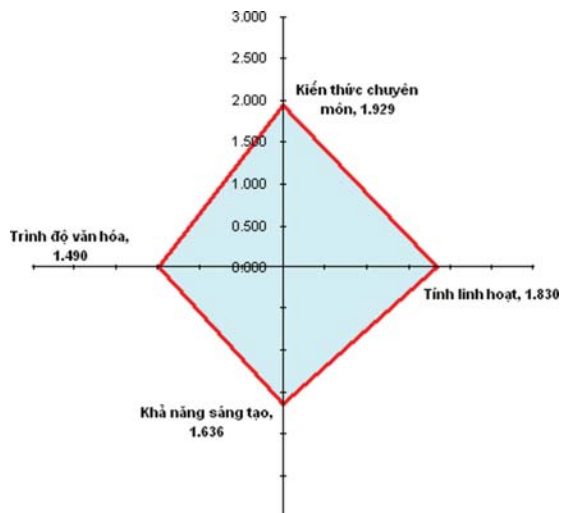
Các tiêu chí lần lượt là: (1) Hành vi tác phong, (2) Chất lượng công việc, (3) Tự giác chủ động, (4) Kỹ năng cần thiết cho công việc, (5) Khả năng hợp tác, (6) Kiến thức chuyên môn, (7) Mức độ thành thạo, (8) Tính thích ứng, (9) Tính đa năng, (10) Bậc thợ, (11) Tính linh hoạt, (12) Kinh nghiệm, (13) Khả năng làm việc phức tạp, (14) Khả năng sáng tạo, (15) Trình độ văn hóa.

Tiêu chí	Mean	SD
1	2.280	0.247
2	2.150	0.260
3	2.051	0.253
4	2.030	0.249
5	1.930	0.241
6	1.929	0.243
7	1.898	0.241
8	1.888	0.240
9	1.848	0.237
10	1.830	0.234
11	1.830	0.234
12	1.758	0.231
13	1.707	0.229
14	1.636	0.228
15	1.490	0.225

Bảng 1: Kết quả thống kê số liệu chung

Cụ thể một số mặt như sau:

#### 1. Mức độ đáp ứng về kiến thức kỹ thuật chuyên môn



Hình 2: Mức độ đáp ứng về kiến thức chuyên môn

Các giá trị thống kê tương ứng như sau:

Tiêu chí	Mean	SD
Kiến thức chuyên môn	1.929	0.243
Tính linh hoạt	1.830	0.234
Khả năng sáng tạo	1.636	0.228
Trình độ văn hóa	1.490	0.225

Bảng 2: Các giá trị thống kê ở mức độ đáp ứng về kiến thức chuyên môn

Nếu qui về hai mức đạt yêu cầu hoặc chưa đạt yêu cầu với chỉ tiêu phải có từ 65%

số ý kiến đánh giá đạt, thì với độ chính xác 95% ta có bảng dưới đây về độ tin cậy.

Tiêu chí	Độ tin cậy
Kiến thức chuyên môn	0.643 - 0.817
Tính linh hoạt	0.621 - 0.799
Khả năng sáng tạo	0.546 - 0.734
Trình độ văn hóa	0.354 - 0.548

**Bảng 3: Độ tin cậy với độ chính xác 95% ở mức độ đáp ứng về kiến thức chuyên môn**

Nhận xét về mức độ thỏa mãn ở khía cạnh kiến thức:

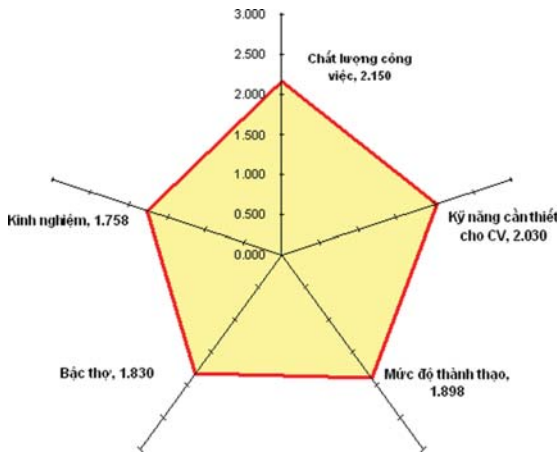
- Mức độ hiểu biết về chuyên môn đạt mức khá, nhưng khả năng xử lý tình huống và khả năng sáng tạo còn có giới hạn.
- Đa số còn thiếu hẳn những kiến thức kỹ thuật căn bản cho khả năng phán đoán và xử lý linh hoạt cũng như sáng tạo trong chuyên môn.

• Xét về khía cạnh độ tin cậy, có thể thấy rằng, người sử dụng lao động chưa hoàn toàn thỏa mãn với các khả năng về tính linh hoạt, khả năng sáng tạo và trình độ văn hóa của người thợ.

Nhìn chung về mặt kiến thức, mức độ thỏa mãn của người quản lý đối với lao động công nhân kỹ thuật chỉ ở mức tạm được so với nhu cầu công việc hiện tại.

## 2. Mức độ đáp ứng về kỹ năng chuyên môn

Các giá trị thống kê ở khía cạnh mức độ đáp ứng kỹ năng chuyên môn so với mong muốn của người sử dụng lao động như sau:



**Hình 3: Mức độ đáp ứng về kỹ năng chuyên môn**

Tiêu chí	Mean	SD
Chất lượng công việc	2.150	0.260
Kỹ năng cần thiết cho công việc	2.030	0.249
Mức độ thành thạo	1.898	0.241
Bậc thợ	1.830	0.234
Kinh nghiệm	1.758	0.231

**Bảng 4: Các giá trị thống kê ở mức độ đáp ứng kỹ năng chuyên môn**

Cũng như trên, nếu xem xét với hai mức thỏa mãn và chưa thỏa mãn và độ chính xác 95%, ta có bảng dưới đây về độ tin cậy:

Tiêu chí	Độ tin cậy
Chất lượng công việc	0.733 - 0.887
Kỹ năng cần thiết cho công việc	0.710 - 0.870
Mức độ thành thạo	0.699 - 0.861
Bậc thợ	0.665 - 0.835
Kinh nghiệm	0.557 - 0.743

**Bảng 5: Độ tin cậy với độ chính xác 95% ở mức độ đáp ứng kỹ năng chuyên môn**

Từ kết quả khảo sát, có thể nhận xét như sau:

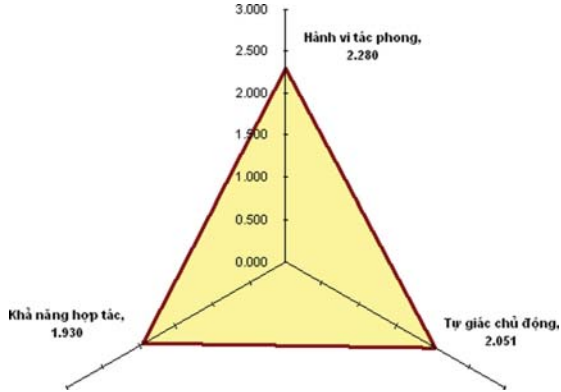
• Hầu hết người lao động thỏa mãn yêu cầu của người sử dụng lao động về các kỹ năng chuyên môn, mức độ sử dụng thành thạo thiết bị, chất lượng công việc trong giới hạn cần thiết của vị trí làm việc hiện tại.

• Đa số lao động làm việc ở doanh nghiệp có thâm niên lao động chưa nhiều, nên kinh nghiệm nghề nghiệp chưa thỏa mãn được yêu cầu của người sử dụng lao động. Nguyên nhân có thể là do tính ổn định của lao động tại doanh nghiệp chưa cao. Sau một thời gian làm việc ở KCNTT, KCX tại TPHCM, nhiều lao động (ngoại tỉnh) đã di chuyển đi địa phương khác.

Tóm lại, đa số công nhân có kỹ năng thực hành đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp trong phạm vi công việc hàng ngày. Tuy nhiên, kinh nghiệm và khả năng xử lý các công việc phức tạp còn hạn chế. Điều này cho thấy ảnh hưởng của việc đào tạo, huấn luyện mà không chú trọng đầy đủ đến những

kiến thức cần thiết là nguyên nhân trực tiếp tạo ra những khó khăn cho công nhân khi phải giải quyết vấn đề trong một phạm vi nghề nghiệp rộng hơn, phức tạp hơn.

### 3. Mức độ đáp ứng về thái độ



Hình 4: Mức độ đáp ứng về thái độ

Các giá trị thống kê về khía cạnh này thu được qua khảo sát như sau:

Tiêu chí	Mean	SD
Hành vi tác phong	2.280	0.247
Tự giác chủ động	2.051	0.253
Khả năng hợp tác	1.930	0.241

Bảng 6: Các giá trị thống kê ở mức độ đáp ứng về thái độ

Mức độ thỏa mãn xét theo khía cạnh thái độ với giới hạn dưới là 65% và độ chính xác 95% như sau:

Tiêu chí	Độ tin cậy
Hành vi tác phong	0.816 - 0.944
Tự giác chủ động	0.699 - 0.861
Khả năng hợp tác	0.722 - 0.878

Bảng 7: Độ tin cậy với độ chính xác 95% ở mức độ đáp ứng về thái độ

Từ các kết quả khảo sát, có thể rút ra nhận xét:

- Thái độ lao động là khía cạnh đáp ứng tốt nhất mong đợi của người sử dụng và quản lý lao động so với các khía cạnh khác của khả năng thực hiện các nhiệm vụ sản xuất

- Những người quản lý và sử dụng lao động đánh giá rằng đa số công nhân có hành vi, tác phong phù hợp, có tính tự giác và chủ động trong công việc. Điểm yếu

nhất trong mức độ đáp ứng thái độ của công nhân là sự làm việc hợp tác. Đây là trở ngại lớn đối với một nền sản xuất hiện đại với tính chuyên môn hóa cao.

### VI. KẾT LUẬN

- Về cơ bản, người lao động có đủ kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết đáp ứng với yêu cầu của doanh nghiệp. Tuy nhiên, cần chú ý rằng, với 75% đào tạo tại doanh nghiệp, thì điều này là đương nhiên và không nói lên đầy đủ chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo nghề.

- Nếu để ý rằng tỉ lệ người lao động đáp ứng được với những công việc phức tạp là không cao (khoảng 50%) và trên 50% doanh nghiệp trong các KCN TT, KCX tập trung vào các ngành không đòi hỏi năng lực phức tạp (may, dệt, giày, thực phẩm.v.v.) thì rõ ràng trình độ năng lực thực hiện của các lao động này chỉ ở mức trung bình.

- Tổng hợp ba khía cạnh năng lực trên lại cho thấy, người lao động đủ năng lực đáp ứng với yêu cầu của doanh nghiệp, nhưng các yêu cầu này là không cao. Vì vậy khi sự thay đổi công nghệ ngày càng mở rộng, mà khả năng sáng tạo, hiểu biết chuyên môn và tính linh hoạt không cao (kiến thức chuyên môn còn hạn chế), thì những lao động này không thể là lợi thế trong cạnh tranh và phát triển bền vững cho doanh nghiệp. Khi đó, thực tế sẽ đòi hỏi nhiều công sức đào tạo lại để đáp ứng với sự thay đổi của sản xuất.

Đa số lao động CNKT trong các KCN TT, KCX và KCNC ở TPHCM được đào tạo tại doanh nghiệp. Đây cũng là một thực tiễn tất yếu khi mà hệ thống đào tạo nghề chưa đáp ứng được về cả số lượng và chất lượng. Tuy nhiên, chương trình đào tạo này chỉ chú trọng đến những kỹ năng cụ thể trước mắt và thường thiếu chiến lược đào tạo nâng cao thường xuyên. Hơn nữa, các cán bộ phụ trách đào tạo của các doanh nghiệp lại không có đủ kiến thức và kỹ năng cần thiết để phát hiện vấn đề, xây dựng chương trình và tổ chức giảng

dạy, nên doanh nghiệp cũng phải trả giá một phần cho những thiếu sót của chính họ trong việc đào tạo lao động. Những điều này đưa đến kết luận rằng, cần tiếp tục hỗ trợ và phát huy khả năng đào tạo của doanh nghiệp. Cần hỗ trợ việc huấn luyện sư phạm cho cán bộ phục trách nhân sự đào tạo của doanh nghiệp.

## VI. TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. John Collum, Phan Văn Kha, Phạm Trắc Vũ (12-1998). Nghiên cứu khảo sát thực trạng giảng dạy tại các trung tâm dạy nghề. Báo cáo kết quả nghiên cứu thuộc dự án SVTC do Swisscontact thực hiện.

2. Nguyễn Chon Trung. Giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực cho các khu chế xuất, khu công nghiệp TPHCM. Báo cáo tại hội thảo Giáo dục và đào tạo Đại học – Cao đẳng đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực TPHCM, tháng 7 năm 2003.

3. Thái Bá Cần. Trình độ công nghệ trong sản xuất công nghiệp và tính thích ứng của chương trình đào tạo. Báo cáo tại hội thảo Giáo dục và đào tạo Đại học – Cao đẳng đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực TPHCM, tháng 7 năm 2003.

4. Trương Ngọc Thục. Một số giải pháp về đào tạo nguồn nhân lực cho các khu chế xuất, khu công nghiệp TPHCM. Báo cáo tại hội thảo Giáo dục và đào tạo Đại học – Cao đẳng đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực TPHCM, tháng 7 năm 2003.

5. Phùng Văn Hùng (Hepza). Các giải pháp giải pháp chính sách đào tạo nghề tại các khu chế xuất, khu công nghiệp đến năm 2010. Báo cáo tại hội thảo Giáo dục và đào tạo Đại học – Cao đẳng đáp ứng nhu cầu phát triển nhân lực TPHCM, tháng 7 năm 2003.

6. Đỗ Trọng Hùng (Molisa). Cơ sở và phương pháp dự báo lao động kỹ thuật. Báo cáo tại hội thảo khoa học “Hoàn thiện hệ thống cơ sở dạy nghề, hệ thống chính sách dạy nghề nhằm tạo điều kiện và khuyến khích phát triển lao động kỹ thuật - thuộc đề tài khoa học độc lập cấp nhà nước về phát triển lao động kỹ thuật ở Việt nam giai đoạn 2001-1010. TPHCM, tháng 7 năm 2003.

7. Phùng Văn Hùng. Các giải pháp chính sách đào tạo nghề tại các khu công nghiệp. Báo cáo tại hội thảo khoa học “Hoàn thiện hệ thống cơ sở dạy nghề, hệ thống chính sách dạy nghề nhằm tạo điều kiện và khuyến khích phát triển lao động kỹ thuật - thuộc đề tài khoa học độc lập cấp nhà nước về phát triển lao động kỹ thuật ở Việt nam giai đoạn 2001-1010. TPHCM, tháng 7 năm 2003.

8. Haruo Nishinosono. Technical and Vocational Education in Japan. Naruto University of Education.

9. Curtis R.Finch, John R.Crunkilton. Curriculum Development in Vocational and Technical Education. Allyn and Bacon, Inc, 1988.