

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tổng quan nghiên cứu đề tài	3
3. Mục tiêu nghiên cứu	6
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	6
5. Phương pháp nghiên cứu và xử lý thông tin	7
6. Ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn	8
7. Kết cấu đề tài	9
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP	10
1.1. Một số khái niệm liên quan	10
1.2. Các yếu tố cấu thành chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN	15
1.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp	19
1.4. Những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động của đội ngũ công nhân tại các khu công nghiệp	25
1.5. Vai trò của chất lượng lao động của đội ngũ công nhân trong các khu công nghiệp	30
Tiểu kết chương I.....	33
Chương 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH PHƯỚC HIỆN NAY	34
2.1. Đặc điểm tình hình tỉnh Bình Phước	34

2.2. Số lượng công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay	37
2.3. Thực trạng chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay.	39
2.3.1. Về thể lực của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay	39
2.3.2. Về trí lực của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay	46
2.3.3. Về ý thức, văn hóa của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay	49
2.3.4. Sự quan tâm của công nhân đối với các vấn đề chính trị - xã hội	51
2.4. Nhận xét chung về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp của tỉnh Bình Phước hiện nay.	53
2.5. Những vấn đề đặt ra cho việc nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay	59
Tiểu kết chương II	60
Chương 3. PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH PHƯỚC HIỆN NAY.....	62
3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay	62
3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay	63
3.2.1. Thực hiện tốt các chính sách phúc lợi và cơ chế thẳng tiến trong các doanh nghiệp của các KCN tỉnh Bình Phước.	64

3.2.2. Đổi mới công tác đào tạo, nhất là đào tạo tay nghề, trình độ chuyên môn cho đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước trong thời kỳ hội nhập.	65
3.2.3. Quy hoạch và phát triển đồng bộ trong quá trình xây dựng các KCN ở tỉnh Bình Phước	68
3.2.4. Nâng cao ứng dụng khoa học công nghệ vào quá trình hoạt động của các doanh nghiệp.	69
3.2.5. Thông tin việc làm cần tuyển dụng và thông tin về doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động.....	70
3.2.6. Thực hiện tốt việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong các khu công nghiệp hiện nay.....	70
3.3. Kiến nghị	72
Tiểu kết chương III.....	73
Phần 3. KẾT LUẬN	74
TÀI LIỆU THAM KHẢO	76

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

KCN	: Khu công nghiệp
THPT	: Trung học phổ thông
DN	: Doanh nghiệp
CLLĐ	: Chất lượng lao động
CNH, HĐH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
NNL	: Người lao động
KCX	: Khu chế xuất
KKT	: Khu kinh tế
BYT	: Bộ y tế
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BQL	: Ban quản lý
BQL KKT	: Ban quản lý khu kinh tế
KT-XH	: Kinh tế - Xã hội
UBND	: Ủy ban nhân dân
GD & ĐT	: Giáo dục và đào tạo
UBND	: Ủy ban nhân dân
ĐH, CĐ	: Đại học, cao đẳng
LĐ	: Lao động
TNHH MTV	: Trách nhiệm hữu hạn một thành viên

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Ngày nay, trong bối cảnh toàn cầu hóa và phát triển kinh tế tri thức, giai cấp công nhân ở các nước nói chung, đã từng bước khẳng định được vị thế là lực lượng lao động thường trực của xã hội hiện đại, là lực lượng nòng cốt, quan trọng bậc nhất. Chính vì lẽ đó, xây dựng và phát triển giai cấp công nhân là chiến lược hàng đầu của các quốc gia trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội.

Xác định tầm quan trọng của giai cấp công nhân đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước tại Nghị quyết lần thứ bảy (khóa VII) của Ban chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam chỉ rõ: Cùng với quá trình phát triển công nghiệp và nông nghiệp theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cần xây dựng giai cấp công nhân phát triển về số lượng, giác ngộ về giai cấp, vững vàng về chính trị, tư tưởng, có trình độ học vấn tay nghề cao, có năng lực tiếp thu và sáng tạo công nghệ mới, lao động đạt năng suất, chất lượng hiệu quả cao, vươn lên làm tròn sứ mệnh lịch sử của mình.[1, tr78]

Đền Đại hội XIII của Đảng tiếp tục khẳng định: Xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư...[2, tr166] Hiện nay sau 35 năm đổi mới, giai cấp công nhân nước ta không ngừng tăng nhanh, là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Giai cấp công nhân lao động cần cù, sáng tạo, sản xuất ngày nhiều sản phẩm hàng hóa, dịch vụ cho xã hội và xuất khẩu với chất lượng và hiệu quả ngày càng cao. Giai cấp công nhân Việt Nam với số lượng chỉ chiếm hơn 11% dân số, 21% lực lượng lao động của xã hội [3, tr266], nhưng hàng năm giai cấp công nhân nước ta đã đóng góp 60% tổng sản phẩm xã hội và 70% ngân sách nhà nước.[4, tr 266] Do đó, chăm lo xây dựng và phát triển giai cấp công nhân đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ cách mạng trong tình hình mới hết sức quan trọng.

Cùng với xu hướng phát triển chung của đất nước, tỉnh Bình Phước cũng đang từng bước cụ thể hóa đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng vào chỉ

đạo quá trình phát triển công nghiệp của tỉnh theo hướng hiện đại, từ đó phát triển nhanh, mạnh đội ngũ công nhân tỉnh nhà.

Bình Phước là một tỉnh có vị trí địa lý quan trọng, nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, điều kiện tự nhiên nhiều ưu đãi, tỉnh đang không ngừng phát huy nội lực, tập trung đầu tư phát triển sản xuất công nghiệp theo hướng hiện đại nhằm thu hút các nhà đầu tư trong và ngoài tỉnh, phấn đấu để trở thành một trong tám tỉnh nằm trong vùng kinh tế trọng điểm của khu vực Đông Nam Bộ, đến năm 2025 Bình Phước trở thành tỉnh công nghiệp; đồng thời trong thời gian qua tỉnh cũng đã có những chính sách ưu đãi, khuyến khích hợp lý nên đã thu hút nhiều doanh nghiệp trong và ngoài tỉnh đầu tư vào Bình Phước, góp phần tích cực trong chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng tăng dần tỷ trọng công nghiệp và dịch vụ, năm 1997: tỷ trọng nông - lâm - thủy sản chiếm tới 70,6%, công nghiệp - xây dựng chỉ chiếm 6,9%, dịch vụ chiếm 22,5% thì đến năm 2019: nông - lâm - thủy sản chỉ còn lại 20,8%, công nghiệp - xây dựng tăng lên 40,7% và dịch vụ chiếm tới 38,5%. Kim ngạch xuất khẩu đạt trên 2,3 tỷ USD, tăng hơn 40 lần so với năm mới tái lập tỉnh.[5, tr2]

Đến nay, tỉnh Bình Phước có 13 khu công nghiệp trong đó có 11 KCN đã đi vào hoạt động đã thu hút nhiều nhà đầu tư trong và ngoài nước, tạo ra giá trị sản xuất công nghiệp ước đạt 1.275 triệu USD; giá trị xuất khẩu ước đạt 840 triệu USD; giá trị nhập khẩu đạt 1.063 triệu USD; nộp ngân sách Nhà nước đạt 831 tỷ đồng, tạo công ăn việc làm cho 65000 người lao động (trong đó có khoảng 1.223 lao động nước ngoài) và năm 2020 bổ sung thêm hơn 3500 lao động làm việc tại các khu công nghiệp. Các doanh nghiệp trong các KCN tỉnh Bình Phước chấp hành tốt pháp luật Việt Nam và nỗ lực mang lại nhiều lợi ích cho nhân dân địa phương, các doanh nghiệp đã từng bước chuyển giao công nghệ và quản lý, nhằm góp phần nâng cao trình độ tay nghề lao động cho đội ngũ công nhân. Tuy nhiên, vấn đề về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay cũng đang đặt ra nhiều vấn đề: tình trạng thiếu nguồn lao động bổ sung hàng năm cho các doanh nghiệp; phần lớn lao động khi tuyển dụng chủ yếu trình độ THPT chưa qua đào tạo, sau đó thì các doanh

ng nghiệp đào tạo một số ngày tại các dây chuyền sản xuất theo kiểu cầm tay chỉ việc và họ tiếp tục vừa học vừa làm việc tại các dây chuyền sản xuất. Về kỹ năng làm việc một số công nhân đã được đào tạo qua trường lớp nhưng khi vào vận hành máy móc vẫn còn bỡ ngỡ trong việc xử lý các tình huống, vì vậy mà các doanh nghiệp vẫn còn phải đào tạo lại; tình trạng mất cân đối về giới tính trong các doanh nghiệp còn lớn; sức khỏe của một số người lao động cũng chưa đáp ứng tốt cho công việc ...nhiều doanh nghiệp chưa hoàn thiện các hệ thống chính sách khuyến khích để thu hút nguồn lao động chất lượng cao, cũng như các chính sách về giáo dục đào tạo, đặc biệt là lao động chất lượng cao đáp ứng yêu cầu công việc trong tương lai.

Chính vì những lý do đó, tác giả chọn đề tài: “*Chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay*” làm đề tài nghiên cứu khoa học cơ sở năm 2021.

2. Tổng quan nghiên cứu đề tài

Chất lượng lao động là một trong những nội dung được rất nhiều học giả quan tâm, đã có nhiều đề tài nghiên cứu về chất lượng lao động như chất lượng lao động của công ty TNHH MTV xăng dầu hàng không Việt Nam khu vực phía Bắc, các KCN Bắc Ninh, Hưng Yên, Nomura Hải Phòng... Đây là một vấn đề lớn ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình phát triển của các doanh nghiệp, các KCN đã được nhiều nhà khoa học nghiên cứu. Ở đây tác giả xin giới thiệu một vài công trình, bài viết tiêu biểu về tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài nghiên cứu khoa học của nhóm tác giả:

“*Xây dựng giai cấp công nhân Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*” - Hoàng Minh Chúc (Chủ biên), Nxb Lao Động, Hà Nội, 1999: Tác phẩm tập hợp những bài viết của những nhà nghiên cứu về các vấn đề xây dựng và phát triển giai cấp công nhân, về các chính sách xã hội đối với giai cấp công nhân trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa, tăng cường bản chất và phát huy vai trò của giai cấp công nhân, thực trạng và một số vấn đề đặt ra.

“Về thực trạng giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay” - Phạm Quang Trung - Cao Văn Biên - Trần Đức Cường, Nxb Khoa học xã hội, 2001: Qua thực tiễn khảo sát giai cấp công nhân các tác giả đã khái quát những nét cơ bản, toàn diện về điều kiện sống, điều kiện làm việc, tâm tư tình cảm, nguyện vọng của giai cấp công nhân, từ đó đánh giá những nét cơ bản nhất về giai cấp công nhân Việt Nam hiện nay.

“Công nghiệp hóa, hiện đại hóa và sự phát triển giai cấp công nhân”- PGS. Cao Văn Lượng (chủ biên), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2001: Tác phẩm khái quát một số vấn đề lý luận về giai cấp công nhân, sự phát triển và biến đổi sâu sắc về mọi mặt của giai cấp công nhân dưới tác động của công nghiệp hóa, hiện đại hóa, thực trạng của công nhân lao động ở nước ta hiện nay cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu, những dự báo phát triển giai cấp công nhân nước ta vào thập kỷ đầu của thế kỷ XXI. Trên cơ sở đó tác giả đưa ra những chính sách và giải pháp xây dựng, củng cố và tăng cường vị trí của giai cấp công nhân trong xã hội.

“Xu hướng biến động giai cấp công nhân Việt Nam trong những năm đầu thế kỷ XXI”- Kỷ yếu hội thảo khoa học, Nxb Lao Động, Hà Nội, 2001: Tác phẩm tập hợp những bài viết của các nhà nghiên cứu về giai cấp công nhân: Đặc điểm, sự biến đổi cơ cấu giai cấp công nhân trong giai đoạn đầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, các nhân tố khách quan và chủ quan tác động đến xu hướng biến đổi giai cấp công nhân.

“Ý thức chính trị của công nhân trong một số doanh nghiệp ở Hà Nội hiện nay”- PGS.TS Phan Thanh Khôi, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2003: Tác giả phân tích ý thức chính trị của giai cấp công nhân và thực trạng ý thức chính trị của công nhân. Từ đó tác giả đưa ra dự báo về xu hướng biến động ý thức của công nhân cũng như các giải pháp nhằm nâng cao ý thức chính trị của công nhân doanh nghiệp nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài ở Hà Nội hiện nay.

“Nâng cao chất lượng lao động đáp ứng yêu cầu đổi mới và hội nhập quốc tế”- TS. Phạm Công Nhất Tạp chí cộng sản số 786, tháng 4/2008. Tác giả đã chỉ rõ thực trạng nguồn nhân lực nước ta hiện nay, cả về số lượng và chất lượng.

Bên cạnh đó, tác giả cũng chỉ ra những hạn chế yếu kém về chất lượng nhân lực, nguyên nhân của những hạn chế đó và đề xuất một số giải pháp nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH đất nước.

“Đổi mới tư duy về giai cấp công nhân - kinh tế tri thức và công nhân tri thức”- GS. Văn Tạo, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008: Tác giả đã khái quát về nền kinh tế tri thức và giai cấp công nhân. Trên cơ sở đó đưa ra quan điểm đổi mới tư duy về giai cấp công nhân Việt Nam. Tác giả khẳng định công nhân tri thức là nhân tố mới trong giai cấp công nhân và đưa ra những nhận thức mới về về giai cấp công nhân Việt Nam với kinh tế tri thức đầu thế kỷ XXI.

“Về xu hướng công nhân hóa ở nước ta hiện nay”- TS. Nguyễn An Ninh, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2008: Tác giả phân tích về hiện trạng của giai cấp công nhân hiện nay: Sự phân tầng trong giai cấp công nhân, vấn đề đình công trong công nhân, về một số nghịch lý xuất hiện trong quá trình phát triển của giai cấp công nhân trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa... từ đó tác giả đi sâu phân tích xu hướng công nhân hóa trong xu thế phát triển hiện nay.

“Giải pháp nâng cao chất lượng lao động trong các KCN trên địa bàn tỉnh Hưng Yên” - Phạm Thị Hương (2015). Kết quả nghiên cứu thực trạng lao động trong các doanh nghiệp KCN Hưng Yên cho thấy trình độ chuyên môn lao động của họ ngày càng tăng cao, tuy vậy tỷ lệ lao động phổ thông vẫn chiếm tỷ lệ cao (52% năm 2014). Lao động trong các KCN chủ yếu là lao động trẻ, số năm kinh nghiệm chủ yếu là dưới 2 năm (55,45%); tác phong làm việc chưa chuyên nghiệp, chưa được trang bị các kiến thức về pháp luật, văn hóa quốc tế còn dẫn đến tình trạng nhiều vụ đình công. Sức khỏe người lao động nhìn chung là tốt, các doanh nghiệp đã thực hiện thăm khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, tuy nhiên chỉ dừng lại ở thăm sức khỏe thông thường, chưa có cơ sở y tế riêng để chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến việc nâng cao chất lượng lao động trong đó yếu tố quan trọng nhất chính là đào tạo.

“Giải pháp nâng cao chất lượng lao động tại KCN NOMURA Hải Phòng”
– Vũ Thị Mai Hiền (2018). Tác giả đã đánh giá về thực trạng chất lượng lao động làm việc trực tiếp và gián tiếp tại KCN NOMURA Hải Phòng và đã đề ra hệ thống các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng lao động tại đây.

Như vậy, nghiên cứu chất lượng lao động có nhiều tác giả và nhiều công trình nghiên cứu có giá trị. Tuy nhiên, chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu về vấn đề chất lượng của đội ngũ công nhân tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước.

Từ đó đã thôi thúc tác giả nghiên cứu đề tài **Chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay**. Trong quá trình nghiên cứu, đề tài đã tiếp thu, kế thừa thành quả nghiên cứu của các công trình có liên quan để hoàn thiện nội dung đề tài này.

3. Mục tiêu nghiên cứu

3.1. Mục tiêu chung

Đánh giá thực trạng chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay; từ đó đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân cho các khu công nghiệp trong thời gian tới.

3.2. Mục tiêu cụ thể

- Góp phần hệ thống một cách cơ bản về cơ sở lý luận và thực tiễn về lao động và chất lượng lao động của giai cấp công nhân trong các khu công nghiệp nói chung;

- Đánh giá thực trạng chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay và chỉ rõ những bất cập cần tháo gỡ.

- Đề xuất hệ thống các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Chất lượng lao động của đội ngũ công nhân làm việc trực tiếp ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

4.2.1. Phạm vi nội dung

Đề tài tập trung nghiên cứu các vấn đề về lý luận, tìm hiểu về chất lượng lao động và giải pháp nhằm nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước.

4.2.2. Phạm vi không gian, thời gian

Không gian: Đề tài nghiên cứu ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước.

Thời gian: từ năm 2018 đến tháng 6/2021.

5. Phương pháp nghiên cứu và xử lý thông tin

5.1. Cơ sở phương pháp luận

Đề tài được xây dựng trên nền tảng thế giới quan và phương pháp luận của chủ nghĩa duy vật biện chứng và chủ nghĩa duy vật lịch sử về giai cấp công nhân.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập thông tin thứ cấp

+ Nghiên cứu các báo cáo, bài viết có liên quan đến chất lượng lao động của các công trình nghiên cứu đi trước.

+ Nghiên cứu các báo cáo, số liệu do Ban Quản lý khu kinh tế tỉnh Bình Phước cung cấp.

Sử dụng phương pháp này để nghiên cứu hệ thống văn bản quy phạm pháp luật, chính sách quy định về lao động, về công nhân, về doanh nghiệp; nghiên cứu các công trình khoa học, đề tài, đề án, bài báo cáo khoa học có liên quan đã công bố, từ đó tác giả thực hiện đối chiếu, tham khảo số liệu, phục vụ cho việc giải quyết các vấn đề đặt ra.

- Phương pháp thu thập thông tin sơ cấp

Phương pháp chọn mẫu nghiên cứu: Tổng số phiếu khảo sát 300 phiếu. Tỉnh Bình Phước hiện nay có 11 KCN đã và đang đi vào hoạt động. Chúng tôi đã điều tra phiếu ở 6 KCN có người lao động làm việc đồng nhất.

+ Phương pháp điều tra xã hội học: đề tiến hành điều tra xã hội học, nhóm đề tài soạn bộ câu hỏi gồm 23 câu liên quan đến chất lượng lao động của đội ngũ

công nhân tại các KCN tỉnh Bình Phước. Sau đó phát phiếu khảo sát, số phiếu phát ra là 300 phiếu, trong đó sẽ tiến hành điều tra, khảo sát công nhân làm việc ở các KCN. Sau đó nhóm đề tài xử lý thông tin bằng Excel.

+ Phương pháp phỏng vấn: thông qua Zalo một số công nhân làm việc trực tiếp làm việc trong các KCN.

5.3. Phương pháp xử lý tài liệu

- Phương pháp phân tích: phương pháp này được xem xét, đánh giá một cách cụ thể vấn đề chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN.

- Phương pháp tổng hợp: Sử dụng phương pháp này để khái quát nội dung của từng vấn đề trong đề tài, rút ra được những nhận xét, kết luận mang tính tổng quan, từ đó đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước.

- Phương pháp so sánh: so sánh về chất lượng lao động giữa các năm, giữa các khu công nghiệp với nhau để từ đó chỉ ra các lợi thế để phát huy trong quá trình sản xuất.

6. Ý nghĩa lý luận và ý nghĩa thực tiễn

- *Về lý luận:*

Đề tài hệ thống hóa những vấn đề lý luận về chất lượng lao động trong các doanh nghiệp, góp phần làm sáng tỏ hơn về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân trong các KCN hiện nay.

- *Về thực tiễn:*

Làm rõ thực trạng chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay. Từ đó, đề xuất các giải pháp mang tính thực tế, khả thi để nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước đáp ứng được yêu cầu công việc trong thời gian tới. Bên cạnh đó, việc nghiên cứu đề tài góp phần phục vụ cho công tác giảng dạy trong chương trình Trung cấp chính trị phần nội dung cơ bản của chủ nghĩa Mác – Lênin.

7. Kết cấu đề tài

Đề tài ngoài phần mở đầu, kết luận, tài liệu tham khảo, và phần phụ lục thì có kết cấu thành 3 chương như sau:

Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

Chương 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH PHƯỚC HIỆN NAY

Chương 3. PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH PHƯỚC HIỆN NAY.

Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm liên quan

1.1.1. Khái niệm chất lượng

Chất lượng là một phạm trù phức tạp và có nhiều phương diện tiếp cận khác nhau. Có rất nhiều quan điểm khác nhau về chất lượng. Hiện nay có một số định nghĩa về chất lượng đã được các chuyên gia chất lượng đưa ra như sau: Chất lượng là sự phù hợp với nhu cầu; Chất lượng là sự phù hợp với các yêu cầu hay đặc tính nhất định; Chất lượng là sự thoả mãn nhu cầu thị trường với chi phí thấp nhất.

Trong mỗi lĩnh vực khác nhau, với mục đích khác nhau nên có nhiều quan điểm về chất lượng khác nhau. Tuy nhiên, có một định nghĩa về chất lượng được thừa nhận ở phạm vi quốc tế, đó là định nghĩa của Tổ chức Tiêu chuẩn hoá Quốc tế. Theo điều 3.1.1 của tiêu chuẩn ISO 9000:2005 định nghĩa chất lượng là: Mức độ đáp ứng các yêu cầu của một tập hợp có đặc tính vốn có.

Theo Từ điển bách khoa Việt Nam, chất lượng biểu thị những thuộc tính của sự vật, chỉ rõ nó là cái gì, tính ổn định tương đối của sự vật phân biệt nó với các sự vật khác. Chất lượng là đặc tính khách quan của sự vật... Chất lượng của sự vật bao giờ cũng gắn liền với tính quy định về sự vật của nó và không thể tồn tại ngoài tính quy định ấy. Mỗi sự vật bao giờ cũng là sự thống nhất của chất lượng và số lượng.

Từ điển tiếng Việt chất lượng là cái tạo nên phẩm chất, giá trị một con người, một sự vật, một sự việc.

1.1.2. Khái niệm lao động

Các nhà nghiên cứu đã đưa ra nhiều quan niệm khác nhau về lao động.

C. Mác cho rằng, sức lao động hay năng lực lao động tồn tại trong thân thể con người, tức là thân thể người sống. Mỗi khi con người sản xuất ra giá trị sử dụng nào đó thì phải vận dụng tổng hòa thể lực và trí lực.

Sức lao động là tổng hòa toàn bộ thể lực và trí lực tồn tại trong cơ thể sống của con người, mà con người có thể vận dụng trong quá trình lao động sản xuất. Như vậy, sức lao động là năng lực tồn tại trong cơ thể con người do con người chi phối. Sức lao động mới chỉ là khả năng lao động, còn lao động là sự tiêu dùng sức lao động trong hiện thực.[6, tr214]

Trong Kinh tế thị trường thì lao động được hiểu là lực lượng và năng lực những người làm lao động sản xuất (bao gồm cả lao động thể lực và lao động trí tuệ) cũng tức là sức lao động.[7, tr14]

Theo TS Đỗ Minh Cường thì: “Lao động là những cá nhân có nhân cách, có khả năng lao động sản xuất”. [8, tr24]

Lao động còn được hiểu là lực lượng lao động với kỹ năng tương ứng sử dụng các nguồn lực khác nhau tạo ra sản phẩm phù hợp với yêu cầu của thị trường và xã hội.

Thống nhất với các quan niệm trên, chúng tôi cho rằng, lao động là năng lực mà các cá nhân sử dụng vào quá trình hoạt động, bao gồm cả số lượng các cá nhân cũng như tất cả các tiềm năng của cá nhân một con người sẵn sàng hoạt động trong một tổ chức hay xã hội. Nói cách khác, lao động là tổng hợp tất cả các cá nhân, cùng kiến thức, kỹ năng, hành vi ứng xử và giá trị đạo đức của họ để thành lập, duy trì, đóng góp cho sự phát triển của tổ chức, của xã hội. Từ định nghĩa chung này có thể xem xét thuật ngữ lao động dưới một số khía cạnh khác nhau.

Lao động theo nghĩa rộng: là con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, một tổ chức, một doanh nghiệp có thể tham gia vào quá trình phát triển đất nước, lãnh thổ, doanh nghiệp.

Lao động theo nghĩa hẹp: là bộ phận dân số trong độ tuổi theo quy định của pháp luật đang tham gia lao động.

Lao động được hiểu trên hai mặt là số lượng và chất lượng. Về số lượng, lao động là tổng thể những người trong độ tuổi lao động và thời gian làm việc có thể huy động được của họ.

Về chất lượng lao động (CLLD) thể hiện ở giới tính, sức khỏe, trình độ chuyên môn, ý thức, tác phong, thái độ làm việc của nguồn lao động.

Việc nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật cho lao động phải không ngừng “ phát triển toàn diện về chính trị, tư tưởng, trí tuệ, đạo đức, thể chất, năng lực sáng tạo, có ý thức cộng đồng, lòng nhân ái, khoan dung, tôn trọng nghĩa tình, lối sống văn hóa, quan hệ hài hòa trong gia đình, cộng đồng và xã hội. [9, tr78]

1.1.3. Khái niệm chất lượng lao động

Chất lượng lao động có vai trò to lớn đối với công cuộc đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Đồng thời nó cũng là nhân tố tác động tới quá trình phát triển của các doanh nghiệp. Chất lượng lao động được đánh giá theo những nhóm chỉ tiêu chủ yếu như: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, nghề nghiệp, sức khỏe, các yếu tố về tâm lý... Như vậy, chất lượng lao động thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của người lao động.[10, tr25]

Chất lượng lao động là chỉ tiêu phản ánh trình độ phát triển kinh tế và đời sống người lao động trong doanh nghiệp.

Chất lượng lao động là mức độ đáp ứng về khả năng làm việc của người lao động với yêu cầu công việc của tổ chức và đảm bảo cho tổ chức thực hiện thắng lợi mục tiêu cũng như thỏa mãn cao nhất nhu cầu của người lao động.

Hay chất lượng lao động có thể được hiểu là trạng thái nhất định của người lao động thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bên trong của người lao động.[11, tr44]

Chất lượng lao động bao gồm trí tuệ, thể chất và phẩm chất tâm lý xã hội trong đó:

Thể lực của người lao động là sức khỏe cơ thể và sức khỏe tinh thần; Trí lực của người lao động là trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành của người lao động; Phẩm chất tâm lý xã hội chính là kỷ luật, tự giác, có tinh thần hợp tác và tác phong công nghiệp, có tinh thần trách nhiệm cao.

Chất lượng lao động trong thời kỳ CNH, HĐH là một khái niệm mới, dễ thay đổi theo yêu cầu của các ngành kinh tế. Có thể hiểu, CLLĐ cao là một tập thể NLD trong đó các cá nhân đạt tới trình độ mà các ngành kinh tế đòi hỏi về chuyên môn, kinh nghiệm làm việc và khả năng thích ứng tính cách cá nhân đối với công việc. Nói cách khác, CLLĐ được thể hiện ở kiến thức, kỹ năng và thái độ đủ để hoàn thành xuất sắc các công việc chủ yếu, mang tính chiến lược của tổ chức. Hơn nữa, CLLĐ phải thể hiện được nguồn lao động đó có thể đạt được thành tích nhất định đáp ứng được công việc mà họ đã tham gia.[12, tr25]

Chất lượng lao động là trạng thái nhất định của đội ngũ lao động, thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành bản chất bên trong của lao động.

Trên cơ sở các quan điểm về chất lượng lao động, nhóm nghiên cứu khái quát về chất lượng lao động là tổng hợp các yếu tố thể lực, trí lực, ý thức, văn hóa và sự quan tâm với các vấn đề chính trị xã hội trong quá trình lao động của mỗi con người.

Chất lượng lao động của đội ngũ công nhân là những yếu tố cấu thành bên trong người công nhân bao gồm về trí lực, thể lực, ý thức và tác phong làm việc mà người công nhân thể hiện trong quá trình làm việc tại các doanh nghiệp.

1.1.4. Khu công nghiệp

Khu công nghiệp là khu vực lãnh thổ rộng lớn, có ranh giới địa lý xác định, trong đó chủ yếu là phát triển các hoạt động sản xuất công nghiệp và có đan xen với nhiều hoạt động dịch vụ đa dạng; có dân cư sinh sống trong khu. Ngoài chức năng quản lý kinh tế, bộ máy quản lý các khu này còn có chức năng quản lý hành chính, quản lý lãnh thổ. KCN theo quan điểm này về thực chất là khu hành chính – kinh tế đặc biệt như các công viên công nghiệp ở Đài Loan, Thái Lan và một số nước Tây Âu.

Khu công nghiệp là khu vực lãnh thổ có giới hạn nhất định, ở đó tập trung các doanh nghiệp công nghiệp và dịch vụ sản xuất công nghiệp, không có dân cư sinh sống và được tổ chức hoạt động theo cơ chế ưu đãi cao hơn so với các khu vực lãnh thổ khác.

Theo quan điểm này, ở một số nước và vùng lãnh thổ như Malaysia, Indonesia... đã hình thành nhiều khu công nghiệp với quy mô khác nhau và đây cũng là loại hình KCN nước ta đang áp dụng hiện nay.

Những khái niệm về KCN hiện nay đang còn gây nhiều tranh luận, chưa có sự thống nhất và còn có những quan niệm khác nhau về KCN. Ở Việt Nam khái niệm về KCN đã được trình bày tại nhiều văn bản quy phạm pháp luật như Quy chế Khu công nghiệp ban hành theo Nghị định số 192-CP ngày 28 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ; Luật đầu tư nước ngoài năm 1996; Quy chế khu công nghiệp, khu chế xuất; khu công nghệ cao ban hành theo Nghị định số 36/CP ngày 24 tháng 2 năm 1997 của Chính phủ; Luật đầu tư năm 2005.

Định nghĩa ban đầu về KCN được nêu trong Quy chế Khu công nghiệp ban hành theo Nghị định số 192-CP ngày 28 tháng 12 năm 1994 của Chính phủ thì KCN được hiểu là KCN tập trung do Chính phủ quyết định thành lập, có ranh giới địa lý xác định, chuyên sản xuất công nghiệp và thực hiện các dịch vụ hỗ trợ sản xuất công nghiệp, không có dân cư sinh sống.

Nghị định của Chính phủ số 82/2018/NĐ-CP ngày 22 tháng 5 năm 2018 quy định về KCN, KCX và KKT thì khái niệm về Khu công nghiệp được hiểu như sau:

Khu công nghiệp là khu chuyên sản xuất hàng công nghiệp và thực hiện các dịch vụ cho sản xuất công nghiệp, có ranh giới địa lý xác định, được thành lập theo điều kiện, trình tự và thủ tục quy định của Chính phủ. Khu công nghiệp gồm nhiều loại hình khác nhau, bao gồm: Khu chế xuất, khu công nghiệp hỗ trợ, khu công nghiệp sinh thái (sau đây gọi chung là Khu công nghiệp, trừ trường hợp có quy định riêng đối với từng loại hình).

Tóm lại, Khu công nghiệp là đối tượng đặc thù của quản lý nhà nước về kinh tế trong các giai đoạn phát triển với các đặc điểm về mục tiêu thành lập,

giới hạn hoạt động tập trung vào công nghiệp, ranh giới địa lý và thẩm quyền ra quyết định thành lập.

1.2. Các yếu tố cấu thành chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN

Chất lượng lao động là một trong những yếu tố quan trọng nhất của người lao động nhằm làm tăng năng suất lao động cũng như hiệu quả công việc của các doanh nghiệp. Để nghiên cứu về chất lượng lao động trước hết chúng ta tìm hiểu về các yếu tố cấu thành chất lượng lao động như sau:

1.2.1. Yếu tố về thể lực

Thể lực của đội ngũ công nhân là tình trạng sức khỏe, khả năng lao động của họ. Thể lực được biểu hiện qua tình trạng sức khỏe như: chiều cao, cân nặng trung bình, sức bền, độ dẻo dai, tình trạng bệnh tật,... Theo Tổ chức Y tế thế giới, sức khỏe là trạng thái thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội, chứ không phải đơn thuần là không có bệnh tật. Sức khỏe là tổng hòa nhiều yếu tố tạo nên cả bên trong và bên ngoài, cả thể chất và tinh thần.

Sức khỏe vừa là mục đích của phát triển, vừa là điều kiện của sự phát triển. Trong mối quan hệ với phát triển kinh tế, việc đảm bảo các dịch vụ y tế và chăm sóc sức khỏe làm tăng CLLĐ cả trong hiện tại và tương lai. Lao động có sức khỏe tốt có thể mang lại năng suất lao động cao nhờ sự bền bỉ, dẻo dai và khả năng tập trung trong khi làm việc.

- **Về giới tính:** Giới tính là một trong những chỉ tiêu quan trọng ảnh hưởng đến quyết định tuyển dụng của doanh nghiệp. Đối với lao động là nam giới, các doanh nghiệp thường sắp xếp cho những công việc nặng nhọc, độc hại hoặc thường xuyên đi xa...như trong các lĩnh vực cơ khí, thị trường, xây dựng....

Nhưng đối với nữ giới thì phù hợp với các công việc có độ kiên nhẫn cao, chịu khó...như trong các lĩnh vực điện tử, giày da, may mặc...Việc lựa chọn công việc theo giới tính cũng bắt buộc các doanh nghiệp cần xây dựng cơ sở vật chất, các chính sách phù hợp với giới tính của người lao động của công ty mình, đảm bảo đời sống cho người lao động.

Đối với lao động là nữ giới, nhà nước ta luôn có chính sách quan tâm đến lao động nữ. Điều 135 Bộ luật lao động năm 2019 đã nói đến chế độ, chính sách dành riêng cho lao động nữ. Giới tính của lao động cũng có những nét đặc thù riêng. Đối với lao động là nam thì yêu cầu nâng cao chất lượng thường phù hợp với những công việc nặng nhọc dành cho phái nam và ngược lại. Bên cạnh đó, các hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao cũng góp phần làm tăng thêm nguồn động viên tinh thần vô cùng quý giá để mỗi người được rèn luyện và giao lưu nhằm hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình.

- **Độ tuổi** liên quan đến trình độ, kinh nghiệm làm việc, tác phong, thức...của người lao động. Đối với những công việc khác nhau, việc sắp xếp cũng cần phải căn cứ vào độ tuổi. Những người có độ tuổi cao thường sức khỏe kém nhưng họ lại có nhiều kinh nghiệm trong công việc nên thường được bổ nhiệm làm các chức vụ quản lý hoặc trong các lĩnh vực như cơ khí chế tạo, vật liệu xây dựng...những người trẻ thường có sức có khả năng tiếp cận khoa học công nghệ nhanh,dám đương đầu với thử thách...nên thường được bố trí ở các lĩnh vực như điện tử, viễn thông....

- **Thể chất** là điều kiện tiên quyết để duy trì và phát triển nguồn lao động. Doanh nghiệp muốn phát triển bền vững và lâu dài, người lao động phải có thể chất tốt đảm bảo thực hiện các nhiệm vụ mà doanh nghiệp đặt ra. Nếu người lao động có thể chất tốt, sẽ có một trí tuệ minh mẫn, dẻo dai hoàn thành tốt các nhiệm vụ đặt ra. Bởi vậy, khi tuyển dụng người lao động, các doanh nghiệp cần phải căn cứ vào thể chất của người lao động (sức khỏe, chiều cao, trọng lượng, tuổi...) để sắp xếp công việc sao cho phù hợp. Ngoài ra, trong quá trình sản xuất kinh doanh, các doanh nghiệp cũng cần chú ý đến sức khỏe người lao động bằng các biện pháp như khám sức khỏe định kỳ, trang bị các thiết bị bảo hộ lao động, môi trường làm việc, chế độ ăn ca...giúp người lao động khỏe mạnh, an tâm công tác.

- **Môi trường**: là điều kiện cơ bản để đảm bảo chất lượng lao động của đội ngũ công nhân có gắn bó lâu dài với doanh nghiệp được hay không.

Bởi vì môi trường sống và làm việc tốt thì tạo điều kiện cho chất lượng lao động của đội ngũ công nhân phát huy được khả năng của mình mang lại hiệu quả cao cho các doanh nghiệp. Ngược lại, nếu làm việc trong môi trường ô nhiễm, căng thẳng gây tâm lý không thoải mái cho đội ngũ công nhân thì nó cũng ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả hoạt động của các doanh nghiệp nói riêng và các KCN nói chung.

Như vậy, các yếu tố cấu thành chất lượng lao động của đội ngũ công nhân như: thể lực về độ tuổi, giới tính, thể chất, môi trường có mối quan hệ biện chứng lẫn nhau và hỗ nhau để chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ngày càng được nâng cao đáp ứng yêu cầu công việc.

1.2.2. Yếu tố trình độ lao động

- **Trình độ của lao động**: là trí tuệ, chỉ số IQ (bao gồm cả các chỉ số EQ: đo lường trí tưởng tượng sáng tạo của con người). Khi tham gia vào quá trình sản xuất, con người không chỉ sử dụng chân tay mà còn sử dụng cả trí óc. Bên cạnh sức khỏe, trí lực là một yếu tố không thể thiếu của lao động. Sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ yêu cầu lao động phải có trình độ học vấn cơ bản, trình độ chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng làm việc tốt để có khả năng tiếp thu và áp dụng công nghệ mới, có khả năng làm việc chủ động, linh hoạt và sáng tạo, sử dụng được các công cụ, phương tiện lao động tiên tiến, hiện đại. Đó là những biểu hiện, phản ánh CLLĐ trong điều kiện hiện nay.

Nhân tố trí lực thường được xem xét đánh giá trên hai giác độ: trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật và kỹ năng lao động thực hành. Việc đánh giá hai yếu tố này thường dựa trên một số tiêu chí cơ bản sau:

+ **Trình độ học vấn**: là trình độ học vấn cao nhất của lao động. Chỉ tiêu này đánh giá khả năng về tri thức và kỹ năng để có thể tiếp thu những kiến thức cơ bản, thực hiện những việc đơn giản nhằm duy trì cuộc sống. Trình độ học vấn được cung cấp qua hệ thống giáo dục chính quy, không chính quy, qua quá trình học tập suốt đời của mỗi cá nhân.

+ **Trình độ chuyên môn kỹ thuật:** là trình độ nghiệp vụ được đào tạo về lĩnh vực nào đó, có thể là đào tạo nghề, đào tạo từ bậc sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, đại học... hoặc trong các chuyên ngành của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm giúp cho lao động đáp ứng yêu cầu tuyển mộ của DN trong tương lai.

Trình độ chuyên môn còn biểu hiện ở kiến thức và những kỹ năng cần thiết để đảm đương các chức vụ trong quản lý, kinh doanh cũng như các hoạt động nghề nghiệp. Trình độ chuyên môn của lao động kỹ thuật thường tính từ công nhân kỹ thuật bậc 3 trở lên (có hoặc không có bằng).

1.2.3. Yếu tố về ý thức xã hội, tác phong làm việc

Các yếu tố về ý thức xã hội bao gồm tập quán, đạo đức, hiểu biết và chấp hành pháp luật.

- **Tập quán** là phương thức ứng xử và hành động đã định hình quen thuộc và đã thành nếp trong lối sống, trong lao động ở một cá nhân, một cộng đồng. Tập quán gắn gũi với thói quen ở chỗ nó mang tính tĩnh tại, bền lâu, khó thay đổi. Tập quán hoặc xuất hiện và định hình một cách tự phát, hoặc hình thành và ổn định thông qua sự rèn luyện và là kết quả của quá trình giáo dục có định hướng rõ rệt.

- **Đạo đức** là một trong những hình thái sớm nhất của ý thức xã hội bao gồm những chuẩn mực xã hội điều chỉnh hành vi của con người trong quan hệ với người khác và với cộng đồng (gia đình, làng xóm, giai cấp, dân tộc hoặc toàn xã hội).

Đạo đức được xem là thành tố cơ bản của chất lượng lao động vì nó là nền tảng của mọi hành vi ứng xử và lối sống của một cá thể trong cộng đồng. Một người được coi là tốt theo nghĩa chung nhất trước hết phải có đạo đức tốt, khi xem xét chất lượng lao động cũng vậy. Một cá thể tốt, tập thể tốt, cộng đồng tốt trước hết phải được đánh giá thông qua có đạo đức tốt. Đạo đức như một nửa còn lại của một người lao động nếu xem phía bên kia là năng lực làm việc.

- **Hiểu biết và chấp hành pháp luật:** nguyên tắc căn bản để đánh giá chất lượng lao động về góc độ này là sự tuân thủ kỷ luật lao động và pháp luật.

Ngoài ra, những tập quán, thói quen của người lao động ở các vùng quê khác nhau (lạc hậu), cùng với sự thiếu hiểu biết và không chịu học hỏi có thể dẫn đến sự vô tình vi phạm pháp luật. Do vậy, hiểu biết và chấp hành pháp luật vừa phản ánh trình độ văn minh, nét văn hóa vừa phản ánh cái ‘tốt’ (vì không vi phạm) của người lao động.

- **Tác phong làm việc** là cách ứng xử, cách làm việc, cách giao tiếp..... của người lao động trong công việc. Khi người lao động có tác phong làm việc chuyên nghiệp thì họ sẽ có trách nhiệm với công việc mình được giao, biết tìm tòi và học hỏi trong công việc, tuân thủ và chấp hành các nội quy mà công ty đề ra. Điều này giúp cho năng suất lao động tăng thêm, không còn tình trạng đi muộn về sớm, mức độ hoàn thành công việc tăng cao... Đây là yếu tố quan trọng trong việc tuyển dụng lao động của mỗi công ty, cũng như quyết định đầu tư của các doanh nghiệp.

Giữa các yếu tố về trình độ lao động, ý thức xã hội và tác phong làm việc có mối quan hệ gắn bó mật thiết với nhau, người công nhân có trình độ cao, ý thức, tác phong công việc tốt được đánh giá chất lượng lao động cao và ngược lại. Nếu thiếu một trong các yếu tố trên thì chất lượng lao động của người lao động không đáp ứng được yêu cầu công việc trong bối cảnh hiện nay.

Như vậy, chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN được cấu tạo bởi nhiều yếu tố khác nhau. Nhưng đề tài chỉ tập trung đi sâu vào phân tích một số vấn đề chủ yếu như: độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, sức khỏe, sự hiểu biết đối với các vấn đề chính trị - xã hội... chứ không đi phân tích tất cả những tiêu chí phản ánh tới chất lượng lao động của đội ngũ công nhân.

1.3. Tiêu chí đánh giá chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp

Chất lượng lao động của đội ngũ công nhân được thể hiện qua trình độ học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật, sức khỏe để tiến hành và hoàn thành công việc đúng thời gian, tiến độ. Người lao động ngoài năng lực chuyên môn kỹ

thuật còn cần phải có sức khỏe tốt để tham gia vào các quá trình sản xuất kinh doanh, cũng như tham gia vào các hoạt động thể dục, thể thao, văn nghệ... ở doanh nghiệp. Chất lượng lao động của đội ngũ công nhân được thể hiện qua các tiêu chí: trình độ chuyên môn kỹ thuật, sức khỏe và kết quả thực hiện công việc. [13, tr27] Vì vậy, để đánh giá chất lượng lao động của đội ngũ công nhân cần phải dựa vào các tiêu chí sau:

1.3.1. Các tiêu chí thuộc về thể lực

Theo Tổ chức Y tế Thế giới WHO thì: “Sức khỏe là trạng thái hoàn toàn thoải mái về thể chất, tinh thần và xã hội chứ không phải chỉ là không có bệnh tật hay tàn phế” [14, tr1]. Theo đó:

Sức khỏe Thể chất: Được thể hiện một cách tổng quát là sự sáng khoái và thoải mái về thể chất. Càng sáng khoái, thoải mái càng chứng tỏ bản thân là người khỏe mạnh. Cơ sở của sự sáng khoái, thoải mái về thể chất là: sức lực, sự nhanh nhẹn, sự dẻo dai, khả năng đề kháng được với các yếu tố gây bệnh, khả năng chịu đựng các điều kiện khắc nghiệt của môi trường.

Sức khỏe Tinh thần: Là hiện thân của sự thỏa mãn về mặt giao tiếp xã hội, tình cảm và tinh thần. Nó được thể hiện ở sự sáng khoái, ở cảm giác dễ chịu, cảm xúc vui tươi, thanh thản, ở những ý nghĩ lạc quan, yêu đời, ở những quan niệm sống tích cực, dũng cảm, chủ động; ở khả năng chống lại những quan niệm bi quan và lối sống không lành mạnh.

Sức khỏe tinh thần là sự biểu hiện của nếp sống lành mạnh, văn minh và có đạo đức. Cơ sở của sức mạnh tinh thần là sự thăng bằng và hài hoà trong hoạt động tinh thần giữa lý trí và tình cảm.

Sức khỏe xã hội thể hiện ở sự thoải mái trong các mối quan hệ chằng chịt, phức tạp giữa các thành viên: gia đình, nhà trường, bạn bè, xóm làng, nơi công cộng, cơ quan... Sức khỏe Xã hội còn thể hiện ở sự được tán thành và chấp nhận của xã hội. Mỗi người trong tổ chức càng hoà nhập với mọi người, được mọi người đồng cảm, yêu mến càng có sức khỏe xã hội tốt và ngược lại. Cơ sở của sức khỏe xã hội là sự thăng bằng giữa hoạt động và quyền lợi cá nhân với hoạt

động và quyền lợi của xã hội, của những thành viên khác; là sự hoà nhập giữa cá nhân, gia đình và xã hội.

Đối với chỉ tiêu sức khỏe, thường phải khảo nghiệm thực tế như cân đo, thực hiện các kiểm tra về sức khỏe,... từ đó kết quả được đánh giá dựa trên những tiêu chuẩn nhất định. Thông tư 13/2007/TT- BYT ngày 21/11/ 2007, Bộ Y Tế hướng dẫn khám sức khỏe khi làm hồ sơ dự tuyển, khám sức khỏe khi tuyển dụng, khám sức khỏe định kỳ và khám sức khỏe theo yêu cầu đối với các đối tượng là cơ sở sử dụng người lao động, cơ sở đào tạo, dạy nghề,... với nội dung khám được quy định như sau:

Khám thể lực (chiều cao, cân nặng, chỉ số BMI, mạch, huyết áp);

Khám lâm sàng (nội khoa, ngoại khoa, sản phụ khoa, mắt, tai - mũi - họng, răng - hàm - mặt, da liễu);

Khám cận lâm sàng (xét nghiệm máu, xét nghiệm nước tiểu, chuẩn đoán hình ảnh).

Theo đó, căn cứ vào các chỉ tiêu trên để phân loại sức khỏe thành 5 loại theo Quyết định số 1613/QĐ-BYT ban hành ngày 15/8/1997 của Bộ Y Tế về tiêu chuẩn sức khỏe – phân loại để khám tuyển, khám định kỳ:

Loại I: Rất khỏe.

Loại II: Khỏe.

Loại III: Trung bình.

Loại IV: Yếu.

Loại V: Rất yếu.

Có thể nói sức khỏe là yếu tố quan trọng không thể thiếu khi đánh giá chất lượng người lao động bởi không có sức khỏe con người sẽ không thể lao động, tạo ra của cải vật chất cho xã hội. Sức khỏe người lao động có tác động rất lớn đến năng suất lao động của mỗi người công nhân khi họ tham gia hoạt động kinh tế cũng như trong học tập, trong các công việc nội trợ của bộ phận không tham gia hoạt động kinh tế, sức khỏe cũng ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp thu, khả năng sáng tạo trong công việc và học tập.

1.3.2. Các tiêu chí thuộc về trí lực

Trí lực của đội ngũ công nhân có thể bao gồm: trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề, kinh nghiệm làm việc được thể hiện qua quy mô và cơ cấu nguồn nhân lực. Cụ thể: Trình độ học vấn các loại, trình độ chuyên môn: tỷ lệ lao động đã qua đào tạo, chưa qua đào tạo, tỷ lệ đào tạo nghề trước và sau khi vào doanh nghiệp.

Trình độ học vấn là sự hiểu biết của một người đối với kiến thức phổ thông. Đây là một chỉ tiêu vô cùng quan trọng, phản ánh chất lượng nguồn lao động cũng như trình độ phát triển kinh tế - xã hội. Trình độ học vấn của đội ngũ công nhân được thể hiện qua các quan hệ tỷ lệ như: Số lượng và tỷ lệ người lao động biết chữ và chưa biết chữ; Số lượng và tỷ lệ người lao động học qua các bậc học: tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học, trên đại học; Số năm đi học trung bình của nguồn lao động tính từ 25 tuổi trở lên.

Ngoài ra còn có thể xem xét chất lượng lao động của đội ngũ công nhân thông qua chỉ tiêu biểu hiện năng lực phẩm chất của người lao động.

Kỹ năng mềm: kỹ năng giao tiếp, hợp tác, sáng tạo và giải quyết vấn đề. Theo tổng hợp nghiên cứu của các nước và thực tế Việt Nam, top 10 kỹ năng quan trọng cho người lao động Việt Nam trong thời đại hiện nay là: Kỹ năng học và tự học; Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân; Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm; Kỹ năng lập kế hoạch, tổ chức và quản lý công việc; Kỹ năng lắng nghe; Kỹ năng thuyết trình; Kỹ năng giao tiếp; Kỹ năng giải quyết vấn đề; Kỹ năng làm việc nhóm; Kỹ năng thương thuyết, đàm phán. Việc trang bị trang đầy đủ, toàn diện những kỹ năng mềm góp phần bổ trợ và hoàn thiện hơn năng lực làm việc của người công nhân và quyết định vị trí của người công nhân trong một tập thể. Tất cả các yếu tố này giúp cho công việc trở nên chuyên nghiệp hơn và mối quan hệ trong công việc trở nên dễ dàng và trôi chảy hơn.

Năng lực ngoại ngữ, tin học: Thông thạo ngoại ngữ đang dần trở thành một kỹ năng không thể thiếu, là tiêu chuẩn hàng đầu để các doanh nghiệp lớn tuyển lao động cũng như cất nhắc vào những vị trí quan trọng trong các doanh nghiệp.

Việc biết ngoại ngữ không những là yêu cầu tất yếu của lao động có kỹ thuật cao nhằm đáp ứng các quy trình công nghệ thường xuyên được đổi mới mà còn là một năng lực cần thiết trong quá trình hội nhập kinh tế quốc tế. Cũng như ngoại ngữ, các nhà tuyển dụng luôn yêu cầu các ứng viên phải có kiến thức về tin học để có thể vận dụng máy móc trong quá trình sản xuất. Người lao động ngày càng ý thức được rằng việc sử dụng máy tính và internet thành thạo sẽ là một công cụ hữu hiệu phục vụ không chỉ cho công việc mà cho cả cuộc sống hàng ngày, là chìa khóa mở ra nhiều cơ hội trong thời đại hiện nay.

Như vậy, hiện nay việc thông thạo ngoại ngữ, tin học giúp người công nhân tiếp cận với nền tri thức tiên tiến, hỗ trợ đắc lực cho công việc. Một khi đã nắm vững ngoại ngữ, tin học cộng với năng lực chuyên môn tốt người công nhân có thể hội nhập một cách dễ dàng vào thị trường lao động hơn.

1.3.3. Các tiêu chí thuộc về ý thức, văn hóa

Tùy vào từng điều kiện cụ thể mà mỗi tổ chức, doanh nghiệp xây dựng cho mình hệ thống các tiêu chí đánh giá ý thức, văn hóa người lao động: về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động. Mức độ của ý thức, trách nhiệm của một người quyết định thái độ của người đó khi làm việc, chi phối hành vi và quyết định thành tích công việc của người đó. Do đó, tiêu chí đánh giá về thái độ, hành vi, trách nhiệm của người lao động là tiêu chí không thể không nhắc đến khi đánh giá chất lượng người lao động.

Tiêu chí đánh giá chất lượng lao động về ý thức, văn hóa người lao động được thể hiện thông qua: Thái độ làm việc (tần suất: nghỉ làm có phép hoặc không phép, đi muộn, bỏ nơi làm việc để làm việc riêng); tâm lý làm việc và khả năng chịu đựng áp lực (sẵn sàng tăng ca, nhiệt tình trong công việc...).

Thái độ là một yếu tố bên trong con người nên không thể định nghĩa và đo lường được. Tuy nhiên, cũng như các định nghĩa và thang đo về tính cách con người, chúng ta có thể dự đoán được khá chính xác thái độ của một người thông qua nhận thức và hành vi của họ.

Tập hợp các nhận thức và hành vi này được hệ thống lại trong từ điển năng lực.

Tuy nhiên, dù từ điển năng lực phải bao gồm 3 mảng kiến thức, kỹ năng và thái độ thì hầu hết các từ điển năng lực hiện có trên thị trường chỉ làm tốt 2 mảng kiến thức và kỹ năng, còn mảng thái độ gần như khuyết hoàn toàn. Một số từ điển cũng có đề cập tới phần thái độ nhưng nhìn chung là họ nhầm lẫn qua tính cách. Do đó, phân quản trị thái độ nhân sự hiện nay ở các công ty gần như là còn bỏ trống trận địa.

Chuyên gia của WapoGroup một đơn vị tiên phong xây dựng từ điển thái độ thì thái độ làm việc của một nhân viên không hẳn là trùng khớp với thái độ của họ trong cuộc sống. Có nhiều người thái độ trong cuộc sống và công việc là khác nhau, nên đôi khi chúng ta không thể đem đánh giá thái độ sống vào thái độ trong công việc được. Thái độ làm việc có những yếu tố đặc thù của nó. Trong từ điển thái độ của WapoGroup, các chỉ số đo lường sẽ tùy vào từng công ty (quy mô, ngành, giai đoạn...) nhưng có 6 chỉ số bắt buộc phải đo lường cho mọi nhân viên trong các công ty ở mọi quy mô, bao gồm:

Chỉ số tuân thủ mệnh lệnh cấp trên: Thể hiện sự tự giác và tập trung vào thực hiện các mệnh lệnh được cấp trên giao cho của người nhân viên. Đồng thời, nó cũng thể hiện mức độ tuân thủ của người nhân viên đối với nội quy, quy định, quy trình làm việc của công ty

Chỉ số chủ động trong công việc: Nói lên mức độ làm chủ công việc của người nhân viên. Nó là sự kết hợp giữa Lãnh đạo và quản lý công việc với Lãnh đạo và quản lý bản thân; hay nói đúng hơn là nắm thế chủ động trong công việc.

Chỉ số trung thực: trung thực ở đây trước hết là trung thực với lòng mình, trung thực với cấp trên, với đồng nghiệp và với cấp dưới trong công việc. Trung thực ở đây không phải chỉ là không nói dối mà trung thực là không che giấu những thông tin có liên quan đến công việc về bản thân, về công việc, về kết quả công việc của mình hay của người khác mà mình biết được.

Chỉ số tinh thần hợp tác với đồng nghiệp trong công việc: Doanh nghiệp được lập ra là để thực hiện những công việc mà một cá nhân hoặc một nhóm người ô hợp không thể thực hiện được. Một doanh nghiệp hoàn toàn khác một nhóm người ô hợp.

Sự khác biệt giữa một doanh nghiệp và một nhóm người ô hợp là trong nhóm người ô hợp thì mạnh ai nấy làm theo ý của mình, còn một doanh nghiệp thì có sự hợp tác và thống nhất ý chí hành động của tất cả mọi người lại thành một, chính điều này tạo nên sức mạnh của các doanh nghiệp. Nếu những thành viên trong một tổ chức chỉ toàn là những người làm việc một mình, thiếu tinh thần đồng đội, thiếu sự hợp tác với đồng nghiệp thì sức mạnh của các doanh nghiệp sẽ bị lỏng lẻo và sẽ bị suy yếu.

Chỉ số khả năng học hỏi và phát triển: Thế giới luôn luôn thay đổi và phát triển, do vậy một tổ chức cũng phải luôn luôn thay đổi và phát triển để bắt kịp xu thế của thời đại. Điều này có nghĩa là từng cá nhân trong các doanh nghiệp cũng phải luôn luôn thay đổi và phát triển. Nếu một cá nhân trong tổ chức dừng lại thì sẽ biến thành vật cản cho sự phát triển của doanh nghiệp.

Chỉ số động lực làm việc: động lực làm việc là yếu tố thúc đẩy người công nhân làm việc. Nó chịu sự chi phối của nhiều yếu tố thành phần khác như nhu cầu, giá trị, sự yêu thích công việc, kết nối sứ mệnh với công ty, sự cảm phục với người lãnh đạo, mức độ thỏa mãn công việc.

Như vậy, từ điển thái độ sẽ giúp doanh nghiệp hoàn thiện khung năng lực chuẩn của doanh nghiệp, đưa ra được những đánh giá chính xác và được sự đồng thuận của toàn thể công nhân. Nên doanh nghiệp sẽ ra quyết định đúng đắn hơn trong việc đánh giá, đãi ngộ, đào tạo thu hút và phát triển công nhân. Với tỉ lệ ảnh hưởng đến hiệu quả công việc của yếu tố thái độ là 75%, hiệu suất nguồn nhân lực sẽ được nâng cao với mức đầu tư ngân sách tiết kiệm hơn.

1.4. Những nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng lao động của đội ngũ công nhân tại các khu công nghiệp

1.4.1. Nhân tố khách quan

Sự phát triển của khoa học công nghệ: Khoa học công nghệ càng tiên bộ thì khoảng cách từ khoa học công nghệ đến sản xuất càng rút ngắn, sản xuất kinh doanh liên tục thay đổi, cơ cấu kinh tế của doanh nghiệp cũng thay đổi theo.

Sự phát triển không ngừng và những tiến bộ khoa học kỹ thuật đã cho ra đời những công nghệ hiện đại mà nó đòi hỏi đội ngũ công nhân có chất lượng cao mới điều hành được. Việc áp dụng công nghệ mới cho phép doanh nghiệp lựa chọn chính sách sử dụng nhiều hay ít công nhân và đòi hỏi những điều kiện nhất định về đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp nói riêng và KCN nói chung. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến quy mô, hiệu quả của doanh nghiệp mà còn ảnh hưởng đến chất lượng lao động đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp đó.

Sự phát triển của giáo dục - đào tạo: Mức độ phát triển của giáo dục đào tạo có ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng lao động của đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp, không chỉ quyết định trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ thuật, tay nghề của người lao động mà còn tác động đến sức khỏe, tuổi thọ của họ thông qua các yếu tố thu nhập, nhận thức và xử lý thông tin kinh tế - xã hội, thông tin khoa học và các quyết định trong quản lý công việc của họ. Mức độ phát triển của giáo dục - đào tạo càng cao thì quy mô, trình độ lao động của đội ngũ công nhân đạt chất lượng cao càng mở rộng, năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp càng cao.

Sự phát triển của thị trường lao động: với xu thế mở cửa kinh tế, toàn cầu hóa và hội nhập đã thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, tạo thêm nhiều việc làm, cơ cấu việc làm cũng thay đổi từ lĩnh vực nông nghiệp sang công nghiệp và dịch vụ nó đòi hỏi đội ngũ công nhân ngày càng tăng lên về số lượng và chất lượng lao động.

Trong bối cảnh đó, sự phát triển của thị trường lao động như một yếu tố khách quan tác động đến việc nâng cao chất lượng lao động đội ngũ công nhân trong doanh nghiệp bởi thông tin lao động việc làm là toàn diện, sự cạnh tranh việc làm trở nên gay gắt nhằm thu hút lao động có chất lượng và số lượng phù hợp với yêu cầu của sản xuất của các doanh nghiệp trong từng giai đoạn nhất định.

Sự phát triển của y tế: hệ thống cơ sở y tế khám chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe được đầu tư nâng cấp sẽ nâng cao tuổi thọ, sức khỏe cho người lao động.

Chăm sóc sức khỏe sinh sản, chăm sóc sức khỏe trẻ em, tư vấn dinh dưỡng, phòng bệnh tật,... được quan tâm sẽ đảm bảo cho người công nhân và thế hệ tương lai có trí lực và thể lực khỏe mạnh, nâng cao thể lực và sự hoàn thiện về tinh thần của họ đáp ứng yêu cầu cung cấp đội ngũ công nhân chất lượng cao trong điều kiện hội nhập. Trình độ phát triển y tế và chăm sóc sức khỏe cho người lao động là một trong những yếu tố chính tác động đến tình trạng thể lực của người lao động. Sức khỏe ngày nay không chỉ được hiểu là tình trạng không có bệnh tật mà còn là sự hoàn thiện về mặt thể chất lẫn tinh thần.

Bên cạnh đó chính sách BHXH cũng là một yếu tố quan trọng thể hiện trình độ phát triển của y tế và chăm sóc sức khỏe người dân nói chung và người công nhân nói riêng. Chính sách BHXH tạo ra môi trường pháp lý cho quá trình hình thành và phát triển công nhân chất lượng cao. Trong mối quan hệ người lao động và người sử dụng lao động thì người lao động thường nằm ở thế yếu nên các chính sách, quy định của nhà nước về tiền lương, bảo hiểm xã hội nhằm đảm bảo lợi ích tối thiểu của họ. Các doanh nghiệp phải dựa vào các chính sách của nhà nước để xây dựng nên các chế độ đãi ngộ phối hợp doanh nghiệp mình. Khi đời sống của người lao động được đảm bảo, họ có điều kiện để tự hoàn thiện và nâng cao năng lực, thể lực và tâm lực bản thân.

Điều này có ảnh hưởng không nhỏ đến hoạt động nâng cao chất lượng lao động của toàn xã hội nói chung cũng như đội ngũ công nhân của các doanh nghiệp nói riêng.

Môi trường xã hội, dân cư, tự nhiên bao gồm: truyền thống, tập quán, thói quen, lễ nghi, nghệ thuật ứng xử, các quy phạm tư tưởng và đạo đức, các hiện tượng và quy luật khí hậu, thời tiết, thổ nhưỡng,... của mỗi địa phương, mỗi dân tộc, tầng lớp dân cư và quốc gia. Các yếu tố này tạo nên lối sống, văn hóa, môi trường hoạt động xã hội của con người nói chung và người lao động nói riêng; góp phần hình thành và làm thay đổi không chỉ về số lượng mà cả về cơ cấu công nhân, triết lý và đạo đức kinh doanh của doanh nghiệp.

Các yếu tố kinh tế: Bao gồm sự tăng trưởng kinh tế nói chung và của mỗi địa phương nói riêng, thu nhập của các tầng lớp dân cư, giá cả, lạm phát, sức mua của đồng tiền, quan hệ cung cầu về sản phẩm hàng hóa, dịch vụ tiêu

dùng cá nhân, mức sống và tích lũy của các tầng lớp dân cư,... các yếu tố này tác động trực tiếp hoặc gián tiếp đến chất lượng công nhân trong doanh nghiệp.

Môi trường pháp lý: bộ luật lao động, các văn bản pháp luật có liên quan đến vấn đề lao động, sử dụng lao động,... là các yếu tố cần thiết làm cơ sở pháp lý cho các doanh nghiệp giải quyết tốt các mối quan hệ giữa người lao động, là tiền đề cho các doanh nghiệp xây dựng các tiêu chuẩn pháp lý khi hình thành, củng cố và phát triển nguồn lao động. Bên cạnh đó, Chính phủ cũng hoạch định các chính sách tạo môi trường pháp lý cho sự phát triển nguồn lao động cả về chất và lượng như: chính sách xã hội hóa giáo dục; chính sách phát triển các cơ sở giáo dục đào tạo chất lượng cao đạt chuẩn khu vực và quốc tế; chính sách cải cách nội dung, phương pháp giáo dục và đào tạo; chính sách về y tế, chăm sóc sức khỏe người lao động, chính sách an toàn vệ sinh lao động,...

Các yếu tố chính trị: bao gồm các mục tiêu, đường lối chính trị đối ngoại của Nhà nước trong mỗi thời kỳ nhất định. Về cơ bản, nền chính trị ở nước ta tương đối ổn định vững vàng, đường lối phát triển kinh tế theo định hướng xã hội chủ nghĩa, các mục tiêu kinh tế gắn với lợi ích của nhân dân. Sự gia nhập ASEAN, WTO,... đã tạo nên những cơ hội và thách thức để các doanh nghiệp Việt Nam phát huy hết tiềm năng của mình trong quá trình hội nhập quốc tế, điều này đòi hỏi mỗi doanh nghiệp phải xây dựng được cho mình một nguồn lao động có chất lượng cao khi hội nhập sâu rộng.

1.4.2. Nhân tố chủ quan

Quan điểm của lãnh đạo và các chính sách quản trị lao động trong DN:

Những quan điểm, nhận thức của nhà lãnh đạo trong doanh nghiệp về nâng cao chất lượng lao động sẽ tác động tới hệ thống chính sách, sự đầu tư cho nguồn lực này ở các mức độ khác nhau. Bên cạnh đó, các chính sách quản trị lao động trong doanh nghiệp (như chính sách về: tuyển dụng, đào tạo, bố trí, sắp xếp lao động, đãi ngộ, lương thưởng, phúc lợi...) có tác động trực tiếp đến hoạt động nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân. Thực hiện tốt các chính sách này sẽ giúp doanh nghiệp có đội ngũ công nhân mạnh về chất và lượng để phục vụ mục tiêu, chiến lược của doanh nghiệp mình.

Chiến lược phát triển, kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp:

Căn cứ vào chiến lược phát triển, kế hoạch sản xuất kinh doanh mà doanh nghiệp lên kế hoạch về quy mô và chất lượng lao động của đội ngũ công nhân: bao gồm các kiến thức, kỹ năng cần thiết, thông qua hoạt động đánh giá chất lượng nguồn lao động hiện tại, so sánh và đưa ra số lao động cần thiết theo trình độ lành nghề, kỹ năng đã đạt yêu cầu của công việc đặt ra để từ đó có kế hoạch đào tạo nâng cao nhằm cải thiện chất lượng nguồn lao động đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Môi trường làm việc: môi trường làm việc không chỉ bao gồm cơ sở vật chất kỹ thuật, hạ tầng trang thiết bị phục vụ cho công việc mà còn bao gồm những mối quan hệ giữa đồng nghiệp, cấp trên – cấp dưới, không khí làm việc, phong cách, cách thức làm việc của doanh nghiệp. Một môi trường làm việc tốt sẽ tạo điều kiện, cơ hội để người công nhân thể hiện năng lực, phát triển bản thân, cống hiến hết mình, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Bên cạnh đó, sự cạnh tranh lành mạnh đảm bảo được tính công bằng sẽ là nhân tố tạo động lực để người mỗi công nhân phấn đấu và phát triển

Yếu tố văn hóa: Văn hoá của doanh nghiệp ảnh hưởng đến quá trình quản lý đội ngũ công nhân. Văn hoá là nguồn gốc của nhiều vấn đề trong doanh nghiệp: cấu trúc tổ chức không phù hợp, thất bại trong đầu tư vào công nghệ mới, hay hệ thống kiểm tra tài chính kém. Trong phạm vi quản lý nguồn lao động trong doanh nghiệp, văn hoá có tác động lớn trên các khâu của quá trình quản lý: tuyển dụng, đào tạo, xã hội hoá và hội nhập thành viên mới, hệ thống đánh giá kết quả thực hiện, thăng thưởng...
Tuyển dụng: Thông qua các tiêu chí cụ thể: những người lao động không đạt các yêu cầu đáp ứng công việc thì không được các doanh nghiệp tuyển dụng. Như vậy, trong quá trình tuyển dụng, người quản lý lao động cố gắng làm rõ những tiêu chí cụ thể để người lao động dễ nắm bắt. Người công nhân được tuyển dụng vào làm việc là người có đầy đủ các tiêu chí mà doanh nghiệp đã đưa ra.

Thăng thưởng: Cơ chế và cách thức thăng thưởng có ảnh hưởng lớn đến văn hoá tổ chức. Các hình thức thăng thưởng có thể là tăng lương, đề bạt, thưởng tiền.

Thăng thưởng có thể được giành cho người hoàn thành tốt công việc, cũng có thể cho người có thâm niên cao; mức độ lớn nhỏ của sự thăng thưởng có đủ tương xứng với cố gắng của người lao động hay không... sẽ khuyến khích hay làm nản lòng những người công nhân được thăng thưởng. Ngoài thăng thưởng, các thành viên còn muốn được tham gia vào công việc chung, tham gia vào quá trình ra quyết định, được khuyến khích qua chia sẻ thông tin, được tư vấn và được sống và làm việc trong môi trường có quan hệ lao động tốt để tạo dựng và phát triển tổ chức và cá nhân.

1.5. Vai trò của chất lượng lao động của đội ngũ công nhân trong các khu công nghiệp

1.5.1 Đối với sự phát triển kinh tế - xã hội

Có rất nhiều yếu tố tác động tới sự phát triển kinh tế - xã hội của một đất nước: con người, khoa học công nghệ, tài nguyên thiên nhiên... nhưng hơn tất cả là yếu tố con người. Con người là trung tâm của mọi hoạt động và là nhân tố quan trọng nhất quyết định sự phát triển của đất nước.

Một đất nước có khoa học kỹ thuật hiện đại, có nguồn tài nguyên thiên nhiên phong phú có thể sẽ tạo điều kiện lớn để phát triển nền kinh tế. Tuy nhiên nếu không có con người thì sẽ không có các nghiên cứu phát minh, tạo ra khoa học công nghệ. Những con người có trình độ cao thì sẽ có khả năng tạo ra khoa học công nghệ hiện đại, có bước đột phá. Chính vì vậy, tài nguyên thiên nhiên không phải là yếu tố quyết định tất cả tới sự phát triển nền kinh tế của từng nước. Thực tế, nhiều quốc gia có nguồn tài nguyên thiên nhiên rất hạn chế như Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore... nhưng lại có một nền kinh tế rất phát triển do có khoa học kỹ thuật hiện đại nên có khả năng tìm ra các nguồn nguyên liệu mới thay thế cho các nguồn nguyên liệu có sẵn trong tự nhiên.

Như vậy ta có thể thấy là nguồn lực con người là yếu tố quan trọng nhất quyết định sự phát triển của một quốc gia. Nguồn nhân lực mà có trình độ cao thì sẽ tạo ra một nền khoa học công nghệ hiện đại, có khả năng khai thác một cách tối đa nguồn tài nguyên thiên nhiên và mở rộng ra nhiều ngành, nhiều lĩnh vực hiện đại, phục vụ cho sự phát triển ngày càng mạnh mẽ của đất nước.

Ngược lại nguồn nhân lực mà có trình độ thấp thì việc nghiên cứu và ứng dụng các công nghệ mới sẽ gặp nhiều khó khăn, tài nguyên thiên không được khai thác tốt, gây lãng phí, dẫn đến kết quả là đất nước sẽ ngày càng tụt hậu so với các nước trên thế giới [15, tr36].

Đối với Việt Nam chúng ta xuất phát điểm đi lên từ một nước nông nghiệp, bị chiến tranh tàn phá trong nhiều năm liên tiếp, trình độ dân trí thấp. Đặc biệt nền sản xuất công nghiệp của Việt Nam trong những năm đầu sau chiến tranh còn gặp rất nhiều khó khăn về cả cơ sở vật chất kỹ thuật cũng như nguồn lao động bổ sung cho các doanh nghiệp, các khu công nghiệp. Tuy nhiên, hiện nay sau 35 năm đổi mới, 12 năm thực hiện Nghị quyết trung ương 6 khóa X, giai cấp công nhân Việt Nam nói chung và công nhân trong các khu công nghiệp nói riêng đã có sự tăng lên về số lượng, chất lượng và từng bước khẳng định phát huy vai trò của mình trong thực tiễn xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Hiện nay, giai cấp công nhân Việt Nam nói chung và đội ngũ công nhân trong các khu công nghiệp nói riêng ngày càng đóng vai trò quan trọng trong đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, thúc đẩy quá trình CNH, HĐH, từng bước nâng cao năng suất lao động, góp phần nâng cao tiềm lực của đất nước.

Với chất lượng lao động ngày càng cao của đội ngũ công nhân nói chung và công nhân trong các khu công nghiệp nói riêng sẽ là nhân tố quan trọng để đưa công cuộc đổi mới của đất nước đi vào chiều sâu, để đẩy nhanh, đẩy mạnh quá trình CNH, HĐH đất nước. Vì chất lượng lao động của đội ngũ công nhân nó tác động trực tiếp, làm việc trực tiếp trong các nhà máy, các doanh nghiệp, trong các lĩnh vực kinh tế của ngành công nghiệp, trực tiếp tiếp nhận công nghệ tiên tiến đưa vào trong sản xuất nhằm cải tiến công cụ, quy trình quản lý. Và họ chính là những người làm chủ trong ngành công nghiệp, người đi tiên phong trong sự nghiệp CNH, HĐH, xây dựng chủ nghĩa xã hội hiện nay.

Hơn nữa, chất lượng lao động của đội ngũ công nhân trong các khu công nghiệp ngày càng được nâng cao thì nó góp phần giữ vững ổn định chính trị, trật tự an toàn, xã hội.

Thúc đẩy và xây dựng các quan hệ lao động hài hòa với các giai cấp tầng lớp khác trong xã hội để xã hội ngày càng văn minh, tiên bộ hơn.

1.5.2 Đối với các doanh nghiệp

Chất lượng lao động góp phần tăng năng suất lao động và hiệu quả thực hiện công việc, góp phần vào việc hoàn thành mục tiêu chung của doanh nghiệp.

Nâng cao khả năng của doanh nghiệp trong việc ứng dụng các tiến bộ của khoa học công nghệ vào trong sản xuất.

Nâng cao chất lượng thực hiện công việc, giảm bớt được sự giám sát vì người lao động được đào tạo thường có ý thức hơn trong công việc nên có thể tự giám sát, nâng cao tính ổn định và năng động của tổ chức, xây dựng đội ngũ cán bộ nhân viên làm việc có hiệu quả, năng suất và tạo ra được lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp. [16, tr42]

Ngoài ra, đội ngũ lao động có chất lượng cao cũng giúp doanh nghiệp cắt giảm chi phí và tăng năng suất lao động đáng kể. Chế độ lương thưởng hợp lý, môi trường lao động an toàn, đặc biệt là các cơ hội đào tạo, thăng tiến được doanh nghiệp chú trọng, luôn thực hiện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho người lao động... sẽ tạo động lực giúp người lao động gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, giảm số lượng lao động bỏ việc...; điều này góp phần tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.[17, tr46]

Chất lượng lao động của đội ngũ công nhân trong các doanh nghiệp tốt tạo ra nhiều sản phẩm có giá trị và có sức cạnh tranh trên thị trường. Đồng thời, sẽ từng bước tạo và xây dựng các thương hiệu cho các sản phẩm của doanh nghiệp.

1.5.3 Đối với người lao động

Chất lượng lao động của đội ngũ công nhân tốt tạo điều kiện cho người công nhân có cơ hội được đáp ứng nhu cầu học tập của mình, từng bước nâng cao kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ trong thực hiện công việc, giúp cho họ tránh được sự đào thải của doanh nghiệp, cũng như tăng khả năng tiếp cận với kiến thức mới, với các công nghệ hiện đại, đáp ứng được nhu cầu học tập và phát triển, tạo tính chuyên nghiệp cho người lao động: người lao động không chỉ được trang bị, bổ sung thêm kiến thức mà còn được đào tạo tác phong làm việc công nghiệp, mang tính khoa học chuyên nghiệp cao.

Tạo ra sự gắn bó của người lao động với doanh nghiệp và nâng cao tính thích ứng của người lao động với công việc hiện tại cũng như trong tương lai.[18, tr64]

Ngoài ra, với chất lượng lao động cao người công nhân có cơ hội thăng tiến rất nhiều trong công việc ở một vị trí xứng đáng với những gì mình có. Đồng thời, chất lượng lao động cao người công nhân cũng mang lại mức thu nhập lớn cho bản thân và gia đình từ đó giúp người lao động cải thiện chất lượng cuộc sống của bản thân và gia đình về cả vật chất lẫn tinh thần.

Tiểu kết chương I

Trong những năm gần đây, đã có nhiều công trình nghiên cứu về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN nói riêng và giai cấp công nhân nói chung. Các công trình nghiên cứu cũng đã chỉ rõ những yếu tố cấu tạo nên chất lượng lao động của đội ngũ công nhân, để từ đó khi nghiên cứu về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp hiện nay nhóm đề tài dựa trên những tiêu chí đã được khái quát về lý luận bao gồm các yếu tố thể lực, trí lực, ý thức, tác phong làm việc...trên cơ sở đánh giá về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân tại các KCN hiện nay, nhóm đề tài cũng đã chỉ rõ vai trò của chất lượng lao động của đội ngũ công nhân tại các KCN đối với sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, của doanh nghiệp và của chính bản thân người công nhân để xây dựng và phát triển đất nước mang lại cuộc sống tốt đẹp cho người lao động.

Chương 2. THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH PHƯỚC HIỆN NAY

2.1. Đặc điểm tình hình tỉnh Bình Phước

Bình Phước là một tỉnh thuộc miền Đông Nam Bộ, có 3 huyện biên giới là Bù Gia Mập, Bù Đốp và Lộc Ninh với chiều dài đường biên 260,433km, tiếp giáp với 3 tỉnh của nước bạn Campuchia (Monduliri, Kratié, Tabong Khmum). Hiện nay, tỉnh Bình Phước đang quản lý 4 cửa khẩu và một lối mở, trong đó có một cửa khẩu quốc tế (Cửa khẩu Hoa Lư). Là địa bàn trung chuyển giữa Nam Tây Nguyên và miền Đông Nam Bộ, nên Bình Phước có địa hình rất đa dạng, gồm cả địa hình cao nguyên, đồi núi và đồng bằng.

Với diện tích 6.876,6 km² (số liệu của Tổng cục Thống kê, năm 2016). Đây là nơi cư trú của 41 dân tộc, trong đó dân tộc thiểu số chiếm một tỷ lệ lớn (trên 195.000 người - theo số liệu của Ban Dân tộc tỉnh), chiếm hơn 19,6%, đa số là người S'Tiêng, một số ít là người Hoa, Khmer, Nùng, Tày... Toàn tỉnh Bình Phước có 994.679 nhân khẩu, trong đó nam 501.473 người, chiếm 50,42% và nữ 493.206 người, chiếm 49,58% so với năm 2009; có 273.399 hộ, tăng 25,07% số tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2009; mật độ dân số bình quân toàn tỉnh là 145 người/km² (theo số liệu của Ban Chỉ đạo tổng điều tra dân số và nhà ở năm 2019 tỉnh Bình Phước). Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của cả tỉnh năm 2018 đạt 590.329 người, lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc theo thành phần kinh tế năm 2018 đạt 573.586 người.

So với các vùng khác trên cả nước, Bình Phước được xem là một vùng đất trẻ. Nơi đây chỉ thực sự được coi là “thức tỉnh” kể từ khi thực dân Pháp đánh chiếm lục tỉnh Nam Kỳ (trong đó có vùng đất Bình Phước), thiết lập ách cai trị, xây dựng đồn điền cao su, thực hiện công cuộc khai thác thuộc địa. Trước sự đàn áp, bóc lột và cai trị hà khắc của thực dân Pháp, sau đó là đế quốc Mỹ, cư dân trên vùng đất Bình Phước không ngừng nổi dậy đấu tranh đánh đuổi kẻ thù xâm lược. Người trước ngã, người sau nổi bước, không sợ hy sinh, gian khổ,

quân và dân Bình Phước đã ghi vào sử sách những dấu son chói lọi cùng với các địa danh không thể nào quên như Phú Riềng Đỏ, Căn cứ Tà Thiết, sóc Bom Bo...

Sau ngày giải phóng miền Nam, thống nhất đất nước (30/4/1975), Bình Phước bước vào thời kỳ mới khắc phục hậu quả chiến tranh, xây dựng quê hương, cùng cả nước tiến lên chủ nghĩa xã hội. Trải qua nhiều lần tách, nhập về hành chính, đến ngày 01/01/1997, tỉnh Bình Phước được tái lập và đi vào hoạt động. Hiện nay, tỉnh Bình Phước có 11 huyện, thị xã, thành phố, gồm: Đồng Xoài, Phước Long, Bình Long, Chơn Thành, Đồng Phú, Bù Đăng, Bù Đốp, Bù Gia Mập, Lộc Ninh, Hớn Quản, Phú Riềng.

Nằm trong vùng kinh tế trọng điểm phía Nam, có vị trí không xa Thành phố Hồ Chí Minh - trung tâm kinh tế lớn nhất của cả nước - lại có cửa khẩu thông thương với Campuchia, Bình Phước có rất nhiều cơ hội để phát triển thương mại, du lịch và xuất khẩu...

Đặc điểm khí hậu, thổ nhưỡng phù hợp với trồng cây công nghiệp có giá trị kinh tế cao như cao su, điều, cà phê, hồ tiêu... đã tạo nên tiềm năng to lớn trong phát triển kinh tế của Bình Phước. Năm 2019, toàn tỉnh hiện có 423.970ha cây lâu năm (cây ăn quả các loại 11.795ha, cây công nghiệp lâu năm hiện có 411.611ha gồm: 137.368ha cây điều, 241.014ha cây cao su, 17.198ha cây hồ tiêu, 15.031ha cây cà phê). Hướng tập trung vào phát triển cây công nghiệp đã góp phần nâng cao hiệu quả nông nghiệp và đem lại thành công cho công cuộc xóa đói, giảm nghèo ở địa phương, đời sống người dân ngày càng được cải thiện (năm 2017 thu nhập bình quân đầu người 40,8 triệu đồng/người/năm; năm 2018 là 43,3 triệu đồng/người/năm và đến năm 2019 đạt 44,4 triệu đồng/người/năm).

Công nghiệp của tỉnh cũng đang từng bước phát triển với nhiều dự án lớn; hàng ngàn doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn đã đóng góp một phần đáng kể vào sự phát triển chung của tỉnh. Tình hình sản xuất công nghiệp của tỉnh năm 2019 đạt tốc độ tăng trưởng khá cao (19,38%), góp phần quan trọng trong tăng trưởng kinh tế của tỉnh, công nghiệp chế biến, chế tạo tiếp tục xu hướng phát triển chiếm tỷ trọng cao trong cơ cấu toàn ngành. Trong năm 2019, tỉnh đã cấp mới giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh cho 1.080 doanh nghiệp thành lập

mới với tổng số vốn đăng ký 13.189 tỷ đồng; về thu hút FDI (đầu tư trực tiếp nước ngoài), toàn tỉnh đã thu hút được 43 dự án với tổng vốn đăng ký là 304,7 triệu USD.

Trải qua hơn 24 năm xây dựng kể từ ngày tái lập tỉnh, từ xuất phát điểm rất thấp về kinh tế, Bình Phước ngày nay đang từng ngày đổi mới; cơ sở hạ tầng ngày càng hoàn thiện với hệ thống giao thông thông suốt, kinh tế nông nghiệp phát triển nhanh chóng, hình thành những khu công nghiệp có quy mô diện tích lớn như: đầu tiên là KCN Chơn Thành với diện tích 500 ha theo Công văn số 15/CP-KCN ngày 07/12/1999.

Ngày 26/5/2004, Thủ tướng Chính phủ đã có Quyết định số 524/QĐ-TTg giao 3.296 ha đất do Tổng Công ty Cao su Việt Nam (nay là Tập đoàn Công nghiệp Cao su) đang quản lý để phát triển công nghiệp và dân cư, UBND tỉnh đã trình Thủ tướng Chính phủ xin bổ sung một số KCN vào quy hoạch tổng thể phát triển các KCN ở Việt Nam.

Đến ngày 21/8/2006, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1107/QĐ-TTg phê duyệt quy hoạch phát triển các KCN ở Việt Nam đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020. Theo đó, tỉnh Bình Phước được quy hoạch thêm 07 KCN với diện tích 2.950 ha. Đến ngày 21/4/2008, Thủ tướng Chính phủ có Công văn số 575/TTg - KTN về việc điều chỉnh bổ sung quy hoạch các KCN của tỉnh Bình Phước. Theo đó Thủ tướng đã cho phép đưa ra khỏi danh mục 01 KCN (KCN Chơn Thành mở rộng), giảm diện tích 02 KCN và bổ sung 01 KCN (KCN Sài Gòn - Bình Phước). Đến lúc này, tỉnh Bình Phước được quy hoạch 7 KCN với diện tích 3.205 ha.

Ngày 03/7/2008 Thủ tướng Chính phủ đã có Công văn số 1019/TTg-KTN cho phép bổ sung KCN Becamex - Bình Phước với diện tích 2.000 ha vào quy hoạch phát triển các KCN của cả nước. Đến lúc này, tỉnh Bình Phước được quy hoạch 8 KCN với diện tích 5.205 ha. Tiếp đến ngày 11/9/2009, Thủ tướng Chính phủ có Công văn số 1624/TTg-KTN về việc điều chỉnh, bổ sung quy hoạch các KCN tỉnh Bình Phước. Theo đó, Thủ tướng Chính phủ chấp thuận điều chỉnh tăng diện tích 01 KCN, giảm diện tích 03 KCN, đưa tổng diện tích

quy hoạch 08 KCN lên 5.244 ha.

Với 08 KCN đã được chấp thuận chủ trương với diện tích quy hoạch 5.244 ha như đã nói ở trên, có 4 KCN được giữ nguyên tên và diện tích (KCN Bắc Đồng Phú, KCN Nam Đồng Phú, KCN Sài Gòn - Bình Phước và KCN Becamex - Bình Phước), KCN Chơn Thành chia thành 3 KCN (KCN Chơn Thành I, Chơn Thành II và Bình Phước - Đài Loan), KCN Minh Hưng chia thành 2 KCN (Minh Hưng - Hàn Quốc và Minh Hưng III), KCN Tân Khai chia thành 5 KCN (Tân Khai I, Tân Khai II, Tân Khai 45 ha, Việt Kiều và Thanh Bình), KCN Đồng Xoài chia thành 5 KCN (KCN Đồng Xoài I, Đồng Xoài II, Đồng Xoài III, Đồng Xoài IV và Đại An - Sài Gòn). Như vậy, có tổng cộng 19 KCN với diện tích thực tế 5.192 ha.

Căn cứ tình hình thực tế, UBND tỉnh đã trình Thủ tướng Chính phủ xin điều chỉnh quy hoạch và đã được Thủ tướng Chính phủ có Công văn số 2162/TTg-KTN ngày 26/11/2015 về việc điều chỉnh quy hoạch phát triển các KCN tỉnh Bình Phước đến năm 2020. Theo đó, tỉnh Bình Phước được quy hoạch 13 KCN có tổng diện tích là 4.686 ha với các ngành nghề như: giày da, may mặc, điện tử, chế biến, gỗ...

Theo kế hoạch, giai đoạn 2020 - 2025 sẽ có 21 cụm công nghiệp với tổng diện tích 583ha. Giai đoạn đến năm 2030, bổ sung thêm 14 cụm công nghiệp. Dự kiến các cụm công nghiệp có quy mô ở mức trung bình khoảng 33 ha/cụm. Trên cơ sở phân tích kỹ từng phân kỳ, phân đoạn đầu tư phát triển, những điểm mạnh, yếu và tiềm năng của từng cụm công nghiệp ở từng địa phương, Bình Phước quyết định huyện Bù Đăng được dự kiến xây dựng số cụm công nghiệp nhiều nhất là 7 cụm với tổng diện tích hơn 225 ha, và địa bàn ít nhất là huyện Chơn Thành 1 cụm, diện tích 10ha.[19, tr2]

2.2. Số lượng công nhân tại các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay

Trong những năm gần đây, cùng với tốc độ phát triển của các KCN nói chung số lượng công nhân trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Phước liên tục thay đổi và theo hướng ngày càng tăng lên nhanh.

Điều đó chứng tỏ, tốc độ quy mô của các KCN ngày càng phát triển và được mở rộng nhằm thu hút nguồn lao động bổ sung cho các KCN.

Theo số liệu thống kê của Ban Quản lý khu kinh tế tỉnh Bình Phước, tính đến tháng 6/2021 số lượng lao động ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước như sau:

Chỉ tiêu	ĐVT	2018	2019	2020	6/ 2021
Số lượng công nhân	Người	54000	59700	65000	73000
Tốc độ tăng	%	-	11%	9%	12%

Bảng 1. Số lượng công nhân ở các KCN
(Nguồn do BQLKK tỉnh đến tháng 6/2021)

Như vậy, từ năm 2018 đến tháng 6/2021 lực lượng lao động đang làm việc tại các KCN tỉnh Bình Phước có xu hướng tăng lên, đặc biệt tính đến tháng 6 năm 2021 tăng 12% so với năm 2020. Hiện nay, nhu cầu sử dụng nhiều lao động ở các KCN sẽ ngày càng gia tăng cùng với tiến độ giải ngân vốn đầu tư và thu hút đầu tư. Để hỗ trợ các doanh nghiệp: BQL khu kinh tế tỉnh Bình Phước đã có nhiều biện pháp tích cực phối hợp với Sở, ban, ngành và UBND các huyện, thành phố, thị xã trong tỉnh để tuyên truyền về việc tuyển dụng lao động nhưng kết quả tuyển dụng lao động vẫn chưa đáp ứng được đầy đủ nhu cầu lao động cho các doanh nghiệp. Đồng thời, một số doanh nghiệp đã hợp đồng với các tổ chức tư vấn giới thiệu việc làm; đặc biệt, để tuyển được lao động có chuyên môn...nhưng cung - cầu về lao động vẫn còn là bài toán gặp nhiều khó khăn hiện nay.

Đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay, là một nguồn lao động lớn tham gia vào quá trình phát triển ngành công nghiệp của tỉnh Bình Phước nói riêng và của cả nước nói chung. Đây là lực lượng lao động quan trọng để phấn đấu đưa tỉnh Bình Phước trở thành tỉnh công nghiệp vào năm 2025 và trở thành tỉnh có nền kinh tế trọng điểm khu vực Đông Nam Bộ. Đồng thời góp phần làm tăng GDP bình quân của tỉnh, thúc đẩy nền kinh tế ngày càng phát triển hơn.

Từ đó sẽ góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của người công nhân nói riêng và nhân dân Bình Phước nói chung.

2.3. Thực trạng chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay.

2.3.1. Về thể lực của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay

a. Độ tuổi của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay.

Dân số tỉnh Bình Phước, tính đến hết năm 2020 theo thống kê sơ bộ cho thấy dân số Bình Phước đã vượt hơn 1 triệu người. Về cơ cấu dân số theo độ tuổi, năm 2019 lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên đạt 602 nghìn người, chiếm trên 60%. Dân số, Bình Phước hiện tại là dân số vàng, là nguồn lực quan trọng để phát triển kinh tế - xã hội. Và là lợi thế của Bình Phước so với các địa phương khác khi có cơ cấu dân số trẻ. Đây cũng là nguồn cung lao động dồi dào cho các ngành công nghiệp, nông nghiệp công nghệ cao, dịch vụ và đặc biệt chính là bổ sung nguồn lao động cho các khu công nghiệp mới đi vào hoạt động trên địa bàn tỉnh. Một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay đó chính là độ tuổi của những người công nhân đang làm việc trực tiếp trong các dây chuyền sản xuất, các xưởng của các doanh nghiệp.

Độ tuổi lao động ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng lao động, để đánh giá khách quan về độ tuổi của đội ngũ công nhân trong quá trình thực hiện nghiên cứu đề tài, nhóm tác giả đã xây dựng phiếu khảo sát với 23 câu hỏi để thu thập thông tin về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay, tổng số phiếu phát ra là 300 phiếu cho những người công nhân lao động trực tiếp tại các xưởng, dây chuyền sản xuất.

Qua khảo sát chúng tôi đã phân chia thành 04 nhóm tuổi: nhóm tuổi từ 17-20 tuổi; nhóm tuổi từ 21 - 35 tuổi; nhóm tuổi từ 36 - 45 tuổi; nhóm tuổi trên 45 tuổi.

Trong đó nhóm tuổi từ 21 - 35 tuổi, chiếm 53% trong đội ngũ công nhân làm việc ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay. Với người công nhân trong độ tuổi lao động này họ có rất nhiều lợi thế như tuổi đời còn trẻ, khả năng chịu đựng áp lực trong công việc rất tốt, họ có khả năng tiếp thu cái mới, cái tiến bộ rất nhanh.

Đặc biệt trong bối cảnh hiện nay việc áp dụng khoa học kỹ thuật vào trong sản xuất, đây là lực lượng lao động trẻ, khỏe tạo lợi thế cho các công ty, doanh nghiệp xây dựng các chiến lược phát triển lâu dài cho doanh nghiệp. Đặc biệt trong độ tuổi lao động này người công nhân có khả năng tự điều chỉnh, thay đổi và nâng cao trình độ tay nghề cho bản thân để đáp ứng yêu cầu công việc trong tình hình mới hiện nay. Tuy nhiên, bên cạnh những lợi thế đó thì người công nhân trong nhóm tuổi này cũng có những hạn chế ảnh hưởng đến chất lượng lao động của các khu công nghiệp hiện nay đó là họ rất dễ thay đổi công việc, nếu như tham gia vào dây chuyền sản xuất khi phân công công việc họ cảm thấy không hài lòng họ sẽ nghỉ, bởi họ nghĩ hiện nay nhu cầu tuyển dụng công nhân ở các khu công nghiệp còn nhiều, tuổi lao động còn trẻ nên họ đi tìm một cơ hội mới cho bản thân. Đây là những người công nhân trong nhóm độ tuổi lao động trẻ nên họ còn thiếu kinh nghiệm trong quá trình làm việc, bởi họ chưa được rèn luyện trong môi trường sản xuất công nghiệp hiện đại, nên khi tham gia vào việc vận hành máy móc còn bỡ ngỡ và còn rất chậm trong việc xử lý các khâu trong công việc như để hàng tồn đọng nhiều...vv và điều đặc biệt nữa là trong độ tuổi lao động này lập trường và nhận thức của người công nhân rất dễ thay đổi điều đó nó ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng lao động của các khu công nghiệp hiện nay. Với những ưu điểm và hạn chế nêu trên nó tác động rất lớn tới các doanh nghiệp nói riêng và các khu công nghiệp nói chung. Với một nguồn lao động trẻ, khỏe chiếm tỷ lệ lớn giúp các KCN có nguồn lao động làm việc lâu dài, phát huy được các ưu thế của lao động ở nhóm tuổi này sẽ giúp các KCN hoạt động tốt hơn mang lại hiệu quả cao. Chính vì vậy, cần xây dựng các chiến lược phù hợp để khai thác tối đa các lợi thế của nhóm lao động có độ tuổi này.

Để phát huy được sức trẻ, khỏe, nhiệt tình của nhóm lao động này, các doanh nghiệp nói riêng và các KCN nói chung cần có các chính sách phù hợp về chế độ lao động cũng như nâng cao trình độ cho công nhân để phát huy lợi thế và khắc phục các hạn chế của họ để chất lượng lao động của công nhân ở các khu công nghiệp ngày càng được nâng cao từ đó tạo ra nhiều sản phẩm có giá trị trên thị trường trong nước cũng như quốc tế.

Nhóm lao động có độ tuổi từ 35 – 45 tuổi, đây là nhóm lao động có độ tuổi lớn thứ hai chiếm 27%. Đây được đánh giá là nhóm tuổi lao động đã trưởng thành, trưởng thành về mặt nhận thức, ý thức, trách nhiệm của công nhân trong công việc được giao trong các doanh nghiệp nói riêng và các KCN nói chung. Đặc biệt, nhóm lao động trong độ tuổi trên đã trải qua thời gian rèn luyện, làm việc trong môi trường công nghiệp nên họ đã được rèn luyện về mặt kỹ năng cũng như kinh nghiệm làm việc trong nhiều năm qua. Vì vậy, chất lượng hiệu quả công việc họ mang cho các doanh nghiệp tương đối cao. Trong các KCN hiện nay, những người công nhân trong nhóm tuổi này chín chắn về mặt nhận thức, có kinh nghiệm làm việc thì họ cũng có khả năng giúp các doanh nghiệp trong việc gìn giữ trật tự an toàn nơi làm việc, và hỗ trợ doanh nghiệp trong việc đào tạo những người công nhân mới, công nhân có tuổi đời thấp hơn. Đối với nhóm lao động trong độ tuổi này, cần có các chính sách phúc lợi để khuyến khích nhằm tạo động lực để họ phát huy khả năng lợi thế của họ để mang lại năng suất lao động cao.

Nhóm lao động trong độ tuổi từ 17 – 20 tuổi chiếm tỷ lệ tương đối cao 17,3%. Đây là nguồn lao động trẻ, bổ sung nguồn lực lao động cho các khu công nghiệp hiện nay nhằm duy trì nguồn lao động ổn định làm việc trong các KCN hiện nay. Tuy nhiên, cần có chủ trương đào tạo bài bản đội ngũ công nhân này bởi hiện nay trình độ họ còn thấp, kinh nghiệp chưa có, trình độ nhận thức còn hạn chế. Vì vậy, họ chưa thể phát huy hết được khả năng của mình mà cần được đào tạo, bồi dưỡng để tiếp cận với khoa học kỹ thuật tiên bộ đáp ứng với nhu cầu công việc hiện nay ở các khu công nghiệp.

Còn nhóm độ tuổi trên 45 tuổi chiếm tỷ lệ rất ít 2,7% đây là những công nhân công tác nhiều năm và có kinh nghiệm trong quá trình làm việc.

Nhóm lao động trong độ tuổi này, chủ yếu hiện nay làm việc trong các dây chuyền lao động thủ công, đơn giản. Tuy nhiên thì họ là những người công nhân hiện nay rất khó tiếp nhận cái mới, tương đối bảo thủ. Vì vậy cũng cần có sự phân công công việc hợp lý trong các dây chuyền sản xuất để nhằm mang lại hiệu quả công việc cao.

Nhìn vào số liệu khảo sát chúng ta thấy, lao động làm việc trong các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay rất trẻ, có thể nói rằng cơ cấu lao động của Bình Phước nói chung và các khu công nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh Bình Phước nói riêng có nguồn lao động “vàng”, khỏe đáp ứng được yêu cầu công việc trong bối cảnh hiện nay. Tuy nhiên, độ tuổi lao động ở các nhóm tuổi hiện nay, nó cũng có khoảng cách nhất định, đội ngũ công nhân hiện nay tập trung chủ yếu ở nhóm độ tuổi từ 21 -35 và từ 36 -45 tuổi, và nhóm độ tuổi từ 17 – 20 cũng tương đối lớn điều này chứng tỏ hàng năm các khu công nghiệp được bổ sung một nguồn lực lao động rất lớn, đáp ứng được đội ngũ công nhân trong độ tuổi lao động cho các khu công nghiệp hiện nay. Đồng thời, cũng tạo điều kiện cho các khu công nghiệp ở tỉnh Bình Phước một khoảng thời gian dài không thiếu về nguồn lực lao động làm việc tại các doanh nghiệp thuộc các khu công nghiệp.

b. Giới tính của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp hiện nay.

Xét theo giới tính thì trong những năm gần đây không chỉ có ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước mà hầu như khắp các khu công nghiệp trong cả nước chúng ta số lượng công nhân nữ ở các khu công nghiệp chiếm một tỷ lệ rất lớn, hiện nay tỷ lệ lao động nữ tham gia làm việc tại các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước như sau:

Tên các KCN	Chỉ tiêu	Năm			
		2018	2019	2020	2021
KCN Chơn Thành I	Số lao động nữ (người)	1.373	1.619	1.620	1.848
	Tỷ lệ %	60	65	70	69
KCN Chơn Thành II	Số lao động nữ (người)	1.112	3.536	3.884	4.131
	Tỷ lệ %	60	60	65	75

KCN Minh Hưng – Hàn Quốc	Số lao động nữ (người)	6.572	7.890	9.517	9.358
	Tỷ lệ %	65	65	70	70
KCN Minh Hưng III	Số lao động nữ (người)	5.762	6.484	6.923	7.371
	Tỷ lệ %	60	60	65	70
KCN Đồng Xoài I	Số lao động nữ (người)	1.180	1.198	1.286	1.549
	Tỷ lệ %	60	60	65	70
KCN Đồng Xoài II	Số lao động nữ (người)	5.822	6.629	6.390	7.405
	Tỷ lệ %	65	65	70	75
KCN Đồng Xoài III	Số lao động nữ (người)	0	19	445	584
	Tỷ lệ %	0	35	41	45
KCN Bắc Đồng Phú	Số lao động nữ (người)	9.633	11.397	10.998	11.583
	Tỷ lệ %	60	65	70	75
KCN Nam Đồng Phú	Số lao động nữ (người)	499	367	569	418
	Tỷ lệ %	60	60	60	60
KCN Becamex – Bình Phước	Số lao động nữ (người)	0	683	2.071	2.676
	Tỷ lệ %	0	45	54	60

Bảng 2. Tỷ lệ lao động nữ tại một số KCN tỉnh Bình Phước (nguồn: BQLK KT)

Với lực lượng lao động nữ hiện nay, chiếm một tỷ lệ rất lớn trong các khu công nghiệp dao động từ 65-70%, họ là những người trong độ tuổi lao động còn trẻ, tỷ mỉ, cẩn thận trong quá trình làm việc, và họ tập trung trong các khu công nghiệp may mặc, sản xuất ...đòi hỏi độ khéo léo cao. Đây là lực lượng lao động được đánh giá có khả năng làm việc cẩn thận, khéo léo trong dây chuyền sản xuất.

Tuy nhiên, cũng phải nói thêm rằng hiện nay trong các dây chuyền sản xuất, các ngành sản xuất ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay nữ chiếm tỷ lệ rất lớn so với nam giới bên cạnh lợi thế về độ khéo léo, cẩn thận thì nó cũng có những hạn chế nhất định như: khả năng chịu đựng áp lực về thời

gian làm việc, áp lực về thời tiết khí hậu so với nam giới thì vẫn còn hạn chế, chế độ phúc lợi chi trả cho nữ giới cao hơn nam giới...

c. Thể lực của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay

Sức khỏe người lao động là một trong những nhân tố vô cùng quan trọng, nó ảnh hưởng đến chất lượng việc làm cũng như năng suất lao động. Chính vì điều này, các doanh nghiệp luôn chú trọng trong việc chăm sóc sức khỏe của người lao động trong công ty, cũng như ngay khi tuyển dụng.

Trong quá trình thực hiện nghiên cứu đề tài, nhóm tác giả đã xây dựng phiếu khảo sát với 23 câu hỏi để thu thập thông tin về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay, tổng số phiếu phát ra là 300 phiếu cho những người công nhân lao động trực tiếp tại các xưởng, dây chuyền sản xuất. Trong đó, có khảo sát về tình hình sức khỏe người công được thể hiện cụ thể như sau: những người công nhân có sức khỏe rất tốt chiếm 7,3%, những người có sức khỏe tốt chiếm 48,7%, những công nhân có sức khỏe bình thường chiếm 43% và công nhân có sức khỏe không tốt chiếm 1%. Như vậy, nhìn chung về vấn đề sức khỏe của những người công nhân được khảo sát là đáp ứng được yêu cầu công việc.

Để hoạt động sản xuất có hiệu quả và bền vững thì người lao động cần đảm bảo sức khỏe. Định kỳ hàng quý công nhân cũng đã được các doanh nghiệp ở các khu công nghiệp cho kiểm tra sức khỏe, nếu người lao động không đảm bảo sức khỏe thì doanh nghiệp tạo điều kiện cho nghỉ ngơi, chữa bệnh.

Lao động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Phước hiện nay chủ yếu vẫn là lao động thủ công làm việc bằng chân tay, nhiều ngành nghề đòi hỏi phải có sức khỏe tốt mới đáp ứng được yêu cầu của quá trình sản xuất. Do vậy, sức khỏe người lao động chủ yếu là đạt yêu cầu rất tốt và tốt. Trong những năm gần đây, số lượng lao động có sức khỏe kém có xu hướng tăng vì môi trường làm việc ô nhiễm, thời gian làm việc kéo dài do ít vận động đã có ảnh hưởng nhiều đến sức khỏe người công nhân... Chính vậy, Ban quản lý khu kinh tế cần thường xuyên kiểm tra giám sát về sức khỏe người lao động, môi

trường làm việc, hay chế độ an toàn lao động cho công nhân viên.

Để đảm bảo có được đội ngũ công nhân có thể lực đáp ứng công việc, các DN trong các KCN Bình Phước đã quan tâm chăm lo khám sức khỏe định kỳ cho công nhân.

Chỉ tiêu	ĐVT	2018	2019	2020	2021
Số doanh nghiệp	DN	110	120	145	154
Tổng lao động	người	50.000	53.000	61.000	69.000
Tỷ lệ được khám sức khỏe định kỳ	%	90%	90%	93%	95%

Bảng 3: Tình hình khám sức khỏe người lao động tại các KCN (nguồn BQL KKT tỉnh)

Khi nói về sức khỏe của những công nhân lao động tại các khu công nghiệp hiện nay, theo đánh giá thì sức khỏe của họ đảm bảo để thực hiện tốt công việc của mình. Đội ngũ lao động có sức khỏe tốt chiếm 48,7% , lao động có sức khỏe bình thường chiếm 43%; sức khỏe rất tốt chiếm 7,3%. Nhìn vào số liệu cho chúng ta thấy sức khỏe của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp hiện nay hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu công việc, cũng như đảm bảo đầy đủ sức khỏe để phục vụ cho quá trình sản xuất. Bên cạnh đó, tỷ lệ người lao động có sức khỏe không tốt chiếm 1%, trong quá trình làm việc thì ở đội ngũ công nhân thường xuất hiện các bệnh lý hay gặp như đau dạ dày, đau khớp. Nguyên nhân chủ yếu của các bệnh này do thói quen ăn uống của người lao động; do ngồi làm việc nhiều giờ trên ngày 08 đến 12 giờ/ngày nên không có thời gian vận động.

Nhìn vào, bảng số liệu khảo sát và tỷ lệ % sức khỏe của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp hiện nay cho thấy rằng: sự quan tâm của các công ty trong các khu công nghiệp đến sức khỏe người lao động thông qua các biện pháp chăm sóc và bảo vệ sức khỏe cho người lao động như: làm tốt công tác bảo hộ lao động, giảm cường độ lao động cho người công nhân, sắp xếp công việc phù hợp với độ tuổi và giới tính người lao động....

Về vấn đề đóng bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế cho người lao động ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay

Với người lao động, việc đóng bảo hiểm nó rất quan trọng vì nó ảnh hưởng quyền lợi của người lao động khi làm việc tại các doanh nghiệp.

Ngoài ra, khi những lao động có vấn đề về sức khỏe có khả năng về tài chính để chữa trị, cũng như có thu nhập khi không còn khả năng làm việc.

Chỉ tiêu	2018	2019	2020	2021
Tỷ lệ lao động đóng bảo hiểm	100%	100%	100%	100%
Tỷ lệ doanh nghiệp nợ bảo hiểm				

Bảng 4: Tỷ lệ lao động được đóng bảo hiểm và doanh nghiệp nợ bảo hiểm (nguồn BQLKTT)

Các doanh nghiệp trong các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay đều thực hiện nghiêm chỉnh các quy định của nhà nước về đóng bảo hiểm cho người lao động. Khi người lao động được đóng bảo hiểm đầy đủ cảm thấy yên tâm công tác, chính vì đó người lao động sẽ cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp của mình, nâng cao chất lượng nguồn lao động tại các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh Bình Phước. Điều này cũng thể hiện: người lao động đã hiểu biết về pháp luật đã quan tâm đến chế độ bảo hiểm nhằm mang lợi ích cho chính bản thân người lao động.

2.3.2. Về trí lực của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay

Trình độ học vấn người lao động ảnh hưởng rất lớn đến năng suất lao động, đến khả năng tự học hỏi cũng như ý thức trong quá trình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp. Trình độ của đội ngũ công nhân được biểu hiện ở trình độ chuyên môn, trình độ học vấn. Trong điều kiện hiện nay, thiết bị kỹ thuật, công nghệ sản xuất luôn thay đổi và liên tục đổi mới, hiện đại hóa, năng lực tiếp thu và áp dụng tiên bộ khoa học kỹ thuật vào làm việc luôn được đổi mới là đặc tính và yêu cầu rất quan trọng đối với người lao động. Trình độ học vấn ảnh hưởng rất lớn tới quá trình tiếp thu, nhận thức công việc của người lao động. Trong

những năm qua, tỷ lệ người lao động tốt nghiệp trung học phổ thông, trung học cơ sở trong các doanh nghiệp ngày càng tăng lên, đặc biệt trong các khu công nghiệp hiện nay còn có cả trình độ cao đẳng, đại học... Đối với các KCN ở tỉnh Bình Phước trình độ học vấn của đội ngũ công nhân trong những năm qua cũng có những thay đổi đáng kể so với trước đây.

Qua số liệu thống kê hàng năm do Ban quản lý khu kinh tế tỉnh cung cấp, trình độ học vấn của người lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước đạt 100% trình độ trung học phổ thông. Trong những năm gần đây, trình độ học vấn ngày càng thay đổi rõ rệt, số lượng lao động có trình độ học vấn cao tăng lên ngày càng đáp ứng được yêu cầu của việc hiện nay và đó cũng chính là xu hướng chung của quá trình công nghiệp hóa hiện nay. Hiện nay, trong quá trình tuyển dụng lao động, các doanh nghiệp rất chú ý đến trình độ học vấn của người lao động, những lao động nào có trình độ học vấn không cao ít được tuyển dụng, doanh nghiệp khuyến khích những lao động học các lớp bổ túc văn hóa vừa học vừa làm. Tại các khu công nghiệp, Ban quản lý cũng đã liên kết với các trường mở các lớp bổ túc văn hóa, tạo mọi điều kiện tốt nhất để người lao động có khả năng được học tập như: chế độ nghỉ linh hoạt, lương được đảm bảo, thời gian đi học phù hợp với người lao động...

Khi trình độ học vấn nâng cao, ý thức và trách nhiệm trong công việc được nâng cao rõ ràng, tình trạng thiếu ý thức giảm, lối sống và cư xử trở nên văn hóa, tác phong công nghiệp được đẩy lên cao. Trong quá trình lao động và sản xuất, họ có khả năng tìm hiểu và học hỏi những công nghệ mới cũng như các phương pháp sản xuất hiện đại. Điều này vô cùng quan trọng với các công ty, vì nó làm cho công ty có những sản phẩm mới độc đáo, tiết kiệm được chi phí và nâng cao sức cạnh tranh trên thị trường.

Với trình độ học vấn của công nhân trong các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay rất dễ dàng nắm bắt được công việc, họ có khả năng tiếp thu công việc nhanh hơn, tuổi lao động trẻ, trình độ học vấn tương đối cao do vậy khả năng họ tiếp cận với khoa học công nghệ rất tốt trong việc vận hành các thiết bị máy móc trong quá trình làm việc. Tuy nhiên phải nói thêm rằng, trong

thực tế hiện nay người công nhân cũng rất nhạy bén với internet và mạng xã hội do vậy họ nắm bắt nhu cầu công việc, cách thức làm việc rất nhanh chóng.

Chính vì lẽ đó, chỉ sau vài tháng thử việc là họ có thể tự chịu trách nhiệm với công việc mình được phụ trách.

Với lực lượng lao động hiện nay đạt 100% trình độ THPT và nằm trong nhóm tuổi lao động còn trẻ, vì vậy cần tạo điều kiện cho họ học tập để nâng cao trình độ để mang lại hiệu quả công việc ngày càng cao.

Trình độ chuyên môn của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay về cơ bản chiếm một tỷ lệ tương đối nhỏ trong lực lượng lao động làm việc tại đây.

Chỉ tiêu	2018	2019	2020	6/2021
Lao động có trình độ chuyên môn	10800	11940	13000	14600
Lao động phổ thông	43200	47760	52000	58400
Tổng	54000	59700	65000	73000

Bảng 5. Trình độ học vấn, chuyên môn của đội ngũ công nhân ở các KCN
(nguồn Ban QL KKT tỉnh)

Lao động có trình độ chuyên môn chiếm khoảng 20% trong số lao động làm việc tại các khu công nghiệp về cơ bản những người công nhân được đào tạo bài bản, khả năng tiếp cận công việc của họ sẽ nhanh hơn, trong quá trình làm việc khả năng sáng tạo cũng lớn hơn. Do đã được đào tạo có trình độ chuyên môn cao nên họ chủ yếu làm việc quản lý trong công xưởng, trong các dây chuyền sản xuất. Đối với đội ngũ lao động này họ nắm bắt rất rõ về các chủ trương, chính sách của Nhà nước đối với người lao động từ đó họ sẽ đề ra cho bản thân kế hoạch làm việc phù hợp để có chế độ đãi ngộ hợp lý với trình độ của họ. Tuy nhiên, bên cạnh những thuận lợi đó thì nó cũng có hạn chế, do có trình độ cao hơn so với các lực lượng lao động khác do đó mà khi chế độ phúc lợi không phù hợp thì họ có thể nghỉ việc và tìm công việc khác thay thế nó sẽ ảnh hưởng đến nguồn lao động của các doanh nghiệp.

2.3.3. Về ý thức, văn hóa của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay

Xét về thái độ, tinh thần làm việc của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay, nhìn chung là những người có phẩm chất đạo đức tốt, tin tưởng và trung thành với chủ trương đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước. Có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, có lối sống lành mạnh, tham gia các hoạt động sản xuất tại các doanh nghiệp.

Qua bảng khảo sát cho thấy đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp về cơ bản chấp hành tốt kỷ luật lao động tại các công ty, nhưng cách sắp xếp công việc (thay đổi giữa các ca), chịu sức ép từ quản lý cũng như sản xuất theo dây chuyền vẫn còn hạn chế.

Về chấp hành kỷ luật lao động: theo kết quả khảo sát việc chấp hành kỷ luật lao động trong các khu công nghiệp của đội ngũ công nhân có 46% chấp hành rất tốt kỷ luật lao động; 51,4% chấp hành tốt kỷ luật lao động. Nhìn chung về cơ bản đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay chấp hành tốt kỷ luật lao động và đáp ứng được các yêu cầu nội quy, quy định làm việc tại các công ty. Tuy nhiên, vẫn còn 2,3% chấp hành kỷ luật lao động ở mức trung bình và 0,3% lao động chấp hành chưa tốt kỷ luật lao động cụ thể: vẫn còn trình trạng làm việc riêng trong giờ làm việc (đọc báo, vào mạng Internet, chơi game...), Vẫn còn tồn tại tâm lý làm việc mong muốn hết giờ khiến cho chất lượng công việc không được đảm bảo và ảnh hưởng đến những người khác. Vì vậy, để khắc phục tình trạng trên cần có sự kiểm tra, giám sát của các bộ phận liên quan đến đội ngũ công nhân trong quá trình làm việc để nâng cao ý thức chấp hành kỷ luật lao động của bản thân cũng như của các doanh nghiệp.

Chỉ tiêu	Rất tốt	Tốt	Trung bình	Chưa tốt
Chấp hành kỷ luật lao động	46,0%	51,4%	2,3%	0,3%
Thực hiện công việc theo đúng tiến độ	34,0%	57,3%	8,7%	0.0%
Chịu trách nhiệm với công việc	37,7%	54,6%	7,7%	0.0%

Bảng 6: Đánh giá ý thức và trách nhiệm công việc của lao động (nguồn khảo sát)

Thực hiện công việc đúng tiến độ với chất lượng cao: theo kết quả trên chúng ta thấy về cơ bản đội ngũ công nhân thực hiện công việc theo đúng tiến độ đạt ở mức tốt và như vậy đội ngũ công nhân luôn hoàn thành nhiệm vụ theo đúng tiến độ các doanh nghiệp đặt ra.

Qua đó, cho chúng ta thấy rằng đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp hiện nay họ có tinh thần thái độ, trách nhiệm với công việc được giao tốt. Họ có thái độ hợp tác trong công việc, có ý thức trách nhiệm với bản thân, với công việc với đồng nghiệp của mình. Điều đó, chứng tỏ đội ngũ công nhân hiện nay có tinh thần đoàn kết rất cao trong quá trình làm việc.

Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn một số lao động mới chỉ thực hiện công việc theo đúng tiến độ đạt mức trung bình chiếm 8,7%, chịu trách nhiệm với công việc đạt mức trung bình chiếm 7,7% đây là một tỷ lệ tương đối lớn cần phải có những giải pháp linh hoạt để nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp hiện nay để đáp ứng được yêu cầu công việc trong bối cảnh hiện nay.

Thực tiễn hoạt động của các KCN trên địa bàn tỉnh Bình Phước trong thời gian qua chứng minh rằng đại bộ phận lao động của ta hiện nay chưa được đào tạo về kỹ luật lao động công nghiệp. Phần lớn trong số họ là lao động xuất thân từ nông nghiệp, nông thôn còn mang nặng tác phong sản xuất của một nền kinh tế tiểu nông, tùy tiện về giờ giấc, hành vi. Người lao động hầu như chưa được trang bị các kiến thức và kỹ năng làm việc theo nhóm, không có khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro, ngại phát huy sáng kiến và kinh nghiệm làm việc và tình trạng lao động tự ý nghỉ việc và lao động vi phạm kỷ luật lao động vẫn còn xảy ra rất nhiều.

Đơn vị: người

Chỉ tiêu	2018	2019	2020	6/2021
Lao động tự nghỉ việc	5940	6567	7150	8030
Lao động vi phạm kỷ luật	4860	5373	5850	6570

Bảng 8: Lao động tự nghỉ việc và vi phạm kỷ luật (Nguồn: BQLKKT tỉnh)

Để hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, người công nhân không chỉ có trình độ chuyên môn, kinh nghiệm mà còn có ý thức, trách nhiệm với công việc, nhiệm vụ được giao; thái độ ứng xử với cấp trên, đồng nghiệp, đối tác, khách hàng...việc chấp hành tốt nội quy, quy chế tại các doanh nghiệp...Hầu hết ở các doanh nghiệp hiện nay đã xây dựng các Nội quy kỷ luật lao động, đây là cơ sở quan trọng để doanh nghiệp quản lý công nhân, điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh.

Bên cạnh đó, nội quy kỷ luật lao động cũng là cơ sở để công ty xây dựng nên các tiêu chuẩn về thái độ, hành vi, trách nhiệm của công nhân, cũng như tiêu chí để đánh giá, bình xét thi đua cá nhân và tập thể hàng tháng, hàng quý, hàng năm tại các công ty.

2.3.4. Sự quan tâm của công nhân đối với các vấn đề chính trị - xã hội

Văn kiện Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương khóa X đã khẳng định vai trò to lớn của giai cấp công nhân Việt Nam: Là giai cấp lãnh đạo cách mạng thông qua vai trò lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; là giai cấp đại diện cho phương thức sản xuất tiên tiến; là giai cấp tiên phong trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội; là lực lượng đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh; là lực lượng nòng cốt trong khối liên minh công – nông – trí thức do Đảng lãnh đạo.

Công nhân Bình Phước là một bộ phận của giai cấp công nhân Việt Nam. Vì vậy mà công nhân Bình Phước cũng có vai trò to lớn trong quá trình xây dựng và phát triển kinh tế – xã hội nói chung và Bình Phước nói riêng. Trong những năm qua, đội ngũ công nhân Bình Phước đã thể hiện rất tốt vai trò của mình trong phát triển kinh tế - xã hội, cũng như đã có nhiều thay đổi, năng động hơn, chủ động hơn và cố gắng nâng cao năng lực hướng tới hiệu quả công việc ngày càng cao, và họ cũng đã quan tâm rất lớn đến các vấn đề chính trị - xã hội có 77% công nhân đã phát huy được vị trí, vai trò của mình xứng đáng là giai cấp lãnh đạo trong xã hội.

Và họ quan tâm các vấn đề chính trị- xã hội xảy ra hàng ngày trong nước và trên thế giới qua rất nhiều kênh thông tin khác nhau như ti vi chiếm 25,3%, báo giấy 0.3%, báo mạng 40.7%, đọc báo giấy, báo mạng và xem qua ti vi chiếm 23,3%. Như vậy chúng ta thấy rằng, mặc dù đội ngũ công nhân rất ít về thời gian vì họ tập trung làm việc tuy nhiên thì họ cũng rất quan tâm đến vấn đề chính trị - xã hội, điều đó cho thấy nhận thức của họ ngày càng được nâng cao, họ tìm hiểu để nắm bắt các thông tin để không bị thiếu hụt kiến thức thực tiễn, bị lạc hậu. Đồng thời qua đó, cũng nắm bắt được các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước để từ đó bảo vệ lợi ích của bản thân cũng như các đồng nghiệp của mình.

Tuy nhiên, qua đợt khảo sát thực tế thông qua bảng hỏi đối với đội ngũ công nhân trong một số khu công nghiệp của tỉnh Bình Phước đã phản ánh một thực tế: một bộ phận công nhân nhận thức chưa ngang tầm với sứ mệnh lịch sử giao phó còn tới 23,1% chưa quan tâm đến các vấn đề chính trị - xã hội. Họ còn thờ ơ trước các vấn đề về chính trị - xã hội của đất nước, điều này cũng ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện sứ mệnh lịch sử của họ. Nếu trình trạng này kéo dài họ không quan tâm đến vấn đề chính trị - xã hội dẫn tới họ bị “đói thông tin”, và rất dễ bị các thế lực thù địch lợi dụng để gieo rắc các thông tin sai trái, không đúng sự thật và khi đó người công nhân không có khả năng phán đoán sẽ dễ bị sa ngã và ảnh hưởng đến công việc cũng như cuộc sống của bản thân và gia đình.

Xã hội ngày càng phát triển, trình độ khoa học công nghệ ngày càng hiện đại để nâng cao chất lượng lao động cho bản thân mỗi người công nhân không chỉ có công việc lao động trực tiếp trong các doanh nghiệp mà còn phải quan tâm hơn nữa các vấn đề về chính trị - xã hội để trang bị kiến thức thực tiễn, cũng như các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước để tự bảo vệ mình trước những luồng thông tin không chính xác. Hiện nay, các vấn đề chính trị - xã hội được cung cấp ở nhiều kênh thông tin khác nhau, rất phong phú và đa dạng vì vậy mỗi người công nhân cần phải tìm hiểu để nâng cao nhận thức cho

bản thân để xứng đáng với vị trí, vai trò của bản thân trong sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước.

2.4. Nhận xét chung về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp của tỉnh Bình Phước hiện nay.

2.4.1. Về ưu điểm và nguyên nhân

Những năm qua Tỉnh ủy, UBND tỉnh Bình Phước đã chủ động xây dựng các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội nói chung và các chiến lược phát triển về nguồn nhân lực của tỉnh trong các thời kỳ. Trên cơ sở nắm vững chiến lược phát triển KT-XH trong từng giai đoạn, Tỉnh ủy UBND tỉnh đã từng bước quy hoạch và xây dựng các KCN, cũng như yêu cầu lao động của các KCN.

Từ thực trạng của lực lượng lao động hiện tại, tỉnh cũng đã chủ động xây dựng quy hoạch, kế hoạch nhằm nâng cao chất lượng lao động để phục vụ các chiến lược, quy hoạch kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của tỉnh trong thời gian tới. Quy hoạch nâng cao chất lượng lao động ở các KCN của tỉnh được xây dựng một cách khoa học, dựa trên sự phân tích về bối cảnh kinh tế xã hội của thời kỳ phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế, các điều kiện chính trị, kinh tế, văn hoá xã hội của thế giới, đất nước và địa phương cũng như những yêu cầu bên trong từng đơn vị, doanh nghiệp.

Việc Quy hoạch, xây dựng kế hoạch nâng cao chất lượng lao động cho các doanh nghiệp trong KCN đã được một số doanh nghiệp quan tâm, chú trọng ngay từ khi thành lập các dự án, kết hợp với các giải pháp về tiền lương, thu nhập; giải pháp đào tạo giáo dục các cấp học phổ thông, hệ thống các trường dạy nghề nhằm không ngừng đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao chất lượng lao động của tỉnh phục vụ công cuộc công nghiệp hoá, hiện đại hoá, phấn đấu đến năm 2025 tỉnh Bình Phước trở thành tỉnh công nghiệp được xác định trong Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI.

Trong những năm qua, lực lượng lao động cung cấp cho các KCN trên địa bàn tỉnh đã phát huy tối đa từ mọi nguồn lực trong xã hội.

Cụ thể là lao động được đào tạo từ tất cả các trường trong hệ thống giáo dục quốc dân: giáo dục phổ thông, trung cấp, trung tâm dạy nghề, cao đẳng, đại học tại các trường đóng tại địa phương cũng như Trung ương.

Các cấp lãnh đạo của Tỉnh, các sở, ban ngành đặc biệt là BQL khu kinh tế của tỉnh đã luôn quan tâm, tạo mọi điều kiện để đáp ứng đủ nhu cầu về số lượng cũng như chất lượng lao động cho các doanh nghiệp. Bằng việc hình thành các Trung tâm giới thiệu việc làm do Sở Lao động Thương binh và Xã hội quản lý, các doanh nghiệp chủ động trong công tác tuyển dụng kết hợp với các trường, trung tâm dạy nghề nên trong hơn mười năm qua kể từ khi mới được thành lập đến nay nguồn lao động vẫn đáp ứng được một cách tương đối đầy đủ.

Việc quy hoạch và mở rộng các KCN hiện nay góp phần giải quyết được vấn đề về công ăn việc làm cho người dân tại địa phương để từng bước nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân.

Đa số công nhân trong các KCN hiện nay chủ yếu là nữ chiếm từ 65-70% nên ý thức tổ chức kỷ luật tương đối cao, lại chịu khó trong công việc. Độ tuổi công nhân làm việc trong các KCN hiện nay trẻ, khỏe, sức lao động tốt, trình độ học vấn 100% THPT nên về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu công việc trong bối cảnh hiện nay.

Với những ưu điểm về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN hiện nay trong những năm qua hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp trong các KCN từ năm 2018 đến tháng 6 năm 2021 đã có nhiều đóng góp to lớn vào ngân sách của nhà nước cụ thể như sau: năm 2018 nộp ngân sách nhà nước đạt 752 tỷ đồng; năm 2019 nộp ngân sách nhà nước đạt 852 tỷ đồng; năm 2020 nộp ngân sách nhà nước đạt 831 tỷ đồng. Giá trị sản xuất công nghiệp ước đạt 1.275 triệu USD; giá trị xuất khẩu ước đạt 840 triệu USD; giá trị nhập khẩu đạt 1.063 triệu USD, tăng 30% so với cùng kỳ năm trước. Trong năm 2020, các doanh nghiệp đang hoạt động trong KCN đã thu hút thêm 3.957 lao động nâng tổng số lao động đang làm việc trong các doanh nghiệp KCN, 6 tháng đầu năm 2021 nộp ngân sách nhà nước đạt 474 tỷ đồng.

Hơn nữa, trong những năm gần đây các công nhân làm việc trong các khu công nghiệp đã có nhiều sáng kiến kỹ thuật nhằm mang lại năng suất lao động cao tiêu biểu như: năm 2020 Tổng liên đoàn lao động Việt Nam đã tặng Bằng lao động sáng tạo cho 04 cá nhân ở các công ty: Công ty TNHH Freewell, Khu công nghiệp Bắc Đồng Phú tỉnh Bình Phước có 02 cá nhân; công ty TNHH Sung Ju Vina, Khu công nghiệp Minh Hưng – Hàn Quốc có 2 cá nhân và hàng năm Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước cũng đã tặng bằng khen cho những công nhân có thành tích lao động giỏi trong quá trình làm việc.¹

Việc chấp hành các quy định của pháp luật được hầu hết các doanh nghiệp thực hiện tốt như: Xây dựng thỏa ước lao động tập thể, đăng ký nội quy lao động, xây dựng thang bảng lương theo đúng quy định và trả lương cho công nhân cao hơn mức lương tối thiểu mà Chính phủ quy định. Bên cạnh đó, việc nâng bậc lương hàng năm cho người lao động được các doanh nghiệp thực hiện theo đúng cam kết.

Người lao động trong các KCN hiện nay về cơ bản đã tuân thủ nghiêm ngặt các công đoạn sản xuất theo nội quy vận hành, nội quy an toàn lao động, có các thiết bị phòng cháy, chữa cháy, bảo đảm vệ sinh lao động. Hàng năm, người lao động đã tổ chức được các đợt huấn luyện về An toàn vệ sinh lao động cho công nhân theo quy định.

Nguyên nhân của những ưu điểm:

Nhờ có sự chỉ đạo sát sao của Tỉnh ủy, UBND tỉnh, sự phối hợp đồng bộ của các sở ngành, huyện thị có liên quan, đã tạo điều kiện cho việc thực hiện các nhiệm vụ theo đúng tiến độ, giải quyết kịp thời các khó khăn, vướng mắc cho doanh nghiệp, nhất là trong những tháng cao điểm của dịch, bệnh Covid-19 ảnh hưởng trực tiếp đến tình hình thu hút đầu tư, cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp trong các KCN.

Công tác kiểm tra, hướng dẫn các doanh nghiệp trong việc chấp hành các quy định của pháp luật trên các lĩnh vực: đầu tư, quy hoạch, xây dựng, môi

¹ Quyết định 1423/QĐ-TLĐ, ngày 07 tháng 10 năm 2020.

trường và lao động được thực hiện thường xuyên. Bên cạnh đó, các cơ quan ban, ngành liên quan thường xuyên nắm bắt tình hình hoạt động, lắng nghe ý kiến phản hồi từ các doanh nghiệp, người lao động để phối hợp với các ngành có liên quan hỗ trợ doanh nghiệp kịp thời tháo gỡ khó khăn, giải đáp vướng mắc trong quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng như việc thực hiện các chế độ chính sách đối với người lao động và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan do đó đa số các doanh nghiệp đều thực hiện tốt các quy định của pháp luật. Tình hình an ninh trật tự tại các KCN luôn được đảm bảo tốt...

Các doanh nghiệp cũng đã có sự phối hợp nhịp nhàng với các cơ quan chức năng trong việc tuyển dụng nguồn lao động bổ sung trong quá trình sản xuất, từng bước hoàn thiện các chính sách phúc lợi để thu hút nguồn lao động bổ sung cho các doanh nghiệp trong thời gian tới.

2.4.2. Về hạn chế và nguyên nhân

Bên cạnh những ưu điểm về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay thì cũng còn có những hạn chế nhất định như sau:

Mức độ cung ứng nguồn lực lao động cho các KCN trong tỉnh hiện nay chưa đáp ứng với nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp nói riêng và các KCN nói chung. Đó chính là tình trạng thiếu nguồn lao động để bổ sung cho các KCN. Trong khi đó, việc gia tăng các dự án nên đã và đang xảy ra tình trạng thiếu lao động cho các doanh nghiệp hiện nay, bên cạnh đó hiện tượng thiếu lao động phổ thông cũng đang bắt đầu xuất hiện, có nhiều nguyên nhân song nổi lên vấn đề thu nhập của người lao động còn thấp trong khi giá cả đang ngày càng leo thang, các KCN của các tỉnh lân cận cũng đang ngày càng phát triển thu hút nguồn lao động, đặc biệt là sự thu hút lao động ở các KCN TP Hồ Chí Minh, Đồng Nai và Bình Dương.

Trình độ học vấn, trình độ chuyên môn của đội ngũ công nhân trong các KCN còn thấp, trong thực tế hiện nay mới chỉ có khoảng 20% số lao động có trình độ chuyên môn; 80% là lao động phổ thông chưa được qua đào tạo và rèn

luyện trong môi trường sản xuất công nghiệp. Với trình độ học vấn, trình độ chuyên môn như vậy, chưa đáp ứng được yêu cầu của nền sản xuất công nghiệp hiện đại. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng còn thấp; kỹ năng, tay nghề, thể lực yếu.

Tác phong làm việc của người lao động trong các KCN vẫn còn nhiều hạn chế cần được khắc phục như: ý thức trách nhiệm với công việc chưa cao, vẫn còn tình trạng làm việc riêng trong giờ làm việc, kỷ luật lao động, tác phong làm việc công nghiệp cơ bản chưa được hình thành; chưa hiểu biết nhiều về luật pháp; tính năng động xã hội kém....

Nguồn lao động trong các KCN trên địa bàn tỉnh hiện nay có độ tuổi dưới 35 chiếm hơn 70% và lao động nữ chiếm hơn 65% trên tổng số lao động. Điều này là lợi thế đồng thời tạo nên những thách thức lớn đối với các KCN và doanh nghiệp sử dụng lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh do lứa tuổi này có nhu cầu cao về việc lập gia đình và sinh con và các chế độ phúc lợi liên quan.

Các doanh nghiệp trong các KCN hiện nay chưa thật sự quan tâm đến việc quy hoạch nguồn lao động, chuẩn bị tốt nguồn lao động đủ năng lực chuyên môn kỹ thuật sẵn sàng làm việc và làm việc có hiệu quả tại các doanh nghiệp trong KCN. Đa số doanh nghiệp trong các KCN trên địa bàn chưa có chiến lược về nhân sự để đào tạo và sử dụng lâu dài nên chưa có chế độ đãi ngộ rõ ràng. Doanh nghiệp chưa quan tâm đến đào tạo lao động từ các trường, cơ sở dạy nghề nên chưa gắn kết để đặt các yêu cầu đào tạo theo địa chỉ.

Hiện nay trong các khu công nghiệp chủ yếu sử dụng lao động thủ công giản đơn, tay nghề thấp, chưa qua đào tạo vì vậy mà dịch vụ đào tạo nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động ít xuất hiện trong các doanh nghiệp trong khu công nghiệp thường đầu tư công nghệ trung bình nên không đòi hỏi tay nghề cao, không có sự phân biệt lớn về kỹ năng giữa công nhân lâu năm và công nhân mới vào nghề cho nên dẫn đến chất lượng lao động ở các khu công nghiệp không cao. Hơn nữa các doanh nghiệp trong các KCN hiện nay họ mới chỉ có nhu cầu về tuyển dụng lao động, chưa có nhu cầu về đào tạo để nâng cao tay nghề cho người công nhân.

Hầu hết người lao động trong các KCN hiện nay chưa có nhà ở ổn định, phải thuê nhà ở tạm tại các khu vực dân cư xung quanh nơi làm việc với điều kiện sống rất khó khăn và khổ cực, đời sống tinh thần của người lao động nghèo nàn, công tác chăm sóc sức khỏe còn nhiều hạn chế ... Đây thực sự là những khó khăn thách thức đồng thời cũng là vấn đề đòi hỏi các cấp ngành có liên quan trong tỉnh trong những năm tới phải tập trung giải quyết.

Công tác đào tạo lao động của các Trung tâm đóng trên địa bàn tỉnh nhiều yếu kém, bất cập, cả về hệ thống trường, lớp, quy mô, cơ cấu ngành nghề và chất lượng, hiệu quả đào tạo, chưa đáp ứng kịp đòi hỏi ngày càng cao lao động đã qua đào tạo phục vụ cho chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nói chung và lao động cho các KCN nói riêng trong giai đoạn mới.

Môi trường làm việc, chính sách đãi ngộ trong các doanh nghiệp tại các khu công nghiệp chưa thật sự hấp dẫn để thu hút đội ngũ công nhân, nhất là đội ngũ công nhân lành nghề có trình độ chuyên môn cao.

Các doanh nghiệp chưa có chính sách hỗ trợ nhà ở cho người lao động có thu nhập, điều kiện sống của người lao động chưa được đảm bảo, thu nhập bình quân thấp, trong khi giá cả bên ngoài thị trường rất cao.

Nguyên nhân của những hạn chế:

Đội ngũ công nhân làm việc trong các KCN trên địa bàn tỉnh hiện nay đa phần xuất thân từ lao động phổ thông nên hầu như không được đào tạo, rèn luyện trong môi trường công nghiệp hiện đại nên tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động công nghiệp còn hạn chế. Phần lớn trong số họ là lao động xuất thân từ nông nghiệp, nông thôn và còn mang nặng tác phong sản xuất của một nền kinh tế tiểu nông, tùy tiện về giờ giấc, hành vi. Người lao động hầu như chưa được trang bị các kiến thức và kỹ năng làm việc theo nhóm, không có khả năng hợp tác và gánh chịu rủi ro, ngại phát huy sáng kiến và kinh nghiệm làm việc

Trong công tác đào tạo nghề chưa có sự phối hợp giữa các cơ sở giáo dục – đào tạo với doanh nghiệp để tạo mối liên kết chặt chẽ đảm bảo cung ứng lao động theo đúng nhu cầu. Các cơ sở đào tạo chưa thực sự quan tâm đến ngành

nghề mà mới đào tạo theo khả năng của mình nên chưa đáp ứng yêu cầu công việc mà doanh nghiệp cần. Ngoài ra, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy còn lạc hậu, trình độ giáo viên còn yếu.

Trong quá trình quy hoạch phát triển các KCN trên địa bàn tỉnh còn chưa đồng bộ với các công trình phụ trợ như nhà ở công nhân, trạm xá, trường học...chính vì điều này dẫn đến đời sống của người lao động còn gặp nhiều khó khăn ảnh hưởng đến chất lượng lao động.

Về phía Ban quản lý khu kinh tế vẫn chưa xây dựng kế hoạch phát triển nguồn lao động cụ thể cho các KCN trong giai đoạn tới. Công tác quản lý lao động trên địa bàn các KCN còn chưa thực sự được chú trọng dẫn tới tình trạng thừa nôi lao động. Lâu nay, các doanh nghiệp chỉ quan tâm đến tuyển lao động khi cần, sử dụng lao động sẵn có mà chưa thực sự quan tâm tới việc đào tạo lao động có trình độ để đáp ứng nhu cầu lâu dài.

Các chế độ như lương, thưởng...chưa thực sự khuyến khích người lao động. Quy định của doanh nghiệp chưa thực sự chặt chẽ, chế độ lương thưởng, các phụ cấp ưu đãi còn chưa đầy đủ, chưa hoàn thiện. Người lao động chưa nhận được chế độ đãi ngộ thỏa đáng so với công sức lao động bỏ ra. Đặc biệt, người lao động ở các huyện, tỉnh lân cận còn gặp nhiều khó khăn về nhu cầu nhà ở nhưng nhiều doanh nghiệp chưa có chính sách hỗ trợ người lao động thuê nhà cũng như đảm bảo cuộc sống cho người lao động thuê trọ.

Các doanh nghiệp chưa có chính sách rõ ràng về thu hút lao động có trình độ cao: Các doanh nghiệp mới chỉ đưa ra những chính sách chung chung, chưa cụ thể và rõ ràng. Chính vì điều này rất khó thu hút lao động có kỹ thuật cao về làm công ty mình và tạo được sự khác biệt với các đối thủ cạnh tranh.

2.5. Những vấn đề đặt ra cho việc nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay

Thời gian qua, mặc dù chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước tăng cả về số lượng và trình độ chuyên môn, ý thức, tác phong làm việc song vẫn còn nhiều vấn đề đặt ra đối với chất lượng lao động

của đội ngũ công nhân ở các KCN hiện nay, để phấn đấu đến năm 2025 Bình Phước trở thành tỉnh có nền sản xuất công nghiệp phát triển cụ thể như sau:

Thứ nhất: Vấn đề tình trạng thiếu đội ngũ công nhân làm việc ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay rất lớn.

Thứ hai: Vấn đề về chất lượng lao động của đội ngũ công nhân còn thấp chưa đáp ứng yêu cầu của quá trình CNH, HĐH. Cần phải xây dựng chiến lược phát triển nguồn lao động phù hợp với từng giai đoạn cụ thể – đặc biệt phát triển hệ thống giáo dục trên mọi lĩnh vực. Không chỉ đào tạo con người về ngành nghề, ứng dụng khoa học công nghệ mà giáo dục con người cả về nhân cách để hình thành được phẩm chất đạo đức tốt đẹp.

Thứ ba: Vấn đề về các chế độ chính sách cho đội ngũ công nhân cần được công khai, rõ ràng, về chế độ đãi ngộ cho đội ngũ công nhân phù hợp để nâng cao chất lượng đời sống người công nhân để họ yên tâm làm việc.

Thứ tư: Đội ngũ công nhân cần chủ động tự trau dồi trình độ chuyên môn cho bản thân để hòa nhập với xu thế phát triển hiện nay, nâng cao trình độ, học hỏi các kỹ thuật tiên tiến trên thế giới. Đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp trong các KCN.

Thứ năm: Đội ngũ công nhân cần phải nâng cao nhận thức, tác phong làm việc để có sự chuyên nghiệp hơn, từ bỏ tư duy lạc hậu, đặc biệt tạo môi trường làm việc thân thiện và cởi mở.

Như vậy, cần phải giải quyết tốt các vấn đề đang đặt ra đối với đội ngũ công nhân ở các KCN hiện nay, thì chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ngày càng được nâng lên rõ rệt.

Tiểu kết chương II

Với quá trình CNH, HĐH diễn ra ngày càng mạnh mẽ đã góp phần làm cho chất lượng lao động nói chung và chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN nói riêng ngày càng phát triển mạnh mẽ. Chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước trong thời gian qua từ năm 2018 đến tháng 6/2021 đã có sự thay đổi rõ rệt: số lượng công nhân ngày càng tăng lên, thể lực của người công nhân ngày càng tốt hơn, trình độ ngày càng được nâng

cao, ý thức, tác phong làm việc ngày càng được nâng cao. Tuy nhiên, bên cạnh đó chất lượng lao động của đội ngũ công nhân tại các KCN tỉnh Bình Phước vẫn còn những hạn chế nhất định: số lượng công nhân còn ít chưa đáp ứng đủ nhu cầu của các KCN, công nhân có trình độ chuyên môn còn thấp mới chỉ chiếm 20%, vẫn có một số công nhân sức khỏe chưa đáp ứng được yêu cầu công việc, ý thức và tác phong làm việc vẫn chưa thoát khỏi tác phong làm việc của nền nông nghiệp, và đội ngũ công nhân vẫn chưa thực sự quan tâm đến vấn đề chính trị - xã hội mặc dầu họ có sứ mệnh là giai cấp lãnh đạo trong xã hội.

Chương 3. PHƯƠNG HƯỚNG, GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA ĐỘI NGŨ CÔNG NHÂN Ở CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH BÌNH PHƯỚC HIỆN NAY.

3.1. Phương hướng nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay

Đại hội XIII của Đảng khẳng định: Xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh; nâng cao bản lĩnh chính trị, trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư...

Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Phước lần thứ XI xác định: Phấn đấu đến năm 2025, Bình Phước trở thành tỉnh công nghiệp, thuộc nhóm các tỉnh phát triển nhanh và bền vững, có quy mô kinh tế khá trong khu vực kinh tế trọng điểm Đông Nam Bộ; nâng cao chất lượng cuộc sống cho người dân, thu hẹp khoảng cách giữa nông thôn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng sâu, vùng biên giới với đô thị trong tỉnh; tăng cường kết nối vùng; hoàn thành chính quyền điện tử, đô thị thông minh....[23, tr14]

Để thực hiện được mục tiêu đó Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XI của tỉnh đã xác định các đột phá chiến lược: đột phá đầu tư kết cấu hạ tầng; đột phá trong cải cách thủ tục hành chính; đột phá trong phát triển nguồn nhân lực: Xây dựng chính sách phát triển, thu hút lao động; phát triển hệ thống dạy nghề, tập trung hệ thống dạy nghề kỹ thuật thực hành, liên kết đào tạo theo yêu cầu của doanh nghiệp. Chú trọng đào tạo kỹ năng, thực hiện kỹ năng số đạt trình độ căn bản cho người dân. [24, tr16]

Trên cơ sở các quan điểm chỉ đạo của Văn kiện đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII của Đảng; Văn kiện Đại hội Đảng bộ tỉnh Bình Phước lần thứ XI nhóm tác giả đưa ra những phương hướng cơ bản nhằm nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân trong thời gian tới.

Thứ nhất, nâng cao nhận thức cho đội ngũ công nhân về vai trò của con người trong lao động – sản xuất và tầm quan trọng của việc phát triển nhân lực, coi trọng nhân tố con người, tiếp tục đầu tư phát triển con người, quản lý và khai có hiệu quả nguồn lực lao động.

Thứ hai, Xây dựng chiến lược về sử dụng nguồn lao động lâu dài, đủ mạnh về cả số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu công việc trong tình hình mới. Phải là những công nhân lành nghề, có năng lực cạnh tranh trong thời kỳ mở cửa hội nhập quốc tế.

Thứ ba, Thực hiện tốt công tác chăm lo đời sống cho đội ngũ công nhân trong các khu công nghiệp của tỉnh. Thông qua việc thực hiện đầy đủ các chế độ theo Quy định của Nhà nước: như tiền lương, tiền thưởng, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trang bị đồ bảo hộ trong quá trình làm việc...

Thứ tư, Có cơ chế khuyến khích đội ngũ công nhân phát huy khả năng sáng tạo trong công việc, khuyến khích người lao động tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Đồng thời, có những đãi ngộ, ưu tiên đối với những người công nhân lao động giỏi, lao động đạt hiệu quả cao, tạo cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp để công nhân yên tâm, gắn bó lâu dài với công ty.

Thứ năm, Để chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp ngày càng cao, cần phải tạo ra môi trường làm việc đầy đủ trang thiết bị, đồ bảo hộ lao động, các xưởng làm việc phải thông thoáng, sạch sẽ. Hơn nữa, phải tạo được tính công bằng, cạnh tranh lành mạnh trong quá trình đánh giá chất lượng lao động, từ đó khuyến khích người lao động hăng say trong công việc.

3.2. Giải pháp nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay

Trong quá trình tìm hiểu thực tế, phân tích thực trạng chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước hiện nay chúng tôi nhận thấy chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở đây về cơ bản đã

được quan tâm, tạo điều kiện để phát huy hiệu quả vào sản xuất trong thời gian qua. Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn tồn tại một số hạn chế khiến cho hiệu quả chất lượng lao động chưa cao. Vì vậy, nhóm đề tài chúng tôi mạnh dạn đề xuất một số giải pháp nhằm khắc phục những hạn chế tồn tại để chất lượng lao động của đội ngũ công nhân tại các khu công nghiệp ngày càng cao hơn, nhằm mang lại hiệu quả kinh tế cao.

3.2.1. Thực hiện tốt các chính sách phúc lợi và cơ chế thăng tiến trong các doanh nghiệp của các KCN tỉnh Bình Phước.

Yêu cầu các doanh nghiệp phải đưa ra được các quy định về tiền lương, bảo hiểm, cơ chế khen thưởng, xử phạt... rõ ràng để người lao động dễ đối chiếu trong việc kiểm tra cũng như được hưởng các quyền lợi của mình khi tham gia lao động tại các doanh nghiệp.

Cần có sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan chức năng thường xuyên kiểm tra, đánh giá để giảm vi phạm cũng như bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho người lao động.

Ban hành các chính sách ưu đãi khuyến khích đầu tư, hỗ trợ vay vốn ngân sách địa phương để xây dựng các công trình phúc lợi cho người lao động: đối với các dự án xây dựng công trình phúc lợi như: nhà ở công nhân, nhà trẻ KCN, trung tâm y tế KCN và các trung tâm văn hoá giải trí phục vụ cho nhu cầu lao động KCN... Xây dựng cơ chế, chính sách, tạo điều kiện phối kết hợp giữa các cơ sở đào tạo, các doanh nghiệp, các trung tâm giới thiệu việc làm trong việc cung cấp nhu cầu đào tạo và sử dụng lao động hợp lý, hiệu quả.

Ban hành chính sách về nhà ở cho người lao động có thu nhập thấp: đặc biệt là dự án về chung cư cho công nhân KCN. Tạo điều kiện cho các nhà đầu tư vay vốn của ngân hàng chính sách với vốn ưu đãi để triển khai các dự án sớm nhất.

Với những người lao động thực hiện công việc liên tục xuất sắc nên áp dụng hình thức tăng lương tương xứng với thực hiện, tăng lương trước niên hạn để kích thích sự nỗ lực trong công việc của họ. Tuy nhiên, Sở lao động Thương binh và xã hội cần xây dựng rõ quy định và công khai về tỷ lệ tăng lương và

niên hạn tăng lương để đảm bảo việc thực hiện theo đúng quy định của doanh nghiệp.

Với những người lao động có trình độ cao thì việc đề bạt là việc cần thiết để họ có thể có thể phát huy hết tài năng của họ. Bên cạnh đó họ có thể truyền kinh nghiệm cũng như sáng kiến cho người khác. Vì vậy, họ có thể thúc đẩy quá trình sản xuất cũng như đào tạo các lao động khác trong công ty, từ đó nâng cao chất lượng nguồn lao động.

Xây dựng các phòng khám y tế tại các doanh nghiệp để thăm khám sức khỏe định kỳ cho công nhân, cũng như xử lý kịp thời các tình huống xảy ra trong quá trình lao động. Đồng thời, phải có chính sách thăm khám thường xuyên đối với những người công nhân làm việc trong môi trường độc hại, ảnh hưởng tới sức khỏe người lao động.

3.2.2. Đổi mới công tác đào tạo, nhất là đào tạo tay nghề, trình độ chuyên môn cho đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước trong thời kỳ hội nhập.

Công tác đào tạo có vai trò vô cùng quan trọng, việc nâng cao chất lượng đào tạo luôn là một nhu cầu cấp thiết cho các khu công nghiệp hiện nay.

Đối với giải pháp lâu dài: từ Trung ương đến các địa phương, từ cơ sở giáo dục đến các doanh nghiệp cần quán triệt và thực hiện đầy đủ, nghiêm túc Nghị quyết 29 về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

Cụ thể, đổi mới GD&ĐT để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển đất nước trong thời kỳ hội nhập.

Muốn vậy, phải xác định rõ mục tiêu đào tạo đối với từng cấp học, bậc học, trên cơ sở đó, phân luồng, định hướng nghề nghiệp cho học sinh theo nhu cầu nhân lực của xã hội và yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội trong tương lai.

Cùng với đó, đổi mới cách dạy, cách học theo tiếp cận năng lực, tăng cường quản lý quá trình GD&ĐT theo tiếp cận năng lực, thực hiện đổi mới kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo.

Với giáo dục đại học, cần tiến hành đổi mới từ khâu xây dựng chương trình đào tạo, tổ chức tuyển sinh đến quản lý hoạt động đào tạo, tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị để đổi mới phương pháp dạy học, gắn dạy lý thuyết với thực hành, đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá kết quả đào tạo và kiểm định chất lượng để có những sản phẩm đào tạo có giá trị và phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

Cùng với đó, nên rà soát lại năng lực đào tạo của các trường ĐH, CĐ; quan tâm cải thiện chế độ lương, thu nhập khác, đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, giảng viên, giáo viên cho phù hợp với tình hình thực tế và yêu cầu công việc; tạo cơ chế và động lực để họ yên tâm cống hiến cho sự nghiệp đào tạo. Đồng thời, có chế độ và chính sách phù hợp để thu hút sinh viên học và sau khi tốt nghiệp yên tâm làm việc trong các ngành kinh tế, xã hội tại các vùng miền nhà nước đang có nhu cầu.

Giải pháp cụ thể hiện nay: Để chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước ngày càng tốt hơn, đáp ứng được yêu cầu công việc hiện nay cũng như xu thế hội nhập quốc tế nói chung, và các chiến lược phát triển của các khu công nghiệp trong tương lai.

Trước hết, xây dựng quy trình đào tạo phù hợp với từng đối tượng, từng công việc theo chiến lược phát triển của các khu công nghiệp hiện nay.

Xác định mục tiêu đào tạo: nhằm tạo ra một đội ngũ công nhân có trình độ, năng lực chuyên môn và phẩm chất đáp ứng yêu cầu công việc, phục vụ cho sự phát triển của các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp không chỉ hiện nay mà cho cả tương lai.

Đối tượng đào tạo là ưu tiên hàng đầu cho những người tâm huyết với công việc, nhiệt tình, siêng năng và hàng năm có những đánh giá tích cực trong hiệu quả công việc.

Về nội dung đào tạo phải đào tạo lý thuyết song song với thực hành và căn cứ vào tình hình thực tế tại các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp hiện nay. Nội dung đào tạo phải dễ hiểu, dễ vận dụng và phù hợp với nhu cầu và mục đích, liên tục phải được cập nhật, đổi mới để bắt nhịp với xu thế hiện nay.

Bên cạnh việc đào tạo về kỹ năng chuyên môn, tay nghề cũng cần đào tạo cho đội ngũ công nhân kỹ năng mềm trong cách sắp xếp công việc khoa học, hợp lý làm việc có kế hoạch và có khả năng sáng tạo trong giải quyết công việc của bản thân.

Về hình thức đào tạo đối với đội ngũ công nhân hiện nay làm việc tại các doanh nghiệp thuộc các khu công nghiệp thì thời gian làm việc của họ chủ yếu từ thứ hai đến thứ bảy hàng tuần, và khi hàng nhiều thì các doanh nghiệp sẽ yêu cầu họ tăng ca (tuy nhiên tăng ca này thì sẽ có sự đăng ký của các công nhân, họ sẽ lập danh sách và ghi tên người công nhân, cũng có khi tăng ca người quản lý sẽ yêu cầu cả xưởng cùng ở lại tăng ca vì hàng gấp...). Do đặc thù công việc như vậy thì hình thức đào tạo phù hợp cho đội ngũ công nhân trong các khu công nghiệp hiện nay chủ yếu là hình thức đào tạo tại chức hoặc trực tuyến vào nhiều thời điểm khác nhau tùy vào điều kiện người công nhân họ sắp xếp công việc và đăng ký học tập. Tuy nhiên, hiện nay có một hình thức đào tạo tương đối phổ biến trong các doanh nghiệp hiện đại đó là hình thức đào tạo kèm cặp hướng dẫn phân chia đào tạo chuyên môn, tay nghề của người người công nhân tại chính đơn vị họ công tác. Với cách làm này vừa tiết kiệm thời gian, lại mang lại hiệu quả cao, sát thực với công việc họ đảm nhận.

Cần có chính sách khuyến khích, hỗ trợ chi phí đi lại, chi phí học tập và sinh hoạt cho những người công nhân có kết quả học tập tốt trong quá trình được đào tạo. Do kinh phí để chi trả cho mỗi người công nhân khi tham gia học tập rất lớn, các doanh nghiệp không thể chi trả hết được, chính vì lẽ đó các doanh nghiệp chỉ xem xét chi trả toàn bộ chi phí cho những người có thành tích cao trong khóa đào tạo. Điều này sẽ khích lệ tinh thần của người học và là động lực để mỗi người công nhân cố gắng trong học tập trong quá trình tham gia khóa học.

Sau khi người công nhân được đào tạo bài bản, cần bố trí và sắp xếp công việc phù hợp với tay nghề của họ, để họ phát huy hiệu quả trong công việc. Điều này giúp cho người công nhân áp dụng những kiến thức của mình vào trong thực tiễn, nâng cao hiệu quả công việc, có tác dụng người công nhân được trọng dụng. Đồng thời, tránh tình trạng không bố trí công việc phù hợp, gây tâm lý

xem thường, không coi trọng họ và để lâu họ sẽ quên dần kiến thức đã được đào tạo.

Qua bảng khảo sát thực tế của nhóm nghiên cứu đề tài thì hiện nay đội ngũ công nhân ở các khu công nghiệp tỉnh Bình Phước họ cũng mong muốn được học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề chiếm 75,7% đây là một tỷ lệ tương đối cao điều đó cho thấy rằng họ rất có ý thức, trách nhiệm với công việc, với mong muốn nâng cao trình độ để đáp ứng yêu cầu công việc ngày một tốt hơn, và từ đó cuộc sống của họ cũng đỡ vất vả hơn. Với nhu cầu muốn nâng cao trình độ, tay nghề lớn như vậy cần thực hiện tốt giải pháp đổi mới hình thức đào tạo hiện nay cho công nhân các khu công nghiệp có điều kiện để học tập. Cần phát huy vai trò, trách nhiệm của các cơ quan liên quan BQL khu kinh tế, Sở LĐ thương binh và xã hội, Liên đoàn lao động tỉnh, các Trường, trung tâm dạy nghề trong tỉnh; cần chủ động phối hợp với các doanh nghiệp có nhu cầu về nguồn lao động trong thời gian tới để có kế hoạch đào tạo hợp lý. Đồng thời, trang bị đầy đủ các thiết bị hiện đại để mời những kỹ sư đang công tác tại các doanh nghiệp để cùng với nhà trường tham gia đào tạo nguồn lực lao động bổ sung cho các doanh nghiệp.

3.2.3. Quy hoạch và phát triển đồng bộ trong quá trình xây dựng các KCN ở tỉnh Bình Phước

Hiện nay, trong quá trình quy hoạch phát triển công các KCN trên địa bàn tỉnh Bình Phước còn chưa đồng bộ với các công trình phụ trợ như; công trình hạ tầng khu công nghiệp, nhà ở của công nhân, trạm xá, trường học còn chậm, công tác dự báo còn chưa chuẩn xác để hoạch định chiến lược...chính vì điều này dẫn đến đời sống của người lao động còn gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, cần quy hoạch KCN đồng bộ với các công trình phụ trợ: như nhà ở công nhân, khu đô thị dịch vụ và phân khu chức năng hợp lý để tăng khả năng thu hút các doanh nghiệp phụ trợ; rà soát lại công tác quy hoạch KCN nhằm khai thác tốt nhất hiệu quả các nguồn lực của địa phương. Quy hoạch KCN phải gắn với quy hoạch các khu đô thị, khu dân cư, nhà ở công nhân và phát triển dịch vụ thương mại nhằm đảm

bảo đáp ứng nhu cầu lao động; quy hoạch KCN gắn với việc xây dựng chiến lược và kế hoạch cụ thể đào tạo nguồn lao động cho KCN trong tương lai và hướng tới xây dựng các KCN sinh thái.

Các doanh nghiệp trong các KCN cần có sự phối hợp chặt chẽ với BQLKKT tỉnh, Liên đoàn lao động tỉnh, Sở lao động Thương binh và xã hội tỉnh trong việc xây dựng chiến lược về nguồn lao động để bổ sung hàng năm cho các doanh nghiệp tránh tình trạng thiếu nguồn lao động hàng năm.

3.2.4. Nâng cao ứng dụng khoa học công nghệ vào quá trình hoạt động của các doanh nghiệp.

Hiện nay, với sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ có tác động sâu rộng tới các lĩnh vực của đời sống xã hội. Đặc biệt, trong lĩnh vực công nghiệp khoa học công nghệ ngày càng hiện đại góp phần nâng cao năng suất lao động cho các doanh nghiệp, chất lượng sản phẩm tốt hơn...

Vì vậy, để đạt được điều đó các doanh nghiệp hiện nay cần phải đầu tư công nghệ máy móc hiện đại trên tất cả các khâu từ tuyển dụng cho đến việc áp dụng khoa học công nghệ vào quy trình sản xuất để phù hợp với xu thế phát triển hiện nay. Trong thực tế các doanh nghiệp trong các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay về cơ bản việc ứng dụng khoa học công nghệ còn lạc hậu, chưa hiện đại, còn sử dụng các hệ thống máy móc sản xuất giản đơn. Vì vậy, để nâng cao chất lượng lao động cho đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay, cũng như trong tương lai bắt kịp với xu thế phát triển của thế giới các KCN nói chung và các doanh nghiệp nói riêng cần phải có cơ chế, chính sách ứng dụng khoa học công nghệ vào trong sản xuất để công nhân Bình Phước vận hành được những công nghệ hiện đại trong quá trình sản xuất, từ đó góp phần nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân. Đồng thời chất lượng sản phẩm cũng như đưa lĩnh vực công nghiệp tỉnh Bình Phước theo kịp với các tỉnh như Bình Dương, Đồng Nai, TP Hồ Chí Minh.. và đặc biệt là đến năm 2025 Bình Phước trở thành tỉnh công nghiệp.

3.2.5. Thông tin việc làm cần tuyển dụng và thông tin về doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng lao động.

Các doanh nghiệp cần kết hợp với các khu công nghiệp quảng cáo các thông tin tuyển dụng người lao động trên các bảng tin của KCN cũng như của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, việc quảng cáo thông tin tuyển dụng lao động trên các phương tiện thông tin đại chúng như ti vi, báo, các trang mạng xã hội... để những lao động ở các tỉnh xa nắm bắt được các thông tin cần thiết để nộp hồ sơ, cũng như đưa ra được các phương án lựa chọn các công ty phù hợp với khả năng của mình. Ban Quản lý thường xuyên nắm bắt thông tin về tình hình sử dụng lao động, nhu cầu lao động cũng như sự biến động lao động của doanh nghiệp để có thể hướng dẫn, giúp đỡ doanh nghiệp kịp thời. Thường xuyên cung cấp thông tin ngành nghề dự án đầu tư vào KCN cho các sở, ngành, huyện, thành thị, các trung tâm đào tạo nghề để có kế hoạch đào tạo và tuyển dụng lao động cho các doanh nghiệp. Giao cho Ban Quản lý KKT liên kết đào tạo nghề và tuyển dụng lao động cho các doanh nghiệp khi có nhu cầu; xây dựng và triển khai kế hoạch phát triển nguồn lao động KCN trong ngắn hạn.

3.2.6. Thực hiện tốt việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong các khu công nghiệp hiện nay.

Môi trường làm việc có ảnh hưởng rất lớn đến việc xây dựng và phát triển văn hóa doanh nghiệp. Cần quan tâm, chú trọng đến mối quan hệ trong các doanh nghiệp hiện nay, mối quan hệ giữa cấp trên – cấp dưới và giữa các cấp với nhau, xây dựng môi trường làm việc hài hòa, lành mạnh, tạo tâm lý thoải mái, đó chính là động lực để người công nhân yên tâm làm việc hết sức mình mang lại hiệu quả công việc cao.

Người lãnh đạo trong các doanh nghiệp, công ty phải gương mẫu, là tấm gương về tác phong làm việc, chuẩn mực đạo đức để người lao động noi theo. Phải có sự nhiệt tình cởi mở, đề cao trách nhiệm, biết khơi gợi, hứng thú trong công việc cho cấp dưới. Phải nắm bắt được ưu điểm, nhược điểm của cấp dưới để phân công công việc hợp lý, giúp họ phát huy tối đa năng lực.

Khi đánh giá phải có sự khách quan, công tâm, không thiên vị, không cào bằng, tránh tình trạng người lao động bất mãn với những đóng góp mà mình đã làm.

Giữa nhân viên với nhau cần có sự tương trợ, hợp tác, giúp đỡ nhau trong công việc, nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy định chung để những nội quy, quy định đó đi vào nề nếp, để trở thành một nếp đẹp trong văn hóa doanh nghiệp.

Các công ty, doanh nghiệp có thể tự xây dựng hoặc thuê chuyên gia xây dựng một chương trình cụ thể về văn hóa doanh nghiệp. Trong quá trình xây dựng cần chú ý các nội dung sau:

Phải nhận thức tốt về đặc trưng văn hóa của từng doanh nghiệp, tránh trùng lặp với những công ty khác, đặc biệt là những công ty cùng ngành nghề với nhau. Tìm hiểu những nét riêng, độc đáo của doanh nghiệp để xây dựng tiêu chuẩn văn hóa đặc trưng cho doanh nghiệp mình.

Tạo ra thói quen về văn hóa doanh nghiệp cho người công nhân bằng cách: đào tạo họ, tuyên truyền văn hóa doanh nghiệp thông qua các khẩu hiệu, các bảng nội quy, logo hoặc thông qua cách tuyên truyền bằng phát thanh vào giờ giải lao của người công nhân, tạo thói quen cho người lao động trong các công ty.

Trong các doanh nghiệp, các công ty cần tạo ra được cơ chế nội bộ bảo vệ những người dám nói, dám đấu tranh phê bình thẳng thắn, tích cực phê bình những hành động tiêu cực làm ảnh hưởng tới văn hóa của công ty.

Trong công ty cần xây dựng các tiêu chí đánh giá cụ thể về việc thực hiện văn hóa doanh nghiệp để mang lại hiệu quả cao. Có các cơ chế cụ thể về khen thưởng, kỷ luật đối với các cá nhân và các tổ, chuyên trong việc thực hiện văn hóa doanh nghiệp.

Xây dựng các tấm gương lao động tiêu biểu trong sản xuất, lao động để những thành viên khác noi theo, có chính sách khuyến khích những người lao động giỏi, hăng say trong lao động, tạo động lực cho đội ngũ công nhân học tập và noi theo.

Thực hiện tốt giải pháp về xây dựng văn hóa trong doanh nghiệp sẽ tạo một môi trường làm việc tốt, thoải mái, là động lực để nâng cao chất lượng lao động cho đội ngũ công nhân hiện nay. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện văn hóa doanh nghiệp luôn phải duy trì, phát triển những cái tích cực, đồng thời cần phải thay đổi những bất cập, khiếm khuyết để bắt kịp với xu thế chung của xã hội.

3.3. Kiến nghị

3.3.1. Kiến nghị đối với Ủy ban nhân dân tỉnh Bình Phước

Tỉnh Bình Phước cần quy hoạch chiến lược, xây dựng các chương trình đào tạo và phối hợp với BQL khu kinh tế, các trường đại học, các viện nghiên cứu trong việc đào tạo nghề bậc cao, chuyên sâu, bao gồm:

- Đào tạo nghề, chuyên môn cho người lao động, tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về lao động đối với người sử dụng lao động nhằm đảm bảo điều kiện làm việc và đời sống cho đội ngũ công nhân.

- Ủy ban nhân dân tỉnh cần quan tâm, tạo điều kiện để quy hoạch xây dựng các khu nhà ở cho đội ngũ công nhân; đồng thời có các chính sách hỗ trợ, ưu đãi cho các doanh nghiệp đầu tư xây dựng nhà lưu trú cho công nhân như: cho thuê đất theo giá nhà nước quy định, hoặc miễn thuế, giảm thuế....

- Cần xây dựng được mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp thông qua các chính sách, cơ chế hoạt động và khuyến khích các doanh nghiệp gắn với cơ sở đào tạo và ngược lại các cơ sở đào tạo gắn bó lâu dài với doanh nghiệp để đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lao động một cách hiệu quả và đáp ứng được yêu cầu lao động của các doanh nghiệp trong tình hình mới.

- Tạo điều kiện và có chính sách hỗ trợ cho người dân ở xung quanh các khu công nghiệp được vay vốn xây dựng và nâng cấp nhà trọ theo chuẩn quy định.

3.3.2. Đối với BQL khu kinh tế tỉnh Bình Phước

Ban quản lý khu kinh tế là cơ quan quản lý các doanh nghiệp hoạt động trong các khu công nghiệp của tỉnh hiện nay, nên nắm rất rõ nhu cầu lao động cũng như các hoạt động của các khu công nghiệp. Vì vậy, Ban quản lý kinh tế tỉnh cần phải dự báo được nhu cầu và yêu cầu của doanh nghiệp về lao động kỹ

thuật trong từng giai đoạn để xây dựng kế hoạch đào tạo, và cung ứng được nguồn lao động phù hợp:

- Phối hợp với Liên đoàn lao động tỉnh, Sở lao động thương binh và xã hội tỉnh tổ chức các hoạt động tư vấn, giới thiệu và cung ứng lao động, thông tin thị trường lao động, thực hiện các hoạt động giao dịch trên thị trường lao động.

- BQL Kinh tế tỉnh phối hợp với Liên đoàn lao động của tỉnh thường xuyên kiểm tra các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp về việc thực hiện các chính sách lao động đối với người lao động theo quy định của pháp luật, các lĩnh vực về vệ sinh an toàn thực phẩm, về an toàn lao động, phòng chống cháy nổ...

- Phối hợp với Liên đoàn lao động tỉnh, Công đoàn các khu công nghiệp và các cơ quan pháp lý thành lập các tổ tư vấn pháp luật miễn phí tại các KCN, từ đó sẽ trang bị những kiến thức cơ bản về pháp luật cho đội ngũ công nhân, cho người lao động giúp họ nâng cao hiểu biết và có ý thức chấp hành pháp luật nhằm tạo sự ổn định trong quan hệ lao động và giúp người lao động tự bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của chính bản thân.

Tiểu kết chương III

Để nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay cần nắm vững các định hướng cơ bản đã được xác định để từ đó xây dựng các chiến lược về thu hút nguồn lao động, sử dụng lao động và từng bước nâng cao chất lượng lao động của đội ngũ công nhân. Đồng thời, cần phải giải quyết tốt, đồng bộ các giải pháp về đào tạo đội ngũ công nhân, về văn hóa doanh nghiệp, về công tác thông tin và tuyển dụng công nhân, về việc quy hoạch và xây dựng đồng bộ các khâu giữa các doanh nghiệp, nhà ở, khu chợ, nhà trẻ cho đội ngũ công nhân.

Những định hướng và giải pháp nêu trên phải được nhận thức và triển khai đồng bộ mới phát huy tối đa được việc nâng cao chất lượng lao động và khắc phục những hạn chế hiện nay của chất lượng lao động của đội ngũ công nhân ở các KCN tỉnh Bình Phước hiện nay.

Phần 3. KẾT LUẬN

Ngày nay, khoa học và công nghệ ngày càng phát triển mạnh mẽ, tuy nhiên chúng ta không thể phủ nhận vai trò cực kỳ quan trọng của con người trong các dây chuyền sản xuất. Người lao động vẫn là yếu tố cốt lõi, là trọng tâm của hoạt động sản xuất và là nhân tố tích cực tạo nên giá trị gia tăng cho quá trình phát triển của doanh nghiệp. Chất lượng lao động trong các KCN ở Bình Phước nói riêng và cả nước nói chung là vấn đề rất quan trọng, thiết yếu trong quá trình phát triển nhanh, bền vững các KCN trong thời gian tới. Quá trình này cần tiến hành kết hợp đồng bộ các giải pháp, góp phần đẩy nhanh tiến độ CNH, HĐH trên địa bàn tỉnh và trong cả nước.

Nhận thức rõ vai trò quan trọng của người lao động đối với sự phát triển kinh tế - xã hội nói chung, và các KCN nói riêng. Trong thời gian qua Tỉnh ủy, Ủy ban nhân dân tỉnh đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm thu hút nguồn nhân lực để bổ sung nguồn lao động cho tỉnh và hàng năm tỉnh Bình Phước đã được bổ sung hơn 5000 người nhập cư từ địa phương khác.

Trong những năm qua, lực lượng lao động làm việc tại các khu công nghiệp ngày càng tăng lên nhanh, trình độ lao động ngày càng được nâng lên so với trước đây, 20% trình độ lao động chuyên môn và 80% lao động đã tốt nghiệp THPT, tình trạng sức khỏe của công nhân ở mức độ rất tốt, tốt chiếm tỷ lệ rất lớn, công nhân có ý thức kỷ luật và tác phong làm việc ngày càng cao. Tỷ lệ công nhân nữ làm việc trong các khu công nghiệp lớn đó là những thế mạnh của các KCN ở tỉnh Bình Phước hiện nay. Tuy nhiên, bên cạnh những thế mạnh thì vẫn còn những khó khăn nhất định lực lượng lao động có trình độ chuyên môn còn thấp, vẫn còn tình trạng lao động làm việc vô kỷ luật, ý thức còn kém, thiếu sự hiểu biết, sức khỏe cũng chưa đảm bảo và lao động trong các KCN chủ yếu là nữ tuổi đời còn trẻ cũng gây nhiều bất cập trong việc sử dụng lao động.

Trước tình hình đó, các doanh nghiệp cũng cần có sự phối hợp với các cơ quan ban ngành để phát huy những lợi thế của đội ngũ công nhân trong quá trình sản xuất. Đồng thời khắc phục những khó khăn nêu trên để đảm bảo chất lượng lao động của đội ngũ công nhân trong dây chuyền sản xuất, để mang lại hiệu quả công việc tốt hơn. Trong thời gian tới, để đáp ứng yêu cầu công việc trong tình hình mới các doanh nghiệp cần có sự phối hợp để đào tạo đội ngũ lao động ngày

càng có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao hơn đáp ứng yêu cầu công việc và xu thế phát triển hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành trung ương khóa VII.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam: Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.
3. Giáo trình Trung cấp lý luận chính trị - hành chính, Nxb chính trị quốc gia Hà Nội, 2017.
4. Giáo trình Trung cấp lý luận chính trị - hành chính, Nxb chính trị quốc gia Hà Nội, 2017.
5. <http://tuyengiaobinhphuoc.org.vn/binhphuocnam> 2019 nen kinh te phat trien on dinh co cau kinh te chuyen dich dung huong các chỉ tiêu về kinh tế xã hội đều vượt và đạt.
6. Nguyễn Văn Hạo (2005), *Giáo trình kinh tế chính trị*, Nxb Giáo Dục.
7. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2003), *Giáo trình Kinh tế lao động, trường Đại học Kinh tế Quốc dân*, nhà xuất bản lao động – xã hội.
8. Đỗ Minh Cương, Nguyễn Thị Doan (2001), *Phát triển nguồn lao động giáo dục đại học Việt Nam*, Nxb Chính trị, Hà Nội.
9. Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam: Lý luận và thực tiễn*, Nxb Lao động – xã hội.
10. Đặng Vũ Chư và Ngô Văn Quế (1995), *Phát huy nguồn nhân lực – yếu tố con người trong sản xuất kinh doanh*, Nxb giáo dục Hà Nội.
11. Đặng Vũ Chư và Ngô Văn Quế (1995), *Phát huy nguồn nhân lực – yếu tố con người trong sản xuất kinh doanh*, Nxb giáo dục Hà Nội.
12. Mai Quốc Chánh, Trần Xuân Cầu (2003), *Giáo trình Kinh tế lao động, trường Đại học Kinh tế Quốc dân*, nhà xuất bản lao động – xã hội.
13. Đinh Tiến Dũng (2003), *Hiệu quả hoạt động của lao động quản lý*, Nxb lao động – xã hội, Hà Nội.
14. Lê Thị Mỹ Linh (2009), *Phát triển nguồn nhân lực trong doanh nghiệp vừa và nhỏ của Việt Nam*, Luận án tiến sĩ của Trường Đại học Kinh tế Quốc dân.

15. Đức Vương (2008), *Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*, <http://www.nhantainhanluc.com.vn/644/1790/contens>
16. Đức Vương (2008), *Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*, <http://www.nhantainhanluc.com.vn/644/1790/contens>
17. Đức Vương (2008), *Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực Việt Nam*, <http://www.nhantainhanluc.com.vn/644/1790/contens>
18. <https://dangcongsan.vn/kinh-te/binh-phuoc-phan-dau-tro-thanh-tinh-cong-nghiep-584328.html>.
19. Ngô Gia Quý (2015), *Nâng cao chất lượng lao động của Cty TNHH MTV xăng dầu hàng không Việt Nam khu vực phía Bắc*, Luận văn Thạc sỹ của Học viện nông nghiệp Việt Nam.
20. Vũ Thị Mai Hiên (2018), *Giải pháp nâng cao chất lượng lao động tại khu công nghiệp Nomura Hải Phòng*, Luận văn Thạc sỹ của Trường Đại học Dân Lập Hải phòng
21. Bùi Thanh Huyền (2019), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở Công ty TNHH MTV Quản lý và phát triển nhà đất Hà Nội*, của Trường Đại học Phenikaa.