

BÁO CÁO KHẢO SÁT NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH IN KHU VỰC TPHCM

1. TỔNG QUAN

Một nguồn nhân lực ổn định và có sức sáng tạo luôn là lợi thế cạnh tranh cho mỗi Công ty, xây dựng nguồn lực đáp ứng nhu cầu sản xuất hiện tại và định hướng chiến lược của Ngành luôn mối quan tâm hàng đầu của những nhà quản lý, chủ doanh nghiệp. Trong bối cảnh nhiều biến động của thị trường, bước chuyển mình của các ngành sản xuất hướng đến công nghệ 4.0, một nguồn lực mạnh mẽ, đáng tin cậy và chuyên nghiệp chính là nền tảng để Doanh nghiệp vững bước xây dựng thành công trong ngành Công nghiệp In.

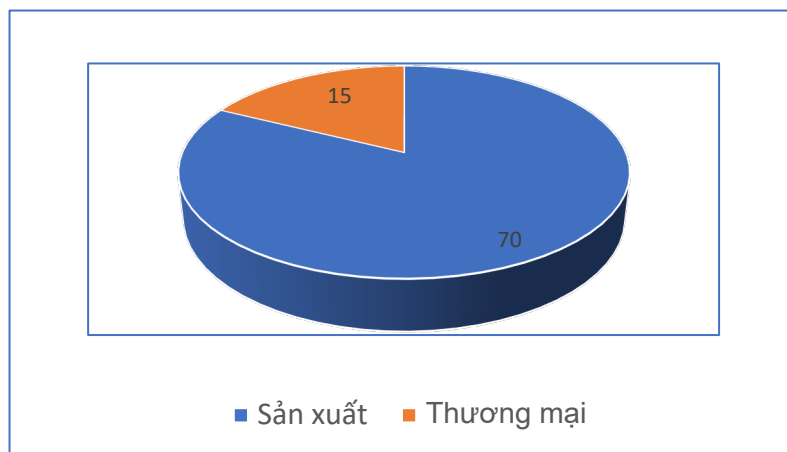
Để có một đánh giá chính xác về chất lượng nguồn nhân lực của ngành In TPHCM, cách thức mà các Doanh nghiệp đang thực hiện để xây dựng nguồn lực cho mình và những kỳ vọng của họ về nguồn nhân lực trong tương lai, Hội in TPHCM đã thực hiện khảo sát 100 Doanh nghiệp hoạt động trong ngành, với các nhóm Doanh nghiệp khác nhau đại diện cho các lĩnh vực sản xuất, thương mại, các Công ty cổ phần, Doanh nghiệp FDI, với nhiều quy mô từ Doanh nghiệp nhỏ, Doanh nghiệp nhỏ và vừa, cùng một vài Doanh nghiệp lớn. Lĩnh vực chủ yếu của các Công ty tham gia khảo sát là Kỹ thuật in Offset.

2. CÁC ĐIỂM CHÍNH TỪ KẾT QUẢ KHẢO SÁT.

1. Nguồn nhân lực của ngành In vừa thiếu về số lượng và yếu về chuyên môn, đây là vấn đề mà đa số các Công ty tham gia khảo sát xác nhận (94,5%)
2. Đa số người lao động chưa qua đào tạo cơ bản (80%)
3. Thiếu các trường đào tạo nghề in, nhất là các vị trí trực tiếp sản xuất.
4. Các Doanh nghiệp phải tự đào tạo bằng cách học nghề truyền thống
5. Ba mong muốn của các doanh nghiệp: Nguồn nhân lực cần được đào tạo để đáp ứng nhu cầu sản xuất, chuẩn hóa quy trình sản xuất, có nơi đào tạo chuyên nghiệp.
6. Chỉ có một số ít Doanh nghiệp thật sự quan tâm đến đào tạo, đa số các Doanh nghiệp chỉ cần tuyển được thợ theo nhu cầu của họ từ nguồn thợ có sẵn hay đã được đào tạo.

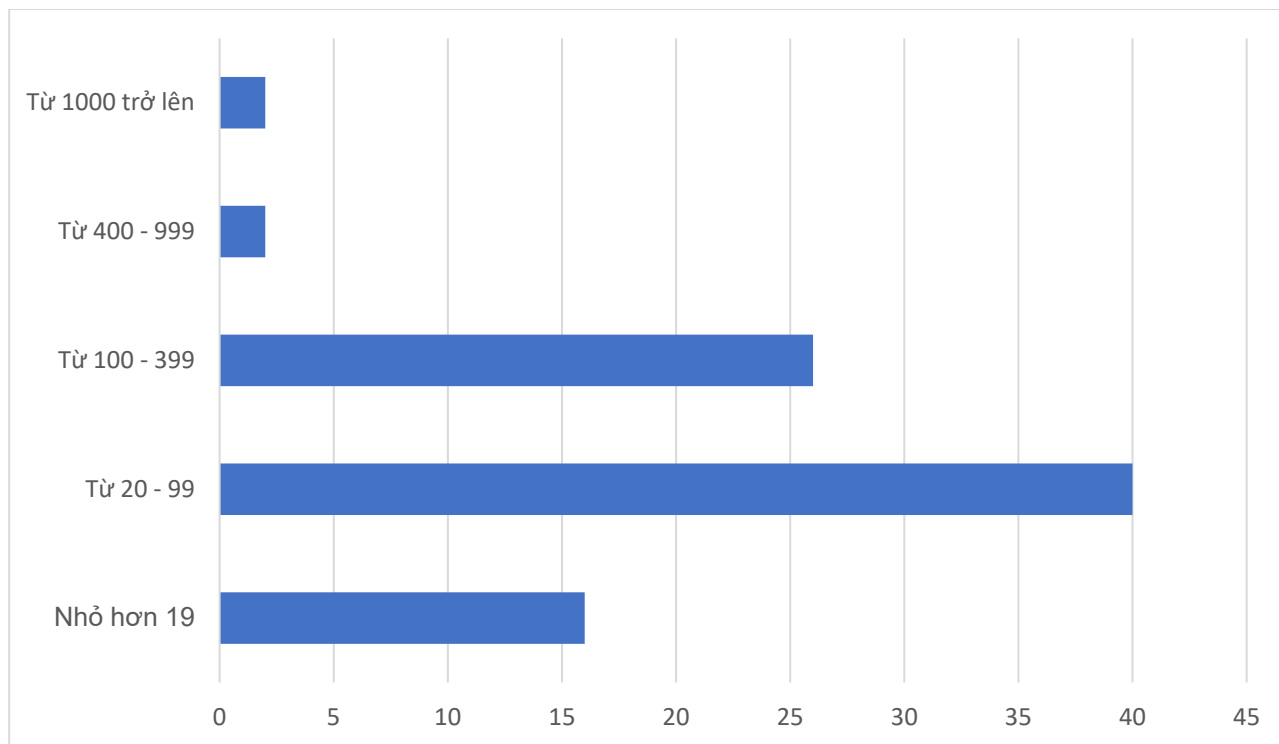
3. PHÂN TÍCH KẾT QUẢ KHẢO SÁT.

Phân loại theo lĩnh vực hoạt động, có 83% Công ty tham gia khảo sát hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, trong đó có 5% Doanh nghiệp FDI, 68% là các Công ty hoạt động dưới hình thức Cổ phần và Công ty TNHH (biểu đồ 1).



Biểu đồ 1: Lĩnh vực hoạt động

Về lực lượng lao động phân bố trong mỗi Công ty được mô tả trong biểu đồ 2, theo đó quy mô của các Doanh nghiệp trong ngành chủ yếu là Doanh nghiệp nhỏ, rất ít Doanh nghiệp vừa và lớn. Trong đó Doanh nghiệp nhỏ và vừa chiếm hơn 70% các Công ty hoạt động sản xuất và thương mại trong ngành, điều này cũng là mẫu số chung về quy mô sản xuất in tại TPHCM. Một đặc trưng khác của ngành In cũng thể hiện ở cuộc khảo sát này, có đến hơn 15% các Công ty siêu nhỏ đang hoạt động tại TPHCM.



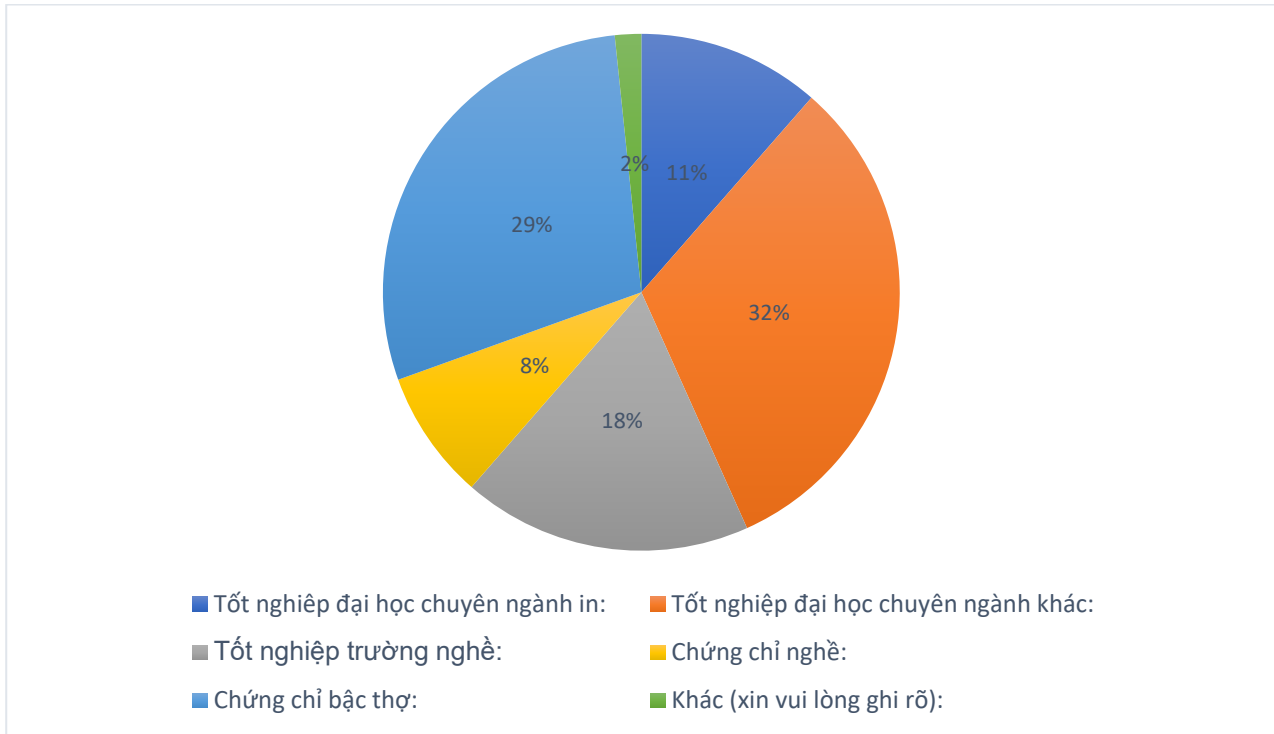
Biểu đồ 2: Số lượng người lao động

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, thực trạng nguồn nhân lực còn rất nhiều hạn chế. Trong tổng số 10.550 người lao động của các Công ty tham gia khảo sát cho thấy: chỉ có 2125/10.550 đã được qua đào tạo, một con số quá ít ỏi so với tổng lực lượng lao động.

Trong đó, có 11% (243/10.550) tốt nghiệp đại học chuyên ngành In, những người có khả năng thiết lập quy trình, giám sát chất lượng và kiểm soát quá trình sản xuất. Số liệu khảo sát cũng cho thấy chỉ có 18% (385/10.550) tốt nghiệp các trường nghề, có nghĩa là đã qua đào tạo cơ bản và có thể vận hành thiết bị. Một con số tương đối 29% (613/10550) nhân viên có chứng chỉ bậc thợ, tức là có kiến thức sơ cấp về nghề được đào tạo qua các kỳ thi nâng bậc. Liên quan đến hoạt động chung, có đến 32% nguồn nhân lực TN Đại học chuyên ngành khác đang làm việc trong ngành in, tất nhiên, một phần nguồn nhân lực cần thiết cần phải có để đáp ứng hoạt động của các Công ty như kinh doanh, kế toán, tiếp thị....

Xét tất cả các góc độ, chỉ có 20% lực lượng lao động trong ngành đã qua đào tạo là một sự thiếu hụt rất lớn về chất lượng nguồn nhân lực. Việc này cũng sẽ cản trở Doanh nghiệp trong việc ổn định, phát triển sản xuất trong bối cảnh ngành Công nghiệp in đang có bước chuyển mình rất lớn dưới sự tác động của Công nghệ 4.0.

Nhận xét chung của các Doanh nghiệp về nguồn nhân lực mà họ đang sử dụng hiện nay, hầu hết các ý kiến phản hồi đều tập trung vào hai điểm chính Thiếu và Yếu.



Biểu đồ 3: Trình độ của nguồn nhân lực

Cụ thể, các Doanh nghiệp đều có chung các đánh giá về nguồn nhân lực hiện nay của họ: Thiếu công nhân được đào tạo qua trường lớp, thiếu thợ lành nghề, thiếu quản lý có khả năng thực chiến. Thiếu nhân lực chuyên môn, siêng năng và đam mê với nghề đặc biệt là các bạn trẻ, thiếu nhân lực có trình độ văn hóa, có tay nghề. Nhìn chung qua khảo sát có thể thấy rằng số nhân lực lao động có trình độ tay nghề, công nhân kỹ thuật bậc cao cũng như nhân công được đào tạo bài bản hiện nay ngày càng ít.

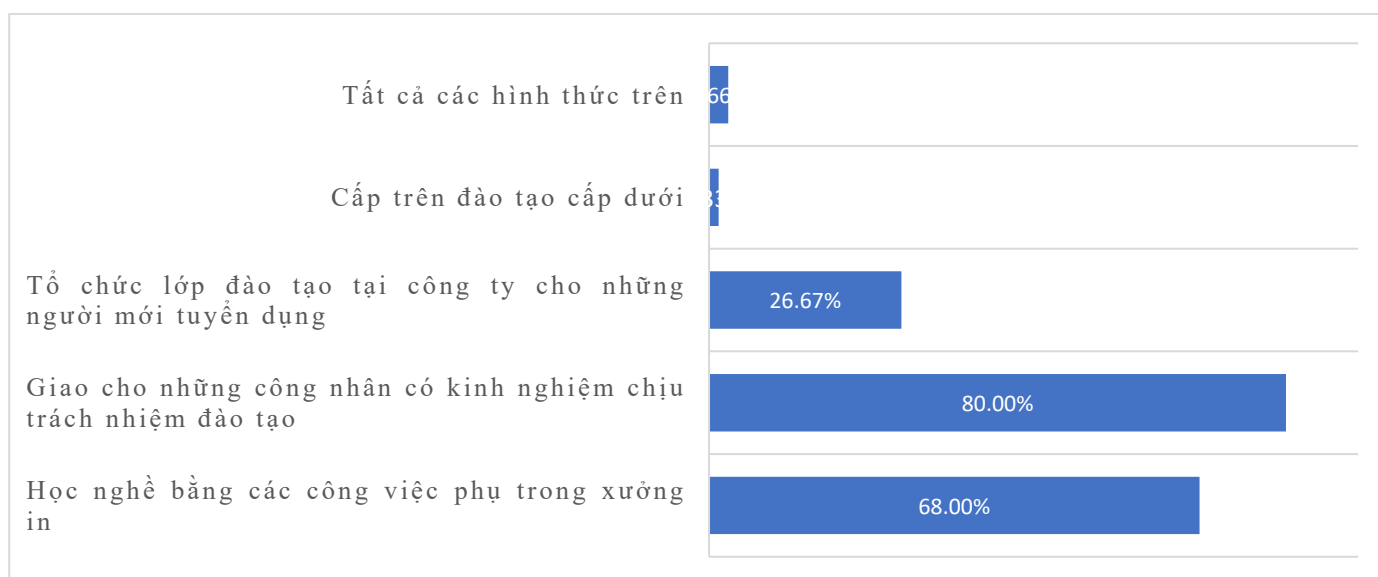
Một yếu tố khách quan là số lượng người lao động về hưu ngày càng nhiều, nhưng thiếu nguồn lực thay thế và bổ sung. Thật sự, ngành In luôn có yêu cầu sản xuất cao, tỷ lệ chờ việc thấp, nhưng khó tuyển người, do nhiều yếu tố tác động trong cơ cấu sản xuất, sự thay đổi của môi trường Xã hội, khiến ngành In không hấp dẫn người lao động. Nhưng có thể nhận thấy ảnh hưởng lớn nhất đến từ việc thiếu hẳn một nguồn đầu vào chính quy để thay thế cho số lượng nghỉ hưu hay chuyển công việc.

Đánh giá về trình độ năng lực hiện nay, ý kiến của các Công ty được khảo sát tập trung vào các vấn đề kỹ năng và chuyên môn là thiếu kỹ năng mềm, tư duy hệ thống, khả năng làm việc kém, chỉ có thể thực hiện được các công việc được dạy, thiếu khả năng phát triển nghề nghiệp, thiếu kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn của ngành In.... Nói chung, chưa đáp ứng được các tiêu chuẩn tuyển dụng mà các Công ty đặt ra. Hai mảng thiếu hụt lực lượng lao động có chuyên môn nhất là Vận hành máy in và khâu Sau In.

Thực tế, các Doanh nghiệp có nhận ra sự yếu kém nguồn nhân lực của mình hay không. Câu trả lời là Có, không những nhận ra những hạn chế, các Doanh nghiệp In cũng đang cố gắng tự xoay sở bằng nhiều hình thức khác nhau để nâng cao chất lượng đội ngũ của mình. Họ cũng đã nhận ra những bất cập trong tiến trình hoạt động, tuyển dụng và đào tạo trong môi trường chung của ngành in tại TPHCM.

Khảo sát cũng cho thấy rằng các Doanh nghiệp đều nhận thấy là hiện nay rất thiếu mảng đào tạo Công nhân kỹ thuật ngành In một cách chính quy. Để đáp ứng nhu cầu của mình, đa số

các Công ty đều có xu hướng tự đào tạo cho nhu cầu của mình, bằng cách tuyển dụng nguồn lao động phổ thông và tự đào tạo theo phương thức truyền nghề trong quá trình làm việc. Thống kê về cách thức tự đào tạo này trong biểu đồ 4

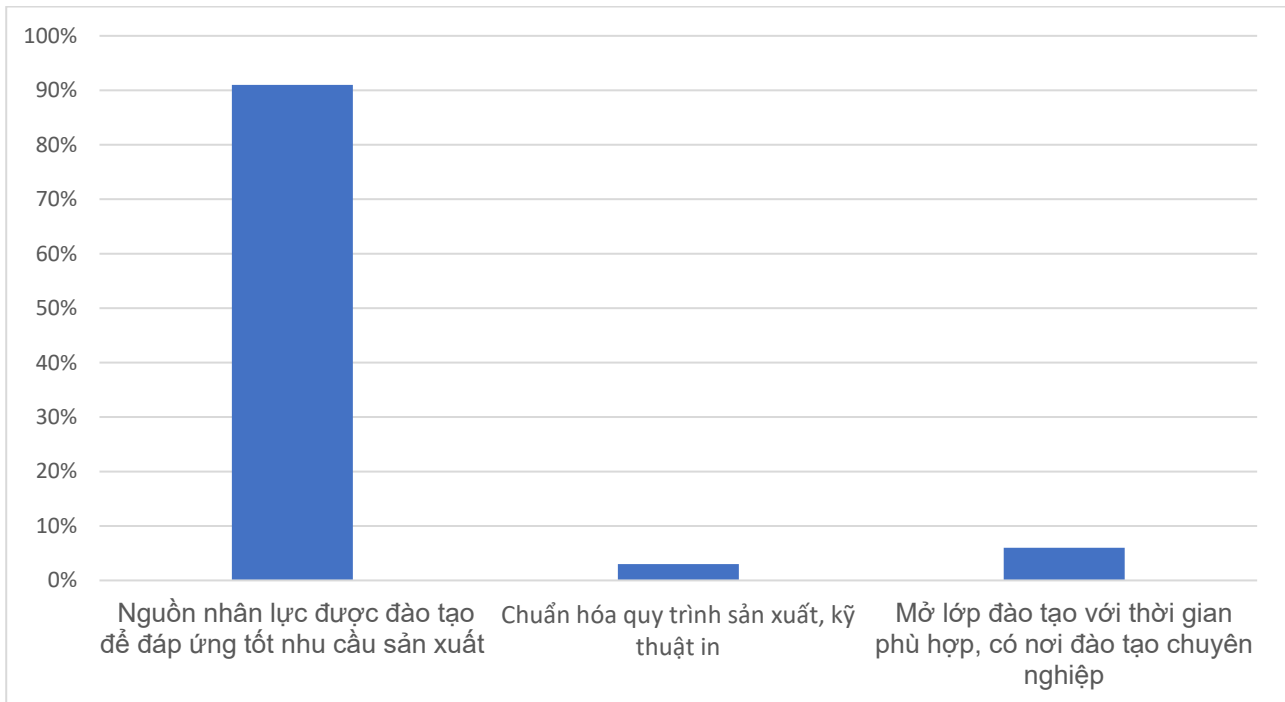


Biểu đồ 4: Cách thức tự đào tạo tại Công ty

Từ đó, cũng có thể thấy đa số các Công ty sử dụng hình thức đào tạo tại chỗ trong quá trình làm việc theo sự hướng dẫn của những người thợ lành nghề, có kinh nghiệm, hướng dẫn người mới trong một công việc cụ thể. Thường người mới sẽ bắt đầu bằng các công việc của thợ phụ và đi lên dần theo thời gian cùng kinh nghiệm. Họ có thể làm việc tốt trong một công đoạn cụ thể, nhưng thiếu kiến thức chung của nghề. Một số Công ty (26,6%) tổ chức đào tạo có tính chính quy hơn, bằng cách mở các lớp đào tạo tại chỗ và mời Giáo viên từ các trường, hoặc do những cán bộ có kinh nghiệm trong Công ty phụ trách giảng dạy. Cách thức này đã đáp ứng được một phần cho sự thiếu hụt nguồn lực, nhưng chỉ giải quyết tình huống mà không đưa việc đào tạo thành hệ thống trong hoạt động của Doanh nghiệp.

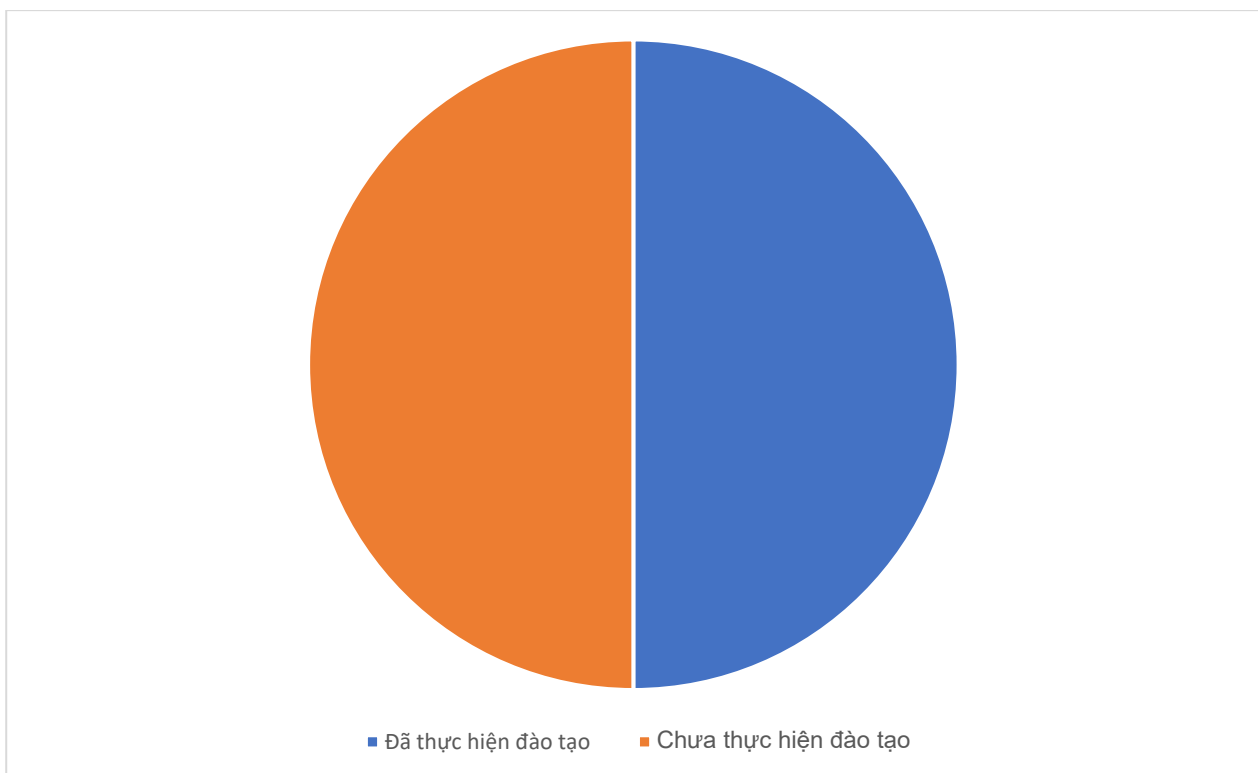
Khảo sát cũng cho thấy, các Doanh nghiệp đang cố gắng để có đủ nguồn lực phục vụ cho hoạt động của mình, bằng nhiều hình thức khác nhau. Về ngắn hạn có thể đáp ứng ngay lập tức cho sự thiếu hụt, nhưng trong dài hạn, việc này không có lợi cho ngành nói chung và Doanh nghiệp nói riêng. Như nhận xét của nhiều Doanh nghiệp qua cuộc khảo sát, nguồn nhân lực của họ thiếu kiến thức chuyên ngành, chỉ có thể làm việc trong một vị trí nhất định được hướng dẫn khi tuyển dụng. Đây là hạn chế lớn khi học muốn đầu tư công nghệ, phát triển sản xuất, nhưng vẫn luôn phải đặt câu hỏi: Con người có đáp ứng được yêu cầu hay không. Những ý kiến từ cuộc khảo sát cho thấy, một đơn vị đào tạo chuyên nghiệp là cần thiết.

Thông tin phản hồi từ các đơn vị tham gia khảo sát cho thấy Mục tiêu/Mong đợi/ của các Công ty đối với chương trình đào tạo được mô tả trong biểu đồ 5. Hầu như đa số đều mong muốn có một nguồn nhân lực đáp ứng tốt nhu cầu sản xuất, chuẩn hóa quy trình sản xuất và thời gian đào tạo thích hợp.



Biểu đồ 5: Mong đợi của các Doanh nghiệp

Mặc dù, tất cả đều nhận thức được sự thiếu hụt nguồn lực và tầm quan trọng của đào tạo lực lượng trong doanh nghiệp, nhưng thực tế chỉ có 50% Doanh nghiệp trả lời đã từng thực hiện đào tạo. Có nghĩa là có ít nhất một khóa đào tạo cho các Chuyên ngành chế bản, Chuyên ngành In, Chuyên ngành sau in (thành phẩm), Chuyên ngành bao bì, Quản lý in theo những nhu cầu cụ thể. Và không có một Công ty nào có kế hoạch đào tạo thường niên, nhằm nâng cao năng lực cho đội ngũ của mình.



Biểu đồ 6: tỷ lệ Doanh nghiệp đã thực hiện đào tạo

Điểm nổi bật nhất qua cuộc khảo sát này là tất cả các Doanh nghiệp đều mong muốn được có nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu sản xuất, với một số yêu cầu cụ thể như: Công nhân in phải có kiến thức cơ bản về nghề, nhân viên quản lý phải có kiến thức chuyên sâu, Nhân lực làm việc lâu dài sau khi đào tạo, có trách nhiệm với công việc, tay nghề cao, có khả năng đọc tài liệu tiếng Anh, có đủ kiến thức và kỹ năng để bắt kịp sự phát triển công nghệ.

Các Doanh nghiệp cũng mong muốn rằng đa dạng hóa quá trình đào tạo như mở các khóa đào tạo, cập nhật bổ sung kiến thức mới cho từng cấp bậc. Tổ chức tham quan học hỏi, liên kết đào tạo thợ vận hành. Có trường hay tổ chức dạy nghề chuyên ngành in, phổ cập kiến thức ngành in cho các nhân viên làm việc trong ngành.

4. KẾT LUẬN

Qua khảo sát, đã cho thấy bức tranh chung về nguồn lực ngành In hiện tại, các vấn đề còn tồn tại, những khó khăn cũng như những mong muốn của Doanh nghiệp In tại TPHCM.

Hội in TPHCM, trong chiến lược của mình đã đặt vấn đề đào tạo nguồn nhân lực là một trong những chiến lược phát triển chính, điều này có thể giúp cho chính các Doanh nghiệp và qua đó xây dựng một đội ngũ mạnh mẽ cho ngành In trong thời gian tới.

Việc đào tạo phải phù hợp với nhu cầu của Doanh nghiệp, đặc trưng về trang thiết bị, sản phẩm, công nghệ ứng dụng của từng Doanh nghiệp cũng như thời gian phù hợp với tình hình hoạt động của Doanh nghiệp.

Về đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, mời các bạn tham khảo trên website Prima - một đơn vị đào tạo chuyên ngành In ([ĐÀO TẠO THEO NHU CẦU – ĐỊNH HƯỚNG CỦA HỌC VIỆN PRINT MEDIA VIỆT NAM - Prima](#)).