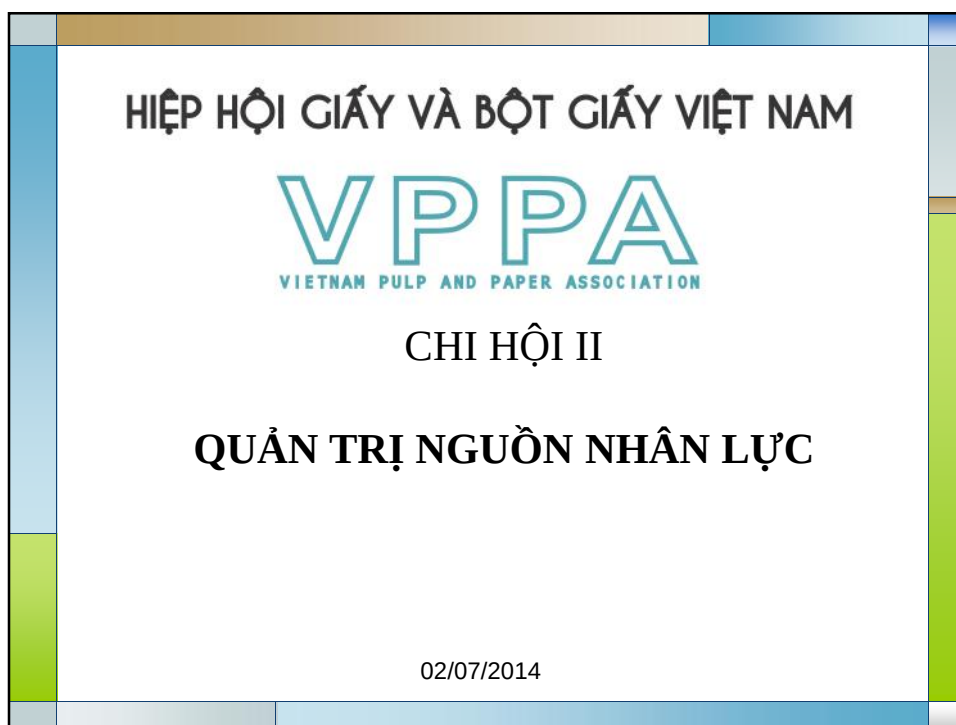




A. BỐI CẢNH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG			
1. <u>TÌNH HÌNH CHUNG VỀ LAO ĐỘNG, VIỆC LÀM:</u>			
	Lực lượng LĐ nữ từ 15 tuổi trở lên	Số người có việc làm từ 15 tuổi trở lên	Số người thất nghiệp từ 15 tuổi trở lên
Tổng số	52,788,200	51,930,800	857,400
Không có trình độ CMKT	43,553,600	42,958,000	595,600
Dạy nghề	2,742,000	2,680,400	61,600
Trung cấp chuyên nghiệp	1,964,600	1,903,800	60,700
Cao đẳng	1,015,800	963,400	52,500
Đại học trở lên	3,422,200	3,336,100	86,100
Không xác định	90,000	89,100	900
Trong đó trình độ có chuyên môn cao			
Nhà lãnh đạo	543,700		
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	2,867,700		
Nguồn: Tổng cục thống kê: "Báo cáo điều tra lao động việc làm Q4/2012" Báo cáo: Quản trị nguồn nhân lực – 07/2014			

A. BỐI CẢNH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG



2. VẤN ĐỀ ĐÀO TẠO – TUYỂN DỤNG

Số liệu mới nhất hiện có trên 72,000 sinh viên thất nghiệp

Tỉ lệ thay đổi công việc ở doanh nghiệp Việt Nam năm 2012 là 16%, doanh nghiệp FDI là 15%. 68% doanh nghiệp thường xuyên có nhu cầu tuyển dụng và 1/3 trong số đó là nhân sự cấp trung và cao.	Số sinh viên tốt nghiệp năm 2011 là 398,200 sinh viên (trong đó 334,500 sinh viên tốt nghiệp hệ công lập). Trong đó, không 63% SV tốt nghiệp không tìm được việc làm hoặc làm không đúng chuyên môn và gần như phải được đào tạo lại từ 1-2 năm.
--	--

Nguồn: TBKTSG – 15.08.2013

Nguồn: Tổng cục thống kê 2012

Báo cáo: Quản trị nguồn nhân lực – 07/2014

VPPA

A. BỐI CẢNH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG



3. CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC

- ◆ **Việt Nam nằm trong top 5 nước có giá lao động rẻ nhất thế giới : 0.50USD/giờ**
(Madagascar: 0.18 USD/giờ, Bangladesh: 0.23 USD/giờ, Pakistan: 0.32 USD/giờ, Ghana: 0.32 USD/giờ). Trung Quốc: 2.0USD/giờ, Thailand: 1.8 USD/giờ.

Tuy nhiên chi phí/đơn vị sản phẩm lại cao hơn cả Châu Âu do NSLĐ thấp !
- ◆ Tuy nhiên khi thực hiện chính sách hội nhập và nguồn đầu tư từ nước ngoài đổ về ngày càng nhiều, **nguồn lao động dồi dào và giá rẻ đã không còn là thế mạnh của Việt Nam nữa**. Hiện mức tăng lương cao hơn mức tăng năng suất lao động
- ◆ Nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao trong lĩnh vực khoa học/công nghệ/dịch vụ ngày càng khan hiếm; đây là một thách thức cho Việt Nam trong thời kỳ hội nhập và phát triển

Báo cáo: Quản trị nguồn nhân lực – 07/2014

VPPA

A. BỐI CẢNH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

4. VẤN ĐỀ THỪA/THIẾU NHÂN LỰC

THỪA	THIẾU
◆ Nguồn lao động, do các nguyên nhân khách quan (khủng hoảng kinh tế, cắt giảm nhân sự....). ◆ Nguồn cung đối với lực lượng lao động phổ thông chưa qua đào tạo.	◆ Lực lượng lao động chuyên môn cao, được đào tạo đúng ngành nghề. ◆ Việc chú trọng đào tạo về kỹ năng làm việc, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý/lãnh đạo. ◆ Sự liên kết chặt chẽ giữa kiến thức đào tạo ở trường lớp và thực tế. ◆ Sự cân đối cơ cấu ngành nghề đào tạo.

Báo cáo: Quản trị nguồn nhân lực – 07/2014

A. BỐI CẢNH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

5. NHU CẦU VỀ NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO

- Nhu cầu cho việc đổi mới (thay máu) tổ chức.
- Nhu cầu về chuyển giao / kế thừa thể hệ lãnh đạo doanh nghiệp.
- Các doanh nghiệp cần mở rộng quy mô.
- Các doanh nghiệp mới.
- Các doanh nghiệp nước ngoài muốn địa phương hoá nguồn lực
- Sự di chuyển của lao động có trình độ do hội nhập

Báo cáo: Quản trị nguồn nhân lực – 07/2014

A. BỐI CẢNH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG



6. NGUỒN VÀ GIẢI PHÁP CHO NHÂN LỰC CLC

- ✓ **Nguồn có sẵn trên thị trường:**
 - o Tuyển dụng, lôi kéo, ...
- ✓ **Nguồn tại chỗ (đào tạo, huấn luyện):**
 - o Các doanh nghiệp phát triển, bồi dưỡng tại chỗ (ngành giấy hiện nay)
 - o Giữ gìn nhân tài gắn bó với doanh nghiệp
- ✓ **Nguồn từ nhà trường (sinh viên mới ra trường):**
 - o Quy hoạch giáo dục để đào tạo phù hợp với nhu cầu
 - o Cải cách giáo dục, chú trọng chất lượng và hướng nghiệp
- ✓ **Đầu tư:**
 - o Đầu tư từ doanh nghiệp cho các nguồn đào tạo và tuyển chọn khi tốt nghiệp
 - o Liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp

Báo cáo: Quản trị nguồn nhân lực – 07/2014

VPPA

B. QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC CLC



1. THÁCH THỨC CHO PHÁT TRIỂN:

- **Nhân sự cấp cao:**

Khan hiếm và khó tuyển dụng, có thể phải tuyển nhân sự nước ngoài.
- **Nhân sự cấp trung:**

Đòi hỏi phải tạo được văn hoá công ty và giữ được giá trị cốt lõi.
- **Cán bộ công nhân viên:**

Trình độ không theo kịp nhu cầu đổi mới và phát triển
Do bận công việc không học thêm được hoặc do thoả mãn với bản thân
- **Làm sao tuyển dụng và giữ chân được người tài ở mọi cấp ?**

Người tài là người say mê, nhiệt tình, hoàn thành tốt công việc và có khả năng phát triển
- **Làm sao hoà đồng giữa người tài (có năng lực, lương cao) với các nhân viên còn lại ?**

Báo cáo: Quản trị nguồn nhân lực – 07/2014

VPPA

B. QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC CLC		
2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP: • Giữ người không chỉ bằng tình cảm và thu nhập, mà cần: - o Tạo môi trường làm việc tốt - o Tạo ra các giá trị văn hoá công ty được mọi người công nhận - o Đảm bảo sự tôn trọng và công bằng - o Chia sẻ mục tiêu, tạo sự đồng cảm, đồng thuận, đoàn kết từ nhóm chủ chốt ra toàn công ty • Phải có kế hoạch nhân sự theo chiến lược phát triển - o Thay đổi nhân sự gắn với mong muốn và cấu trúc công ty. - o Hệ thống có chấp nhận người mới không (văn hoá, chiến lược) ?		
Báo cáo: Quản trị nguồn nhân lực – 07/2014		VPPA

B. QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC CLC		
• Làm sao tuyển đúng người mới ? - o Nên sử dụng tư vấn và dịch vụ tuyển dụng nếu thấy cần thiết - o Xác định rõ các yếu tố và khu vực cần thay đổi. - o Xác định đúng vị trí đột phá đầu tiên về nhân sự. • Cần cẩn trọng, tránh rủi ro và phá vỡ cấu trúc ! - o Cơ chế hỗ trợ thế nào là rất quan trọng, các công ty đa quốc gia luôn có sự hỗ trợ rất mạnh (quy chế, chỗ dựa tinh thần, ...) - o Đối xử người cũ, người mới ra sao (có mới nới cũ) ? Chính sách phù hợp, kết hợp giải thích thuyết phục dân, ... - o Tạo quyền chủ động nhưng không phó mặc, khoán trắng.		
Báo cáo: Quản trị nguồn nhân lực – 07/2014		VPPA



CHÂN THÀNH CẢM ƠN !

Báo cáo hoạt động của Chi hội II giai đoạn tháng 03/2013 – 09/2013

VPPA