

**BỘ CÔNG THƯƠNG
HIỆP HỘI DA - GIÀY VIỆT NAM
-----000-----**

**BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC**

**“NGHIÊN CỨU XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN
NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DA - GIÀY VIỆT NAM
GIAI ĐOẠN ĐẾN NĂM 2015, TẦM NHÌN 2020”**

Chủ nhiệm đề tài: **Phan Thị Thanh Xuân**

7154
06/3/2009

Hà nội, 12/2008
*Đề tài được thực hiện trên cơ sở hợp đồng NCKH&PTCN
Số: 186.08/RD/HĐ – KHCN ngày 26/2/2008*

**DANH SÁCH CÁC THÀNH VIÊN THAM GIA TRONG NHÓM
NGHIÊN CỨU VÀ THỰC HIỆN ĐỀ TÀI**

Số TT	Họ và tên	Cơ quan công tác
1	KS. Phan Thi Thanh Xuân	Phó Tổng Thư ký, Hiệp hội Da - Giày VN, Chủ nhiệm đề tài
2	TS. Nguyễn Thị Tòng	Phó Chủ tịch kiêm Tổng Thư ký, Hiệp hội Da - Giày VN
3	ThS. Đỗ Thị Hồi	UV BCH Hiệp hội, Nguyên Viện Trưởng Viện NC Da - Giày
4	KS Trần Thị Tuyết Mai	Giám đốc Trung tâm mẫu và đào tạo, Viện NC Da - Giày
5	Cử nhân Nguyễn Thị Hương	CB Ban Thư ký, Hiệp hội Da - Giày VN
6	Cử nhân Lê Thuý Hằng	CB Ban Thư ký, Hiệp hội Da - Giày VN
8	Một số DN và cộng tác viên từ các doanh nghiệp trong ngành	

MỤC LỤC

Số TT	Nội dung	Trang
	MỞ ĐẦU	5
PHẦN 1.	CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	8
1.1.	TỔNG QUAN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	9
1.1.1.	Khái niệm về nguồn vốn nhân lực	8
1.1.2	Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực	15
1.2.	VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC ĐỐI VỚI SỰ NGHIỆP CNH - HĐH ĐẤT NƯỚC VÀ TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI	15
1.2.1.	Vai trò của nguồn nhân lực đối với sự nghiệp CNH – HĐH đất nước	15
1.2.2.	Vai trò của nguồn nhân lực trong sự phát triển kinh tế - xã hội	18
1.2.3.	Vai trò của quản trị và phát triển nguồn nhân lực	21
1.3.	PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở MỘT SỐ NƯỚC TRONG KHU VỰC VÀ KINH NGHIỆM CHO VN	22
1.3.1.	Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo	22
1.3.2.	Phát triển nguồn nhân lực thông qua đào tạo dạy nghề ban đầu	25
1.3.3.	Bài học kinh nghiệm của quốc tế và khu vực trong việc phát huy nhân tố con người	26
1.4.	KẾT LUẬN PHẦN 1	29

PHẦN 2. TỔNG QUAN NGÀNH DA - GIÀY VN VÀ THỰC TRẠNG LĨNH VỰC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC	31
2.1. TỔNG QUAN NGÀNH DA – GIÀY VN	31
2.1.1. Đánh giá chung	31
2.1.2. Thực trạng ngành Da - Giày VN	31
2.2. THỰC TRẠNG LĨNH VỰC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DA - GIÀY VN	37
2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực ngành Da - Giày VN	37
2.2.2. Thực trạng lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của ngành Da - Giày VN	47
2.3. NHỮNG TỒN TẠI HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN	58
2.3.1. Những hạn chế về phát triển nguồn nhân lực của ngành trong thời gian qua	58
2.3.2. Một số nguyên nhân	58
2.4. KẾT LUẬN PHẦN 2	59
PHẦN 3. ĐỊNH HƯỚNG, CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH DA - GIÀY VN ĐẾN NĂM 2015 TẦM NHÌN 2020, CÁC GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ	60
3.1. ĐỊNH HƯỚNG, CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH DA - GIÀY VN ĐẾN NĂM 2015	60
3.1.1. Dự báo xu hướng phát triển nguồn nhân lực ở các nước trên thế giới, cơ hội và thách thức đối với ngành Da - Giày VN	60

3.1.2.	Quan điểm và định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN	70
3.1.3.	Mục tiêu, lộ trình phát triển nguồn nhân lực đến năm 2015	72
3.2.	CÁC GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC GIAI ĐOẠN ĐẾN NĂM 2015	81
3.2.1.	Nhóm giải pháp chung	81
3.2.2.	Nhóm giải pháp đối với các DN	82
3.2.3.	Nhóm giải pháp đối với Ngành, Hiệp hội	83
3.3.	ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ	84
	KẾT LUẬN	85
	TÀI LIỆU THAM KHẢO	86
	CÁC PHỤ LỤC	

MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN DÙNG TRONG BÁO CÁO

- **Nhân lực:** Tổng thể những yếu tố tạo thành năng lực của mỗi con người gồm: trí lực, thể lực và các giá trị tinh thần có khả năng chuyển hoá năng lực tư duy và hành động của con người.

- **Chất lượng lao động:** Thể hiện bằng các chỉ số về thể lực và trí lực của người lao động, cụ thể là về trình độ học vấn, trình độ đào tạo, kỹ năng làm việc và ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần hợp tác của người lao động.

- **Lao động qua đào tạo:** Là những người trong tuổi lao động có khả năng làm việc đã trải qua những lớp (khóa đào tạo) từ ngắn hạn trở lên, có chứng chỉ đào tạo, bằng chứng nhận.

- **Nhân tài:** Những người có năng khiếu nổi trội, xuất sắc về trí thức và thực hành trong lĩnh vực kiến thức nhất định, đồng thời có đạo đức trong sáng (kết hợp tài - đức là hiền tài).

- **Giải pháp phát triển nhân lực:** Những hành động được bảo đảm bởi các điều kiện về vật chất và được tổ chức để thực hiện thành công chính sách phát triển nhân lực được đề ra trong chiến lược phát triển nhân lực.

CÁC CỤM TỪ VIẾT TẮT

- ASEAN: Các nước khu vực Đông Nam Á
- CNH, HĐH: Công nghiệp hoá, hiện đại hoá
- DN: Doanh nghiệp
- OECD: Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh tế
- PTNNL: Phát triển nguồn nhân lực
- QPTNNL: Quỹ phát triển nguồn nhân lực
- VN: Việt Nam
- WTO: Tổ chức thương mại thế giới

MỞ ĐẦU

Chưa lúc nào vấn đề phát triển con người và nguồn nhân lực trở thành vấn đề thời sự nóng bỏng như thời điểm hiện nay ở nước ta nói chung và mỗi ngành nói riêng. Đất nước bước vào một thời kỳ phát triển mới, những cơ hội và thách thức chưa từng có. Nhưng nhiều đánh giá cho rằng thực trạng nguồn nhân lực hiện nay khó cho phép tận dụng tốt những cơ hội đang đến, thậm chí có nguy cơ khó vượt qua những thách thức, kéo dài sự tụt hậu ...đó là:

- Lao động giá rẻ đã mất dần lợi thế cạnh tranh, nguồn nhân lực đòi hỏi không chỉ có trình độ chuyên môn, tay nghề mà cần có sự thích ứng, dịch chuyển năng động trong khi đó khoảng cách phát triển về chất lượng nguồn nhân lực và năng suất lao động của nước ta nói chung và ngành Da - Giấy nói riêng so với các nước trong khu vực không thu hẹp được.

- Đã đến lúc chúng ta phải bằng mọi cách chuyển từ lợi thế so sánh dựa trên lao động giá rẻ sang tạo ra lợi thế cạnh tranh dựa trên phát huy nguồn lực con người

Nguồn nhân lực theo cách hiểu của các nhà kinh tế, là tổng thể những tiềm năng của con người (trước hết là tiềm năng lao động), của một quốc gia (một vùng lãnh thổ, một ngành kinh tế) có trong một thời kỳ nhất định (có thể tính cho 1 năm, 5 năm, 10 năm - phù hợp với chiến lược và kế hoạch phát triển). Tiềm năng đó bao hàm tổng hoà năng lực về thể lực, trí lực, nhân cách của con người đáp ứng một cơ cấu do nền kinh tế - xã hội đòi hỏi (tức là cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu). Toàn bộ tiềm năng đó hình thành năng lực xã hội của con người. Năng lực này có được thông qua giáo dục, đào tạo và chăm sóc sức khỏe.

Trong phát triển nguồn nhân lực, tầm nhìn và những suy tính dài hạn có ý nghĩa quan trọng trong tạo dựng kỹ năng, kỹ xảo, kiến thức chuyên môn và khả năng làm việc và hợp tác. Những vấn đề trên đặt ra nhiệm vụ nghiên cứu để đưa ra giải pháp cụ thể hơn cho công tác phát triển nguồn nhân lực trong quá trình CNH, HĐH đất nước. Một nghiên cứu có những đánh giá, cách nhìn, ý đồ và cả những gợi ý giải pháp cho bài toán nguồn nhân lực cho ngành. Với các lý do trên, Bộ Công Thương đã giao cho Hiệp Hội Da - Giấy Việt Nam thực hiện đề tài:” Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho ngành giai đoạn đến 2015, tầm nhìn 2020”

“Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020”- KS. Phan Thị Thanh Xuân

I. MỤC ĐÍCH YÊU CẦU XÂY DỰNG CHIẾN LƯỢC

I.1. Mục đích xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN đến năm 2015, tầm nhìn 2020:

Tạo ra sự thống nhất về nhận thức và hành động từ các nhà quản lý, chuyên gia hoạch định chính sách, các nhà khoa học, các chủ doanh nghiệp, người lao động, người dân về sự cần thiết và những giải pháp thực hiện để phát triển nhân lực của ngành đáp ứng yêu cầu của công cuộc CNH, HĐH trong điều kiện hội nhập và toàn cầu hoá.

Tạo ra tầm nhìn, khung định hướng phát triển nhằm nâng cao năng lực, sức cạnh tranh của nhân lực ngành Da - Giấy Việt Nam.

Đề xuất những căn cứ, định hướng phát triển nhân lực ở tầm ngành hàng, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch phát triển nhân lực của doanh nghiệp .

I.2. Yêu cầu đối với chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN đến năm 2015, tầm nhìn 2020:

I.2.1. Yêu cầu đối với nội dung chiến lược

- Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN đối tượng chính là nhân lực (*cả phát triển và sử dụng*) được xây dựng trên cơ sở định hướng và mục tiêu trong quy hoạch, chiến lược phát triển ngành Da - Giấy Việt Nam và chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020.

- Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN được xây dựng và đề cập đến nguồn nhân lực của ngành một cách toàn diện: Số lượng, chất lượng nhân lực và các biện pháp bảo đảm trong quá trình thực hiện.

- Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN sau khi được xây dựng và hoàn thiện là căn cứ khoa học để các địa phương, các doanh nghiệp xây dựng đề án và kế hoạch phát triển nguồn nhân lực cho địa phương, doanh nghiệp mình đến 2015, tầm nhìn 2020.

I.2.2. Yêu cầu về thời gian

- Chiến lược đưa ra những phương hướng cơ bản phát triển nguồn nhân lực của toàn ngành đến năm 2015 và một vài điểm có tầm nhìn xa hơn

“Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020”- KS. Phan Thị Thanh Xuân

- Những mục tiêu cụ thể của chiến lược được phân kỳ cho thời điểm đến năm 2015 và 2020.

II. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU:

- **Hồi cứu tài liệu:** rà soát các thông tin, tư liệu nghiên cứu liên quan đến chủ đề này.

- **Khảo sát – thống kê:** sử dụng các bản hỏi cấu trúc để thu thập thông tin về nguồn nhân lực đang được sử dụng trong ngành.

- **Phân tích – Đánh giá.**

- **Dự báo – Cân đối.**

- **Kết hợp giữa nghiên cứu lý luận và thực tiễn.**

III. CÁC NỘI DUNG NGHIÊN CỨU:

- Cơ sở khoa học về phát triển nguồn nhân lực. Nghiên cứu tiếp thu kinh nghiệm phát triển và sử dụng nguồn nhân lực từ một số nước trong khu vực.

- Tổng quan thực trạng phát triển nguồn nhân lực trong ngành Da - Giấy VN

- Dự báo nhu cầu về nguồn nhân lực cho sự phát triển ngành Da - Giấy VN đến năm 2015, tầm nhìn 2020.

- Định hướng, mục tiêu, lộ trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020. Các giải pháp thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực, một số đề xuất và kiến nghị

IV. KẾT QUẢ ĐỀ TÀI:

- 01 báo cáo tổng quan thực trạng và phân tích số liệu khảo sát

- 01 Báo cáo đề tài nhánh nghiên cứu kinh nghiệm phát triển và sử dụng nguồn nhân lực từ một số nước trên thế giới.

- 01 Báo cáo về định hướng, mục tiêu, lộ trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn đến năm 2015, các giải pháp và một số đề xuất kiến nghị

- 01 Báo cáo tổng hợp (*Bao gồm các nội dung chính của đề tài*)

- Danh mục tài liệu tham khảo và các phụ lục

PHẦN 1: CƠ SỞ KHOA HỌC VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

1.1. TỔNG QUAN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC:

1.1.1. Khái niệm về nguồn vốn nhân lực:

Lý thuyết về nguồn vốn nhân lực được nhiều nhà nghiên cứu kinh tế, xã hội học quan tâm. Trong nhiều quan điểm khác nhau: định nghĩa **nguồn vốn nhân lực** là “*kiến thức, kỹ năng, năng lực và những thuộc tính tiềm tàng trong mỗi cá nhân, góp phần tạo nên sự thịnh vượng kinh tế, xã hội và của bản thân người ấy*” được nhiều nhà khoa học tán đồng. Theo đó, định nghĩa này ngầm bao hàm sức khỏe của con người vì nếu không có nó thì các cá nhân không thể sống viên mãn để cống hiến với những phẩm chất mà họ có. Nếu chúng ta xem xét định nghĩa này theo quan điểm học suốt đời, nguồn vốn nhân lực luôn nằm dưới một tiến trình biến đổi không ngừng từ lúc sinh ra đến lúc mất đi của một cá nhân. Vì con người luôn thay đổi và làm mới chính mình (*thậm chí chính họ cũng không thể nhận thấy điều đó*), kiến thức tiềm tàng trong họ cũng thay đổi theo. Kiến thức, kỹ năng, và năng lực được kết tinh từ giáo dục dưới nhiều hình thức: học chính quy ở trường hoặc các khoá học vừa học vừa làm (*formal learning*), không chính quy ở nơi làm việc (*non-formal learning*), hoặc chỉ đơn giản là thông qua các hoạt động thường ngày (*informal learning*), thậm chí chỉ thông qua việc suy ngẫm những điều vừa xảy ra để rút ra kinh nghiệm cho những lần tới (*self-reflection*). Những kiến thức đó có thể là tổng quát hoặc cụ thể cho một hoạt động, có thể tiềm ẩn không thấy được trong hoạt động sản xuất nhưng cũng có thể biểu hiện rất cụ thể rõ ràng.

Đồng thời, cùng được truyền thụ kiến thức như nhau, thời gian thực tập như nhau, nhưng vốn nhân lực của hai cá nhân là hoàn toàn không giống nhau, một phần do khả năng nhận thức như đã nói bên trên. Nguồn vốn con người chịu sự chi phối của thời gian và sự thao tác của mỗi cá nhân. Vì trong sản xuất, mỗi cá nhân sẽ phải chịu trách nhiệm cho một khâu cụ thể nào đó, nên những kỹ năng và kiến thức tương ứng với nó sẽ luôn được củng cố và phát triển, ngược lại sẽ bị hao mòn dần theo thời gian. Hơn nữa, con người phát triển đến một lúc nào đó sẽ già đi, mặc dù có rất nhiều kinh nghiệm, nhưng khả năng thao tác sẽ giảm hiệu quả; nói cách khác có năng lực nhưng không thể biểu hiện hoàn toàn.

Nói tóm lại, sẽ không chính xác nếu chúng ta xem nguồn vốn nhân lực như một vật thể đồng nhất và bất biến vì nó luôn được “nâng cấp” hoặc “phân huỷ” tùy thuộc vào hoạt động học tập của mỗi cá nhân. Nếu như giáo dục được xây dựng trên cơ sở những đặc điểm văn hoá, chính trị, xã hội, tôn giáo, hình thái kinh tế... riêng biệt của một quốc gia, chúng ta có thể kết luận rằng nguồn vốn nhân lực mang tính “bản địa” (*context-bound*) và vì thế, nguồn vốn nhân lực của quốc gia này sẽ không thể mang lại hiệu quả kinh tế cao nhất cho người sử dụng ở một nước khác, trừ trường hợp những quốc gia có chung các giá trị nêu trên. Vậy trong thời điểm toàn cầu hoá hiện nay thì sao? Vốn nhân lực có thể được quốc tế hoá nhưng vẫn giữ được những yếu tố riêng biệt cần thiết cho quốc gia của họ không? Đó là một vấn đề kiểu như hoà nhập nhưng không hoà tan!

OECD (2001) cho rằng những kỹ năng và phẩm chất sau đây là hết sức quan trọng trong việc phát triển nguồn nhân lực: Khả năng giao tiếp bao gồm khả năng đọc, viết, nghe, nói không chỉ bằng tiếng mẹ đẻ mà bao gồm cả ngoại ngữ; Khả năng số học, hay là những kỹ năng đòi hỏi tính logic của toán học; Khả năng tự thấu hiểu, điều chỉnh chính bản thân mình như sự kiên trì, sự tiên phong, khả năng tự học, tự điều tiết bản thân, khả năng đánh giá sự việc dựa trên những chuẩn mực đạo đức nhất định và mục tiêu sống của chính cá nhân người đó; Khả năng thấu hiểu người khác bao gồm khả năng làm việc theo nhóm và khả năng lãnh đạo; Các phẩm chất khác bao gồm kiến thức tiềm ẩn, khả năng giải quyết vấn đề, khả năng làm việc chân tay, thao tác tốt đối với các thiết bị công nghệ thông tin.

Một câu hỏi nhỏ được đặt ra: Làm thế nào để đo lường vốn nhân lực? Tuy câu hỏi này nhỏ, nhưng để trả lời nó lại là một bài toán khó và có lẽ là không làm được. Như đã đề cập ở trên, vốn nhân lực được hình thành suốt quãng đời của một con người; vì thế, đo lường vốn nhân lực chỉ mang giá trị tạm thời tại thời điểm đo lường. Với các nhà kinh tế học, để làm điều này họ mượn cấp độ giáo dục như thời gian một cá nhân theo đuổi việc học, hoặc phần trăm số người có bằng cấp trên giáo dục phổ thông làm công cụ đo dù họ hiểu rằng công cụ đó không thật hoàn hảo (OECD, 2007).

Lý thuyết về vốn nhân lực: giáo dục, sự phát triển bền vững kinh tế và xã hội: Khoa học về vốn nhân lực có thể truy ngược từ thế kỷ XVIII khi Adam Smith

viết tác phẩm “Sự thịnh vượng của nước nhà” (*The wealth of the Nation - 1776*). Lý thuyết về vốn nhân lực hiện đại cho rằng “tất cả các hành vi của con người đều xuất phát từ những nhu cầu lợi ích kinh tế cho chính các cá nhân hoạt động tự do trong thị trường mang tính cạnh tranh. Các dạng biểu hiện khác đều bị cho là không thuộc phạm vi hoặc sự biến dạng của lý thuyết này” (*Fitzimons, 1999*). Nội dung chính của lý thuyết cho rằng các cá nhân đầu tư vào giáo dục và đào tạo nhằm tích lũy những kỹ năng và kiến thức (*một phần của vốn nhân lực*), những cái có thể mang lại lợi ích lâu dài sau đó. Sự đầu tư này cũng mang lại lợi ích kinh tế quốc dân và thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế. Rõ ràng lý thuyết này mang đậm quan điểm tư bản vì nó đặt trọng tâm lên những lợi ích kinh tế và lợi ích cá nhân.

Becker (1964) tìm ra nhiều cách thức khác nhau để đầu tư cho vốn nhân lực, nhưng chủ yếu vẫn thông qua giáo dục đào tạo. Ông cũng đưa ra bằng chứng về mối tương quan giữa trình độ học vấn và thu nhập: học vấn càng cao, thu nhập càng tăng. Tuy nhiên, điều này cũng chỉ tương đối vì định lượng trình độ học vấn của một người không chỉ đơn giản là xem bao nhiêu bằng cấp mà người đó có được như đã đề cập ở phần trên. Nhưng làm thế nào (*đầu tư vào*) vốn nhân lực có thể tạo ra sự thịnh vượng cho một quốc gia?

Thứ nhất, giáo dục mang lại cho mỗi cá nhân ở một trình độ nhất định việc làm và thu nhập (*lợi ích cá nhân*). Người có học vấn cao có cơ hội tìm được việc làm tốt hơn và ít có nguy cơ thất nghiệp.

Thứ hai, vốn nhân lực thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế. Dĩ nhiên, sự tăng trưởng này phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, nhưng nếu chúng ta hiểu đơn giản kiểu như nếu sản xuất được nhiều hàng hoá thì sẽ bán được nhiều, sẽ thu được nhiều lãi thì trong dây chuyền sản xuất, con người là một yếu tố không thể thiếu. Nhiều nghiên cứu đã chỉ rõ, trong một tổ chức nếu các cá nhân càng có năng lực thì khả năng tạo ra sự cải tiến, sự sáng tạo trong sản xuất càng cao. Vậy rõ ràng, chất lượng nguồn lao động (*tức là vốn con người*) có yếu tố quyết định đối với sự tăng trưởng kinh tế.

Thứ ba, vốn nhân lực góp phần tạo nên sự bền vững xã hội. Trở lên trên, liên hệ với lợi ích cá nhân, vì tìm được việc làm ổn định, có thu nhập hợp lý nên người ta

sẽ cảm thấy thoải mái với chính bản thân mình. Người có tri thức thường cởi mở hơn, quan tâm đến sức khoẻ và vì vậy sống khoẻ hơn và hạnh phúc hơn. Helliwell và Putnam đưa ra kết quả nghiên cứu cho thấy ở những nước có nền giáo dục tốt, sự tin tưởng lẫn nhau và sự tham gia vào các hoạt động chính trị gia tăng (OECD, 2001).

Bỏ qua những bằng chứng đã tìm được chứng minh tầm quan trọng của việc đầu tư vào nguồn vốn nhân lực, chúng ta vẫn thấy một số điểm không hợp lý. Lý thuyết trên được hình thành trên hai cơ sở. Trước hết, nó tách rời nền kinh tế và xã hội và trở nên một lý thuyết cục bộ, không tồn tại trên thực tế. Ví dụ những hợp đồng kinh tế luôn luôn dựa trên sự thấu hiểu về văn hoá và quy phạm pháp luật, là những sản phẩm của lịch sử xã hội.

Các nhà kinh tế biết rõ điều này, nhưng họ lờ đi và xem chúng như những yếu tố có thể cắt bỏ một cách an toàn mà không làm ảnh hưởng gì đến tính chính xác của mẫu hình lý thuyết họ tạo ra.

Lý thuyết này luôn nhấn mạnh khía cạnh kinh tế của vốn nhân lực. Vậy nếu một người học đơn giản chỉ vì thích học, hay muốn trở thành một công dân tốt thì sao? Sẽ ra sao nếu như nền giáo dục của một quốc gia chú trọng vào việc xây dựng và kế thừa những tinh hoa của dân tộc đó hơn là những lợi ích kinh tế mà nó mang lại?

Các điều kiện kinh tế xã hội đã và đang biến động khiến nguồn nhân lực trở thành một đòn bẩy kinh tế quan trọng hơn bao giờ hết. Sự phát triển vượt bậc của khoa học, kỹ thuật, sự toàn cầu hoá kinh tế, sự thay đổi cấu trúc dân số và sự khan hiếm tài nguyên.

Đề cập đến nguồn nhân lực, các báo cáo đều khẳng định: để tích cực, chủ động hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực, nguồn nhân lực Việt Nam phải trở thành một nguồn lực then chốt thúc đẩy quá trình hội nhập. Sử dụng nguồn nhân lực hợp lý, quan trọng giúp phát huy thế mạnh và khắc phục hạn chế của con người, thiết thực phục vụ sự phát triển đất nước.

Trên cơ sở đánh giá những ưu điểm và nhược điểm của nguồn nhân lực Việt Nam hiện nay, phân tích những thách thức và khó khăn của nguồn nhân lực khi Việt Nam gia nhập WTO, các nhà khoa học đã đề xuất những giải pháp nâng cao chất

lượng nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng đào tạo; hoàn thiện hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách về phát triển nguồn nhân lực theo hướng tiếp cận các tiêu chuẩn quốc tế và các nguyên tắc thị trường; phát triển kinh tế xã hội tạo nhiều việc làm và thu hút lao động; hoàn thiện và phát triển thị trường lao động, tổ chức các hoạt động hỗ trợ phát triển thị trường lao động; hoàn thiện và phát triển hệ thống an sinh xã hội...thiên nhiên đã và đang làm cho kỹ năng và trí tuệ - nguồn vốn nhân lực - trở nên đối tượng ưu tiên hàng đầu trong chính sách phát triển kinh tế đất nước.

Thực tế rất nhiều doanh nghiệp coi trọng nguồn nhân lực, tuy vậy họ không biết nên tiến hành các hoạt động đối với nguồn nhân lực này như thế nào. Trong nhiều doanh nghiệp có khuynh hướng tuyển dụng con em nhân viên công ty và xem đó như là hình thức động viên họ. Rõ ràng, các doanh nghiệp rất cần một cách tiếp cận mới hơn về nguồn nhân lực mà bắt nguồn từ nhận thức vai trò của nguồn nhân lực và tìm mọi cách gia tăng sự phù hợp chiến lược nguồn nhân lực với chiến lược công ty.

Tiếp cận theo hướng chiến lược là phương thức quản trị hiện đại, phù hợp với môi trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt và khi các công ty hoạt động trong một môi trường kinh doanh bất ổn. Cách tiếp cận này giúp cho công ty thích ứng một cách hiệu năng với sự biến động của môi trường và qua đó đạt được lợi thế cạnh tranh trong dài hạn.

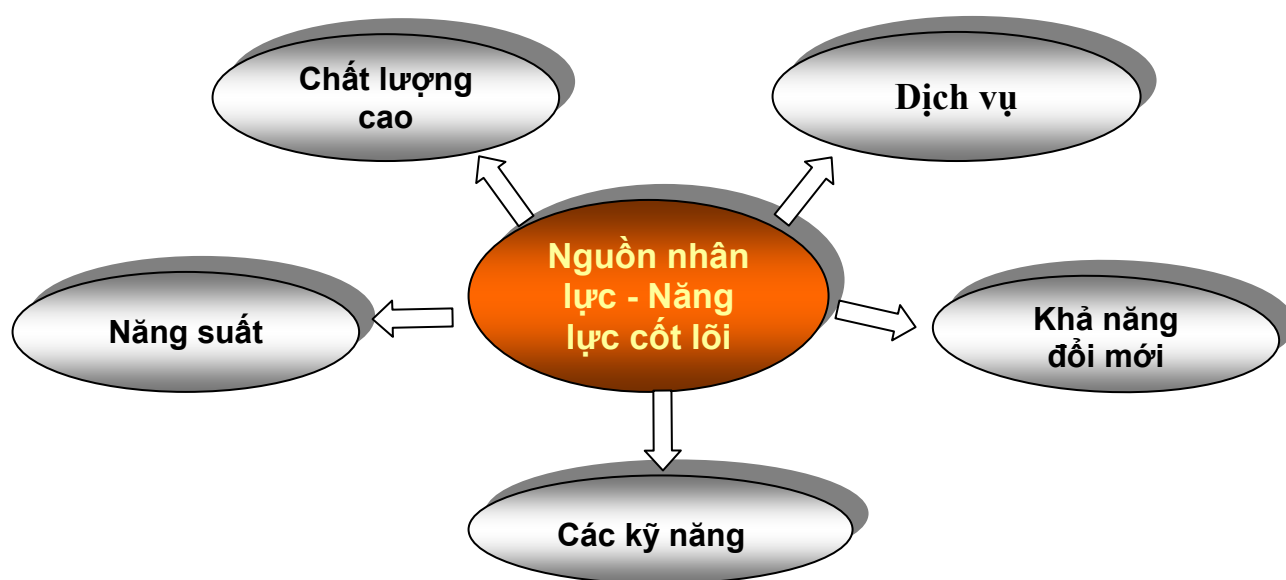
Trong các cách để tạo ra năng lực cạnh tranh của công ty, thì lợi thế thông qua con người được xem là yếu tố căn bản. Con người được xem là nguồn lực căn bản và có tính quyết định của mọi thời đại. Nguồn lực từ con người là yếu tố bền vững và khó thay đổi nhất trong mọi tổ chức.

Năng lực thông qua con người ở các công ty được hiểu như là khả năng của đội ngũ nhân viên trong công ty. Khả năng này được thể hiện trên các khía cạnh ở hình 1. Nguồn nhân lực đóng góp cho sự thành công của công ty trên các khía cạnh chất lượng cao, dịch vụ tuyệt hảo, khả năng đổi mới; kỹ năng trong công việc cụ thể; và năng suất của đội ngũ nhân viên. Đây là những yếu tố then chốt mang lại sự thành công của các tổ chức. Tuy vậy, không phải tổ chức nào cũng có thể thành công trên hầu hết tất cả các khía cạnh trên về nguồn nhân lực và thường người ta chọn các trọng tâm phù hợp với viễn cảnh (vision) và chiến lược của công ty. Ví dụ có công

ty đề cao các yếu tố về năng suất; kỹ năng có tính chuyên nghiệp, và cũng có công ty lại đề cao dịch vụ tốt; chất lượng cao; khả năng đổi mới của đội ngũ nhân viên.

Năng lực thông qua yếu tố con người thường mang tính bền vững vì nó không thể xác lập trong một thời gian ngắn. Nó liên quan đến văn hoá của tổ chức. Đây chính là các chuẩn mực bất thành văn, trở thành nếp sống và ứng xử giữa các thành viên trong tổ chức. Văn hoá còn đề cập đến các giá trị mà những người nhân viên trong công ty đề cao, suy tôn và cả cách thức mà họ chia sẻ thông tin cho nhau trong tổ chức.

Muốn cải thiện nguồn nhân lực thì trước hết phải cải thiện môi trường văn hoá công ty, và điều này không phải dễ và mất rất nhiều thời gian và khá tốn kém. Rõ ràng nền tảng các khía cạnh thể hiện ở trên thường gắn với văn hoá công ty và rất khó hình thành trong ngày một ngày hai, như chúng ta làm điều đó với các nguồn lực khác như tài chính hoặc công nghệ.



Hình 1. Các khía cạnh về năng lực nguồn nhân lực

1.1.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực:

Phát triển nguồn nhân lực là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất trong một doanh nghiệp. Tuy nhiên, có nhiều nhân tố ảnh hưởng đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực của các doanh nghiệp, cụ thể:

1.1.2.1. Nhân tố môi trường bên ngoài

- Môi trường bên ngoài đang thay đổi rất nhanh và đặc biệt thay đổi nhanh chóng hơn kể từ sau khi Việt Nam gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO).

- Sự cạnh tranh khốc liệt: về thu hút và sử dụng lao động, quá trình toàn cầu hoá và tự do hoá thương mại đang đe dọa tất cả các ngành kinh doanh.

- Văn hoá DN và một số thông lệ tại mỗi DN buộc phải thực hiện để cạnh tranh được hiệu quả hơn, song lĩnh vực này còn nhiều bất cập tác động bất lợi đến phát triển nguồn nhân lực.

- Tỷ lệ thất nghiệp cao, có nhiều sinh viên đại học ra trường mà không tìm được việc làm, nhiều sinh viên mới tốt nghiệp lại không muốn làm việc trong các doanh nghiệp nhỏ và các DN trong nước.

- Sự quan tâm và hỗ trợ của Chính phủ đối với các doanh nghiệp đang ngày càng trở nên quan trọng.

- Phương pháp quản lý nguồn nhân lực và chính sách đãi ngộ của DN.

1.1.2.2. Các nhân tố tổ chức và lãnh đạo

- Sự hiểu biết và quan tâm của chủ DN trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực

- Công tác tuyển dụng không dựa trên năng lực của người lao động do nhiều nguyên nhân khác nhau...

- Chủ doanh nghiệp không hiểu đầy đủ về tầm quan trọng của việc áp dụng các biện pháp quản lý nguồn nhân lực để đạt được kết quả kinh doanh tốt.

- Việc làm và thu nhập

- Môi trường làm việc và chế độ đãi ngộ

- Mối quan hệ chủ thợ..

Những nhân tố trên luôn biến động đòi hỏi DN, các cấp quản lý phải có sự kết hợp hài hoà, vận dụng thích hợp ở từng thời điểm khác nhau mới đảm bảo thực hiện tốt công tác phát triển nguồn nhân lực, giúp cho sự phát triển bền vững của DN.

Để vượt qua những thách thức, ảnh hưởng của các nhân tố nêu trên, các chủ doanh nghiệp cần phải học hỏi nhiều hơn cách làm thế nào quản lý nguồn nhân lực hiệu quả trong doanh nghiệp của mình.

1.2. VAI TRÒ CỦA NGUỒN NHÂN LỰC ĐỐI VỚI SỰ NGHIỆP CNH -HĐH ĐẤT NƯỚC VÀ TRONG PHÁT TRIỂN KINH TẾ - XÃ HỘI

1.2.1. Vai trò của nguồn nhân lực trong sự nghiệp CNH – HĐH đất nước

Nhận thức rõ sự tác động của cuộc cách mạng khoa học - công nghệ hiện đại đến quá trình công nghiệp hóa ngày nay ở nước ta và bối cảnh thế giới, Hội nghị lần thứ 7 Ban chấp hành Trung ương khóa VII của Đảng đã xem xét công nghiệp hóa trong mối quan hệ với hiện đại hóa và cho rằng *“Công nghiệp hóa, hiện đại hóa là quá trình chuyển đổi căn bản, toàn diện các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ và quản lý kinh tế - xã hội từ sử dụng lao động thủ công là chính, sang sử dụng một cách phổ biến sức lao động cùng với công nghệ, phương tiện và phương pháp tiên tiến, hiện đại, dựa trên sự phát triển của công nghiệp và tiến bộ khoa học - công nghệ, tạo ra năng suất lao động xã hội cao”*.

Thực hiện Nghị quyết của Trung ương về công nghiệp hóa - hiện đại hóa, các ngành công nghiệp đã xây dựng các chương trình mục tiêu cụ thể, trên cơ sở tiềm năng, ưu thế sử dụng nguồn nhân lực dồi dào, đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật hùng mạnh và cơ sở vật chất tương đối tốt, làm tiền đề cho việc phát triển.

Ngành công nghiệp đã sớm xây dựng Chiến lược phát triển hoạt động khoa học công nghệ cho từng thời kỳ nối tiếp nhau (*giai đoạn 2000 – 2005, 2006 - 2010*), lấy việc phát triển khoa học - công nghệ làm tiền đề, làm cơ sở để tiến hành hiện đại hóa các lĩnh vực khác của nền kinh tế và mọi mặt của đời sống xã hội. Với quan điểm lấy khoa học - công nghệ làm nòng cốt trong sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa, Ngành đã tập trung phát triển cơ sở hạ tầng, thành lập một số trung tâm nghiên cứu mạnh, như phát triển cơ sở hạ tầng, thành lập một số trung tâm nghiên cứu mạnh, như phát triển Công viên phần mềm Quang Trung - mô hình mẫu trong quản lý một ngành công nghệ cao.

Ngành chủ trương tiếp tục đổi mới cơ chế và nâng cao năng lực quản lý khoa học công nghệ, gắn hoạt động khoa học - công nghệ với nhu cầu thị trường, với sản

xuất - kinh doanh; phát triển thị trường công nghệ và thúc đẩy nhanh thương mại hóa công nghệ bằng các biện pháp tư vấn, tổ chức chợ công nghệ, khuyến khích đặt hàng từ các tổ chức, đơn vị... Nghiên cứu triển khai ứng dụng gắn với việc thực hiện các chương trình phát triển các ngành kinh tế chủ lực, đồng thời đầu tư thích đáng cho nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu luận cứ cho hoạch định chủ trương, chính sách phát triển kinh tế - xã hội.

Đẩy mạnh tiến độ triển khai chương trình phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao về trí tuệ và tay nghề, phục vụ phát triển thị trường lao động. Có chính sách thu hút các cơ sở nghiên cứu công nghệ vào khu công nghệ cao hoạt động theo cơ chế doanh nghiệp, khắc phục tình trạng bao cấp, hành chính hóa hoạt động khoa học - công nghệ.

Trong lĩnh vực công nghiệp, từ năm 2002 Bộ Công nghiệp đã triển khai **“chương trình sản phẩm công nghiệp chủ lực”** góp phần vào việc chuyển dịch cơ cấu nội bộ ngành công nghiệp theo hướng ngày càng hiện đại và thâm dụng vốn, công nghệ. Nhìn chung, ngành công nghiệp đã có một bước tiến đáng kể theo xu hướng chuyển sang các lĩnh vực hiện đại, có giá trị sản xuất cao.

Ngoài việc tập trung đẩy nhanh quá trình công nghiệp hóa - hiện đại hóa các ngành, lĩnh vực kinh tế chủ yếu nêu trên, các ngành cũng đã triển khai các chương trình hiện đại hóa các lĩnh vực kinh tế - xã hội khác như đổi mới cơ chế, chính sách, khuyến khích và tạo điều kiện phát triển kinh tế tư nhân; đổi mới, phát triển và nâng cao hiệu quả kinh tế tập thể; đổi mới và nâng cao chất lượng hệ thống chính trị ở cơ sở xã, phường, thị trấn... nhằm tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, đồng bộ góp phần thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước.

Để thoát khỏi tình trạng nghèo nàn, lạc hậu, tránh nguy cơ tụt hậu xa hơn so với các nước trong khu vực, nước ta không có con đường nào khác ngoài con đường công nghiệp hóa - hiện đại hóa. Và muốn đưa sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đến thắng lợi chúng ta không chỉ dựa vào nguồn lực tự nhiên sẵn có mà phải dựa vào nguồn lực con người và nguồn nhân lực này phải đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, hợp lý về cơ cấu.

Hiện nay, trong điều kiện công nghiệp hóa - hiện đại hóa ở nước ta, cùng với các việc tạo ra nguồn lực vật chất và nguồn tài chính, và để phát huy các nguồn lực đó, thì điều quan trọng nhất hiện nay là cần phát triển nguồn lực con người Việt Nam tạo ra khả năng lao động ở một trình độ mới, với chất lượng cao hơn nhiều so với trước đây.

Sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đặt ra những yêu cầu cao đối với sự phát triển nguồn nhân lực, trên cả ba phương diện thể lực, trí lực và cả phẩm chất tâm lý xã hội.

- **Về mặt thể lực:** công nghiệp hóa - hiện đại hóa gắn liền với việc áp dụng phổ biến các phương pháp sản xuất công nghiệp, các thiết bị và công nghệ hiện đại, do đó đòi hỏi sức khỏe và thể lực cường tráng của người lao động trên các khía cạnh:

+ Sức chịu đựng dẻo dai, đáp ứng những quá trình sản xuất liên tục, kéo dài.

+ Có các thông số nhân chủng học đáp ứng được các hệ thống thiết bị công nghệ được sản xuất phổ biến và trao đổi trên thị trường khu vực và thế giới.

+ Luôn luôn có sự tỉnh táo, sáng khoái tinh thần, những điều này lại phụ thuộc chủ yếu vào trạng thái sức khỏe của người lao động. Kỹ thuật công nghệ càng tinh vi, đòi hỏi sự chính xác và an toàn cao độ; mặt khác giá trị của nhiều loại sản phẩm rất lớn, chỉ một sơ suất nhỏ trong động tác lao động có thể gây tổn thất to lớn.

- **Về mặt trí lực:** một lực lượng lao động đông đảo có trình độ chuyên môn kỹ thuật ngày càng cao là đòi hỏi hàng đầu và là nhân tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa đất nước. Đi vào công nghiệp hóa - hiện đại hóa thì không có lĩnh vực hoạt động nào lại không đòi hỏi người lao động phải có trình độ văn hóa, chuyên môn, kỹ thuật cao, nhất là lĩnh vực công nghệ cao, công nghệ tin học, tự động hóa và công nghệ sinh học hiện đại. Vì vậy, đòi hỏi mặt bằng dân trí của nguồn nhân lực phải cao và phải được đào tạo về chuyên môn kỹ thuật.

- **Về phẩm chất tâm lý xã hội:** Công nghiệp hóa - hiện đại hóa đòi hỏi người lao động phải có phẩm chất tâm lý sau:

- + Có tác phong nghiệp (khẩn trương, đúng giờ giấc...);
- + Có ý thức kỷ luật tự giác cao;
- + Có niềm say mê nghề nghiệp chuyên môn;
- + Sáng tạo, năng động trong công việc;
- + Có khả năng chuyển đổi công việc cao, thích ứng với những thay đổi trong lĩnh vực công nghệ và quản lý.

Công nghiệp hóa - hiện đại hóa là sự nghiệp vì sự phát triển con người. Nhằm tạo ra một nguồn nhân lực có chất lượng để thực hiện nó, thì việc nhận thức một cách sâu sắc, đầy đủ những giá trị đích thực và ý nghĩa lớn lao của nhân tố con người là đòi hỏi có tính cấp thiết, bởi lẽ con người là chủ thể của mọi sáng tạo, mọi nguồn của cải vật chất và tinh thần, chủ thể của sự phát triển lịch sử.

Từ nhận thức đó, chúng ta cần phải khẳng định rằng con người Việt Nam phát triển toàn diện cả về thể lực, trí lực, cả về khả năng lao động, năng lực sáng tạo, cả về nhận thức xã hội sẽ là mục tiêu, là động lực của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa mà chúng ta đang tiến hành từng bước trong công cuộc đổi mới toàn diện đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa.

1.2.2. Vai trò của nguồn nhân lực đối với sự phát triển kinh tế - xã hội

Cùng với khoa học – công nghệ, vốn đầu tư, nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định đến sự thành công của sự nghiệp đổi mới toàn diện kinh tế – xã hội ở nước ta. Giáo dục - đào tạo là cơ sở phát triển nguồn nhân lực, là con đường cơ bản để phát huy nguồn lực con người. Nền giáo dục Việt Nam bước vào thế kỷ XXI với những triển vọng tốt đẹp, ngày càng đáp ứng lòng mong mỏi của mọi tầng lớp nhân dân, tiếp tục đào tạo thế hệ con người Việt Nam có đủ khả năng và tâm huyết trong việc giữ gìn nền độc lập dân tộc và xây dựng một nước Việt Nam giàu mạnh, công bằng, dân chủ, văn minh.

Nguồn nhân lực là nguồn lực con người và là một trong những nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển kinh tế – xã hội. Vai trò đó bắt nguồn từ vai trò của yếu tố con người.

Bất cứ một sự phát triển nào cũng đều phải có một động lực thúc đẩy. Phát triển kinh tế - xã hội được dựa trên nhiều nguồn lực: nhân lực (*nguồn lực con người*), vật lực (*nguồn lực vật chất*), tài lực (*nguồn lực về tài chính, tiền tệ*), vv..., song chỉ có nguồn lực con người mới tạo ra động lực cho sự phát triển, những nguồn lực khác muốn phát huy được tác dụng chỉ có thể thông qua nguồn lực con người. Ngay cả trong điều kiện đạt được tiến bộ khoa học kỹ thuật hiện đại như hiện nay thì cũng không thể tách rời nguồn lực con người bởi lẽ:

Chính con người tạo ra những máy móc thiết bị hiện đại đó. Điều đó thể hiện mức độ hiểu biết và chế ngự tự nhiên của con người.

Ngay cả đối với máy móc thiết bị hiện đại, nếu thiếu sự điều khiển, kiểm tra của con người thì chúng chỉ là vật chất. Chỉ có tác động của con người mới phát động chúng và đưa chúng vào hoạt động.

Vì vậy, nếu xem xét nguồn lực là tổng thể những năng lực của con người được huy động vào quá trình sản xuất, thì năng lực đó là nội lực của con người. Trong phạm vi xã hội, đó là một trong những nguồn nội lực quan trọng cho sự phát triển. Đặc biệt, đối với nước ta có nền kinh tế đang phát triển, dân số đông, nguồn nhân lực dồi dào đã trở thành một nguồn nội lực quan trọng nhất. Nếu biết khai thác nó sẽ tạo nên một động lực to lớn cho sự phát triển.

Phát triển kinh tế - xã hội là nhằm mục tiêu phục vụ con người, làm cho cuộc sống con người ngày càng tốt hơn, xã hội ngày càng văn minh. Con người là lực lượng tiêu dùng của cải vật chất và tinh thần của xã hội, nó thể hiện rõ nét nhất mối quan hệ giữa sản xuất và tiêu dùng. Mặc dù mức độ phát triển của sản xuất quyết định mức độ tiêu dùng, song nhu cầu tiêu dùng của con người lại tác động mạnh mẽ tới sản xuất, định hướng phát triển sản xuất thông qua quan hệ cung cầu hàng hoá trên thị trường. Trên thị trường nhu cầu tiêu dùng của một loại hàng hoá nào đó tăng lên, lập tức thu hút lao động cần thiết để sản xuất ra hàng hoá đó và ngược lại.

Nhu cầu con người vô cùng phong phú, đa dạng và thường xuyên tăng lên, bao gồm nhu cầu vật chất, nhu cầu tinh thần, về số lượng và chủng loại hàng hoá càng ngày càng phong phú và đa dạng, điều đó tác động tới quá trình phát triển kinh tế xã hội.

Con người không chỉ là mục tiêu, động lực của sự phát triển, thể hiện mức độ chế ngự tự nhiên, bắt thiên nhiên phục vụ cho con người, mà còn tạo ra những điều kiện để hoàn thiện chính bản thân con người.

Lịch sử phát triển của loài người đã chứng minh rằng trải qua quá trình lao động hàng triệu năm mới trở thành con người ngày nay và trong quá trình đó, mỗi giai đoạn phát triển của con người lại làm tăng thêm sức mạnh chế ngự tự nhiên, tăng thêm động lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội.

Như vậy, động lực, mục tiêu của sự phát triển và tác động của sự phát triển tới bản thân con người cũng nằm trong chính bản thân con người. Điều đó lý giải tại sao con người được coi là nhân tố năng động nhất, quyết định nhất của sự phát triển.

Hội nghị lần thứ hai (khoá VIII) của Ban Chấp hành trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam đã đưa ra những định hướng chiến lược của Đảng ta về phát triển giáo dục – đào tạo trong thời kỳ mới. Giáo dục – Đào tạo có vai trò quyết định đối với việc hình thành quy mô và chất lượng nguồn nhân lực của đất nước. Giáo dục là sự nghiệp chung, Nhà nước chăm lo xây dựng kế hoạch phát triển giáo dục và ban hành những chính sách phù hợp với trình độ phát triển kinh tế – xã hội của đất nước; các doanh nghiệp, mọi tầng lớp nhân dân có trách nhiệm tích cực góp phần vào sự nghiệp phát triển giáo dục, đóng góp trí tuệ, nhân lực, vật lực, tài lực cho giáo dục... và mọi người được tạo cơ hội tiếp cận với học vấn phổ thông và nghề nghiệp.

Cùng với khoa học – công nghệ, vốn đầu tư, chất lượng nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định đến sự thành công của sự nghiệp đổi mới toàn diện kinh tế – xã hội. Kinh tế nước ta có khả năng cạnh tranh với các nước trong khu vực và thế giới, thu hút được mạnh mẽ các nguồn đầu tư, đều phụ thuộc phần lớn vào chất lượng nguồn nhân lực.

Mục tiêu chiến lược của phát triển nguồn nhân lực Việt Nam là đáp ứng sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước để đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành một nước công nghiệp. Đại hội lần thứ IX của Đảng đã định hướng cho phát triển nguồn nhân lực Việt Nam là: ***“Người lao động có trí tuệ cao, có tay nghề thành thạo, có phẩm chất tốt đẹp, được đào tạo bồi dưỡng và phát triển bởi một nền giáo dục tiên tiến gắn liền với một nền khoa học, công nghệ hiện đại”***.

Giáo dục - đào tạo là cơ sở phát triển nguồn nhân lực, là con đường cơ bản để phát huy nguồn lực con người. Quan điểm giáo dục đào tạo là quốc sách hàng đầu được khẳng định từ nhận thức sâu sắc vai trò của giáo dục trong quá trình phát triển đất nước, là nhân tố quyết định sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội.

Con người được giáo dục và biết tự giáo dục được coi là nhân tố quan trọng nhất, “vừa là động lực, vừa là mục tiêu” của sự phát triển bền vững của xã hội. Giáo dục đang trở thành một bộ phận đặc biệt của cấu trúc hạ tầng xã hội, là tiền đề quan trọng cho sự phát triển của tất cả các lĩnh vực kinh tế, chính trị, văn hoá, quốc phòng và an ninh. Con người được giáo dục tốt mới có khả năng giải quyết một cách sáng tạo và có hiệu quả tất cả những vấn đề do sự phát triển xã hội đặt ra. Tầm quan trọng đặc biệt của giáo dục thể hiện ở vai trò là động lực phát triển kinh tế – xã hội.

Cùng với sự phát triển kinh tế xã hội, trong những năm gần đây nhu cầu của Việt Nam về nhân lực chất lượng cao ngày càng tăng

1.2.3. Vai trò của quản trị và phát triển nguồn nhân lực:

Quản trị nhân lực (*Human Resources Management - HRM*) là một tên gọi khá mới trong chuỗi khái niệm và thông lệ liên quan đến quản lý con người. Thực ra, trong suốt hơn 50 năm qua, thuật ngữ này đã được sử dụng phổ biến ở Mỹ để thay thế cho thuật ngữ quản lý nhân sự (*Personnel Management*). Càng về sau này, HRM được nhiều nước trên thế giới áp dụng, đặc biệt là Úc, các nước vùng Scandinavia và Nam Phi. HRM được đánh giá là một khâu hết sức quan trọng trong quá trình sản xuất. Nó được xem là một hướng tiếp cận chiến lược liên kết vấn đề quản lý nhân sự với việc đạt được các mục tiêu kinh doanh.

HRM đề cập đến các yếu tố như quy hoạch, quản lý và nâng cao năng lực nguồn nhân lực; xác định, phát triển và duy trì kiến thức và năng lực của người lao động; khuyến khích sự tham gia và trao quyền cho người lao động. Tất cả các yếu tố này đều có tác động tới kết quả kinh doanh bởi nhân lực là một loại tài sản cố định chính của doanh nghiệp. HRM có tác động đặc biệt to lớn trong hoạt động của các ngành sản xuất chế tạo.

Quản trị nhân lực (**HRM**) là khoa học về quản lý con người dựa trên niềm tin cho rằng nhân lực đóng vai trò quan trọng bậc nhất tới sự thành công lâu dài của tổ

chức hay doanh nghiệp. Một tổ chức/ doanh nghiệp có thể tăng lợi thế cạnh tranh của mình bằng cách sử dụng người lao động một cách hiệu quả, tận dụng kinh nghiệm và sự khéo léo của họ nhằm đạt được các mục tiêu đã đặt ra.

Quản trị nhân lực nhằm mục đích tuyển chọn được những người có năng lực, nhanh nhạy và cống hiến trong công việc, quản lý hoạt động và khen thưởng kết quả hoạt động cũng như phát triển năng lực của họ. (*A. J. Price. Human Resource Management in a Business Context, International Thomson Business Press. 2nd edition. 2004*))

1.3. PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC Ở MỘT SỐ NƯỚC TRONG KHU VỰC VÀ KINH NGHIỆM CHO VIỆT NAM

1.3.1. Phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo

Sự thành công về kinh tế của khu vực Đông Á trong những thập kỷ qua là kết quả của nhiều nhân tố khác nhau, trong đó không thể không kể đến chiến lược phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo. Vậy chiến lược phát triển này đã để lại cho chúng ta những kinh nghiệm gì trong quá trình phát triển nhân lực phục vụ cho công nghiệp hoá và hiện đại hoá hiện nay?

- **Nhận thức:** Các nền kinh tế Đông Á đã nhận thức 1 cách sâu sắc rằng con người là vốn quý nhất của xã hội, là yếu tố quyết định của quá trình sản xuất. Trong quá trình sản xuất, người công nhân rất được coi trọng (ở Nhật Bản), được coi là yếu tố quan trọng nhất của quá trình sản xuất. Thực tế này khác hẳn so với phong cách quản lý ở Châu Âu và Mỹ lúc đó, coi công nhân là đối tượng thứ yếu sau yếu tố tài chính và công nghệ. Trong các công ty, việc giáo dục và đào tạo công nhân bằng các hình thức khác nhau luôn được coi trọng. Ví dụ ở Nhật Bản, khi người công nhân gia nhập “Gia đình công ty” họ sẽ được đào tạo để trở thành người của công ty cả về lối sống lẫn kỹ năng làm việc của công ty.

1.3.1.1. Quá trình hoạch định chính sách

Chiến lược xây dựng dựa trên việc tận dụng và khai thác các thế mạnh vốn có của mình (ngành), trước hết là về con người, với những giá trị văn hoá, xã hội và

tinh thần tích lũy được từ lâu trong quá trình phát triển như tính cần cù, ham học hỏi, tôn sư trọng đạo...

Mô hình đào tạo tại cơ sở (Công ty, doanh nghiệp) chủ yếu thông qua việc truyền thụ trực tiếp giữa thầy và thợ cũng như tự tìm tòi học hỏi phần lớn ngoài giờ làm việc, ở Nhật Bản sẽ không thể thành công được nếu như không còn có những biện pháp khuyến khích và khơi dậy những đức tính như: tôn sư trọng đạo, tính cần cù và ham học hỏi của người lao động.

Ở các nền kinh tế Đông Á, quá trình thảo luận, hoạch định và thực hiện chính sách không chỉ là công việc của riêng các quan chức hoặc của riêng ngành mà có sự cộng tác chặt chẽ và sự tham gia rộng rãi của chính quyền địa phương (thành, tỉnh, huyện), giới kinh doanh, công đoàn, giới báo chí. Nhờ sự cộng tác và tham gia của các bên hữu quan như vậy nên họ hiểu rõ được nhu cầu và tiềm năng của nhau và nhờ đó, các chính sách sẽ được đề ra một cách phù hợp nhất và có tính đến nhu cầu của các bên cũng như của thị trường và xu hướng phát triển của đất nước.

1.3.1.2. Chính sách phát triển nguồn nhân lực cần được điều chỉnh theo nhu cầu nguồn nhân lực của quá trình công nghiệp hoá

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục và đào tạo với chiến lược công nghiệp hoá có tính bổ sung và phù hợp lẫn nhau tương đối cao. Chính sách phát triển nguồn nhân lực được hoạch định nhằm đáp ứng các mục tiêu cụ thể đặt ra cho mỗi giai đoạn của công nghiệp hoá. Cụ thể là: Vào thời kỳ chuẩn bị cất cánh công nghiệp, các nền kinh tế Đông Á thường bị lạc hậu xa so với các nền kinh tế Tây Âu, Mỹ, đồng thời, thiếu các nguồn lực để có thể cùng một lúc đáp ứng được rất nhiều nhu cầu cấp bách. Để có thể sớm khắc phục được khoảng cách đó và đuổi kịp các nước phát triển hơn, các nước Đông Á không có cách nào khác để tiến hành thành công công nghiệp hoá là phải tiến hành tiếp thu công nghệ và kỹ thuật nước ngoài. Muốn làm được điều đó, các nước này cần phải nhanh chóng nâng cao trình độ dân chúng và tạo ra được một đội ngũ lao động có trình độ đồng đều và phù hợp để có thể tiếp thu và cải tiến được các công nghệ và kỹ thuật nhập khẩu. Họ đã thành công quá trình phổ cập giáo dục tiểu học, tạo nền tảng quan trọng cho việc dịch chuyển lao động giản đơn từ nông nghiệp sang công nghiệp cũng như cho việc xây

dựng và phát triển thành công các ngành công nghiệp xuất khẩu sử dụng nhiều lao động.

Vào thời kỳ chuyển dịch cơ cấu công nghiệp từ các hoạt động giá trị gia tăng thấp lên các hoạt động có giá trị gia tăng cao, nhu cầu nhân lực lúc này không chỉ là lao động giản đơn, tốt nghiệp tiểu học nữa mà đòi hỏi phải có trình độ cao hơn. Lúc này họ ban hành các chính sách phổ cập giáo dục trung học cơ sở và ưu tiên đầu tư cho cấp học này. Ở Nhật Bản và các nước NIE, chính sách mở rộng và ưu tiên đầu tư thích hợp khiến quy mô mở rộng giáo dục trung học đủ lớn, đồng thời chính sách công nghiệp hóa thích hợp đưa ra và đã thu hút được hầu hết lực lượng lao động đã đào tạo vào quá trình sản xuất, do vậy giúp nền kinh tế chuyển nhanh sang hoạt động công nghiệp có giá trị gia tăng cao.

Tại các nước ASEAN, việc mở rộng tỷ lệ đi học trung học không theo sát quá trình công nghiệp hoá đã gây nên những rối loạn trên thị trường lao động và diễn ra theo hai cực đối lập nhau. Chẳng hạn, tại một cực, Philippin - sự mở rộng giáo dục vượt quá nhu cầu của công nghiệp hoá, không đi kèm với tăng trưởng kinh tế đã gây ra tình trạng thất nghiệp có học lớn. Nói cách khác, sự mở rộng giáo dục trung học ở Philippin không kết hợp với chiến lược công nghiệp hoá nhấn mạnh các ngành đòi hỏi kỹ năng cao đã khiến cho lực lượng lao động có trình độ trung học không được thu hút vào quá trình sản xuất. Đây là sự lãng phí nguồn lực hết sức lớn, nhất là trong điều kiện kinh tế còn nghèo. Trên thực tế, Philippin đã phải dựa vào giải pháp xuất khẩu lao động để giải quyết việc làm cho số lao động được đào tạo dồi dào trên. Hiện nay, lực lượng lao động được đào tạo tốt của Philippin lại chủ yếu hướng ra thị trường lao động nước ngoài. Trình độ nguồn nhân lực lao động xuất khẩu của Philippin cao hơn hẳn so với lực lượng lao động còn làm việc ở trong nước. Ở cực khác gồm Thái Lan, Indonexia và Malaysia – giáo dục không theo kịp nhu cầu lao động có kỹ năng này càng tăng của nền kinh tế. Cả 3 quốc gia này đều thiếu lao động có kỹ năng vào giữa những năm của thập kỷ trước (1995). Tỷ lệ đi học trung học tương đối thấp vào đầu những năm 1990 ở Thái Lan, Indonexia, khi các nước này đã có những khẳng định về công nghiệp hoá trong các ngành chế tạo có hàm lượng lao động cao.

Theo thống kê năm 2000, Thái Lan có khoảng 70% công nhân công nghiệp chỉ có trình độ giáo dục tiểu học và không có kỹ năng nghề nghiệp. Điều đó đã hạn chế những nước này chuyển sang các hoạt động công nghiệp có giá trị gia tăng cao. Thậm chí ở Thái Lan và Indonexia cho đến bây giờ vấn đề này vẫn còn khá nghiêm trọng.

Tại Malaysia, tuy có tỷ lệ đi học các cấp trung học cao hơn so với Thái Lan và Indonexia, song vẫn thấp hơn so với nhu cầu. Giáo dục của Malaysia chỉ đáp ứng được 75% nhu cầu về kỹ sư và kỹ thuật viên trong giai đoạn 1995-2000. Hệ quả cho thấy là, tại Malaysia, quá trình chuyển đổi cơ cấu công nghiệp sang các hoạt động có giá trị gia tăng cao, bắt đầu từ giữa những năm 1990, diễn ra vẫn chậm do nhu cầu về lao động có kỹ năng không được đáp ứng đầy đủ.

Như vậy, trong quá trình chuẩn bị cho sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế trong khu vực công nghiệp từ ngành có giá trị gia tăng thấp sang các ngành có giá trị gia tăng cao, Nhật Bản đã thực hiện thành công quá trình mở rộng giáo dục trung học nhờ điều chỉnh được chính sách phát triển nguồn nhân lực thông qua giáo dục – đào tạo theo yêu cầu của công nghiệp hoá. Trong khi đó, các nước ASEAN lại kém thành công hơn (như Philippin) hoặc muộn hơn (như Thái Lan, Indonexia) so với nhu cầu công nghiệp hoá.

1.3.2. Phát triển nguồn nhân lực thông qua đào tạo dạy nghề ban đầu

Các nền kinh tế Đông Á cho rằng, lực lượng lao động có tay nghề là cầu nối giữa các nhà khoa học và sản xuất, là lực lượng chủ chốt trong sản xuất. Do đó, từ chỗ chỉ có quy mô nhỏ trong thời kỳ đầu công nghiệp hoá và chủ yếu dành cho các học sinh kém khả năng, hệ thống giáo dục nghề ban đầu ở các nền kinh tế đã được xây dựng và phát triển khá đa dạng. Họ kết hợp giáo dục nghề ban đầu ở cả cấp trung học lẫn sau trung học, cả các trường công lẫn các trường tư, cả các hệ chính quy lẫn phi chính quy.

Tại Đài Loan và Nhật Bản đã xây dựng và phát triển được một hệ thống tư vấn nghề nghiệp rộng rãi đến từng trường trung học phổ thông. Nhờ đó, tỷ lệ học sinh theo học nghề ở cấp trung học thường chiếm khoảng 30% tổng số học sinh trung học. Giáo dục nghề sau trung học với các khoá kéo dài 2-3 năm cũng được lưu

ý phát triển như một phương án thay thế bên cạnh giáo dục đại học, để thu hút hết số học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông không thể và không muốn vào đại học.

Trong nhiều phương thức đào tạo nghề ở các nước Đông Á, phương thức nổi trội nhất là đào tạo nghề ngay tại nơi làm việc, tức là đào tạo nghề ngay tại công ty, doanh nghiệp. Hình thức này đặc biệt phát triển ở Nhật Bản, Hàn Quốc và Đài Loan. Phương thức đào tạo này đảm bảo được nguyên tắc gắn học với hành, lý thuyết với thực hành nghề và hầu như không có sự bất cập giữa cung và cầu lao động đã được đào tạo vì các công ty thực hiện đào tạo chủ yếu cho và từ nhu cầu của chính công ty. Đồng thời nó tạo ra sự yên tâm và khuyến khích được tinh thần tham gia tích cực của công nhân vì học viên tham gia quá trình đào tạo luôn được đảm bảo sẽ có chỗ làm việc ổn định và sự thăng tiến về nghề nghiệp.

1.3.3. Bài học kinh nghiệm của quốc tế và khu vực trong việc phát huy nhân tố con người:

1.3.3.1. Trung Quốc:

Ngày 26/12/2003 Trung ương Đảng Cộng Sản Trung Quốc và Quốc vụ viện Trung Quốc đã ra quyết định về tăng cường hơn nữa công tác bồi dưỡng nhân tài. Tại Quyết định này đã coi nhân tài là vấn đề then chốt liên quan đến sự nghiệp phát triển của Đảng và Nhà nước... Quyết định chỉ rõ cần phải đưa công tác nhân tài vào quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế xã hội của nhà nước, ra sức phát triển nguồn nhân lực, nhân tài, đi theo con đường lấy nhân tài để xây dựng đất nước hùng mạnh.

Yêu cầu cơ bản để thực hiện chiến lược nhân tài này là:

- Lấy tư tưởng quan trọng “3 đại diện” để chỉ đạo công tác nhân tài; kiên quyết quán triệt phương châm tôn trọng lao động, tri thức, tôn trọng nhân tài và sự sáng tạo.
- Lấy thúc đẩy phát triển là điểm xuất phát cơ bản của công tác nhân tài.
- Xây dựng quan điểm nhân tài khoa học. Nắm vững quan điểm đức tài toàn diện, lấy phẩm chất đạo đức, tri thức, năng lực và thành tích làm thước đo tiêu chuẩn chủ yếu của nhân tài.

- Tăng cường xây dựng nguồn nhân lực nhân tài, ưu tiên phát triển sự nghiệp khoa học, giáo dục, cố gắng đưa sức ép dân số trở thành ưu thế về nguồn nhân lực, nhân tài.

Nắm chắc xây dựng 3 đội ngũ nhân tài là nhân tài của Đảng, chính quyền, nhân tài kinh doanh quản lý doanh nghiệp và nhân tài chuyên môn kỹ thuật.

Xây dựng cơ chế đánh giá nhân tài khoa học xã hội hoá theo hướng dựa vào năng lực và thành tích: Đi theo đường lối quần chúng, chú trọng thông qua thực tiễn để kiểm nghiệm nhân tài; khắc phục khuynh hướng đánh giá nặng về bằng cấp, lý lịch, coi nhẹ năng lực, thành tích công tác.

Đối với cán bộ khoa học: trọng tâm là nâng cao năng lực sáng tạo và phát huy tinh thần khoa học, nhanh chóng đào tạo nhiều chuyên gia cao cấp có trình độ hàng đầu thế giới. Coi trọng cả khoa học tự nhiên và khoa học xã hội.

Tăng cường thu hút nhân tài cao cấp từ những người học tập, làm việc và sinh sống ở nước ngoài về nước. Trọng điểm thu hút nhân tài cao cấp trên các lĩnh vực khoa học kỹ thuật mới công nghệ cao, tài chính tiền tệ, pháp luật, thương mại, quản lý...

1.3.3.2. Malaysia:

Malaysia đã xây dựng cho mình một đạo luật phát triển nguồn nhân lực và được Quốc hội thông qua năm 1992, thực chất đây là một Chương trình phát triển nguồn nhân lực. Malaysia xác định phát triển nguồn nhân lực của đất nước có ý nghĩa trọng tâm đối với đối với tăng trưởng kinh tế bền vững và nâng cao khả năng cạnh tranh của quốc gia trên trường quốc tế đầy thách thức. Quá trình công nghiệp hoá nhanh của Malaysia chỉ có thể đạt được khi nền công nghiệp của đất nước có thể vận hành một cách có hiệu quả bởi nguồn nhân lực sẵn có của mình. Hiện nay, nền kinh tế nhìn chung còn thiếu lao động có kỹ năng, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghệ cao mà Malaysia đang có kế hoạch để phát triển đầy đủ vào năm 2020. Phát triển nhân lực nổi lên như một động lực quan trọng nhằm để hiện thực hoá các mục đích trong Tầm nhìn 2020 của Malaysia. Chính phủ Malaysia đã nhận thức được rằng, trong lịch sử phát triển của mình, loài người đã chứng kiến sự thành bại trong sự nghiệp xây dựng và phát triển của một quốc gia phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố

con người. Ngay từ thời kỳ của nền kinh tế tự cung tự cấp, nguồn nhân lực đã hình thành và quyết định sự thăng trầm của những thành công và thất bại về phát triển kinh tế. Cho đến thời kỳ của công nghệ hiện đại với máy vi tính và rô bốt siêu hiện đại thì cũng không phủ nhận được một thực tế là con người vẫn nắm giữ chìa khoá quyết định. Chính phủ có chính sách ưu tiên cao nhất cho phát triển nguồn nhân lực và khu vực tư nhân cũng đưa phát triển nguồn nhân lực vào chiến lược tăng trưởng của mình.

Để thực hiện các mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của đất nước, Đạo luật phát triển nguồn nhân lực qui định phải thành lập Quỹ phát triển nguồn nhân lực (QPTNNL). Mục tiêu của QPTNNL là phục vụ công tác đào tạo lại và nâng cao kỹ năng của lực lượng lao động. Quỹ do Hội đồng Phát triển nguồn nhân lực quản lý. Nguồn hình thành Quỹ gồm: a) Các công ty hàng tháng đóng góp 1% quỹ lương của nhân viên vào QPTNNL theo qui định của Đạo luật. Số tiền này là trách nhiệm của công ty mà không được trừ vào tiền lương của nhân viên dưới bất kỳ hình thức nào. b) Chính phủ cam kết đóng vào Quỹ năm năm đầu tiên số tiền tương đương với số tiền qui thu được trong năm đầu đó và trong 3 năm liên sau đó mỗi năm đóng góp là 1/3 số tiền mà Quỹ có được.

Điều 13, Đạo luật PTNNL 1992 qui định thành lập một Hội đồng để uỷ quyền quản lý Quỹ PTNNL. Điều 15, đạo luật 1992 qui định, Bộ trưởng Nguồn nhân lực bổ nhiệm 16 thành viên, bao gồm 10 đại diện của giới chủ sử dụng lao động, 4 đại diện của cơ quan chính phủ chịu trách nhiệm về đào tạo hoặc phát triển nhân lực, 02 thành viên độc lập do Bộ trưởng NNL tiến cử.

Chức năng của Hội đồng được qui định trong Đạo luật 1992 như sau:

- Đánh giá và quyết định các dạng và qui mô của đào tạo nhân công và đào tạo lại để đáp ứng nhu cầu của các ngành;
- Xúc tiến và khuyến khích đào tạo nhân lực;
- Quyết định hình thức và điều kiện để cung cấp mọi khoản tài trợ hoặc viện trợ.

1.4. KẾT LUẬN PHẦN I:

- Nhân lực và nguồn vốn nhân lực có ý nghĩa quan trọng đối với sự phát triển bền vững của DN
- Vai trò của nguồn nhân lực được khẳng định trong sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước
- Giáo dục nghề nghiệp kết hợp đào tạo kiến thức văn hoá sẽ hỗ trợ người lao động có định hướng đúng và lựa chọn nghề thích hợp
- Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cần được gắn liền với nhu cầu thực tiễn và phục vụ mục tiêu phát triển của toàn ngành.
- Con người là vốn quý, lực lượng chủ yếu tạo ra của cải vật chất cho DN

PHẦN 2. TỔNG QUAN NGÀNH DA - GIÀY VN VÀ THỰC TRẠNG LĨNH VỰC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.1. TỔNG QUAN NGÀNH DA - GIÀY VN

2.1.1. Đánh giá chung:

- Da - Giày là ngành thu hút và tạo nhiều công ăn việc làm cho lao động xã hội.
- Là ngành có lợi thế xuất khẩu và có tiềm năng xuất khẩu lớn (*Trên 90% sản phẩm sản xuất được xuất khẩu sang các nước trên thế giới*)
- Chịu sức ép trực tiếp của tiến trình hội nhập kinh tế Quốc tế và khu vực. Quá trình hội nhập tạo nhiều cơ hội cho ngành Da – Giày phát triển, song cũng gặp không ít thách thức.
- Việt Nam là một trong 5 nước sản xuất và xuất khẩu giày lớn trên thế giới. Ngành tiếp tục có điều kiện phát huy được các lợi thế và tranh thủ thời cơ thuận lợi mới để phát triển cùng với một số nước trong khu vực Châu Á (*Khu vực có tỷ trọng sản xuất giày lớn nhất trên thế giới*).

2.1.2. Thực trạng ngành Da - Giày VN

2.1.2.1. Về sản xuất kinh doanh và đầu tư phát triển

- Từ năm 1992, ngành Da - Giày tiếp nhận sự chuyển dịch sản xuất từ các nước trong khu vực thông qua sự hợp tác dưới nhiều hình thức khác nhau. Toàn ngành có tốc độ phát triển cao (*cả số lượng, chất lượng và chủng loại mặt hàng và mẫu mã*) đặc biệt giai đoạn 2002 - 2004. Từ giữa năm 2005 - 2007, do tác động của vụ kiện chống bán phá giá các loại giày có mũi từ da xuất xứ VN, Trung quốc xuất khẩu sang các nước EU, nên sản xuất của các DN trong ngành bị chững lại.

- Đến hết năm 2007, năng lực sản xuất của toàn ngành đạt:

a. Giày dép các loại	715,00 Triệu đôi
<i>Trong đó:</i>	
- Giày thể thao	500,50 Triệu đôi
- Giày vải	27,15 Triệu đôi
- Giày nữ	107,25 Triệu đôi
- CL giày dép khác	80,00 Triệu đôi

b. Cặp, túi xách các loại**80,00 Triệu chiếc****c. Da thuộc thành phẩm****120,00 Triệu sqft****Bảng 1. Năng lực sản xuất theo cơ cấu sản phẩm và theo thành phần kinh tế**

<i>Chủng loại sản phẩm</i>	<i>DNQD</i>	<i>DN Ngoài QD</i>	<i>DN 100% vốn Nước ngoài</i>	<i>DN Liên doanh</i>	<i>Tổng sản lượng</i>
Giày dép Các loại (Tr. Đôi)	286,00		357,50	71,50	715,00
Cặp, túi xách các loại (Tr. chiếc)	8,00	40,00	32,00		80,00
Da thuộc thành phẩm (Tr. Sqft)	-	48,00	72,00		120,00

Bảng 2. Năng lực thực tế huy động qua các năm (2003 - 2007)

	Đ/vị tính	2003	2004	2005	2006	2007
I. Giày dép các loại	Tr. đôi	416,64	441,25	499,00	627,50	715,00
- Giày thể thao	Tr. đôi	234,80	256,13	288,16	401,73	457,30
- Giày vải	Tr. đôi	28,65	21,90	44,37	50,71	57,83
- Giày nữ	Tr. đôi	82,42	93,40	94,59	91,68	104,55
- CL Giày dép khác	Tr. đôi	70,77	69,83	71,89	83,38	95,32
2. Cặp túi CL	Tr. chiếc	35,00	41,00	51,70	59,00	70,00
3. Da thuộc TP	Tr. sqft	32,00	39,00	47,00	70,00	87,00

Kết quả đầu tư trong 5 năm 2002 – 2007, tổng vốn đầu tư trên 6.500,0 tỷ đồng (*Kể cả nhà xưởng cải tạo và xây mới*). Lĩnh vực thuộc da có tốc độ phát triển nhanh từ năm 2002 – 2007, các DN và các cơ sở thuộc da đã được đầu tư thiết bị và công nghệ tiên tiến (*thiết bị của Ý, công nghệ Ý, Hà Lan,...*), một số DN thuộc da mới ra đời và đã đi vào sản xuất ổn định, góp phần giảm nhập khẩu các loại da thuộc. Nguyên liệu da được nhập khẩu từ nước ngoài nhiều (*để đảm bảo chất lượng da thuộc thành phẩm*). Chất lượng khâu chau chuốt hoàn thiện cũng ngày càng được cải thiện.

2.1.2.2. Về cơ cấu sở hữu:

Bảng 3. Các DN phân theo lĩnh vực và thành phần kinh tế (2007)

<i>DN theo lĩnh vực và thành phần kinh tế</i>	<i>DN sản xuất giấy dép, cặp túi xách và nguyên phụ liệu</i>	<i>DN và các cơ sở thuộc da</i>	<i>Tổng số</i>
DNNN	6	-	6
Ngoài QD	224	32	256
DN 100% vốn N/ngoài	218	10	228
DN Liên doanh	17	-	17
Tổng số	465	42	507

Đến hết năm 2007, toàn ngành có 507 DN sản xuất giấy dép, cặp túi xách, thuộc da và sản xuất nguyên phụ liệu ngành giấy (*Không kể các cơ sở SX nhỏ và các hộ gia đình*). Trong đó: 6 DNNN, 256 DN ngoài QD, 228 DN 100% vốn nước ngoài và 17 DN liên doanh.

2.1.2.3. Về thị trường :

2.1.2.3.a. Thị trường xuất khẩu:

“Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020”- KS. Phan Thị Thanh Xuân

Trong hơn 5 năm qua, mặc dù tình hình thị trường có nhiều biến động nhưng các DN ngành Da - Giày đã phấn đấu phát triển và mở rộng thị trường, gia tăng kim ngạch xuất khẩu hàng năm, tranh thủ tối đa các lợi thế, ngành có đóng góp tích cực trong kim ngạch xuất khẩu của cả nước (Bảng 4). Tỷ trọng kim ngạch xuất khẩu của ngành Da - Giày VN chiếm bình quân hơn 10,0% (so với kim ngạch xuất khẩu của cả nước). Năm 2002 toàn ngành đạt kim ngạch xuất khẩu 1,846 tỷ USD, năm 2007 đạt 3,94 tỷ USD

**Bảng 4. Đóng góp của ngành Da - Giày Việt Nam trong kim ngạch
Xuất khẩu của cả nước**

Đơn vị: Triệu USD

Kim ngạch XK	2003	2004	2005	2006	2007
KNXK của ngành Da – Giày VN	2.267,00	2.640,26	3.039,58	3.590,00	3.994,24
KNXK của cả nước	20.600,00	26.000,00	32.442,00	39.605,00	48.380,00
Tỷ trọng %	11,00	10,15	9,34	9,70	8,37

*Nguồn: Theo số liệu thống kê của Tổng Cục Hải quan và
Hiệp Hội Da - Giày VN*

Bảng 5. Kim ngạch xuất khẩu theo chủng loại sản phẩm

	2004	2003	2005	2006	2007
Giày thể thao	1,827,285	1,638,025	1,789,291	2,633,042	2,701,933
Giày vải	83,456	56,279	611,05	217,195	205,178
Giày nữ	575,911	438,128	93,721	538,703	802,567
Giày khác	153,608	133,741	545,521	202,625	284,562
Tổng số	2,640,260	2,267,381	3,039,583	3,591,564	3,994,240

“Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giày VN giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020” - KS. Phan Thị Thanh Xuân

2.1.2.3.b. Thị trường nội địa:

Nền kinh tế trong nước gần đây có tốc độ tăng trưởng cao, mức sống của người dân được cải thiện nên nhu cầu thiết yếu về giày dép cũng được nâng lên. Với số dân trên 84 triệu người, thị trường trong nước cũng là thị trường có tiềm năng đối với ngành, nhưng trong những năm qua, thị trường này còn bỏ ngỏ, chưa được ngành tập trung khai thác. Hàng năm chỉ có khoảng 25,0 – 30,0 triệu đôi giày dép các loại được sản xuất cho tiêu dùng nội địa và gần 10% sản lượng giày dép các loại dư thừa từ xuất khẩu...tiêu thụ trong nước. Số lượng này còn quá ít so với nhu cầu tiêu dùng của người dân trong nước đời sống và nhu cầu văn hoá thể thao ngày càng tăng.

Giày dép tiêu thụ tại thị trường nội địa chủ yếu do lực lượng thủ công, các doanh nghiệp nhỏ - tư nhân sản xuất với công nghệ đơn giản, mẫu mã nghèo nàn.

Dưới tác động của cơ chế thị trường, nhiều sản phẩm giày dép, đồ da của nước ngoài mẫu mã đa dạng, được bán tại Việt nam với giá rẻ do nhập lậu, trốn thuế (*Đặc biệt giày dép nhập khẩu theo con đường phi mậu dịch từ Trung quốc*) đã làm cho sản xuất giày và đồ da trong nước bị thu hẹp và bị cạnh tranh gay gắt.

Trong thời gian tới, các doanh nghiệp cần quan tâm hơn đến nhu cầu của thị trường nội địa, cần nâng cao chất lượng và tính cạnh tranh của sản phẩm để chiếm lĩnh được thị trường, có thể cạnh tranh trực tiếp với sản phẩm của Trung Quốc và các nước lân cận.

2.1.2.4. Về lao động, công tác phát triển nguồn nhân lực

Tính đến hết 2007, toàn ngành thu hút 610.000 lao động (*chưa kể số lao động sản xuất trong lĩnh vực nguyên phụ liệu và lao động tại các cơ sở nhỏ và các hộ gia đình*). Tỷ trọng lao động làm việc trong ngành Da - Giày so với tổng lực lượng lao động trong ngành công nghiệp (*Xem bảng 9*).

Bảng 6: Số lượng lao động ngành Da - Giày 2003 - 2007*Đơn vị tính: 1000 Người*

	2003	2004	2005	2006	2007
Lao động ngành Da - Giày (*)	480	510	540	570	610
Lao động ngành công nghiệp (**)	4.639	5.162	5.618	6.120	6.850
Tỷ trọng (%)	<u>10,34</u>	<u>9,90</u>	<u>9,60</u>	<u>9,65</u>	<u>8,89</u>

Ghi chú: Số liệu cập nhật của Hiệp hội Da - Giày VN

Do đặc thù có nhiều công đoạn sản xuất thủ công của ngành, lao động có trình độ văn hoá và nhận thức xã hội thấp, có nhiều biến động, tay nghề không ổn định. Đặc biệt, từ giữa năm 2005, tác động của vụ kiện phá giá đã làm cho một số DN phải thu hẹp sản xuất, thu nhập thấp, người lao động rời bỏ DN đi tìm kiếm việc làm mới ổn định hơn, dẫn tới sức ép về lao động, việc làm của các DN ngày càng gia tăng, khi có được đơn hàng sản xuất trở lại, DN phải tốn nhiều công sức, chi phí để thu hút và đào tạo mới lao động (*nhiều DN do khó khăn trong thu hút lao động đã bỏ mất nhiều cơ hội tiếp nhận các đơn hàng*).

Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực thực sự có nhiều bức xúc, chưa được các DN đầu tư thoả đáng, phần lớn lao động chỉ được học lý thuyết trong thời gian rất ngắn và sau đó thực hành trực tiếp trên các dây chuyền sản xuất. Thiếu vắng đội ngũ công nhân kỹ thuật, cán bộ kỹ thuật và các cán bộ làm công tác kiểm tra chất lượng sản phẩm. Năng suất lao động đạt ở mức rất thấp (*So với các nước trong khu vực*).

Lao động trong ngành có trình độ tay nghề thấp, thu nhập thấp, thường xuyên biến động, di dời giữa các doanh nghiệp trong ngành và sang các ngành khác nơi có mức thu nhập cao hơn. Đặc biệt từ cuối 2007, đầu năm 2008 mức biến động rất lớn, có nhiều DN không thu hút được lao động. Những khó khăn này làm cho các doanh nghiệp gặp nhiều khó khăn, nhất là trong thời gian mùa vụ và các DN phải đối mặt với nhiều cuộc đình công, tranh chấp lao động.

Để hội nhập thành công và tăng sức cạnh tranh của các DN trong ngành, một trong những nội dung các DN cần quan tâm là công tác quản trị, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực nhằm tăng năng suất lao động, đảm bảo nâng cao chất lượng sản phẩm, giảm chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm.

2.2. THỰC TRẠNG LĨNH VỰC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC

2.2.1. Thực trạng nguồn nhân lực của ngành Da - Giày VN

2.2.1.1. Thực trạng sử dụng và chất lượng lao động trong các doanh nghiệp công nghiệp nói chung và ngành Da - Giày VN nói riêng

Theo thống kê năm 2007:

- Dân số nước ta có trên 84 triệu người, trong đó dân số trong khu vực nông thôn chiếm 70% dân số cả nước. Số người trong độ tuổi lao động là 48,4 triệu người, chiếm 60% dân số. Hàng năm, có khoảng 1,3 – 1,4 triệu người bước vào độ tuổi lao động.

- Tổng lực lượng lao động trên 43 triệu người, trong đó số người dưới 30 tuổi chiếm trên 30%. Như vậy, có thể nói lực lượng lao động nước ta khá trẻ so với các nước. Nếu được đào tạo chu đáo, đội ngũ này có khả năng tiếp thu nhanh, có thể nắm bắt được và làm chủ công nghệ được chuyển giao.

- Với sự thay đổi cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động giữa các thành phần kinh tế và các ngành kinh tế đã có sự thay đổi đáng kể: Tỷ lệ lao động trong khu vực kinh tế nhà nước giảm, tỷ lệ lao động trong khu vực kinh tế ngoài nhà nước tăng lên; Lao động trong ngành công nghiệp và dịch vụ tăng nhưng tăng chậm, lao động trong ngành nông nghiệp giảm, lao động trong ngành xây dựng tăng nhanh.

Lực lượng lao động của Việt Nam còn nhiều bất cập về cơ cấu và trình độ nghề nghiệp. Trong số hơn 43 triệu lao động trong độ tuổi, số người tốt nghiệp từ tiểu học trở xuống chiếm gần 15% trong đó chưa biết chữ chiếm gần 4%. Trong số lao động trong độ tuổi làm việc, số lao động chưa qua đào tạo chiếm gần 70% (*Theo báo cáo của Tổng cục dạy nghề - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội*).

Theo thống kê hiện nay, cả nước có trên 234.000 doanh nghiệp các loại, trong đó chủ yếu là doanh nghiệp vừa và nhỏ sử dụng 50 lao động trở xuống. Song, lao động chủ yếu tập trung ở các cơ sở sản xuất kinh doanh có quy mô lớn.

Khảo sát gần đây của Tổng cục dạy nghề ở gần 3.000 doanh nghiệp, khoảng 30% số lao động trong các doanh nghiệp là lao động chưa được đào tạo. Số có trình độ cao đẳng, đại học chiếm 9% còn lại là qua đào tạo nghề và trung cấp chuyên nghiệp.

Bảng 7: Cơ cấu lao động tại doanh nghiệp phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Số TT	Trình độ	Chung	Da - Giấy
1	Đại học và trên đại học	6-7%	5%
2	Cao đẳng	2,4%	6%
3	Trung cấp	5,9%	
4	Công nhân kỹ thuật đào tạo chính quy có bằng	24%	34%
5	Công nhân kỹ thuật đào tạo không chính quy và không có bằng	28%	
6	Sơ cấp	3,8%	55%
7	Lao động phổ thông	29,3%	

Nguồn nhân lực cho Da - Giấy Việt Nam

Hiện tại, ngành Da - Giấy Việt Nam thu hút một lượng lớn lao động và dự kiến sẽ tăng lên đến 820 ngàn lao động vào năm 2010 và 1,3 triệu lao động vào năm 2020.

Qua nhiều nghiên cứu cho thấy, nguồn nhân lực cung ứng cho ngành Da - Giấy vốn đã thiếu, thời gian gần đây càng thiếu trầm trọng, nhiều doanh nghiệp Da -

Giày không thể tuyển đủ công nhân để đảm bảo đơn hàng đã nhận dẫn đến tình trạng tranh giành lao động của nhau giữa các doanh nghiệp Da - Giày. Đội ngũ kỹ thuật viên và nhân viên thiết kế mẫu cũng thiếu trầm trọng từ lâu nhưng không được cải thiện. Đây là một nguyên nhân cơ bản khiến cho tỷ lệ di chuyển của lao động trong các doanh nghiệp Da - Giày luôn ở mức quá cao 18% - 30% (so với tổng số lao động), thậm chí có doanh nghiệp giày mức biến động lên tới 35% và thường xuyên phải tuyển mới, mức biến động này đã tăng lên đến mức báo động.

Trước thách thức gia nhập WTO, nếu nguồn nhân lực không đáp ứng được nhu cầu sẽ làm giảm đáng kể tính cạnh tranh của Da – Giày Việt Nam vốn đã không mấy khả quan trên thị trường quốc tế. Để giải quyết vấn đề lao động, ngành Da – Giày đã có quy hoạch và di dời các nhà máy giày về một số vùng phù hợp để tận dụng lao động ở các vùng nông thôn. Tuy nhiên, đã xuất hiện những dấu hiệu cho thấy sự bấp bênh của việc sử dụng lao động bán công, bán nông.

Phần lớn các doanh nghiệp ngành Da – Giày đều khẳng định đầu tư mở rộng năng lực sản xuất họ không ngại mà cái khiến cho họ đắn đo và cân nhắc cho việc đầu tư chính là lao động ngành Da – Giày vừa thiếu lại vừa yếu. Nếu không có những biện pháp căn cơ hơn để thúc đẩy đào tạo nghề, nhất là đào tạo công nhân ngành Da – Giày thì sẽ ảnh hưởng đến khả năng thu hút đầu tư phát triển ngành.

Nhu cầu về lao động qua đào tạo nghề của doanh nghiệp

Với tốc độ tăng trưởng việc làm như hiện nay, tổng nhu cầu thêm về lao động qua đào tạo nghề đến năm 2010 sẽ là 8 triệu, bình quân 1,6 triệu người/năm và đến năm 2015 sẽ là 10 triệu bình quân 2 triệu người/năm (*chủ yếu làm việc trong các doanh nghiệp*). Các nhóm nghề có nhu cầu về lao động qua đào tạo nghề là thợ dệt, may, thợ thuộc da và làm giày, thợ vận hành máy móc và thiết bị, thợ xây dựng... Một số nhóm nghề khác nhu cầu chưa cao như: điện, điện tử, cơ điện tử, chế biến nông sản...

Bảng 8: Mười nghề thu hút nhiều lao động

Số TT	Ngành nghề	Tỷ lệ %
1	Dệt may	17,5
2	Da - Giày	8,5
3	Cao su, chất dẻo	8,4
4	Cơ khí, lắp ráp máy móc	4
5	Xây dựng	3,9
6	Công nghiệp mỏ	3,2
7	Vận tải	3,1
8	Chế biến lương thực	3
9	Hoàn thiện công trình xây dựng	2,9
10	Nông-Lâm - Ngư nghiệp	2,8

Bảng 9: Nhu cầu lao động theo trình độ chuyên môn kỹ thuật

Stt	Trình độ	Chung	Da - Giày
1	Công nhân kỹ thuật	54,9%	85%
2	Trung cấp	27,3%	
3	Cao đẳng	17,8%	15%

Các mô hình (dạng) đào tạo nghề theo nhu cầu của doanh nghiệp:

- Đào tạo nghề cho doanh nghiệp có 02 dạng:

+ Các doanh nghiệp tự đào tạo nhân lực cho mình,

+ Các cơ sở dạy nghề cung ứng lao động qua đào tạo cho doanh nghiệp.

- Đào tạo nghề tại doanh nghiệp còn gọi là đào tạo tại chỗ (*In-house training*) người lao động được học nghề, nâng cao tay nghề tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất do những người lao động có tay nghề cao tại doanh nghiệp truyền dạy hoặc do doanh nghiệp, cơ sở tổ chức mời giáo viên tại các cơ sở dạy nghề đến giảng dạy hoặc có thể học lý thuyết ở cơ sở dạy nghề và thực tập nghề tại doanh nghiệp.

- Đào tạo nghề tại chỗ là xu hướng chung của thế giới hiện nay vì có nhiều ưu điểm. Người học nghề tại chỗ phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Các kiến thức và kỹ năng nghề mà người học tiếp thu đáp ứng được lợi ích của cả người học và người sử dụng lao động. Người học nghề, ngoài việc học lý thuyết nghề, được thực tập ngay trên các máy móc, thiết bị đang sử dụng tại doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động cũng không phải gửi người lao động của mình đến cơ sở đào tạo, không bị gián đoạn công việc nên tiết kiệm được chi phí.

Đến nay, hầu hết các Tổng công ty, các tập đoàn kinh tế mạnh đều có trường dạy nghề để chủ động tạo nguồn nhân lực và góp phần cung cấp chung cho xã hội.

Các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân có quy mô lớn đã chủ động tổ chức dạy nghề, bồi túc nghề, bồi dưỡng kỹ năng nghề, chuyển giao công nghệ cho người lao động theo yêu cầu của doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp đã thực hiện đào tạo nghề tại chỗ khá tốt (*như Công ty Cổ phần đầu tư và sản xuất giấy Thái Bình, Công ty TNHH NN 1 TV giấy Thượng Đình, Công ty Da - Giấy Hải Phòng, Công ty Biti's, Bita's...*) không những đáp ứng nhu cầu về lao động, kỹ thuật phù hợp với cơ cấu trình độ, cơ cấu ngành nghề sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, phù hợp với trình độ công nghệ của doanh nghiệp mà còn chia sẻ trách nhiệm với nhà nước trong việc nâng cao chất lượng và tay nghề cho đội ngũ lao động.

2.2.1.2. Thực trạng đội ngũ cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý

Đội ngũ cán bộ kỹ thuật:

Cho đến nay, toàn ngành Da - Giấy chỉ có gần hai chục người tốt nghiệp đại học và trên đại học chuyên ngành Da - Giấy ở các nước Đông Âu và Liên Xô cũ; số cán bộ này hiện đã có tuổi và chuyển sang làm công tác quản lý của ngành Da - Giấy mà không còn tham gia trực tiếp vào hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Một số ít tham gia vào công tác nghiên cứu, song hiệu quả của các nghiên cứu này rất hạn chế, đôi khi không theo kịp sự phát triển của doanh nghiệp.

Do các nguyên nhân chủ quan và khách quan, đội ngũ này chưa phát huy hết khả năng và chưa theo kịp với trình độ phát triển công nghệ của ngành Da - Giấy trong nước và thế giới. Hiện tại họ cũng không còn tham gia vào công tác đào tạo nhân lực cho ngành.

Đội ngũ cử nhân Cao đẳng mới đào tạo còn bị hạn chế về trình độ lý thuyết, kỹ năng thực hành do chương trình, nội dung giảng dạy còn bất cập chưa thực sự phù hợp với yêu cầu của thực tế sản xuất và hoạt động kinh doanh. Hầu hết khi tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp họ đều phải được kèm cặp và làm quen vì vậy chưa giải quyết được ngay những vấn đề cấp thiết của doanh nghiệp. Đội ngũ này cũng chưa đủ năng lực để sẵn sàng tham gia vào công tác giảng dạy chuyên ngành ở các bậc học ở mức cao như đại học, cao đẳng. Đặc biệt là trong lĩnh vực giảng dạy lý thuyết chuyên sâu về ngành Da Giấy.

Đội ngũ cán bộ quản lý:

Những cán bộ làm công tác ở các phòng chức năng (tổ chức, kế toán tài vụ, kế hoạch...) đa số được đào tạo chính quy hoặc tại chức ở các trường đào tạo không chuyên ngành. Đồng thời, họ cũng không được đào tạo những môn học chuyên sâu như kinh tế công nghiệp giấy, hay marketing sản phẩm giấy dếp... để phục vụ một cách hiệu quả cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Do đó, bị hạn chế trong việc giải quyết những vấn đề nảy sinh trong quá trình sản xuất kinh doanh

có tính đặc thù của ngành; nhất là những vấn đề liên quan đến kỹ thuật, đến tiến độ sản xuất, đến thị trường...

Thực tế hiện nay cho thấy, các cán bộ quản lý và kỹ thuật trong các doanh nghiệp sản xuất Giấy đã đạt tới khả năng vận hành các nhà máy sản xuất có trình độ công nghệ ở mức trung bình và trung bình khá. Song trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế trình độ ngoại ngữ (tiếng Anh...) yếu hoặc không phù hợp (ngoại ngữ chuyên ngành) dường như là một trở ngại lớn cho việc tiếp tục phát triển trình độ của cán bộ kỹ thuật và cán bộ quản lý. Điều này đặc biệt quan trọng đối với nhân sự làm việc với tư cách các nhà quản lý, giám sát, vận hành hệ thống trang thiết bị hiện đại (ví dụ CAD/CAM...). Trình độ ngoại ngữ yếu dẫn đến khó giao tiếp với đối tác, không hiểu hết được đặc điểm của sản phẩm, khó khăn trong việc sử dụng các phần mềm tiên tiến và khó phát triển sự hiểu biết thời trang, mẫu mốt và thương mại toàn cầu...

Do các hạn chế trên nên các vị trí nhân sự chủ chốt về kỹ thuật và thị trường còn phụ thuộc nước ngoài (*gián tiếp hoặc trực tiếp*) tùy theo quy mô, năng lực và trình độ của từng doanh nghiệp. Đây là điểm yếu mà ngành phải sớm giải quyết mới có thể giúp các doanh nghiệp chủ động trong sản xuất kinh doanh.

Cũng theo kết quả điều tra khi quy hoạch ngành Da - Giấy Hà Nội, hiện nay chỉ có khoảng 5% số lao động trong các doanh nghiệp ngành Da - Giấy Hà Nội có trình độ trên đại học và đại học, trong đó số có trình độ đại học chuyên ngành hầu như chưa có. Đa số cán bộ nêu trên tốt nghiệp các trường đại học thuộc các chuyên ngành kỹ thuật, ngoại ngữ, kinh tế hoặc các chuyên ngành khác nên rất hạn chế khi tham gia công tác quản lý và điều hành tại các doanh nghiệp. Thông thường, họ đều phải tự học theo mô hình và cách làm do đối tác xác lập - thiếu tự chủ, sáng tạo trong quá trình vận hành bộ máy của doanh nghiệp, nhất là trong những thời kỳ mới thành lập doanh nghiệp.

Dưới đây là số liệu tham khảo về trình độ của lao động trong ngành Da Giấy Hà Nội và tình hình nhân lực của các doanh nghiệp thuộc da trong ngành.

Bảng 10: Thực trạng trình độ nguồn nhân lực của ngành Da - Giày Hà Nội

Số tt	Trình độ của người lao động trong ngành Da – Giày, Hà nội	Chiếm tỷ lệ	Ghi chú
1	Trình độ đại học và trên đại học	≈ 5%	Hầu như không có chuyên, ngành Da Giày
2	Trình độ cao đẳng và trung học	≈ 4%	
3	Trình độ tay nghề và nghiệp vụ được đào tạo từ 2 đến 3 tháng trở lên	≈ 10%	Thống kê, tổ trưởng, chuyên trưởng
4	Trình độ tay nghề được đào tạo ngắn hạn, kèm cặp theo công đoạn tại các dây chuyền sản xuất dưới 3 tháng.	≈ 80%	Chủ yếu là công nhân

Nguồn: Quy hoạch ngành Da - Giày Hà Nội đến năm 2010.

2.2.1.3 Thực trạng về đội ngũ công nhân

Do không có trường đào tạo chuyên ngành Da Giày dẫn đến việc các doanh nghiệp phải tự đào tạo cho mình đội ngũ công nhân công nghệ trong hầu hết các công đoạn của quá trình sản xuất thuộc da cũng như sản xuất giày.

Lực lượng lao động của ngành vẫn được đánh giá là cần cù, chịu khó, thông minh, dễ tiếp thu những công nghệ mới, hoà nhập nhanh với những dây chuyền sản xuất hiện đại. Song do không được đào tạo bài bản nên ý thức tổ chức kỷ luật thấp (kém tự giác) và thiếu tác phong công nghiệp của lực lượng lao động làm hạn chế hiệu quả của việc áp dụng khoa học kỹ thuật trong sản xuất, kinh doanh dẫn đến năng suất lao động thấp.

Kết quả đánh giá năng lực cạnh tranh của ngành Da Giày năm 2005 cho thấy trình độ nhân lực của ngành Da Giày như sau:

Về trình độ học vấn:

- **Công nhân:** trình độ phổ biến là phổ thông cơ sở và phổ thông trung học, một số ít công nhân có trình độ thấp hơn (đọc, viết khó khăn)

- **Cán bộ quản lý và nhân viên:** phổ biến ở trình độ cao đẳng và đại học song tỷ lệ đào tạo chính quy thấp

“Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giày VN giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020”- KS. Phan Thị Thanh Xuân

Trình độ chuyên môn:

- **Công nhân:** số đông không qua đào tạo (chiếm tỷ lệ 80 - 90%)

- **Cán bộ quản lý và nhân viên:** đa số trái ngành, trái nghề. Chủ yếu vừa làm vừa học ngay trong quá trình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Tỷ lệ lao động gián tiếp/lao động trực tiếp: o cáo về tình hình mức quá cao so với các mô hình tổ chức sản xuất tương tự ở các nước phát triển.

Hiện nay, do mức thu nhập và tiền lương thấp; bên cạnh đó là tính chất sản xuất theo thời vụ nên thời gian làm việc thường xuyên phải tăng ca, làm thêm giờ vì vậy một số công nhân có tay nghề cao thường di chuyển sang các doanh nghiệp trong và ngoài ngành có thu nhập cao hơn hoặc có điều kiện làm việc thuận lợi hơn.

Sự biến động lao động này khiến các doanh nghiệp đặc biệt là các doanh nghiệp nhỏ và vừa gặp không ít khó khăn trong việc thực hiện các đơn hàng do năng suất lao động thấp và chất lượng sản phẩm không ổn định (*vì thường xuyên có số lao động mới vào nghề*). Mức biến động nhân lực bình quân từ (20 – 25)%, thậm chí có doanh nghiệp mức biến động lên đến 50%, chủ yếu là lực lượng công nhân may mũ giấy, trong khi việc đào tạo được công nhân may mũ giấy thành thạo lại đòi hỏi thời gian dài. Vì vậy doanh nghiệp càng khó khăn trong công tác tổ chức quản lý điều hành sản xuất từ đó ảnh hưởng nghiêm trọng đến kết quả hoạt động kinh doanh.

Trong báo cáo về tình hình nguồn nhân lực của Hiệp hội Da - Giấy VN 9 tháng đầu năm 2008 cũng khẳng định thực trạng sau:

- Hầu hết cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật đều trưởng thành từ công nhân hoặc ngành khác chuyển sang, sau thời gian làm việc có kinh nghiệm được tuyển vào các vị trí thích hợp (*đặc biệt đội ngũ kỹ thuật viên, nhân viên KCS, trưởng chuyên, quản đốc...*)

- Người lao động và các cán bộ được đào tạo tại chỗ là chủ yếu. Phần lớn họ chỉ được tham dự những lớp bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ ngắn hạn, hầu như không có thời gian và điều kiện theo học các lớp chính quy.

- Các nhân viên phòng thiết kế (*phòng mẫu*) dường như không biết đến xu hướng thời trang và thiết kế trên thế giới, phần lớn công việc của họ là công việc kỹ thuật như là triển khai mẫu. Người thiết kế hoặc phòng mẫu chỉ giới hạn ở việc sản

“Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020” - KS. Phan Thị Thanh Xuân

xuất mẫu đối chứng với một vài thay đổi về màu sắc, chất liệu hoặc kích cỡ... vì đa số các doanh nghiệp đều hoạt động theo phương thức gia công nên không có sự phát triển thiết kế độc lập (trừ một số doanh nghiệp lớn).

- Cán bộ công nghệ: do không chủ động trong thiết kế nên cán bộ công nghệ cũng bị động trong việc thực hiện và triển khai công nghệ sản xuất trên các dây chuyền sản xuất. Sự có mặt thường xuyên của các chuyên gia bên đối tác là một trong những biểu hiện rõ rệt nhất của sự phụ thuộc này.

- Lực lượng quản lý điều hành trực tiếp ở một số ít doanh nghiệp còn quá đông (*Đặc biệt các ở các DN Nhà nước chuyển đổi sang cổ phần hoá*). Vai trò của đốc công, sắp việc, thống kê, kỹ thuật viên, kiểm tra viên và nhân viên phòng kỹ thuật... còn chồng chéo, thiếu rõ ràng và hoạt động kém hiệu quả.

Đối với lao động trực tiếp:

- Theo kết quả điều tra, khảo sát năm 2006 của Hiệp hội thì toàn bộ lao động trong ngành có tới 80% chưa được đào tạo có hệ thống, mà chỉ được đào tạo kèm cặp tại chỗ khoảng 1 - 3 tháng, phần lớn lao động còn trẻ, khéo tay, cần cù, nhưng trình độ học vấn thấp.

- Lao động thành thị thường tiếp thu kiến thức, tay nghề nhanh, nhưng tính kỷ luật và tính đồng đội yếu hơn so với lao động từ nông thôn chuyển ra.

- Lao động có chuyên môn kỹ thuật chiếm khoảng 15% tập trung nhiều ở các doanh nghiệp FDI, doanh nghiệp có quy mô lớn và các DNNN (*Những năm qua đã chuyển qua công ty cổ phần*).

- Lao động trực tiếp thường xuyên có sự biến động, dịch chuyển từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác, hoặc dịch chuyển sang ngành khác như ngành dệt may, đặc biệt sau lễ tết và trái mùa vụ trong năm (*mức biến động bình quân từ 25 - 30%, có thời điểm lên tới 40%*).

- Sự hiểu biết về pháp luật, các chính sách về lao động bị hạn chế dẫn đến hành động tiêu cực: dễ có những phản ứng không phù hợp như việc tham gia đình công sai luật, hoặc có những ứng xử kém văn minh trong công việc, trong quan hệ chủ thợ...

- Trình độ văn hoá thấp và tay nghề hạn chế của người lao động dẫn tới năng suất lao động thấp, sản phẩm có chất lượng không ổn định và phải thường xuyên làm thêm giờ (*tăng ca*) để bù đắp phần năng suất lao động thấp và đảm bảo thời gian, tiến độ giao hàng.

Tóm lại, lực lượng lao động của ngành hiện được xem là yếu sức cạnh tranh do:

- Thiếu đội ngũ quản trị doanh nghiệp và cán bộ kỹ thuật được đào tạo chuyên ngành.
- Lao động có tay nghề thấp do không được đào tạo
- Công tác quản lý điều hành sản xuất kinh doanh còn nhiều hạn chế và thiếu tính chuyên nghiệp.

2.2.2. Thực trạng Công tác đào tạo nguồn nhân lực của ngành Da Giấy VN

2.2.2.1. Về hệ thống trường đào tạo đối với ngành Da – Giấy VN:

Nhóm nghiên cứu đề tài đã tập trung thu thập thông tin và tìm hiểu về công tác đào tạo và dạy nghề liên quan đến ngành Da Giấy trong hệ thống trường đào tạo (bao gồm bậc đại học, cao đẳng và trung cấp); các trường dạy nghề và các cơ sở đào tạo trong nước. Cụ thể là công tác đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho hoạt động sản xuất - kinh doanh của ngành thuộc da và sản xuất giấy. Kết quả cho thấy:

Đào tạo ở bậc Đại học:

Hiện nay, cả nước mới có rất ít trường đại học chính quy đào tạo chuyên ngành Da - Giấy VN (*ngành thuộc da và ngành sản xuất giấy*)

Số các trường này phần lớn đi lên từ trường cao đẳng, trung học chuyên nghiệp: Như trường Đại học kỹ thuật công nghiệp 1, trường Đại học dân lập Tôn Đức Thắng, trường Đại học Dân lập Hồng Bàng thành phố Hồ Chí Minh đã bắt đầu đào tạo chuyên ngành Da - Giấy, tuy nhiên ngành học này chỉ đặt là một ngành hẹp nằm trong khoa Công nghệ Dệt May (*xem phụ lục 1a*). Một số cán bộ kỹ thuật ngành Da - Giấy được trường mời làm giáo viên giảng dạy chuyên ngành da giấy.

Đào tạo ở bậc Cao đẳng, đại học:

- Cả nước có 4 - 5 trường Cao đẳng, Đại học đào tạo cử nhân chuyên ngành Da Giầy bắt đầu từ năm 2000 đến nay, đó là:

- Trường Đại học Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp I ở Hà nội và Nam Định
- Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật Công nghiệp II ở Thành phố Hồ Chí Minh
- Trường cao đẳng công nghiệp Sao đỏ ở Chí linh
- Trường cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi
- Một vài trường cao đẳng, đại học dân lập khác có đào tạo chuyên ngành Da - Giầy

Thực trạng công tác đào tạo tại các trường cho thấy:

- Đội ngũ giáo viên ban đầu ở các trường này chủ yếu là cán bộ nghiên cứu của Viện nghiên cứu Da – Giầy, nòng cốt là các cán bộ được đào tạo ở nước ngoài từ các nước Đông Âu trước đây (giai đoạn 1968 – 1978).

- Giáo trình giảng dạy được Viện nghiên cứu Da Giầy biên soạn trên cơ sở các giáo trình giảng dạy trong những năm 1993 – 1995 của trường Quốc tế về sản xuất giầy theo phương pháp hiện đại ISMS (International School of Modern Shoemaking) tại ZLin – Tiệp Khắc.

- Cơ sở vật chất và trang thiết bị phục vụ thực hành ở các trường trong những năm đầu hầu như không có gì ngoài một số máy may cũ (chỉ để học viên tập may bằng máy may công nghiệp; học viên không có điều kiện thực hành hoàn chỉnh các công đoạn của quá trình sản xuất, học viên phải đi thực hành trực tiếp tại các DN ngành giầy). Hiện nay, trang thiết bị phục vụ thực hành của học viên có được cải thiện hơn, song vẫn chưa giải quyết được căn bản vì thiết bị cũ, lạc hậu và còn thiếu nhiều chủng loại cần thiết. Các trường cũng không có đủ kinh phí để chi cho việc mua sắm công cụ và các nguyên phụ liệu phục vụ việc học thực hành của học viên.

- Mặc dù học viên được đào tạo là các cử nhân Cao đẳng ngành Da Giầy, song thực chất được đào tạo chủ yếu về chuyên ngành sản xuất giầy.

- Sau 7 năm mở chuyên ngành Da Giầy, hiện nay trường Đại học kỹ thuật cộng nghiệp 1 và Cao đẳng kỹ thuật cộng nghiệp 2 đã đào tạo được trên 500 cử nhân

ngành Da Giấy. Trong số đó một số ít tham gia vào công tác giảng dạy chuyên ngành Da Giấy tại trường và cơ sở đào tạo khác; số còn lại phần lớn đã về làm việc tại các doanh nghiệp Da Giấy.

- Tuy chưa có thống kê chính thức, song thông qua trao đổi với các học viên và lãnh đạo của doanh nghiệp Da Giấy, đội ngũ này khi ra trường chỉ đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp ở mức độ thấp. Phần lớn khi vào doanh nghiệp họ (những cử nhân cao đẳng mới tốt nghiệp) còn phải được doanh nghiệp tiếp tục kèm cặp học tập thêm một thời gian mới dần quen với công việc diễn ra ở doanh nghiệp. Sự đóng góp của đội ngũ này vào hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp còn rất hạn chế. Thực tế là họ chưa đủ sức giải quyết những khó khăn, vướng mắc về kỹ thuật, về công nghệ và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến quá trình sản xuất của doanh nghiệp ngay khi ra trường. Có nhiều vấn đề diễn ra thường ngày trong quá trình sản xuất kinh doanh đối với họ gần như mới tinh vì những gì họ học tập trong trường có sự cách biệt khá xa so với thực tế của hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành.

- Do vậy công tác đào tạo tại các trường này cũng cần phải sớm được cải thiện mới đáp ứng được nhu cầu cung ứng nguồn lực cho ngành Da Giấy.

Hiện nay, ở phía Bắc trường Cao đẳng Công nghiệp Sao Đỏ (Chí Linh - Hải Dương) và trường Cao đẳng Dệt May Thời trang Hà Nội (Gia Lâm - Hà Nội) (xem các phụ lục 1d và 1e) đã và đang chuẩn bị công tác tuyển sinh và đào tạo chuyên ngành Da Giấy. Tuy nhiên việc chuẩn bị đội ngũ giáo viên và giáo trình giảng dạy hiện còn khó khăn do thiếu nguồn nhân lực nòng cốt và chưa có giáo trình giảng dạy. Hiện tại 2 trường trên đã đặt vấn đề hợp tác đào tạo với Viện nghiên cứu Da Giấy, song Viện nghiên cứu Da Giấy cũng đang thiếu một đội ngũ giáo viên chuyên nghiệp đảm trách giảng dạy lý thuyết và thực hành.

- Ở phía Nam có trường Trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi ở Biên Hòa Đồng Nai mới thành lập năm 2005 với sự tài trợ của Cộng hòa Pháp cũng sẽ tham gia đào tạo ngành Da Giấy trong những năm tới (xem phụ lục 1g). Với chương trình đào tạo khá bài bản chắc chắn đây sẽ là một địa chỉ đào tạo đáng tin cậy cho ngành Da Giấy Việt Nam trong những năm tới.

Hệ thống trường và cơ sở dạy nghề:

“Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020” - KS. Phan Thị Thanh Xuân

Cho tới nay, cả nước chưa có trường dạy nghề riêng cho nghề sản xuất giấy và nghề thuộc da.

Để sản xuất giấy và thuộc da cần có hàng chục loại công nhân với các kỹ năng khác nhau, song thực tế gần như việc dạy nghề theo trường lớp của ngành Da Giấy hiện nay chỉ tập trung đào tạo được một số rất ít công nhân may mũ giấy; việc đào tạo này cũng chưa đáp ứng đầy đủ và đúng với những kỹ năng cần phải có của loại công nhân này. Cụ thể là một số trung tâm hoặc cơ sở dạy nghề may có đề cập đến việc dạy nghề giấy song chủ yếu chỉ là dạy may mũ giấy hoặc truyền nghề theo phương pháp thủ công nên không thực sự phù hợp với việc đào tạo công nhân sản xuất giấy theo hình thức công nghiệp quy mô lớn.

Các trường công nhân kỹ thuật, dạy nghề may của Bộ Công nghiệp hoặc của địa phương cũng tham gia đào tạo một số ít công nhân với thời gian ngắn hạn. Tuy nhiên, chương trình lý thuyết cũng chủ yếu về nghề may không đề cập đến lý thuyết về nghề giấy. Sau khi học lý thuyết học viên được thực hành trên các máy may công nghiệp và học may là chính. Gần như không được học những công việc phụ trợ khi lắp ráp mũ giấy. Khi được tuyển dụng vào các doanh nghiệp Da Giấy họ tiếp tục được các cán bộ kỹ thuật, tổ trưởng sản xuất hướng dẫn và tìm hiểu thêm về chuyên ngành Da Giấy ngay tại nơi sản xuất. Đồng thời, phần lớn các DN có quy mô lớn, thực hiện phương thức tự tổ chức sản xuất có trung tâm đào tạo và bổ túc văn hoá cho cán bộ công nhân viên đảm bảo chủ động cung cấp lao động phục vụ quá trình sản xuất.

Công nhân sửa chữa bảo dưỡng thiết bị ngành Da Giấy cũng tương tự. Họ được tuyển từ các ngành nghề khác, sau đó được kèm cặp, thực hành sửa chữa, bảo dưỡng thiết bị sản xuất Da Giấy. Số ít học viên yêu nghề, tích cực học tập có tay nghề khá; số còn lại phần lớn tay nghề yếu. Điều này cũng ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp Da Giấy.

Chưa kể đến những công nhân công nghệ khác như tiền chế đế, gò ráp đế và hoàn thiện giấy, cán luyện cao su, lưu hoá cao su... chỉ được đào tạo ngay tại nơi sản xuất không qua trường lớp nào.

Công tác đào tạo công nhân ngành thuộc da cũng ở tình trạng như trên.

Tóm lại: Thực tế cho thấy: nhiều doanh nghiệp muốn đào tạo đội ngũ kỹ thuật viên, công nhân lành nghề, song không tìm được địa chỉ phù hợp, hoặc tin cậy đáp ứng được nhu cầu. Công tác đào tạo công nhân cho ngành Da Giấy còn bất cập do không có trường lớp, trung tâm nào chuyên đào tạo lao động cho ngành Da- Giấy. Người lao động làm việc tại các doanh nghiệp Da- Giấy hầu hết chỉ được đào tạo kèm cặp, sau đó thực hành trên các dây chuyền sản xuất. Do đó nhận thức và trình độ tay nghề của người lao động còn rất thấp và hạn chế và vì vậy, năng suất lao động của các doanh nghiệp Da Giấy nhìn chung còn ở mức thấp. Đây cũng là một trong những nguyên nhân khiến cho lao động ngành Da Giấy thường xuyên phải làm thêm giờ ảnh hưởng đến tâm lý và sức khỏe của người lao động. Gây nên mối quan hệ căng thẳng và bất ổn giữa người lao động và người sử dụng lao động

2.2.2.2. Vai trò của Viện nghiên cứu Da Giấy trong công tác đào tạo của ngành:

Trong lĩnh vực đào tạo của ngành Da Giấy Việt Nam thời gian qua Viện nghiên cứu Da Giấy nổi lên đóng vai trò như một đầu tàu trong lĩnh vực này. Trong suốt thời gian từ năm 1991 đến nay Viện nghiên cứu Da Giấy đã từng bước thực hiện nhiệm vụ đào tạo đáp ứng nhu cầu bức thiết của doanh nghiệp và của ngành với những bước đi thích hợp.

Thời kỳ 1991 đến 1993: đào tạo cán bộ kỹ thuật công nghệ Giấy và cán bộ thiết kế cho các doanh nghiệp.

- Hình thức học tập trung, ngắn hạn
- Giáo viên là cán bộ trong ngành được đào tạo bài bản trong các trường đại học ở Liên xô cũ và các nước Đông Âu
- Giáo trình được soạn trên cơ sở sách vở và tài liệu có được của các giáo viên trong quá trình học tập và một phần thực tế sản xuất của doanh nghiệp Da Giấy trong nước
- Học viên được lựa chọn từ doanh nghiệp
- Các khoá học tập trung vào công nghệ sản xuất giấy và thiết kế

Thời kỳ 1994 đến 2004: Viện mở rộng đối tượng đào tạo trong đó chủ yếu là công nhân mới và các thiết kế viên (thiết kế mũ giấy), từ 2005 đến nay, Viện phối hợp cùng Hiệp hội tổ chức nhiều khoá bồi dưỡng ngắn hạn cho cán bộ thiết kế và

phát triển sản phẩm, các khoá khởi sự DN dành cho các đối tượng bắt đầu lập nghiệp. Ngoài ra, còn có các khoá học bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ, chuyên môn, bổ túc kiến thức để nâng ngạch bậc lương cho cán bộ công nhân viên...

Đào tạo công nhân:

- Thời kỳ đầu, công nhân đến học tại Viện. Ở đây, công nhân được trang bị lý thuyết trong thời gian rất ngắn sau đó chủ yếu học thực hành. Tuy nhiên lúc đó Viện chưa được trang bị đủ các thiết bị cần thiết cho quá trình sản xuất giấy nên học viên chỉ được thực hành lắp ráp mũ giấy là chính. Các công đoạn pha cắt, gò - ráp đế và hoàn thiện giấy chỉ được tham quan hoặc được hướng dẫn theo phương pháp thủ công lạc hậu không còn phù hợp với thực tế sản xuất của doanh nghiệp. Bên cạnh đó địa điểm học tập trở nên quá tải và mức sinh hoạt ở thành phố quá đắt đỏ so với thu nhập của công nhân vốn xuất thân từ nông thôn khiến cho việc tham gia học tập trở nên khó khăn.

- Thời gian sau, để cải thiện tình hình và khắc phục điểm yếu trong công tác đào tạo của thời gian trước, Viện đã chủ động phối hợp với các doanh nghiệp để tạo điều kiện thuận lợi cho công tác dạy và học. Việc hướng dẫn công nhân được thực hiện ngay tại doanh nghiệp. Hình thức phối hợp đào tạo mới này thuận lợi hơn cho công nhân, song lại khó khăn cho giáo viên khi tham gia các khoá đào tạo vì phải thường xuyên xa gia đình. Mặc dù vậy, Viện vẫn tiến hành đào tạo theo cả 2 hình thức. Do đó, công nhân có thể được đào tạo ngay tại các cơ sở của Viện hoặc tại doanh nghiệp trên cơ sở hợp tác đào tạo.

- Năm 2004, Viện nghiên cứu Da giấy đã mở khoá đào tạo ngắn hạn cho công nhân thuộc da ngay tại Viện theo yêu cầu của doanh nghiệp thuộc da ở tỉnh Khánh Hoà.

Đào tạo các thiết kế viên

- Thời gian đầu, các thiết kế viên được đào tạo nhờ sự nỗ lực của các cán bộ kỹ thuật Liên hiệp các xí nghiệp Da Giấy, những năm gần đây có sự trợ giúp tích cực và hiệu quả của các chuyên gia nước ngoài. Sau đó Viện nghiên cứu Da Giấy đã chủ động mở các khoá đào tạo thiết kế viên đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp và các cơ sở tư nhân. Tuy các điều kiện học tập không được đầy đủ như các khoá học có

sự tài trợ của nước ngoài song về mặt kiến thức các học viên đã được các giáo viên của Viện truyền đạt và hướng dẫn theo đúng nội dung của các khoá học do chuyên gia nước ngoài trực tiếp giảng dạy. Điều này giúp các doanh nghiệp có cơ hội chủ động học tập với mức chi phí phù hợp hơn.

- Chương trình lý thuyết, thực hành chuyên ngành được Viện xây dựng tương đối toàn diện, thời gian đào tạo từ 1 đến 3 tháng tùy theo nhu cầu của học viên và mục đích khoá học. Ngoài ra, Viện còn đào tạo ngắn hạn đội ngũ kỹ thuật viên, cán bộ quản lý... phục vụ cho ngành. Hiện nay, Viện nghiên cứu Da Giấy luôn sẵn sàng thực hiện các hợp đồng đào tạo công nhân theo yêu cầu doanh nghiệp.

Kết quả:

- Sự phối hợp giữa Viện và doanh nghiệp đã dạy nghề và đào tạo lại cho vài nghìn công nhân tại các doanh nghiệp Da - Giấy (*chủ yếu ở các tỉnh phía Bắc*).

- Bên cạnh đó sự tham gia tích cực của Viện trong những khoá đào tạo ngắn hạn về thiết kế do chuyên gia nước ngoài hướng dẫn và những khoá Viện tự mở theo yêu cầu của các doanh nghiệp đã góp phần đào tạo hàng trăm thiết kế viên hoạt động trong các doanh nghiệp trên phạm vi cả nước.

2.2.2.3. Sự hợp tác và trợ giúp đào tạo của nước ngoài:

Được sự hỗ trợ của tổ chức PROTRADE – Đức từ năm 1993 đến 1997 ngành Da Giấy Việt Nam đã có một số cơ hội trong lĩnh vực đào tạo như sau:

- Tổ chức tại Viện nghiên cứu Da Giấy và tại thành phố Hồ Chí Minh một số khoá đào tạo ngắn hạn cho hơn 50 nhân viên thiết kế đến từ các doanh nghiệp Giấy với sự tham gia trực tiếp giảng dạy của các chuyên gia đến từ Đức. Các khoá học này đã cung cấp kiến thức cơ bản về thiết kế mũ giấy cho đội ngũ thiết kế viên ngành Da Giấy Việt Nam. Tạo tiền đề xây dựng đội ngũ các nhà thiết kế sản phẩm giấy dếp cho các doanh nghiệp Giấy trong cả nước.

- Tổ chức 01 khoá đào tạo thiết kế viên tại làng nghề Hoàng Diệu – Gia Lộc - Hải Dương cho hơn 20 học viên của làng nghề và các vùng lân cận.

- Cử 07 học viên tham dự khoá học ngắn hạn tại trường

- Năm 2001 và 2003 được sự hỗ trợ của Liên minh châu Âu, Quỹ đầu tư phát triển châu Á của EU và sự hỗ trợ của cơ quan Thương vụ Ý; ngành Da Giấy Việt

Nam tiếp tục được đón nhận 02 khoá đào tạo (gồm 04 lớp tổ chức ở 2 miền Nam – Bắc) về thiết kế mũ giấy do các chuyên gia Ý trực tiếp giảng dạy. Tổng số học viên tham dự khoá học lên tới hơn 100 người. Những năm từ 2003 – 2008, được sự hỗ trợ từ DA VIE và chương trình XTTM, hàng năm Hiệp hội tổ chức 2 – 4 khoá đào tạo cán bộ thiết kế và phát triển sản phẩm, một số khoá đào tạo kiến thức marketing, kinh doanh XNK cho các cán bộ kinh doanh XNK (*Trong các khoá học do chuyên gia nước ngoài giảng dạy nêu trên, các cán bộ của Viện nghiên cứu Da Giấy đã tham gia tích cực vào việc phiên dịch và trợ giảng - một trong những nhân tố quan trọng góp phần vào sự thành công của các khoá học nêu trên.*)

Nhờ có sự trợ giúp về mặt đào tạo của các tổ chức và chuyên gia nước ngoài thông qua các khoá đào tạo trên cùng với sự nỗ lực của bản thân các học viên mà hiện nay đội ngũ thiết kế viên tại hầu hết các doanh nghiệp Da Giấy đã, đang và ngày càng trưởng thành trong việc thiết kế và triển khai sản phẩm tại doanh nghiệp; góp phần tích cực vào hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp Da Giấy. Tuy nhiên, việc đào tạo thiết kế viên thời gian qua chưa đồng bộ nên mới chỉ giải quyết được một trong ba khâu cơ bản của quá trình thiết kế. Cụ thể còn thiếu khâu thiết kế phom, thiết kế đế và do đó quá trình thiết kế sản phẩm hiện không đồng bộ mà vẫn bị phụ thuộc vào kiểu dáng phom, đế sao chép của nước ngoài. Để đáp ứng nhu cầu phát triển mẫu mã sản phẩm trong thời gian tới nhất thiết phải có bước đột phá trong lĩnh vực đào tạo thiết kế phom, thiết kế đế và đào tạo nhân lực có khả năng nắm bắt sâu rộng các vấn đề liên quan đến nguyên phụ liệu phục vụ sản xuất Da Giấy.

Việc hợp tác đào tạo với nước ngoài của ngành trong thời gian

2.2.2.4. Công tác đào tạo tại các doanh nghiệp Da - Giấy:

Trong thời gian qua mới chỉ tập trung vào lĩnh vực thiết kế; những lĩnh vực khác như nguyên phụ liệu, công nghệ và thiết bị còn chưa được đề cập tới. Sự hiểu biết không đầy đủ về các lĩnh vực trên cũng gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quá trình sản xuất kinh doanh. Do đó, sự hợp tác về đào tạo trong thời gian tới cần được phát huy và đề cập toàn diện, sâu rộng hơn đến mọi lĩnh vực liên quan đến sản xuất đặc biệt là về lĩnh vực nguyên phụ liệu và công nghệ mới.

Với lực lượng lao động trong ngành Da Giấy hiện nay lên tới hơn nửa triệu người thì số lượng công nhân được đào tạo tại các trường và các cơ sở nêu trên là

không đáng kể. Kết quả khảo sát 30 doanh nghiệp Da Giày cho thấy 100% công nhân làm việc tại đây là do doanh nghiệp tự đào tạo tại chỗ. Cụ thể như sau:

Hiện nay, số lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp ngành Da Giày được đào tạo theo hình thức kèm cặp tại chỗ là chính.

Người hướng dẫn ban đầu thường là do các chuyên gia của đối tác nước ngoài. Sau đó cán bộ kỹ thuật hay tổ trưởng, chuyên trưởng của doanh nghiệp sẽ hướng dẫn lại cho công nhân. Trong thực tế công nhân cũ sẽ là người trực tiếp và thường xuyên hướng dẫn cho công nhân mới. Đôi khi công nhân cũng được chuyên gia trực tiếp hướng dẫn song chỉ khi sử dụng các thiết bị mới hay thiết bị chuyên dùng với những tính năng đặc biệt hoặc những công việc khó.

Phương pháp hướng dẫn chủ yếu là làm mẫu để công nhân xem cách vận hành thiết bị hoặc sử dụng dụng cụ, cách thực hiện thao tác công việc một vài lần. Ít khi công nhân được hướng dẫn về lý thuyết của công việc được giao. Sau đó công nhân thực hiện công việc theo cách bắt chước và cố gắng đạt bằng được kết quả cuối cùng của công việc. Do chỉ quan tâm đến kết quả công việc nên họ ít chú ý đến trình tự, tư thế thao tác sao cho đúng và hợp lý. Khi tham gia vào sản xuất họ không nhận thấy những thao tác bất hợp lý trong việc vận chuyển, sắp đặt bán thành phẩm và tư thế làm việc. Đây là một trong những nguyên nhân chính làm giảm năng suất lao động và gây ra những ảnh hưởng bất lợi đến sức khỏe của công nhân. Việc học nội qui, qui định an toàn lao động thường được tiến hành chóng vánh sau một hoặc vài buổi tập trung. Công nhân hầu như không được học tập bài bản về tư thế, tác phong khi tham gia vào dây chuyền sản xuất công nghiệp.

Việc đào tạo công nhân tại chỗ của ngành Da Giày hiện nay còn hạn chế ở một số điểm sau:

- Công tác đào tạo công nhân tại chỗ hiện nay chỉ đủ năng lực đào tạo lao động phổ thông và công nhân mới.

- Đào tạo công nhân thao tác công đoạn là chính mà không hình thành công nhân có nghề vì vậy khó có khả năng điều hành, thay thế vị trí làm việc của công nhân trong dây chuyền khi cần. Nếu thay đổi lại mất thời gian, công sức hướng dẫn, học việc...

- Chất lượng đào tạo không đồng đều giữa các doanh nghiệp và còn phụ thuộc rất nhiều vào hoạt động đào tạo của từng doanh nghiệp (nhận thức, khả năng đầu tư

và sự quan tâm của chủ doanh nghiệp...) cũng như khả năng tiếp thu của người lao động (vì phần lớn công nhân của ngành có trình độ học vấn thấp)

- Chưa đào tạo được một số loại hình công nhân và công nhân bậc cao phục vụ cho hoạt động sản xuất của các doanh nghiệp.

Bảng 11. Thực trạng công tác đào tạo công nhân ngành Da Giấy:

TT	CÔNG NHÂN	HÌNH THỨC ĐÀO TẠO	
		Tại trường lớp	Tại chỗ
1	Công nhân pha cắt nguyên liệu sản xuất giấy.	-	X
2	Công nhân hoàn thiện bán thành phẩm pha cắt	-	X
3	Công nhân lắp ráp mũ giấy (gọi tắt: công nhân may mũ).	Có - Ít	X
4	Công nhân phụ trợ lắp ráp mũ giấy	-	X
5	Công nhân tiên chế đế giấy.	-	X
6	Công nhân gò- ráp đế giấy và hoàn thiện giấy (gọi tắt: công nhân gò- ráp).	-	X
7	Công nhân phụ trợ gò- ráp đế giấy và hoàn thiện giấy	-	X
8	Công nhân bồi vải (còn gọi là công nhân cán vải).	-	X
9	Công nhân cán luyện cao su.	-	X
10	Công nhân lưu hoá cao su	-	X
11	Công nhân bảo dưỡng, sửa chữa thiết bị ngành Giấy	-	X
12	Công nhân bảo quản nguyên liệu, chuẩn bị thuộc và thuộc. (lĩnh vực thuộc da)	-	X
13	Công nhân vận hành thiết bị bảo quản nguyên liệu, chuẩn bị thuộc và thuộc.	-	X

14	Công nhân hoàn thành ướt.	-	X
15	Công nhân vận hành thiết bị hoàn thành ướt.	-	X
16	Công nhân hoàn thành khô.	-	X
17	Công nhân vận hành thiết bị hoàn thành khô.	-	X

Mặc dù vậy, hiện nay việc đào tạo công nhân tại chỗ được hầu hết các doanh nghiệp đánh giá là cách làm hiệu quả nhất. Đặc biệt là ở những nơi chủ doanh nghiệp có nhận thức đúng đắn, quan tâm thích đáng và có năng lực đầu tư cho công tác đào tạo. Do công tác đào tạo tại chỗ có những mặt tích cực sau:

- Nhanh chóng đáp ứng ngay nhu cầu của doanh nghiệp
- Tiết kiệm chi phí do có khả năng tận dụng trang thiết bị cũ, nguyên phụ liệu dư thừa của doanh nghiệp
- Khả năng tận dụng phần giá trị tăng thêm cao khi học viên thực hiện những công đoạn đơn giản trong quá trình tham gia học nghề và làm sản phẩm trên dây chuyền

2.2.2.5. Vai trò của Hiệp hội Da - Giấy trong công tác đào tạo của ngành;

Trong thời kỳ đổi mới, Hiệp hội Da Giấy Việt Nam với tư cách là người đại diện cho các hội viên là doanh nghiệp của ngành Da Giấy đã phát huy vai trò tích cực của Hiệp hội trong mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành. Một trong những công tác có ý nghĩa quan trọng của Hiệp hội đó là sự hỗ trợ tích cực cho các doanh nghiệp trong công tác đào tạo nguồn nhân lực thông qua các khoá đào tạo ngắn hạn. Chỉ tính trong 5 năm gần đây đã có gần 20 khoá học do Hiệp hội đứng ra tổ chức với nội dung về kỹ thuật công nghệ, thiết kế và các khoá đào tạo về marketing, về quản lý điều hành...

Thông qua Hiệp hội, các doanh nghiệp có dịp gặp gỡ và nêu lên tiếng nói chung về những vấn đề liên quan đến sự phát triển của ngành trong đó có công tác đào tạo nguồn nhân lực. Từ đó, Hiệp hội đã chủ động quan tâm tháo gỡ khó khăn và hỗ trợ tích cực cho các doanh nghiệp trong quá trình phát triển. Đối với công tác đào tạo mặc dù Hiệp hội không trực tiếp tham gia đào tạo nguồn nhân lực của doanh

nghiệp, song những hoạt động của Hiệp hội lại có ý nghĩa to lớn ở mặt vĩ mô của quá trình đào tạo. Cụ thể:

- Đóng vai trò tích cực trong việc đề xuất xây dựng và triển khai thực hiện chính sách, chiến lược phát triển nguồn nhân lực của toàn ngành.
- Tìm nguồn tài trợ của các tổ chức Quốc tế và trong nước phục vụ công tác đào tạo
- Là nhà tổ chức, là cầu nối tích cực giữa doanh nghiệp với Viện nghiên cứu, các chuyên gia thông qua các khoá đào tạo.
- Do vậy, những hoạt động liên quan của Hiệp hội Da Giấy được xem như một nguồn lực quan trọng không thể thiếu trong công tác đào tạo nguồn nhân lực của ngành Da Giấy.

2.3. NHỮNG TỒN TẠI VÀ HẠN CHẾ, NGUYÊN NHÂN

2.3.1. Những hạn chế về phát triển nguồn nhân lực của ngành trong thời gian qua

Từ phân tích thực trạng trên cho thấy, một trong những nguyên nhân quan trọng ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực của ngành Da - Giấy thời gian qua:

- Những hạn chế về cơ chế, chính sách, các điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật: chưa có trường đào tạo hệ đại học chuyên ngành Da - Giấy, hệ cao đẳng, trung học thiếu tính cụ thể sát thực tế, nên không thúc đẩy nâng được trình độ của đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý và người lao động.
- Tình hình định hướng nghề cho người lao động từ tuổi học sinh chưa cụ thể và đúng hướng.
- Phong tục, tập quán, tâm lý của người lao động bị ảnh hưởng nặng nề ảnh hưởng đến việc xây dựng tác phong công nghiệp.
- Do trình độ trang bị kỹ thuật lạc hậu, phương tiện làm việc thiếu dẫn đến năng suất lao động chưa cao. Hiệu suất sử dụng thời gian lao động còn thấp, do trình độ quản lý và phát triển sản xuất còn nhiều bất cập.

- Trình độ chuyên môn của người lao động còn nhiều hạn chế, thiếu đội ngũ lao động có trình độ kỹ thuật.

- Chưa có cơ chế khuyến khích người lao động vươn lên và gắn bó với DN

2.3.2. Một số nguyên nhân

- *Quy hoạch và phát triển nguồn nhân lực của ngành những năm qua còn nhiều bất cập:* Cho đến thời điểm hiện tại (Năm 2008), Ngành chưa có chiến lược tổng thể trong việc xây dựng, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực cho quá trình phát triển của các DN, phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Việc quy hoạch, phát triển và sử dụng nguồn nhân lực giữa các khu vực, vùng và địa phương trong cả nước cũng còn nhiều bất cập và thiếu các mục tiêu cụ thể. Điều đó dẫn đến tình trạng khá phổ biến hiện nay “thiếu” nghiêm trọng nhân lực để cung cấp cho các DN, tại các khu vực, vùng, địa phương.

- *Cơ hội tiếp cận giáo dục – đào tạo của đối tượng lao động nhập cư, người nghèo, cận nghèo bị hạn chế:* Do chịu sức ép về thời gian làm việc tại DN, chi phí học tập cao, giá cả sinh hoạt đang gây khó khăn rất lớn cho đối tượng lao động cận nghèo, lao động nhập cư tập trung chủ yếu ở nông thôn, vùng sâu, vùng xa.

- *Cơ chế đào tạo nhiều vướng mắc.* Nhiều DN, địa phương mong muốn phối hợp tổ chức tuyển dụng và đào tạo, nhưng vướng cơ chế không được liên kết đào tạo; không được tuyển sinh qua các Trung tâm giáo dục thường xuyên, nội lực của từng DN còn yếu.

- *Cơ chế phối hợp giữa các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp còn lỏng lẻo:* Các cơ sở đào tạo thực sự chưa bắt nắm được nhu cầu của DN và ngược lại. Việc hợp tác giữa nhà trường, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp vẫn còn rất lỏng lẻo và thiếu đồng bộ.

- *Nội dung và phương pháp đào tạo chưa được đổi mới.* Việc xác định mục tiêu của đào tạo chưa rõ ràng, chưa được coi là điểm đột phá để đưa Ngành phát triển đáp ứng yêu cầu như nhiều quốc gia trong khu vực và trên thế giới. Phần lớn nội dung và chương trình đào tạo chưa gắn với thực tiễn SX – KD ở các DN.

- Các DN chưa dành kinh phí thoả đáng cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Phần lớn các DN mới quan tâm đến lợi ích ngắn hạn, chưa có chiến lược phát triển nguồn nhân lực

2.4. KẾT LUẬN PHẦN II:

- Đã nêu bức tranh tổng quan sự phát triển của ngành Da - Giấy VN trong thời gian qua
- Tóm tắt thực trạng công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực
- Những tồn tại, hạn chế và nguyên nhân
- Rút ra bài học kinh nghiệm:
 - Cần quan tâm đào tạo phổ cập cho đội ngũ công nhân: từ tác phong công nghiệp, các thao tác cụ thể và kiến thức tay nghề, kỹ năng....
 - Chú trọng trang bị cho lực lượng công nhân lao động vốn kiến thức
 - Gắn công tác đào tạo nhân lực với sự phát triển của DN và toàn ngành
- Đào tạo các nghề, kiến thức ở các cấp độ khác nhau phù hợp với lợi thế phát triển cơ cấu sản phẩm

PHẦN 3. ĐỊNH HƯỚNG, CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH DA - GIẤY VN ĐẾN NĂM 2015 TẦM NHÌN 2020, CÁC GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ

3.1. ĐỊNH HƯỚNG, CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CỦA NGÀNH DA - GIẤY VN ĐẾN NĂM 2015

3.1.1. Dự báo xu hướng phát triển nguồn nhân lực ở các nước trên thế giới, cơ hội và thách thức đối với ngành Da - Giấy VN

3.1.1.1. Xu hướng phát triển nguồn nhân lực ở các nước trên thế giới:

Một trong những tác động chủ yếu của toàn cầu hóa là xu hướng phát triển nguồn nhân lực. Nó xuất phát không chỉ từ những thay đổi về công nghệ và sự giảm xuống liên tục các chi phí truyền thông và vận chuyển, mà còn từ sự tương tác giữa các quốc gia phát triển và vai trò tăng lên của các nước đang phát triển vào sự gia tăng nền kinh tế toàn cầu. Toàn cầu hóa đã làm cho các nền kinh tế phát triển nhanh chóng hơn và trở thành một thị trường toàn cầu, tương tác và phụ thuộc lẫn nhau.

Đi liền với toàn cầu hóa là sự cạnh tranh khốc liệt trên phạm vi toàn cầu, trên cả hai cấp độ là giữa các quốc gia và giữa các doanh nghiệp. Sự gia tăng mức độ cạnh tranh làm cho nền kinh tế thay đổi nhanh chóng và khó có thể dự báo trước được. Khả năng cạnh tranh được quyết định bởi năng lực tạo ra giá trị tăng thêm của các sản phẩm, dịch vụ và các quá trình hoạt động của mỗi quốc gia và của từng doanh nghiệp (Robert Reich 1991). Đóng góp chủ yếu vào điều này phụ thuộc vào kiến thức và các kỹ năng của lực lượng lao động. Trên thực tế sự nghiệp giáo dục và đào tạo và các kỹ năng của lực lượng lao động sẽ là vũ khí cạnh tranh quan trọng trong thế kỷ XXI (Robert Reich 1991, Lester Thurow 1994). Các doanh nghiệp cạnh tranh với nhau dựa vào sự khác biệt của mình về chất lượng của các quá trình quản trị nguồn nhân lực và đi liền với điều đó là các sản phẩm và dịch vụ mà các doanh nghiệp tạo ra (Jeanne C Meister, 1994). Trong bối cảnh toàn cầu hóa thì lợi thế cạnh tranh của từng sản phẩm và dịch vụ, cũng như những khác biệt mang lại lợi ích đối với người tiêu dùng chỉ là tương đối và dễ bị sút giảm hoặc đánh mất do các sản phẩm cạnh tranh xuất hiện trong bối cảnh. Như vậy mỗi doanh nghiệp muốn đứng

vững trên thị trường là phải chủ động tạo ra các thay đổi hữu hiệu, đi trước và điều này phụ thuộc rất nhiều vào đội ngũ nhân viên mà nó sở hữu.

Toàn cầu hóa đã tác động đến việc phát triển nguồn nhân lực theo nhiều cách khác nhau. So với trước đây, ngày nay các doanh nghiệp cần phải bổ sung nhiều hơn các kỹ năng cho đội ngũ nhân viên của mình để thích ứng với các cơ hội và thách thức do toàn cầu hóa và sự thay đổi công nghệ tạo ra. Thái độ, kiến thức và các kỹ năng của lực lượng lao động trong từng doanh nghiệp sẽ quyết định chất lượng các sản phẩm và dịch vụ.

Có thể xem xét các chiều hướng thay đổi trong nền kinh tế và ảnh hưởng của chúng đến nguồn nhân lực.

Sự thay đổi về cấu trúc nền kinh tế

Trong khi những năm 1980 được xem là “thập kỷ bị đánh mất” của các nước Châu Mỹ La tinh và trong khi các nước Châu Phi tiếp tục nghèo đói do nội chiến, xung đột, và chính sách kém cỏi của Chính phủ, thì hai người khổng lồ Trung Quốc và Ấn Độ đã phát triển với những bước đi khá ngoạn mục. Và hai nền kinh tế lớn ở Châu Á có ảnh hưởng rất lớn đến các nước trong khu vực ASEAN. Công cuộc mở cửa nền kinh tế và phát triển theo hướng thị trường hóa đã mang lại cho hai quốc gia này những thành tựu kinh tế đáng khâm phục. Trung Quốc đã tháo gỡ cơ cấu kinh tế từ năm 1978, Ấn Độ mới bắt đầu cải tổ từ năm 1991, chậm hơn Trung Quốc gần 15 năm. Kinh tế Ấn Độ chỉ phát triển trung bình 6% trong 20 năm qua, gần đây đã tiến tới 7% và 8%; trong khi Trung Quốc vẫn tiến với tốc độ tăng từ 8 tới 9% một năm. Hiện nay kinh tế hai nước phát triển theo chiều hướng khác nhau, nhưng đối với thế giới thì họ có thể bổ túc cho nhau.

Đầu tư xuyên quốc gia ở các nước Châu Á

Trong giai đoạn hiện nay phổ biến khuynh hướng đầu tư xuyên quốc gia của các doanh nghiệp châu Á đến các nước khác ở châu Á và Châu Phi, Châu Mỹ la tinh, Châu Âu và Hoa kỳ. Khu vực châu Á và Thái Bình Dương đã chứng kiến những làn sóng đầu tư của các công ty Nhật Bản, Mỹ và Châu Âu. Đầu tư này cũng được góp sức bởi bốn con rồng kinh tế ở Châu Á là Hồng Kông, Hàn Quốc, Đài loan và Singapore. Không những thế, các nền kinh tế có quy mô nhỏ hơn cũng đã bắt đầu

đẩy mạnh đầu tư ra nước ngoài. Những dự án đầu tư này di chuyển một phần hoặc toàn bộ các hoạt động sản xuất kinh doanh nhằm tận dụng lợi thế tương đối của các nước và khuyến khích đầu tư xuyên quốc gia đã tạo ra sự đan kết kinh tế giữa các quốc gia như “sự phân công lao động trên toàn cầu”.

Một hình ảnh tiêu biểu cho sự “phân công toàn cầu” thể hiện giữa hai nước Ấn Độ và Trung Quốc là nhìn vào các vụ đầu tư của công ty Motorola ở hai nước đó. Tới 40% các phần mềm dùng trong máy điện thoại di động mới của Motorola là do các cơ sở nghiên cứu ở Bangalore, Ấn Độ sáng chế. Nhưng hầu hết việc lắp ráp máy điện thoại để bán thì thực hiện ở Trung Quốc.

Những thay đổi trong cấu trúc tổ chức

Sự thay đổi cấu trúc tổ chức và cách thức tiến hành công việc đang diễn ra theo chiều hướng khác hẳn so với truyền thống vào những năm trước đây (*Charles Handy*). Chiều hướng này có ba điểm chính sau đây:

Hoạt động của các công ty thành công trên thị trường thường dựa trên hoạt động của các nhóm nhỏ với các chuyên gia, các kỹ thuật viên và các nhà quản trị.

Các công ty đa quốc gia ở các nước công nghiệp đã đẩy mạnh ảnh hưởng của mình. Chúng tác động vào các quốc gia đang phát triển ở khu vực châu Á và Thái Bình Dương. Điều này thực sự xảy ra trong các nước công nghiệp mới NIEs. Ví dụ như tổ chức liên đoàn lao động Singapore trong nghiên cứu về cấu trúc lao động và tác động của nó đến hiệp hội đã chỉ ra rằng các chi nhánh của công ty đa quốc gia thực sự chi phối nền kinh tế Singapore. Các chuyên gia, các kỹ thuật gia và các nhà quản trị sẽ cần phải tập trung vào việc quản trị nguồn nhân lực. Việc đầu tư nhiều hơn vào công tác quản trị và đào tạo những người lao động tạm thời và bán thời gian cũng là một đòi hỏi cần thiết.

Các thay đổi về công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và truyền thông đã tạo ra những thay đổi lớn trong các tổ chức và xuất hiện cách thức thực hiện công việc mới. Việc sản xuất sản phẩm và dịch vụ đã trở nên linh hoạt hơn và có thể đáp ứng tốt hơn các yêu cầu chuyên biệt của từng nhóm khách hàng, điều này đã thay thế việc sản xuất hàng khối lượng lớn trên dây chuyền sản xuất dài. Tự động hóa theo kiểu cố định gắn với công việc mang tính lặp lại đã thay thế bằng tự động hóa linh

hoạt. Kiểm soát quá trình các yếu tố liên quan đến chất lượng đã thay thế việc kiểm soát cuối cùng trên dây chuyền tạo ra sản phẩm. Việc thay thế các công việc chuyên môn hóa, lặp đi lặp lại bằng các công việc có tính phong phú hóa cao hơn đã làm tăng nhu cầu sử dụng các nhóm nhân viên có tính đa dạng hơn về kỹ năng làm việc.

Việc phân quyền trong việc ra quyết định cho cả khâu sản xuất và bán hàng nhằm đáp ứng nhanh chóng các thay đổi của môi trường, đã làm tầm hạn quản trị có khuynh hướng mở rộng và cấu trúc tổ chức trở nên thấp lại do việc giảm đi đáng kể số lượng các nhà quản trị cấp trung gian. Khoảng cách trong công tác giám sát giữa người lãnh đạo và các bộ phận chịu trách nhiệm cung cấp các sản phẩm và dịch vụ bị thu hẹp lại. Kết quả của những biến đổi này trong tổ chức đã làm thay đổi vai trò của người công nhân, họ có nhu cầu trong việc ra quyết định và thực sự cần thiết trong việc mở rộng hơn các kỹ năng làm việc.

Công nghệ thông tin và những lợi thế của việc giảm thấp chi phí truyền thông cho phép hoạt động của công ty tích hợp một cách chặt chẽ với các nhu cầu của khách hàng. Lực lượng lao động trở nên cơ động hơn.

Một mô hình mới nữa trong công việc là sự xuất hiện những nơi làm việc ảo. Nơi làm việc ảo là một tổ chức sử dụng công nghệ thông tin để liên kết với công ty, các nhà cung cấp, các khách hàng và thậm chí với các đối thủ cạnh tranh. Các tổ chức ảo có ít nguồn lực riêng của mình, nhưng được hỗ trợ rất nhiều từ bên ngoài.

Sự lỗi thời kiến thức một cách nhanh chóng

Sự gia tăng theo kiểu cấp số nhân kiến thức và việc thay đổi nhanh chóng khoa học và công nghệ là một khuynh hướng mới nữa của toàn cầu hóa. Cứ trong vòng 7 đến 10 năm thì kiến thức nhân loại lại tăng gấp hai lần.

Kết quả kiến thức và kỹ năng được trang bị trong mỗi người trở nên lạc hậu nhanh chóng. Tờ báo tuần ở Australian đã tiếp xúc với các chuyên gia giáo dục trong việc tập hợp các dự đoán về thời gian hữu dụng các kiến thức lĩnh hội từ nhà trường của một cử nhân đại học và đưa ra nhận định thời gian hữu dụng các kiến thức ở bậc đại học và dự báo như sau: 1 năm cho cử nhân tốt nghiệp ngành khoa học máy tính; 2 năm cho ngành điện tử; 3 năm cho ngành kế toán và y học thực hành; 4

năm cho kinh doanh; 5 năm cho kỹ sư xây dựng và công nghệ sinh học; 10 năm cho bác sĩ nha khoa và 15 năm cho ngành kiến trúc.

Tất cả các chuyên gia giáo dục đều thừa nhận rằng trình độ đại học chỉ cung cấp các năng lực trí tuệ căn bản, tạo ra khả năng cho con người để học tập trong tương lai.

Sự phát triển nhanh chóng khối lượng kiến thức mới và sự thay đổi nhanh chóng về công nghệ đã đặt ra yêu cầu cập nhật kiến thức và cập nhật một cách thường xuyên. Sự thay đổi trong tổ chức sẽ trở nên thường xuyên hơn.

3.1.1.1. Xu hướng phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN:

Trong chiến lược phát triển KH&CN ngành Da - Giấy VN đến năm 2015 đã dự báo xu hướng phát triển KH&CN giai đoạn đến năm 2015, cụ thể đối với:

Lĩnh vực sản xuất giấy và chế biến đồ da:

- Ứng dụng mạnh mẽ công nghệ tự động hoá trong thiết kế và phát triển sản phẩm, đáp ứng nhanh các nhu cầu khách hàng
- Nghiên cứu và SX các vật liệu mới, vật liệu thay thế không độc hại
- Phát triển ngành công nghiệp phụ trợ
- SX sản phẩm thời trang Eco (*thời trang sinh thái*)
- Tiếp nhận chuyển giao công nghệ từ các nước phát triển và các nước có ngành công nghiệp giấy phát triển trong khu vực. Với sự phát triển của công nghệ và MMTB, ở các nước phát triển (*Ý, Tây Ban Nha*) chỉ sử dụng một lượng rất ít lao động trên các dây chuyền sản xuất (*từ 70 - 90 lao động/dây chuyền công suất 500.000 đôi/năm, thay vì sử dụng dây chuyền 400 - 450 lao động như ở các nước Châu á hiện nay*).

Lĩnh vực thuộc da:

Sau hơn 15 năm đổi mới, nước ta đã đạt được những thành tựu quan trọng, làm nền tảng cho giai đoạn phát triển mới: nền kinh tế có mức tăng trưởng cao, liên tục; tình hình chính trị, xã hội ổn định; xu thế dân chủ hóa, xã hội hóa ngày càng mở

rộng; đời sống nhân dân được nâng cao rõ rệt; nhu cầu về các sản phẩm tiêu dùng trong đó có các sản phẩm từ da thuộc ngày càng gia tăng.

Ngành Công nghiệp thuộc da được quan tâm phát triển nhằm đáp ứng nhu cầu nêu trên, đồng thời đáp ứng nhu cầu phục vụ xuất khẩu (*Cung cấp nguyên liệu đầu vào cho ngành giấy - một ngành công nghiệp hướng ra xuất khẩu*)

Trong thời tới (*Đến năm 2010 và những năm tiếp theo*), ngành công nghiệp thuộc da tiếp tục có tốc độ tăng trưởng cao, có nhiều DN và đối tác nước ngoài đã và đang nghiên cứu, tìm kiếm cơ hội đầu tư vào lĩnh vực này (*Do nhu cầu da thuộc thành phẩm lớn, môi trường đầu tư của Việt nam hấp dẫn, tuy các tiêu chuẩn về môi trường cao*)

Công nghệ chau chuốt, đa dạng hoá sản phẩm và công nghệ thuộc các loại da đặc chủng (*Da cá sấu, da đà điểu, da thỏ, da cừu...*), công nghệ sản xuất sạch và hệ thống xử lý nước thải, tái sử dụng Crôm, công nghệ giảm thiểu ô nhiễm trong ngành thuộc da sẽ được ứng dụng mạnh (*Thông qua tiếp nhận chuyển giao công nghệ từ phía các đối tác và các hãng cung cấp hoá chất*) nhằm tranh thủ các lợi thế và yêu cầu về chất lượng sản phẩm.

Để thực hiện tốt chiến lược phát triển KH&CN và đạt các yêu cầu trên, **ngành cần xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp**, đảm bảo người lao động làm việc trong các nhà sản xuất giấy, thuộc da có tay nghề kỹ thuật cao, kiến thức sâu rộng và phải thực hiện được nhiều thao tác khác nhau trong quy trình công nghệ. Đồng thời, người lao động phải có khả năng tự sửa chữa được những hỏng hóc, sai lệch nhỏ của MMTB và tự kiểm tra chất lượng của các bán thành phẩm của các nguyên công trước đó, nhằm hạn chế tối đa sự sai hỏng, thứ phẩm trong quá trình sản xuất. Đặc biệt, yêu cầu mỗi người lao động phải có hiểu biết về an toàn, vệ sinh môi trường và có tác phong công nghiệp...Lực lượng lao động phải thường xuyên được bồi dưỡng nâng cao tay nghề và tiếp thu công nghệ mới, sử dụng MMTB thành thạo. Đồng thời, đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý cần được đào tạo và nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ.

3.1.1.3. Cơ hội và thách thức:**3.1.1.3.a. Đối với SX – KD – XK của toàn ngành:****CƠ HỘI:*****Đối với lĩnh vực sản xuất giấy và chế biến đồ da:***

- Xu hướng chuyển dịch sản xuất các sản phẩm Da Giấy từ các nước phát triển sang các nước đang phát triển trong đó có Việt Nam mở ra cơ hội thu hút vốn, công nghệ, kỹ thuật và kinh nghiệm quản lý cho ngành.

- Việt Nam gia nhập WTO từ 11/1/2007, ngành công nghiệp nói chung và ngành Da Giấy nói riêng có điều kiện hội nhập sâu vào nền kinh tế thế giới, các DN có nhiều cơ hội tiếp nhận những tiến bộ, thành tựu trong lĩnh vực KH&CN của ngành giấy thế giới để thúc đẩy phát triển sản xuất.

- Ngành công nghiệp thuộc da và công nghiệp phụ trợ của Việt Nam còn yếu, với gần 70% nguyên phụ liệu phải nhập khẩu từ nước ngoài, đây là khoảng trống lớn và cơ hội phát triển mà các nhà khoa học và tư vấn cần quan tâm nhằm thúc đẩy sự phát triển của mảng sản xuất nguyên phụ liệu phục vụ ngành.

Lĩnh vực thuộc da:

- Ngành công nghiệp thuộc da Việt Nam được coi là ngành có lợi thế phát triển do nhu cầu tiêu dùng và xuất khẩu của ngành công nghiệp giấy rất lớn (*Hàng năm các DN xuất khẩu giấy đang phải nhập khẩu một lượng lớn các loại da thuộc thành phẩm*)

- Việt nam có môi trường đầu tư thuận lợi và chính trị ổn định, có nhiều đối tác quan tâm đầu tư vào lĩnh vực thuộc da. Ngành giấy tiếp tục có lợi thế xuất khẩu và ngày càng gia tăng (*Tạo nhiều cơ hội để công nghiệp thuộc da phát triển*)

- Một số DN thuộc da hiện có đã được đầu tư cơ sở hạ tầng, MMTB đảm bảo đủ điều kiện để tiếp thu công nghệ mới, triển khai ứng dụng các đề tài nghiên cứu khoa học, kỹ thuật

- Các cơ chế chính sách của Chính phủ về tháo gỡ, thúc đẩy sản xuất và xuất khẩu giai đoạn đến năm 2015 và các năm tiếp theo sẽ phát huy hiệu lực, tạo thuận lợi cho các doanh nghiệp thuộc da mở rộng và phát triển sản xuất .

THÁCH THỨC:

Lĩnh vực sản xuất giày và chế biến đồ da:

- Ngành Da - Giày có điểm xuất phát thấp, Công nghiệp phụ trợ chưa phát triển, năng lực cạnh tranh còn hạn chế lại chịu sự cạnh tranh gay gắt từ các cường quốc sản xuất Da - Giày thế giới như Trung Quốc, Ấn Độ...

- Các rào cản kỹ thuật: yêu cầu cao về tiêu chuẩn ISO 9000, ISO 14000, OHS 18000..., tiêu chuẩn trách nhiệm xã hội, chống trợ giá ngày càng tăng ở các thị trường lớn.

- Hạn chế trong ứng dụng các kết quả nghiên cứu khoa học và công nghệ (*Một phần do phương thức sản xuất, một phần do hạn chế về vốn, trình độ, thiếu đội ngũ CB NC KHCN*)

- Một bộ phận lớn các doanh nghiệp trong ngành có quy mô không lớn, chưa chủ động và đủ sức tiếp cận được với công nghệ mới, sản xuất dễ bị biến động do bị lệ thuộc nhiều vào vào đối tác và khách hàng.

- Chịu sức ép trực tiếp của quá trình hội nhập, đặc biệt sức ép cạnh tranh với các nước có lợi thế về MMTB và công nghệ hiện đại, hạn chế về khả năng thay đổi nhanh.

- Đáp ứng nhanh nhu cầu của người tiêu dùng và các nhà nhập khẩu, giao hàng đúng thời hạn là sức ép lớn đối với các nhà sản xuất giày dép, đồ da.

Lĩnh vực thuộc da:

- Tính cạnh tranh của ngành công nghiệp thuộc da Việt Nam còn yếu do thiếu khả năng tạo ra các sản phẩm da thuộc thành phẩm đa dạng, phong phú, thiếu nguồn vật tư, nguyên liệu và hoá chất trong nước.

- Một số DN thuộc da (*Đặc biệt các DN có quy mô lớn: Công ty thuộc da Hào Dương, Công ty TNHH Tông Hồng...*) sản xuất theo phương thức gia công, phụ

thuộc nhiều vào đối tác nước ngoài và hiệu quả thu được thấp, giá trị gia tăng trong nước thấp, khả năng đầu tư cho ứng dụng các thành tựu KH&CN hạn chế.

- Hạn chế trong bắt nắm các thông tin và kiến thức về hội nhập, chưa có nhiều kinh nghiệm trong tiếp thu chuyển giao công nghệ.

- Sức ép về các rào cản kỹ thuật và các rào cản phi thương mại (*chưa có đủ điều kiện và kinh nghiệm để đối mặt và vượt qua các rào cản*).

3.1.1.3.b. Đối với lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

NHỮNG THÁCH THỨC:

Khả năng hội nhập, năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực

Với sự vận động của các quốc gia trong quá trình hội nhập, với tốc độ thay đổi ý tưởng và công nghệ của kinh tế tri thức, trao đổi thông tin nhanh hơn nhờ vào máy vi tính, công nghệ, những ý tưởng về phát triển kinh tế mới, sáng tạo hiện đang đặt ra yêu cầu mới về sự thích ứng của nguồn nhân lực.

Tuy nhiên, phần lớn nguồn nhân lực của ngành hiện không được đào tạo có bài có bản, được đào tạo theo yêu cầu của một nền công nghệ mô phỏng, bắt chước, hấp thụ kiến thức hơn là sáng tạo. Từ đây đặt ra yêu cầu mới cho việc đầu tư vào vốn con người trong nghiên cứu, sản xuất và đầu tư cho R&D (*nghiên cứu và triển khai*) để phát triển ngành bền vững.

Thách thức từ môi trường bên ngoài

Thứ nhất, sự thiếu đồng bộ và chưa hoàn chỉnh của các quy định pháp lý về lao động. Luật Lao động và các văn bản, quy định dưới luật chưa có tính thực thi cao, chưa bảo vệ được các lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, đặc biệt là khi có tranh chấp về lao động xảy ra.

Thứ hai, sự gia tăng mạnh mẽ về nhu cầu tuyển dụng của các DN trong thời gian gần đây đã dẫn đến sự mất cân đối giữa cung và cầu trên thị trường lao động, đặc biệt là ở các thành phố lớn.

Thách thức từ hạn chế nội tại

Sự hạn chế về trình độ nhận thức và kỹ năng lãnh đạo cũng như kỹ năng về quản trị nhân sự của người chủ DN cũng được xem như là một thách thức lớn với các DN trong ngành. Nhiều chủ DN vẫn chưa hiểu rõ về khái niệm **“Quản trị nguồn nhân lực”** vẫn quản lý DN và nhân viên của mình theo mô hình quản lý cũ **“Quản lý nhân sự”**, chủ yếu là tập trung vào việc tuyển dụng và trả lương.

Hầu hết các DN trong ngành đều không có chiến lược dài hạn về nguồn nhân lực. Lãnh đạo DN hoặc những cán bộ phụ trách về nhân sự chưa được đào tạo cơ bản và trang bị những kỹ năng cần thiết để có thể quản lý nguồn nhân lực của mình một cách thật sự có hiệu quả.

Thách thức từ phía người lao động

Hầu hết người lao động làm việc trong các DN đều xuất thân từ các tỉnh, chủ yếu là lao động trong lĩnh vực nông nghiệp và có trình độ học vấn thấp. Khi được tuyển dụng, người lao động chỉ tham dự các khóa học nghề ngắn hạn được tổ chức tại DN, vì thế họ chưa quen với tác phong làm việc công nghiệp, ý thức kỷ luật và chấp hành nội quy lao động còn thấp.

Nhiều người lao động chưa nắm vững về Luật Lao động. Bên cạnh đó, sự hạn chế về trình độ nhận thức của người lao động cộng với nhu cầu tuyển dụng lao động trên thị trường ngày càng gia tăng dẫn đến xu hướng người lao động thường không gắn bó lâu với một DN.

Đầu tư cho phát triển nguồn nhân lực chưa đầy đủ

Phát triển nguồn nhân lực là sự đầu tư cần thiết vào nguồn vốn con người. Đầu tư chủ yếu cho lĩnh vực đào tạo, chăm sóc sức khỏe, luân chuyển lực lượng lao động, cải thiện năng suất và mở rộng kỹ thuật... trong đó, đầu tư cho đào tạo là phần đầu tư chính yếu nhất.

Hiện nay, đầu tư của Ngành Da - Giấy VN cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực còn rất hạn chế. Năm 2001, tỷ lệ tổng đầu tư cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chỉ chiếm tương đương chưa đến 1% tỷ trọng doanh thu của toàn ngành, tỷ

lệ này thấp hơn nhiều so với các nước đang phát triển khác, và quá thấp để hỗ trợ đào tạo và phát triển nguồn nhân lực với tổng số lao động gần 1 triệu người. Ngành không nhận được sự hỗ trợ kinh phí đào tạo từ Chính phủ, hỗ trợ từ các nguồn khác không đáng kể.

Nhu cầu về nguồn lực có trình độ rất lớn. Đầu tư của các doanh nghiệp vào đào tạo không thể đáp ứng nhu cầu thực tiễn của công việc và sản xuất. Nhu cầu cần được đào tạo của một lượng lớn công nhân nhập cư có tác động xấu tới sự luân chuyển khả năng làm việc trong chính các đối tượng này và dẫn tới rất nhiều hậu quả.

DN cần chủ động

Kinh nghiệm từ các nước đang phát triển và tại những DN đã giải quyết tốt quan hệ này, là đã minh chứng: các chủ DN đã chủ động, tích cực cải thiện môi quan hệ với người lao động.

Giải pháp xây dựng chiến lược về nhân sự có định hướng lâu dài sẽ là nền tảng, là căn cứ cho các kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của DN. Điều này nên được cụ thể hóa bằng những chính sách, kế hoạch đào tạo, phát triển nhân viên, các chính sách khen thưởng và động viên khuyến khích các cá nhân và tập thể có đóng góp cho DN.

Các DN nên xây dựng văn hóa DN riêng của mình. Bên cạnh đó cần tạo ra một môi trường làm việc an toàn và thuận lợi để người lao động có thể an tâm làm việc, phát huy năng lực sáng tạo của mình.

Một môi trường làm việc “mở” trong đó cá nhân viên có thể đối thoại trực tiếp với các cấp lãnh đạo và đưa ra ý kiến đóng góp về các hoạt động của DN sẽ góp phần làm giảm thiểu những sự hiểu lầm là mầm mống của các tranh chấp và các mối bất hòa trong quan hệ cá nhân và công việc thường hiện hữu trong nhiều DN.

3.1.2. Quan điểm và định hướng phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giày Việt nam

Trong các nguồn lực để tạo ra năng lực cạnh tranh của các DN, thì lợi thế về nhân lực được xem là yếu tố căn bản và có tính quyết định đến sự thành công của DN. Nguồn nhân lực dồi dào, đủ mạnh sẽ giúp các DN thực hiện tốt các mục tiêu đề ra, tăng sức cạnh tranh trên thị trường quốc tế (*Cạnh tranh về chất lượng, cạnh tranh về giá, cạnh tranh về việc đáp ứng nhanh tiến độ giao hàng...*). Với đặc thù hướng ra xuất khẩu, ngành định hướng phát triển nguồn nhân lực giai đoạn đến năm 2015:

1. *Nguồn nhân lực cần được đào tạo và phát triển theo hướng nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, chất lượng quản lý đảm bảo tiếp thu công nghệ mới và đủ năng lực vận hành MMTB mới phục vụ tốt sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước sau năm 2015.*

2. *Chiến lược phát triển nguồn nhân lực cần được tích hợp với chiến lược tổng thể của DN: Quan niệm này dựa trên việc coi nguồn nhân lực như là năng lực cốt lõi của DN, yếu tố tạo ra sự khác biệt và mang lại lợi thế cạnh tranh cho DN. Mặt khác, các hoạt động nguồn nhân lực cũng cần có sự kết hợp nhau để hợp lực tạo ra khả năng bảo đảm sự thành đạt mục tiêu của DN*

3. *Phát triển nguồn nhân lực với các dạng chiến lược kinh doanh: Chiến lược kinh doanh của DN được xây dựng theo từng sản phẩm chủ yếu, và mỗi sản phẩm hướng vào một thị trường cụ thể. Một dạng chiến lược kinh doanh phổ biến là **chiến lược dẫn đạo chi phí** (giành lợi thế cạnh tranh bằng việc cung cấp các sản phẩm và dịch vụ với chi phí thấp), chiến lược này thích hợp trong các thị trường có độ nhạy cảm của cầu theo giá cao.*

4. *Phát triển nguồn nhân lực phải gắn với nhu cầu thực tiễn của các DN: Sự gắn kết giữa phát triển nguồn nhân lực với SX - KD trước hết phải được thực hiện ngay trong các DN, các tổ chức nghiên cứu và phát triển; đồng thời có cơ chế khuyến khích kết hợp với các giải pháp hành chính để tạo ra sự hợp tác, phối hợp giữa các tổ chức này. Tăng sự gắn kết giữa đào tạo nguồn nhân lực với nhu cầu thực tiễn.*

Đối với lĩnh vực sản xuất giấy, cặp túi xách cần tập trung:

- Nâng cao trình độ đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý kinh doanh, XNK, cán bộ thiết kế và phát triển sản phẩm.
- Phổ cập kiến thức cho đội ngũ công nhân lao động, trong đó đặc biệt quan tâm tới đội ngũ công nhân kỹ thuật, các thợ bậc cao.
- Thiết lập các trường, các trung tâm đào tạo chuyên ngành ở các cấp độ khác nhau, đảm bảo cải thiện chất lượng lao động hiện có, cung cấp đủ lực lượng bổ sung mới theo yêu cầu.
- Có chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với lực lượng lao động đang làm việc trong các DN, khuyến khích để họ đóng góp công sức vì sự phát triển chung của toàn ngành.

Đối với lĩnh vực thuộc da, sản xuất nguyên phụ liệu cần tập trung:

- Đào tạo đội ngũ cán bộ kỹ thuật, công nhân kỹ thuật thuộc da và các kỹ sư hóa để tiếp nhận chuyển giao công nghệ, thực hành và triển khai sản xuất.
- Chú trọng đào tạo và phát triển đội ngũ cán bộ chuyên về lĩnh vực môi trường.
- Phối kết hợp với các trường, các trung tâm đào tạo chuyên ngành đảm bảo cải thiện chất lượng lao động hiện có, cung cấp đủ lực lượng bổ sung mới theo yêu cầu.
- Có chính sách đãi ngộ thỏa đáng đối với lực lượng kỹ sư, cán bộ nghiên cứu khoa học đang làm việc trong các DN, khuyến khích để họ đóng góp công sức vì sự phát triển chung của toàn ngành.
- Nâng cấp cơ sở hạ tầng phục vụ công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực, mở rộng sản xuất.

3.1.3. Mục tiêu, lộ trình phát triển nguồn nhân lực đến năm 2015, tầm nhìn 2020***3.1.3.1. Mục tiêu tổng quát***

**Bảng 12 : Mục tiêu phát triển ngành Da - Giày Việt Nam
đến năm 2010, tầm nhìn 2020**

TT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	TH 2005	TH 2006	2010		Tầm nhìn 2020	
					2010	TTăng BQ 2005 - 2010	2020	Tăng BQ 2010 - 2020
I	Kim ngạch XK	Tr.USD	3.039,00	3.590,0	6.200,00	20,22	13.593,18	17,00
II	SP chủ yếu							
	- Giày dép CL	Tr.đôi	499,00	627,00	720,0	10,91	1.326,55	13,00
	- Cặp túi xách CL	Tr. chiếc	51,70	70,00	80,70	11,22	140,20	12,00
	- Da thuộc TP	Tr.Sqft	47,00	80,00	100,00	20,00	160,90	15,00
III	LĐ sử dụng	1000 người	540	550	820	8,27	1.261	9,00
IV	Tỷ lệ nội địa hoá	%	40,00	40,00	45,00 - 50,00	-	75,00 – 80,00	-

*Nguồn: Theo Quy hoạch phát triển ngành Da - Giày VN
đến năm 2010 (Bộ Công nghiệp phê duyệt năm 2007)*

Để đảm bảo mục tiêu phát triển ngành Da - Giày đến 2015, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của ngành phải phục vụ cho sự tăng trưởng, đảm bảo sự phát triển ổn định và bền vững với các mục tiêu ưu tiên sau:

- Trên cơ sở chiến lược phát triển ngành Da - Giày đến năm 2015, tầm nhìn 2020, xây dựng lộ trình phát triển nguồn nhân lực đến năm 2015, tầm nhìn 2020 gắn với quy hoạch tổng thể phát triển sản xuất.

“Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giày VN giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020”- KS. Phan Thị Thanh Xuân

- Thiết lập và tổ chức tốt mạng lưới hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực, thúc đẩy để các trường, các trung tâm có đào tạo chuyên ngành gắn kết hỗ trợ nhau trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cung cấp cho các DN thuộc ngành.

- Xây dựng đội ngũ thiết kế thời trang và phát triển sản phẩm giấy, tạo ra những sản phẩm khác biệt, gia tăng giá trị trong nước đối với các sản phẩm giấy, đồ da xuất khẩu, chuyển dần từ sản xuất gia công sang tự sản xuất, xuất khẩu.

- Đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quản lý và điều hành SX - KD. Nâng cao chất lượng lao động đảm bảo phù hợp với trình độ công nghệ, MMTB,

- Tập trung nghiên cứu các giải pháp phát triển nguồn nhân lực, đào tạo cán bộ chủ chốt, đội ngũ giám đốc trẻ phục vụ tốt cho chiến lược chung của toàn ngành.

- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực với các tổ chức quốc tế chuyên ngành, các nước ASEAN và các nước khác nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm, nâng cao năng lực cạnh tranh, mở rộng các mô hình đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

3.1.3.2. Mục tiêu cụ thể

Giai đoạn đến 2015

Lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hướng tới:

- Xây dựng phương án đồng bộ về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực với các cấp độ và đối tượng khác nhau, cụ thể: Cấp DN, Cấp ngành và cấp Quốc gia; các đối tượng: Cán bộ lãnh đạo DN, cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật và lao động phổ thông...

- Công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực tập trung hỗ trợ nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành nhằm giữ vững và mở rộng thị trường.

- Chuyển đổi và đa dạng hoá sản phẩm, phấn đấu mức đầu tư cho đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đạt 1,5% tổng doanh thu của năm kế hoạch. Sản phẩm sản xuất phải mang tính quốc tế cao, đáp ứng tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế.

- Viện Nghiên cứu Da – Giấy được phát triển đủ mạnh để đảm nhận các hoạt động liên quan tới lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực, phát triển mẫu mã và đào tạo nhằm hỗ trợ các DN trong chuyển đổi phương thức sản xuất, cụ thể.

- Tuyển dụng và Đào tạo 2000 cán bộ quản lý, 500 kỹ sư công nghệ và thiết kế mẫu, tạo dáng và phát triển sản phẩm, 100 kỹ sư hoá thuộc da và môi trường (*Cho sản xuất giấy và thuộc da*), đào tạo nâng cao tay nghề cho đội ngũ công nhân kỹ thuật (*Đào tạo lại 20 -25% tổng số công nhân lao động trong ngành*), 25 - 30% công nhân lao động được đào tạo cơ bản về tay nghề.

- **Đối với lĩnh vực thuộc da:** Cần đánh giá được nhu cầu lao động có tay nghề kỹ thuật, phân loại các chuyên ngành và thứ tự ưu tiên trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt ưu tiên đào tạo đội ngũ kỹ sư hoá thuộc da và công nghệ sản xuất đảm bảo có đủ lực lượng tiếp thu chuyển giao công nghệ (*từ các nước có ngành công nghiệp da phát triển*)

Giai đoạn 2020:

Lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực hướng tới:

- Đào tạo đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật và thợ bậc cao đảm bảo đủ khả năng tiếp thu ứng dụng công nghệ mới và vận hành các loại MMTB hiện đại.

- Ở giai đoạn này đảm bảo 40 - 45% lao động trực tiếp được đào tạo có bài bản, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao đối với lực lượng lao động công nghiệp. Đào tạo 2500 cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, 700 kỹ sư công nghệ, thiết kế mẫu và phát triển sản phẩm, 150 kỹ sư hoá thuộc da và môi trường, cung cấp kịp thời cho các DN lực lượng nòng cốt.

- Tập trung phát triển đội ngũ cán bộ thiết kế và phát triển sản phẩm, cán bộ kinh doanh XNK, đây là lực lượng nòng cốt giúp các DN chuyển đổi mạnh phương thức sản xuất (*Từ gia công sang tự sản xuất*)

- Đào tạo đội ngũ cán bộ chuyên nghiên cứu sử dụng các nguyên liệu mới, xử lý chất thải rắn và hạn chế sử dụng các hoá chất độc hại,

- Đầu tư xây dựng các trường, các trung tâm đào tạo chuyên ngành ở các cấp độ khác nhau, đảm bảo cải thiện chất lượng lao động hiện có, cung cấp đủ lực lượng bổ sung mới theo yêu cầu. Đồng thời, tăng cường sự gắn kết trong đào tạo với các trường đại học.

- Xây dựng cơ chế khuyến khích, đãi ngộ nhân tài đóng góp cho sự phát triển của ngành.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giày đến năm 2015 tập trung thực hiện các nhóm mục tiêu chủ yếu:

1. Bảo đảm nguồn nhân lực phục vụ quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hoá, tạo điều kiện để ngành phát triển bền vững và hội nhập thành công vào nền kinh tế thế giới.

2. Góp phần quan trọng nâng cao chất lượng sản phẩm, chất lượng tăng trưởng của ngành Da - Giày VN và nâng cao năng lực cạnh tranh của các sản phẩm (Da thuộc, giấy, đồ da...)

3. Xây dựng và phát triển nguồn nhân lực, phấn đấu đạt trình độ trung bình tiên tiến trong khu vực, tranh thủ lợi thế trong sự hợp tác với các bạn hàng tiếp thu kiến thức quản lý và điều hành sản xuất (Theo phương pháp tiên tiến, hiện đại)

Với các mục tiêu nêu trên, đến năm 2015, ngành Da - Giày VN có đội ngũ cán bộ đủ năng lực tiếp thu, làm chủ và sử dụng có hiệu quả các thành tựu mới chuyên ngành, được chuyển giao từ các nước phát triển; có khả năng nghiên cứu và ứng dụng một số công nghệ mới, nhất là công nghệ sản xuất sạch hơn, công nghệ giảm thiểu ô nhiễm và công nghệ sử dụng các hoá chất ít độc hại.

3.1.3.3. Lộ trình phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giày VN giai đoạn đến năm 2015 tầm nhìn 2020:

Trên cơ sở kết quả nghiên cứu đánh giá thực trạng lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giày VN, cùng với những lợi thế, điều kiện cơ bản để phát triển ngành Da - Giày VN, những hạn chế đã được nêu và các phân tích cùng với những nhận định, thông tin về xu hướng phát triển nguồn nhân lực ngành Da -

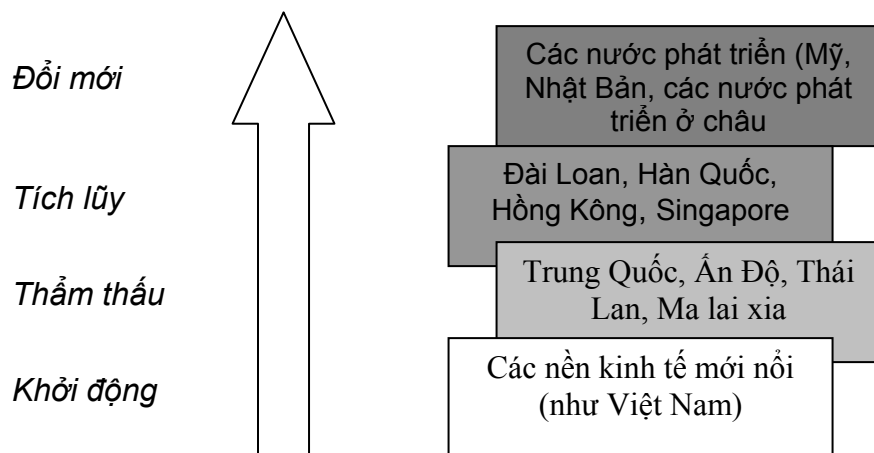
Giày đến năm 2015, tầm nhìn 2020, lộ trình phát triển nguồn nhân lực được xây dựng dựa trên::

- Cơ sở về những lợi thế của Việt Nam, vị trí của ngành trong giải quyết lao động việc làm, trong góp phần giải quyết các vấn đề kinh tế - xã hội của đất nước.
- Những hạn chế, thách thức của ngành khi hội nhập và phát triển.
- Bài học kinh nghiệm của một số nước đi trước.
- Căn cứ các mục tiêu được xây dựng trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt nam giai đoạn đến 2015, tầm nhìn 2020.
- Căn cứ vào QHTT phát triển ngành Da - Giày đến năm 2010, tầm nhìn 2020 được Bộ Công nghiệp (Nay là Bộ công thương) phê duyệt năm 2007.
- Căn cứ cơ sở lý luận (*luận cứ*) phát triển nguồn nhân lực thích hợp với giai đoạn phát triển kinh tế đất nước (*Xem bảng 13*).

Bảng 13: Bốn giai đoạn phát triển kinh tế và yêu cầu đối với nguồn nhân lực (Phù hợp với từng giai đoạn) tại các nước đang phát triển

Bước	Giai đoạn	Yêu cầu về nguồn nhân lực	Phát triển nguồn nhân lực
1	Khởi động	Các kỹ năng sản xuất tại phân xưởng	Phát triển hệ thống trường dạy nghề để đào tạo nông dân trở thành công nhân trong nhà máy
2	Thăm thấu	Lao động tại phân xưởng với kỹ năng tốt, lao động quản lý và kỹ sư tại phân xưởng	Hoàn thiện hệ thống đào tạo nghề
3	Tích lũy	Lao động với năng lực tìm kiếm và hoàn thiện kỹ thuật (và quản lý)	Phát triển hệ thống các trường đại học (cả kỹ thuật và quản lý) cũng như hệ thống các viện nghiên cứu
4	Đổi mới	Lao động với năng lực đổi mới (cả kỹ thuật và quản lý)	Hoàn thiện hệ thống trường đại học và Viện nghiên cứu kể cả nghiên cứu ứng dụng và nghiên cứu cơ bản

“Nghiên cứu xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giày VN giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020”- KS. Phan Thị Thanh Xuân

Hình 2: Năng lực kỹ thuật của các công ty ở các nền kinh tế khác nhau

- Căn cứ sơ đồ nêu trên, nhóm nghiên cứu xây dựng lộ trình thích hợp, có những khuyến cáo, kiến nghị cho sự phát triển nguồn nhân lực của toàn ngành

- Theo các bước phát triển nêu trên, lĩnh vực phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giày Việt Nam hiện nay đang ở giai đoạn 1 (*Khởi động*), giai đoạn này thường kéo dài 7 đến 10 năm, trong khi đó nhiều nước trong khu vực đã ở giai đoạn thẩm thấu và tích lũy mạnh mẽ hàng vài chục năm nay. Lộ trình phát triển nguồn nhân lực cho từng giai đoạn được cụ thể hoá ở mục **3.1.3.3.a** và **3.1.3.3.b**

3.1.3.3.a. Lộ trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn đến năm 2015

- Tập trung đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý và kỹ thuật, công nhân có tay nghề để đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất của các DN. Sử dụng hợp lý đội ngũ cán bộ hiện có, tăng cường nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ thuật cho lực lượng cán bộ chủ chốt tại các DN.

- Chú trọng nâng cao năng lực và đào tạo mới đội ngũ thiết kế nhằm chủ động ra mẫu chào hàng và góp phần chuyển đổi mạnh mẽ phương thức sản xuất (từ gia công sang sản xuất)

- Tổ chức đào tạo, phổ cập kiến thức cho đội ngũ lao động phổ thông, nhằm nâng cao ý thức kỷ luật và nắm được những yêu cầu, thao tác cơ bản trong nội dung

công việc được giao và nắm bắt quy trình công nghệ sản xuất các sản phẩm ngành giấy, đồ da.

- Xây dựng chính sách hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực

3.1.3.3.b. Lộ trình phát triển nguồn nhân lực giai đoạn đến năm 2020:

- Có đủ đội ngũ cán bộ kỹ thuật, cán bộ công nghệ, kỹ thuật viên có trình độ kỹ sư, cao học, được đào tạo chính quy cung cấp cho các DN.

- Thực hiện tốt chiến lược phát triển nguồn nhân lực đến năm 2020, đặc biệt quan tâm đào tạo cán bộ nguồn, nắm giữ những công đoạn chủ chốt của quá trình sản xuất.

- Nâng cao nhận thức, tính tự giác cho đội ngũ công nhân viên nhằm phấn đấu làm việc với năng suất cao, đủ điều kiện tiếp nhận và triển khai công nghệ mới, điều khiển hệ thống MMTB hiện đại.

- Chú trọng đào tạo đội ngũ cán bộ quản lý XNK và kinh doanh giỏi - lực lượng chủ yếu quyết định sự thành công của DN.

- Đề xuất chính sách mới hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực

3.1.3.4. Đầu tư cơ sở hạ tầng phục vụ nhu cầu công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực:

Để thực hiện các mục tiêu trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn đến năm 2015 tầm nhìn 2020, ngành cần dành khoản ngân sách và thu hút các dự án đầu tư, cụ thể:

3.1.3.4.a. Các Dự án đầu tư

Lĩnh vực sản xuất giấy và chế biến đồ da:

- Đầu tư 01 Trung tâm đào tạo và dịch vụ ngành giấy tại phía nam
- Đầu tư 01 Trung tâm thiết kế và phát triển sản phẩm và 01 trường (*Cao đẳng hoặc đại học*) tại phía nam (*Có thể nằm trong phân Viện NC Da Giấy*)
- Đầu tư các Trung tâm đào tạo và phát triển nhân lực tại một số DN có quy mô lớn (*DK 15 DN*)

Lĩnh vực thuộc da:

- Đầu tư cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (*Công nhân kỹ thuật, cán bộ quản lý, kỹ sư công nghệ và kỹ sư hoá thuộc da...*) cho ngành công nghiệp thuộc da để có đủ điều kiện tiếp thu chuyển giao công nghệ, quản lý sản xuất và giải quyết các về công nghệ, khoa học kỹ thuật.

- Đầu tư trung tâm đào tạo và dịch vụ kiểm tra chất lượng sản phẩm, chất lượng nguyên liệu đáp ứng các tiêu chuẩn quốc tế, yêu cầu của ngành giấy và các ngành công nghiệp khác

- Đầu tư Trung tâm đào tạo và phát triển sản phẩm mới tại một số DN thuộc da có quy mô lớn (DK tại 3 DN)

3.1.3.4.b. Tổng vốn đầu tư:*Bảng 14: Lĩnh vực sản xuất giấy và chế biến đồ da*

Số TT	Tên dự án	Đơn vị tính	Giai đoạn đến năm 2015
1	- DA đầu tư trung tâm đào tạo và dịch vụ ngành giấy tại phía nam	Tỷ đồng	50,00
2	- DA đầu tư 01 Trung tâm nghiên cứu mẫu và phát triển sản phẩm ngành giấy, 01 trường đào tạo chuyên ngành (<i>Có thể là phân Viện NC Da Giấy</i>)	Tỷ đồng	50,00 – 80,00
3	- Các DA đầu tư cho lĩnh vực nghiên cứu KH&CN tại các DN (<i>DK 15 DA</i>)	Tỷ đồng	300,00
	Tổng số	Tỷ đồng	400,00 – 430,00

Bảng 15: Lĩnh vực thuộc da:

Số TT	Tên dự án	Đơn vị tính	Giai đoạn đến năm 2015
1	DA Đầu tư cho công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (Có thể cùng với ngành Giấy)	Tỷ đồng	20.000,0
2	DA Trung tâm đào tạo và dịch vụ KT CLSP, CLNL (Có thể cùng với ngành Giấy)	Tỷ đồng	30.000,0
3	Trung tâm đào tạo và phát triển sản phẩm mới (DK 3 DA)	Tỷ đồng	60,00
	Tổng số	Tỷ đồng	110,00

3.2.. CÁC GIẢI PHÁP THÚC ĐẨY THỰC HIỆN CHIẾN LƯỢC PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH DA - GIẤY VN GIAI ĐOẠN ĐẾN NĂM 2015

3.2.1. Nhóm giải pháp chung:

- Làm tốt công tác hướng nghiệp, phân luồng, định hướng cho người lao động, nhất là lao động trẻ; tăng cơ hội việc làm cho người lao động Quy hoạch, sắp xếp, tổ chức một cách thiết thực, hiệu quả hơn của “Hội chợ việc làm” chuyên ngành (Hoặc kết hợp với các ngành có sử dụng nhiều lao động).

- Tăng cường các nguồn lực cho giáo dục đào tạo thông qua nhiều hình thức tích cực khác nhau; **Khuyến khích phát triển thị trường lao động:** Đẩy nhanh tốc độ phát triển thị trường lao động, giới thiệu việc làm. khuyến khích các thành phần kinh tế, các tổ chức, cá nhân tham gia phát triển thị trường lao động từ khâu tư vấn, đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, giới thiệu việc làm trong tỉnh, trong nước và xuất

khẩu... tạo được sự liên kết chặt chẽ giữa kết quả phát triển nguồn nhân lực với sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực.

- Xây dựng đội ngũ giáo viên, tạo động lực cho người dạy, người học. Có chính sách sử dụng và đãi ngộ đúng giá trị nguồn nhân lực được đào tạo. Trọng dụng người tài...

- Đổi mới nội dung, phương pháp giáo dục – đào tạo và tăng cường cơ sở vật chất các trường học.

- Đổi mới phương pháp đào tạo và giảng dạy, tạo điều kiện cho người lao động dễ tiếp thu, bắt nắm nhanh.

3.2.2. Nhóm giải pháp đối với các DN:

- **Tăng cường vai trò lãnh đạo** của chủ DN, chỉ đạo nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực; nâng cao nhận thức về ý nghĩa và tầm quan trọng của nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. và phát triển bền vững của DN, cụ thể:

- * Tập trung xây dựng và phát triển đội ngũ cán bộ nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý có năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới. Đồng thời, lãnh đạo cần chủ động phát triển nguồn nhân lực phục vụ sản xuất kinh doanh phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, ngành và của DN.

- * Trên cơ sở đề án phát triển nguồn nhân lực, tiến hành xây dựng chương trình, kế hoạch về phát triển nguồn nhân lực cho mỗi DN, mỗi lĩnh vực khác nhau để thực hiện hàng năm; đặc biệt chú ý nguồn nhân lực là cán bộ nữ.

- * Đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của các cơ quan tham mưu, giúp việc và kiện toàn đội ngũ, nâng cao phẩm chất, năng lực của cán bộ làm công tác tổ chức, cán bộ. Phân định rõ thẩm quyền và trách nhiệm quản lý trong việc theo dõi, dự báo, xây dựng kế hoạch để phát triển nguồn nhân lực.

- **Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và người lao động trong** việc tự đào tạo, bồi dưỡng và thu hút nguồn nhân lực.

- * Đẩy mạnh xã hội hoá công tác phát triển nguồn nhân lực theo hướng Nhà nước hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động học nghề thông qua định hướng thông tin, cơ chế, chính sách.

* Người lao động chủ động nắm bắt thông tin, tự đào tạo, bồi dưỡng nghề nghiệp, tiếp cận thị trường lao động, tìm kiếm việc làm.

* Doanh nghiệp có trách nhiệm trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật và lao động đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất, kinh doanh trong điều kiện cạnh tranh ngày càng gay gắt của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

- *Bố trí hợp lý kinh phí thực hiện phát triển nguồn nhân lực.*

Hàng năm, DN cần trích 1,5% doanh thu và huy động các nguồn lực khác để thực hiện nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực của ngành và DN. Nghiên cứu ban hành quy định phân cấp quản lý ngân sách đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các cấp theo hướng tạo sự chủ động của các DN.

- ***Với cán bộ quản lý: cần đào tạo cho họ*** một hệ thống kiến thức đầy đủ, bài bản về nền kinh tế thị trường, kiến thức về quản lý và các kỹ năng quản lý, kinh doanh. Bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ quản lý về quan điểm tư tưởng kinh doanh trong giai đoạn mới. Nhà quản lý biết cách tiếp cận và sử lý thông tin, để kinh doanh có hiệu quả, biết cách đánh giá thị trường và lĩnh vực doanh nghiệp đang kinh doanh, có kiến thức toàn diện về tâm lý-xã hội để làm việc tốt với con người.

- **Từng doanh nghiệp** chủ động xây dựng kế hoạch đào tạo theo các bước:

- * Dự báo nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp
- * Xác định kế hoạch đào tạo
- * Xây dựng dự toán và xác định nguồn kinh phí cho đào tạo
- * Tổ chức thực hiện
- * Đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo và phát triển nguồn nhân lực

3.2.3. Nhóm giải pháp đối với ngành, Hiệp hội:

Để công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của ngành Da Giấy VN hướng đến sự phát triển bền vững, ngành cần:

- Nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo nguồn nhân lực phù hợp với đặc thù của ngành Da - Giấy VN.

- Chương trình đào tạo – phát triển cần được tính toán từ hai phía: kế hoạch đào tạo - phát triển của doanh nghiệp

- Xây dựng hệ thống cơ sở đào tạo đủ sức đáp ứng với yêu cầu của các DN trong ngành.
- Hỗ trợ các DN trong quá trình DN thực hiện các giải pháp liên quan.
- Thực hiện tốt vai trò cầu nối, liên kết trong lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Phát triển nguồn nhân lực được xác định là nhiệm vụ quan trọng của Ngành và DN, vừa có tính cấp bách vừa có tính chiến lược, nhằm xây dựng lực lượng lao động có phẩm chất và năng lực ngày càng cao, có cơ cấu ngành nghề hợp lý. Trong điều kiện thực tế hiện nay và dự báo xu thế phát triển SX – KD của toàn ngành đến năm 2015, tầm nhìn 2020, nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực phải tập trung vào việc xây dựng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý và công nhân lao động trong hệ thống chính trị vững mạnh theo hướng chuẩn hóa, chuyên môn hoá và hiệp tác hoá tạo nên sức mạnh tổng hợp thúc đẩy sự phát triển bền vững của toàn ngành.

3.3. ĐỀ XUẤT, KIẾN NGHỊ:

Da - Giày là ngành sử dụng nhiều lao động, có đóng góp lớn trong kim ngạch xuất khẩu của cả nước, lĩnh vực đào tạo và phát triển nguồn nhân lực còn nhiều bất cập, để tạo điều kiện cho sự phát triển bền vững trong giai đoạn đến năm 2015, Ban chủ nhiệm đề tài và nhóm nghiên cứu kiến nghị:

- Chính phủ, các Bộ ngành liên quan tạo điều kiện hỗ trợ để ngành đầu tư các cơ sở đào tạo công nhân kỹ thuật, cán bộ quản lý, cán bộ kỹ thuật, đội ngũ thiết kế và phát triển sản phẩm...nhằm phục vụ tốt sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá và phát triển ngành.

- Tạo điều kiện để ngành được hưởng các chính sách ưu đãi về sử dụng nhiều lao động, tạo công ăn việc làm cho lao động xã hội, đặc biệt lao động nữ và lao động nhập cư.

- Để chiến lược phát triển nguồn nhân lực được thực hiện hiệu quả, đề nghị Chính phủ, Bộ Công thương hỗ trợ kinh phí để ngành xây dựng qui hoạch tổng thể phát triển ngành giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020, làm cơ sở cho việc triển khai và điều chỉnh lộ trình phát triển nguồn nhân lực phù hợp với mục tiêu phát triển của toàn ngành .

KẾT LUẬN

Sau thời gian một năm, nhóm nghiên cứu đã tập trung thực hiện đúng các nội dung theo đề cương được phê duyệt:

- Tiến hành điều tra khảo sát tại trên 30 DN thuộc mọi thành phần kinh tế, phỏng vấn trực tiếp các chuyên gia trong và ngoài nước, tổng hợp, phân tích xử lý số liệu và hoàn thiện báo cáo đánh giá thực trạng về công tác đào tạo và phát triển nguồn nhân lực của ngành.

- Thực hiện nghiên cứu dự báo xu hướng phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy ở một số nước phát triển và các nước trong khu vực.

- Đã xây dựng mục tiêu và lộ trình phát nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN, trên cơ sở đó hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực giai đoạn đến 2015, tầm nhìn 2020.

Chiến lược phát triển nguồn nhân lực ngành Da - Giấy VN đến năm 2015 sau khi được nghiệm thu phê duyệt sẽ là tài liệu hữu ích cho các DN trong ngành tham khảo khi lựa chọn phương án đầu tư, xây dựng chiến lược phát triển sản phẩm, mở rộng sản xuất, khai thác thế mạnh về nguồn nhân lực trong DN và ngoài xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

<i>Số TT</i>	<i>Tên tài liệu</i>
1	Quy hoạch tổng thể phát triển ngành công nghiệp giai đoạn đến năm 2015, tầm nhìn 2020. Bộ Công nghiệp, năm 2005
2	Chiến lược phát triển KH&CN ngành Công nghiệp đến năm 2010. Bộ Công nghiệp, năm 2005
3	Báo cáo tổng kết đề tài: Xây dựng phương pháp đánh giá trình độ công nghệ sản xuất trên cơ sở phương pháp Atlas công nghệ, năm 2004 -2005 do Viện Nghiên cứu Da Giấy, Bộ Công Thương thực hiện
4	Quy hoạch tổng thể phát triển ngành Da - Giấy đến năm 2010. Tổng công ty Da Giấy VN 1999, cập nhật bổ sung năm 2003, 2006
5	Quy hoạch tổng thể phát triển ngành Da - Giấy đến năm 2010 của Hà nội, Tp. HCM (<i>Năm 2004</i>)
6	Định hướng phát triển của một số DN tiềm năng ngành Da - Giấy VN đến năm 2015 (<i>Của các DN trong ngành</i>)
7	Các đề tài khác liên quan do Viện NC Da - Giấy, Bộ Công nghiệp thực hiện (<i>2000 – 2007</i>)
8	Tổng quan thực trạng ngành Da Giấy Việt Nam - Hiệp hội Da Giấy Việt Nam (<i>2000 – 2007</i>)
10	Phiếu khảo sát điều tra trên 30 DN thuộc mọi thành phần kinh tế hoạt động trong ngành Da - Giấy cả nước