

THỰC TRẠNG QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NGƯỜI LAO ĐỘNG VIỆT NAM TRƯỚC KHI ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KINH TẾ QUỐC TẾ

ThS. PHẠM TÙNG LÂM*

1. Quốc tế hóa đời sống kinh tế đã trở thành một đặc điểm nổi bật trong thời đại ngày nay. Trong điều kiện đó, quan hệ cung cầu không giới hạn trong một nước, biên giới quốc gia mà còn diễn ra trên phạm vi quốc tế, mà trong đó bên cung sẽ xuất khẩu, bên cầu sẽ nhập khẩu lao động (LĐ).

Ở Việt Nam, việc xuất khẩu lao động (XKLĐ) từ nhiều năm qua đã được xác định là nhằm mục đích kinh tế và là hệ thống có tổ chức. Tuy nhiên, không thể chỉ có việc tìm kiếm được thị trường, tổ chức đưa được LĐ đi là đã có hiệu quả kinh tế; vấn đề cơ bản vẫn là phải đào tạo (ĐT) được nguồn nhân lực đảm bảo được độ tin cậy lâu dài của các đối tác, được nhiều thị trường tín nhiệm và phát huy hết khả năng của chính người LĐ khi đi làm việc ở nước ngoài cũng như khi trở về mới là công việc quan trọng và cần thiết. Do vậy, không thể không đề cập tới việc quản lý đào tạo (QLĐT) người LĐ Việt Nam trước khi ra nước ngoài làm việc.

2. Thực trạng QLĐT người LĐ Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài

Các doanh nghiệp có chức năng ĐT và XKLĐ được thực hiện theo hệ thống Nhà nước giữ vai trò chủ đạo, Bộ LĐ - Thương binh và Xã hội (LĐ-TB&XH) cấp phép, chỉ đạo, hướng dẫn, kiểm soát và điều phối. Vì vậy, QLĐT là một mắt xích của hệ thống QL, đồng thời tuân thủ các nội dung của hoạt động QLĐT.

Để đánh giá thực trạng này, chúng tôi đã khảo sát về nhận thức mức độ cần thiết và mức độ khả thi của QL quá trình ĐT XKLĐ đối với 60 người gồm 08 cán bộ QL và 52 giáo viên (GV) tại hai cơ sở ĐT XKLĐ là Công ty Vinatex-LC và Công ty V-Coalimex. Kết quả cụ thể như sau:

1) Về xác định mục tiêu ĐT

Theo kết quả ở bảng trên, 100% ý kiến cho là cần thiết và rất cần thiết với cả ba tiêu chí được nêu ra, trong đó, 100% ý kiến đánh giá ở mức độ rất cần thiết đối với mục tiêu ĐT của doanh nghiệp. Kết quả này

Bảng 1. Mức độ cần nhận thức về xác định mục tiêu ĐT về XKLĐ

Nội dung	Mức độ nhận thức						Mức độ thực hiện					
	Rất cần thiết		Cần thiết		K.cần thiết		Rất đầy đủ		Đầy đủ		Không đầy đủ	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Mục tiêu chung của Nhà nước	42	70,0	18	30,0	0	0,0	32	53,3	18	30,0	10	16,7
2. Mục tiêu của cơ quan chủ quản	26	43,3	34	56,7	0	0,0	11	18,3	37	61,7	12	20,0
3. MT ĐT của doanh nghiệp	60	100,0	0	0,00	0	0,0	21	35,0	29	48,3	10	16,7

cho thấy sự cần thiết phải xác định được đúng mục tiêu ĐT nói chung và của công ty nói riêng. Tuy nhiên, việc thực hiện các mục tiêu ở doanh nghiệp trong thời gian qua không ổn định đối với các mục tiêu theo thứ tự là 16,7%, 20,0% và 16,7%. Có sự không ổn định này vì thực tế năm nào cũng có LĐ phải về nước trước thời hạn vì vi phạm kỉ luật, không đủ sức khỏe hoặc tay nghề không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng LĐ.

2) Về việc lập kế hoạch ĐT

Bảng 2. Mức độ nhận thức về lập kế hoạch ĐT của công ty

Nội dung	Mức độ nhận thức						Mức độ thực hiện					
	Rất cần thiết		Cần thiết		K.cần thiết		Tốt		Trung bình		Không tốt	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Chuẩn bị tốt, đúng quy định tuyển sinh	34	56,7	26	43,3	0	0,0	60	100,0	0	0,0	0	0,0
2. Tổ chức phân lớp phù hợp với đối tượng ĐT	42	70,0	18	30,0	0	0,0	0	0,0	51	85,0	9	15,0
3. Cụ thể hóa nội dung, chương trình đảm bảo mục tiêu ĐT	0	0,0	60	100,0	0	0,0	25	41,7	35	58,3	0	0,0

Kết quả thu được ở bảng 2 cho thấy, tất cả các cán bộ, GV đều nhận thức được tầm quan trọng và sự cần thiết của việc lập kế hoạch ĐT cho công ty một cách rõ ràng, cụ thể. Có sự tương quan thuận giữa mức độ nhận thức và mức độ thực hiện ở nội dung nghiên cứu này. Nội dung 1 và 3 được đánh giá là tốt với 100% ý kiến đồng thuận. Đối với nội dung 3 được đánh giá mức độ thực hiện với 85% ý kiến, tuy nhiên vẫn còn 15% ý kiến cho rằng thực hiện chưa tốt.

Lí giải về việc tổ chức lớp còn chưa phù hợp với các đối tượng ĐT, một số ý kiến cho biết, đây cũng là

* Khoa Tiếng Anh - Trường ĐH Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội

mặt hạn chế của công tác QL vì các học viên thuộc nhiều thành phần, lứa tuổi và trình độ nhận thức cũng khác nhau cho nên các công ty còn rất lúng túng trong việc xác định và phân loại đối tượng để xếp lớp cho phù hợp.

3) Về xây dựng nội dung và thực hiện chương trình ĐT (xem bảng 3).

Bảng 3. Mức độ nhận thức về xây dựng nội dung và thực hiện chương trình ĐT

Nội dung	Mức độ nhận thức						Mức độ thực hiện					
	Rất cần thiết		Cần thiết		K.cần thiết		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Đảm bảo các nội dung ĐT theo quy định của Bộ LĐ-TB&XH	12	20,0	48	80,0	0	0,0	22	36,7	38	63,3	0	0,0
2. Lồng ghép các nội dung theo yêu cầu cụ thể của người sử dụng LĐ	52	86,7	8	13,3	0	0,0	16	26,7	34	56,7	10	16,6
3. Tích hợp hai nội dung trên trong một chương trình thống nhất	32	53,3	28	46,7	0	0,0	0,0	0,0	18	30,0	42	70,0

100% cán bộ, GV nhận thức được tính cần thiết của nội dung xây dựng nội dung ĐT nhưng việc thực hiện còn tỏ ra rất lúng túng, nhất là trong việc tích hợp hai nội dung với 70% số người được hỏi cho là chưa tốt do việc cập nhật các thông tin không liên tục, chưa có sự phối hợp nhịp nhàng giữa phòng thị trường và GV trực tiếp giảng dạy. Nội dung chương trình cũng được đánh giá là chưa đạt yêu cầu do thiếu cập nhật, bổ sung những kiến thức mới, công nghệ tiên tiến, chưa đáp ứng được nhu cầu của các đối tác.

4) Về xây dựng hình thức, phương pháp và tổ chức ĐT (xem bảng 4).

Bảng 4. Mức độ nhận thức về lựa chọn hình thức và sử dụng phương pháp ĐT

Nội dung	Mức độ nhận thức						Mức độ thực hiện					
	Rất phù hợp		Phù hợp		Không phù hợp		Có thực hiện		Ít thực hiện		Không thực hiện	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. ĐT ngắn hạn	60	100,0	0	0,0	0	0,0	52	86,7	8	13,3	0	0,0
2. Liên kết với các doanh nghiệp, trường nghề, địa phương	37	61,7	17	28,3	6	10,0	12	20,0	18	30,0	30	50,0
3. Áp dụng các PPDH lịch cực	30	50,0	22	36,7	8	13,3	15	25,0	26	43,3	19	31,7
4. Thường xuyên kiểm tra, hướng dẫn học viên tự học, tự rèn	42	70,0	18	30,0	0	0,0	42	70,0	18	30,0	0	0,0
5. Ứng dụng lí thuyết vào tình huống cụ thể	49	81,7	11	18,3	0	0,0	16	26,7	32	53,3	12	20,0

Từ kết quả thu được ở bảng trên, chúng tôi có những nhận xét như sau:

Có sự phù hợp giữa mức độ nhận thức và mức độ phù hợp giữa nội dung 1 và 4, còn chưa có sự phù hợp đối với các nội dung còn lại. Liên kết trong ĐT là một

nhu cầu cần thiết và hiệu quả trong giai đoạn hiện nay, tuy nhiên để thực hiện điều này thì không phải luôn dễ dàng, thể hiện tỉ lệ nhận thức là phù hợp và rất phù hợp là 90,0%, trong khi có thực hiện và ít thực hiện chỉ là 50,0%. Tương tự, điều này diễn ra đối với nội dung 3 và 5.

Có thể nhận thấy, còn nhiều sự bất cập trong nhận thức và thực tiễn tổ chức theo các hình thức, phương pháp và tổ chức ĐT người LĐ đi làm việc ở nước ngoài tại các cơ sở ĐT phục vụ cho mục đích này.

5) Về QL các hoạt động của học viên và giảng dạy của GV. Đối với QL hoạt động học của học viên, kết quả điều tra cho thấy, 100% ý kiến đều nhận thấy rõ tầm quan trọng của công tác này trong suốt quá trình ĐT với tỉ lệ cần thiết và rất cần thiết là

100%. Nhưng trên thực tế, việc thực hiện lại không đạt được như mong muốn với tỉ lệ 24-30% cho rằng chưa làm tốt một số nội dung như: QL sĩ số và thời lượng học tập của học viên; Chưa sâu sát trong việc QL các hoạt động tự học, tự rèn của học viên; Chưa có quy định, tiêu chí cụ thể để kịp thời biểu dương, khen thưởng những học viên có thành tích tốt trong học tập và rèn luyện.

Đối với QL hoạt động dạy GV, kết quả cho thấy 100% các ý kiến đều ở mức độ nhận thức rất cần thiết và cần thiết, thực hiện tốt ở các nội dung QL hoạt động dạy của GV chiếm tỉ lệ cao (đều trên 75,0%), không có ý kiến nào cho rằng việc thực hiện nội dung này là chưa tốt.

6) Về QL cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ ĐT. Đây cũng là một trong những nội dung quan trọng của QLĐT nói chung và trong các cơ sở ĐT người LĐ đi làm việc ở nước ngoài nói riêng. Việc mua sắm, trang bị, QL, sử dụng, bảo hành bảo dưỡng đều được các ý kiến đánh giá ở mức độ cần thiết và thực hiện tốt. Tuy nhiên,

trong hoạt động liên kết ĐT, việc sử dụng cơ sở vật chất, phương tiện của các cơ sở chưa thực sự có hiệu quả do QL sự phối hợp giữa các đơn vị còn chưa thực sự chặt chẽ, có kế hoạch.

Bảng 5. Mức độ nhận thức về công tác kiểm tra, đánh giá kết quả ĐT

Nội dung	Mức độ nhận thức						Mức độ thực hiện					
	Rất cần thiết		Cần thiết		K.cần thiết		Tốt		Trung bình		Chưa tốt	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Xây dựng tiêu chí kiểm tra, đánh giá	47	78,3	13	21,7	0	0,0	36	60,0	24	40,0	0	0,0
2. Kiểm tra, đánh giá thực hiện nội dung chương trình	48	80,0	12	20,0	0	0,0	37	61,7	23	38,3	0	0,0
3. Kiểm tra, đánh giá thực hiện các hình thức và PPDH	52	86,7	8	13,3	0	0,0	0	0,0	45	75,0	15	25,0
4. Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của học viên	28	46,7	32	53,3	0	0,0	0	0,0	47	78,3	13	21,7
5. QL việc phối hợp giữa các tổ chuyên môn, phòng thị trường và quản sinh	52	86,7	8	13,3	0	0,0	16	26,7	44	73,3	0	0,0

7) Về kiểm tra, đánh giá kết quả ĐT

Kết quả khảo sát nội dung này ở bảng trên cho thấy: 100,0% ý kiến đều nhận thức ở mức độ rất cần thiết và cần thiết, không có ý kiến nào đánh giá ở mức độ không cần thiết; đặc biệt các nội dung 1, 2, 3 và 5 được đánh giá ở mức độ rất cần thiết cao.

Đối với mức độ thực hiện, chỉ có nội dung 1 và 2 được đánh giá ở mức độ tương đối cao, tương ứng là 60,0% và 61,7%; các nội dung 3, 4 và 5 chỉ được đánh giá ở mức độ thực hiện trung bình, đặc biệt là nội dung 3 và 4 còn có một tỉ lệ khá cao là thực hiện chưa tốt, tương ứng là 25,0% và 21,7%.

3. Từ các kết quả nghiên cứu thực trạng trên, có thể thấy: QLĐT người LĐ Việt Nam trước khi đi làm việc ở nước ngoài nằm trong hệ thống QLĐT nói chung và tuân theo các bước, nội dung của quá trình này. Kết quả nghiên cứu thực trạng tại hai cơ sở ĐT đã cho thấy bức tranh cơ bản về những thành công cũng như hạn chế của công tác này.

Từ đó, chúng tôi cho rằng, các vấn đề trọng tâm trong quá trình hội nhập quốc tế mà những cơ sở ĐT phục vụ cho xuất khẩu LĐ đó là: 1) Cần xác định và hết sức linh hoạt trong xây dựng và thực hiện các mục tiêu ĐT; 2) Trên cơ sở đó, tiến hành xây dựng nội dung và thực hiện chương trình ĐT phù hợp đối với các mục tiêu ĐT cụ thể; 3) Luôn luôn vận dụng các hình thức, phương pháp và tổ chức ĐT mới, đáp ứng nhu cầu người học và yêu cầu của người sử dụng LĐ; 4) Đồng thời, các yếu tố khác cần được quan tâm hơn nữa như cơ sở vật chất, phương tiện phục vụ ĐT;... □

Tài liệu tham khảo

1. Cục Quản lý lao động ngoài nước. **Văn bản và tài**

liệu về xuất khẩu lao động. NXB Lao động - Xã hội, H. 2004.

2. Bùi Minh Hiền (chủ biên). **Quản lý giáo dục**. NXB Đại học sư phạm Hà Nội, 2011.

3. Phan Văn Kha. **Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam**. NXB Giáo dục, H. 2007.

4. Phạm Thành Nghị (chủ biên). **Nâng cao hiệu quả quản lý nguồn nhân lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước**. NXB Khoa học xã hội, H. 2006.

5. Phan Thị Hồng Vinh. **Xây dựng, phát triển và quản lý chương trình dạy học**. NXB Đại học quốc gia Hà Nội, 2007.

SUMMARY

The article's contents mention to some practically scientific results on Vietnamese laborers training management before joining into oversea labour market. The results on steps, scope of management and conduction of training form were gathered from two training institutions in Hanoi. Based on the data and information analysis of the survey, the article proposes some recommendations on how to improve the practice more effectively within the background of globally economical integration.

THÔNG BÁO

Tạp chí Giáo dục ra 1 tháng 2 kì, đặt mua thuận tiện tại các bưu cục địa phương (Mã số C192) hoặc đặt mua trực tiếp tại Toà soạn (số lượng lớn) theo địa chỉ: **TẠP CHÍ GIÁO DỤC, 4 Trịnh Hoài Đức, quận Đống Đa, Hà Nội.**

Kính mời bạn đọc, các đơn vị giáo dục, trường học tiếp tục đặt mua **Tạp chí Giáo dục năm 2013**. Mọi liên hệ xin gửi về địa chỉ trên hoặc liên lạc qua số điện thoại: 04.37345363; Fax: 04.37345363.

Xin trân trọng cảm ơn.

TẠP CHÍ GIÁO DỤC