



CHÚC MỪNG NGÀY

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

MỤC LỤC

CƠ QUAN NGÔN LUẬN CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập

PGS, TS. LÊ XUÂN ĐÌNH

Phó Tổng Biên tập

LÊ MINH HẢI

ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Hội đồng Biên tập

TS. CAO VIẾT SINH

PGS, TS. LÊ QUỐC LÝ

PGS, TS. BÙI TẮT THẮNG

TS. NGUYỄN ĐÌNH CUNG

PGS, TS. NGUYỄN HỒNG SƠN

GS, TS. TRẦN THỌ ĐẠT

PGS, TS. TRẦN ĐÌNH THIÊN

PGS, TS. NGUYỄN ĐÌNH THỌ

PGS, TS. NGUYỄN TIẾN DŨNG

TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG

Tòa soạn và trị sự

65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội

Tel: 080.43174 / 080.44474

Fax: 024.3747.3357

Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn

Tạp chí điện tử

http://kinhtevadubao.vn

Chi nhánh phía Nam

289 Điện Biên Phủ,

Quận 3 - TP. Hồ Chí Minh

Tel/Fax: 028 3933 0669

Quảng cáo và phát hành

Tại tòa soạn: 080.48310 / 0905 646 814

Qua mạng lưới Bưu điện Việt Nam

Giấy phép xuất bản: 115/GP-BTTTT

In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Giá 19.500 đồng

Võ Hoàng Nhân, Phạm Hùng Cường: Đánh giá sự hài lòng của khách hàng cá nhân trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh đối với các trang web bán lẻ trực tuyến	108
Phạm Thị Thúy Vân, Nguyễn Thị Anh Trâm: Chuẩn mực chủ quan, chi phí chuyển đổi và sự hấp dẫn thay thế đến ý định chuyển đổi nhà cung cấp dịch vụ của người tiêu dùng.....	113
Trần Thị Thanh Xuân: Sự hài lòng của khách hàng khi mua sắm hàng tiêu dùng ở các siêu thị tại TP. Thái Nguyên	117
Trịnh Hoàng Minh: Nâng cao năng lực cạnh tranh của ngành dệt may trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh khi Việt Nam gia nhập CPTPP.....	121
Đặng Thị Nguyệt Anh: Nghiên cứu sự hài lòng của khách hàng đối với đồ điện gia dụng tại Hà Nội	125
Nguyễn Văn Đạt, Lương Văn Huệ: Sự hài lòng của khách hàng về chất lượng dịch vụ internet FIBER VNN tại tỉnh Đắk Lắk.....	128
Cao Việt Hiếu: Các nhân tố ảnh hưởng đến khả năng bị rủi ro thiên tai của các hộ gia đình ở Việt Nam	132
Dương Thanh Hà: Các nhân tố tác động đến hình ảnh thương hiệu trường đại học tại Việt Nam	136
Thái Thành Luận, Bùi Văn Trịnh: Các nhân tố ảnh hưởng đến mức độ thỏa mãn trong công việc của cán bộ, công chức cấp xã ở huyện Long Hồ, Vĩnh Long.....	140
Phạm Thị Kim Ngọc, Nguyễn Thị Kim Cúc: Động lực làm việc của cán bộ hành chính của tổ chức giáo dục đại học: Nghiên cứu một trường đại học kỹ thuật công nghệ tại Việt Nam.....	144
Trần Thị Lê Hiền: Ảnh hưởng của sự suy kiệt cảm xúc đến lòng trung thành và ý định nghỉ việc của nhân viên tại các NHTM ở TP. Hồ Chí Minh.....	148
Đông Xuân Đám, Hoàng Thị Thu Hương, Hoàng Lê An: Người dân Hà Nội lựa chọn điểm đến du lịch Huế: Động cơ và sự cam kết.....	153
Nguyễn Thị Phương Thảo, Nguyễn Văn Diệp: Hiệu quả đầu tư của các doanh nghiệp du lịch trên địa bàn TP. Vinh, tỉnh Nghệ An	157
Nguyễn Thị Ánh Tuyết: Tác động của chất lượng dịch vụ Internet-banking ở các NHTM tại TP. Hồ Chí Minh đến lòng trung thành của khách hàng	160
Bùi Thu Huyền, Lê Thị Thu Hà: Các nhân tố ảnh hưởng tới ý định sử dụng ứng dụng giáo dục trên di động của sinh viên tại Hà Nội	164
Nguyễn Văn Song, Nguyễn Quốc Oánh, Lê Phương Nam, Bùi Thị Ngát, Nguyễn Văn Thanh: Nghiên cứu kênh tiêu thụ chè khô ở huyện Yên Thế, tỉnh Bắc Giang	168
Trần Thị Thanh Thủy, Nguyễn Thị Thúy Vinh: Phát triển chuỗi giá trị thủy sản tỉnh Nghệ An	173
Nguyễn Ngọc Mai, Trần Thị Thanh Huyền: Phát triển hình thức tổ chức kinh tế tập thể trong lĩnh vực nông nghiệp trên địa bàn huyện Thái Thụy, tỉnh Thái Bình.....	177
Nguyễn Thanh Phong, Lê Hoàng Ngọc: Phát triển sản xuất cam theo hướng bền vững tại huyện Nghĩa Đàn, tỉnh Nghệ An	181
Trần Thị Giang, Nguyễn Minh Hiền: Tác động của các nhân tố kinh tế xã hội đến mức sống hộ nghèo xã Lộc An, huyện Phú Lộc, tỉnh Thừa Thiên Huế.....	185
Huỳnh Thị Minh Châu, Nguyễn Mạnh Tuấn, Trương Thị Lan Anh, Nguyễn Duy Thanh: Mô hình khái niệm về hiệu quả đội ảo dưới góc nhìn kỹ thuật - xã hội	189
Trần Thị Tuyết: Đánh giá sự phát triển của du lịch Hòa Bình dựa trên lý thuyết chu kỳ sống của điểm đến du lịch.....	194
Nguyễn Thị Thúy Quỳnh, Trần Thị Hoàng Mai: Nâng cao chất lượng xuất khẩu lao động ở tỉnh Nghệ An	198
Nguyễn Văn Giang: Giải pháp phát triển nông nghiệp bền vững ở huyện Hoàng Hóa, tỉnh Thanh Hóa	202
Trịnh Việt Tiến: Bàn về tăng trưởng kinh tế gắn với tiến bộ, công bằng xã hội và phát triển bền vững.....	205

Kinh tế và Dự báo

ECONOMY AND FORECAST REVIEW

MỤC LỤC

CƠ QUAN NGÔN LUẬN CỦA BỘ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ

Tổng Biên tập
PGS, TS. LÊ XUÂN ĐÌNH

Phó Tổng Biên tập
LÊ MINH HẢI
ĐỖ THỊ PHƯƠNG LAN

Hội đồng Biên tập
TS. CAO VIỆT SINH
PGS, TS. LÊ QUỐC LÝ
PGS, TS. BÙI TẮT THẮNG
TS. NGUYỄN ĐÌNH CUNG
PGS, TS. NGUYỄN HỒNG SƠN
GS, TS. TRẦN THỌ ĐẠT
PGS, TS. TRẦN ĐÌNH THIÊN
PGS, TS. NGUYỄN ĐÌNH THỌ
PGS, TS. NGUYỄN TIẾN DŨNG
TS. VƯƠNG QUÂN HOÀNG

Tòa soạn và trị sự
65 Văn Miếu - Đống Đa - Hà Nội
Tel: 080.43174 / 080.44474
Fax: 024.3747.3357
Email: kinhtedubao@mpi.gov.vn
Tạp chí điện tử
<http://kinhtevadubao.vn>

Chi nhánh phía Nam
289 Điện Biên Phủ,
Quận 3 - TP. Hồ Chí Minh
Tel/Fax: 028 3933 0669

Quảng cáo và phát hành
Tại tòa soạn: 080.48310 / 0905 646 814
Qua mạng lưới Bưu điện Việt Nam

Giấy phép xuất bản: 115/GP-BTTTT
In tại: Công ty CP in Công đoàn Việt Nam

Phạm Thị Huyền, Nguyễn Thùy Dương: Ảnh hưởng của khủng hoảng truyền thông tới thái độ người tiêu dùng: Nghiên cứu tình huống Vietjet Air	3
Đỗ Anh Tài, Vũ Thị Hoài Linh: Vấn đề nâng cao trách nhiệm môi trường của một số doanh nghiệp FDI tại Việt Nam	7
Bùi Thị Hoàng Mai: Chuyển dịch cơ cấu ngành nhằm giảm thiểu cường độ phát thải carbon với ràng buộc tăng trưởng kinh tế	11
Phạm Thị Mỹ Linh: Nhân tố ảnh hưởng đến tuân thủ thuế của doanh nghiệp Việt Nam: Nghiên cứu trường hợp TP. Hà Nội	16
Chữ Bá Quyết, Hoàng Cao Cường: Tác động của bán lẻ điện tử tới bán lẻ truyền thống tại Hoa Kỳ giai đoạn 2000-2017	21
Lê Anh Tuấn: Các yếu tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn phần mềm kế toán của các DNNVV tại TP. Đà Nẵng	25
Nguyễn Thị Hải Yến, Nguyễn Văn Định: Nhận diện chính sách trả cổ tức của các doanh nghiệp niêm yết trên thị trường chứng khoán Việt Nam	29
Nguyễn Minh Nguyệt: Tác động của các nhân tố đến hiệu quả hoạt động kinh doanh các doanh nghiệp ngành xây dựng niêm yết trên HOSE	33
Phước Minh Hiệp, Dương Hồng Sơn: Các nhân tố ảnh hưởng đến năng lực cạnh tranh của CTCP Mía đường Thành Thành Công Tây Ninh	37
Nguyễn Thị Vi: Các biện pháp ứng phó với rào cản hàng rào kỹ thuật trong thương mại để xuất khẩu nông sản sau khi gia nhập WTO của Trung Quốc	41
Nguyễn Thu Hà, Phùng Thị Xuân Hương, Phan Chí Anh: Đánh giá hoạt động quản trị của các doanh nghiệp chế biến, chế tạo từ mô hình sản xuất hiệu suất cao	45
Lê Huy Chính, Lê Thùy Dung: Các nhân tố ảnh hưởng đến quyết định vay vốn của DNNVV tại Agribank Thanh Hóa	49
Lê Thị Thu Diễm: Yếu tố tác động đến hiệu quả hoạt động của các ngân hàng thương mại tại TP. Cần Thơ	53
Dương Thị Dung: Chất lượng dịch vụ thương mại điện tử B2C và sự hài lòng của khách hàng tại TP. Việt Trì, tỉnh Phú Thọ	57
Phạm Hồng Mạnh: Đánh giá năng lực cạnh tranh điểm đến du lịch biển tỉnh Ninh Thuận ..	61
Hà Văn Sơn, Trần Thanh Bình: Các nhân tố ảnh hưởng đến sự hài lòng của đối tượng cung cấp thông tin đối với công tác điều tra thống kê tại Chi cục Thống kê tỉnh Cà Mau	65
Uông Thị Nga, Đinh Thị Thu Thủy: Phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới thu nhập hộ gia đình tỉnh Thanh Hóa	69
Hoàng Thị Doan, Nguyễn Thanh Tùng: Ảnh hưởng của văn hóa tổ chức đến động lực làm việc của người lao động tại Trường Đại học Đồng Tháp	73
Trần Thu Nga, Nông Thị Minh Ngọc: Giải pháp marketing - mix cho dòng sản phẩm thép thanh vằn của Công ty TNHH NatSteelVina	77
Nguyễn Thị Nga, Thiệu Việt Hà: Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng dịch vụ thanh toán thẻ tại BIDV Thanh Hóa	81
Vũ Thị Hiền: Nhận thức về môi trường và ý định mua xăng nhiên liệu sinh học E5 của người tiêu dùng tại TP. Hà Nội	85
Bùi Đức Tính, Lê Nữ Minh Phương: Thúc đẩy liên kết dọc trong sản xuất nuôi tôm ở tỉnh Quảng Bình	89
Nguyễn Đức Thuận: Các yếu tố tác động đến kết quả xuất khẩu của doanh nghiệp rau quả Việt Nam	94
Nguyễn Xuân Thọ: Nâng cao vị thế của Việt Nam trong chuỗi giá trị dệt may thế giới	99
Nguyễn Thị Ánh Hồng: Các nhân tố tác động đến giá trị thương hiệu chợ trực tuyến Sen Đỏ	103

Nâng cao chất lượng xuất khẩu lao động ở tỉnh Nghệ An

NGUYỄN THỊ THÚY QUỲNH*
TRẦN THỊ HOÀNG MAI**

Tóm tắt

Nghiên cứu đánh giá thực trạng xuất khẩu lao động (XKLĐ) trên địa bàn tỉnh Nghệ An trong giai đoạn 2012-2016, đưa ra các thành tựu và hạn chế về chất lượng XKLĐ, đồng thời làm rõ các nguyên nhân dẫn đến các hạn chế đó. Trên cơ sở nghiên cứu bối cảnh thị trường XKLĐ trên thế giới và Việt Nam, quan điểm, phương hướng và mục tiêu nâng cao chất lượng XKLĐ Việt Nam nói chung và Nghệ An nói riêng trong thời gian tới, nhóm tác giả đưa ra các kiến nghị nhằm nâng cao chất lượng XKLĐ Nghệ An đến năm 2020.

Từ khóa: nâng cao, chất lượng, xuất khẩu lao động, Nghệ An

Summary

This study is to assess the current situation of labor export in Nghe An province in the period 2012-2016, clarify achievements and limitations of labor export quality, and discover the causes of these shortcomings. Based on the research of global and domestic labor export market, as well as the views, orientations and objectives of improving the quality of Vietnam's labor export in general and that of Nghe An's in particular in the coming time, the authors propose some recommendations to improve Nghe An's labor export quality up to 2020.

Keywords: improve, quality, labor export, Nghe An

GIỚI THIỆU

XKLĐ không chỉ giải quyết xóa đói, giảm nghèo một cách bền vững, mà còn là điều kiện để có nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ cho công tác kêu gọi đầu tư, hợp tác với các đối tác nước ngoài, góp phần cải thiện môi trường đầu tư của Tỉnh. Cùng với đó, hoạt động XKLĐ cũng đem lại cho địa phương, cũng như cho quốc gia một lượng kiều hối lớn. Tuy nhiên, hoạt động XKLĐ của nước ta nói chung, Nghệ An nói riêng vẫn chưa đạt được kết quả như kỳ vọng. Trên cơ sở nghiên cứu về thực trạng XKLĐ của tỉnh Nghệ An, nhóm tác giả đưa ra các khuyến nghị, giải pháp nhằm nâng cao chất lượng XKLĐ Nghệ An đến năm 2020.

CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu

Trong nghiên cứu của Brambilla Irene, Lederman, Daniel, Porto, Guido (2008) tìm hiểu mối liên hệ giữa

xuất khẩu, thị trường xuất khẩu và kỹ năng, tay nghề của lao động. Đầu tiên, XKLĐ sang các nước có yêu cầu về kỹ năng và tay nghề thường có giá cả lao động cao hơn.

Còn theo nghiên cứu của Matsuyama (2007) ở các thị trường này, lao động xuất khẩu đòi hỏi phải có kỹ năng và tay nghề nhất định. Tùy thuộc vào đặc điểm của từng quốc gia (chẳng hạn, như: thu nhập, ngôn ngữ), các doanh nghiệp XKLĐ thường chấp nhận trả lương cao hơn để có thể thuê được lao động có kỹ năng và tay nghề. Chính vì vậy, lao động ở các quốc gia khi muốn XKLĐ đều tìm cách nâng cao kỹ năng chuyên môn, tay nghề...

Nghiên cứu của Gerking và cộng sự (1983) khẳng định, trong tương lai xu hướng di chuyển lao động không có tay nghề từ các nước kém phát triển sang các nước phát triển sẽ chấm dứt, thay

*TS., **TS., Trường Đại học Vinh | Email: ntquynh83@gmail.com

Ngày nhận bài: 11/04/2018; Ngày phản biện: 18/05/2018; Ngày duyệt đăng: 26/06/2018

vào đó là quá trình di chuyển của lao động có tay nghề từ quốc gia này sang quốc gia khác.

Ghatak, Subrata (2003) với mô hình Harris - Todaro nghiên cứu hiện tượng di chuyển lao động từ nông thôn lên thành thị gia tăng trong bối cảnh thất nghiệp thành thị cũng tăng cao. Mô hình này giải thích sự di chuyển lao động dựa trên những tính toán về “thu nhập kỳ vọng” của người lao động trong một khoảng thời gian nhất định. Lý thuyết này đã giải thích được lý do xảy ra tình trạng thất nghiệp tại các nước đang phát triển và tại sao người dân lại di chuyển đến các thành phố, mặc dù tỷ lệ thất nghiệp ở thành thị vẫn rất cao.

Trên cơ sở khảo lược các nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất khung phân tích như Hình.

Phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu sử dụng phương pháp chọn mẫu thuận tiện thông qua bảng hỏi đối với 30 doanh nghiệp XKLD (là các doanh nghiệp có uy tín, đưa được số lượng lao động xuất khẩu lớn vào các thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản, Malaysia, Đài Loan...); 70 cán bộ quản lý, đào tạo về XKLD (cán bộ công tác tại Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Nghệ An, các địa phương có lao động đi XKLD); 150 lao động chuẩn bị đi XKLD của tỉnh Nghệ An (sau khi thiết kế bảng hỏi gồm 6 nhân tố qua việc đánh giá điểm, mỗi nhân tố tối đa là 10 điểm, mức độ ảnh hưởng giảm dần theo số điểm). Thời gian khảo sát từ tháng 03-09/2016.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Về chất lượng nguồn nhân lực XKLD tại Nghệ An

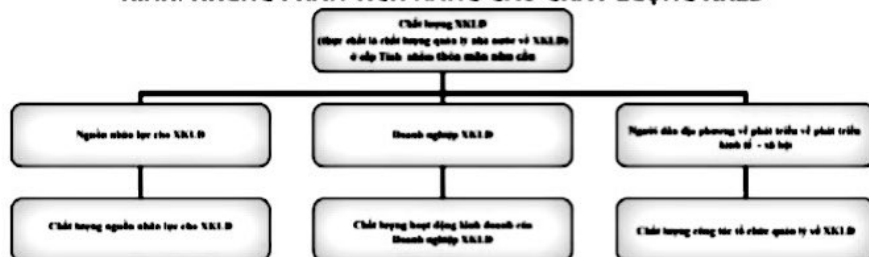
Nhóm tác giả khảo sát cán bộ quản lý, đào tạo XKLD. Khảo sát cho kết quả, chất lượng nguồn nhân lực cho XKLD ở Nghệ An phần lớn là đạt yêu cầu (Bảng 1).

Về đáp ứng yêu cầu thị trường lao động

Bên cạnh chất lượng nguồn nhân lực cho XKLD, thì việc đáp ứng yêu cầu thị trường XKLD cũng đóng một vai trò quan trọng trong hoạt động XKLD tại Nghệ An.

Bảng 2 cho thấy, chất lượng nguồn lao động xuất khẩu của Nghệ An đáp ứng yêu cầu của các thị trường, như: Đài Loan, Malaysia, Hàn Quốc, Nhật Bản, Trung Đông và các nước khác (thông qua việc chia thành 4 mức độ, gồm: Vượt yêu cầu;

HÌNH: KHUNG PHÂN TÍCH NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG XKLD



Nguồn: Đề xuất của nhóm tác giả

BẢNG 1: CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC XKLD GIAI ĐOẠN 2012-2016

Đánh giá	Vượt yêu cầu	Đạt yêu cầu	Không đạt yêu cầu	Rất không đạt yêu cầu	Tổng
Thể lực	1	60	9	0	70
Trình độ	1	60	7	1	69
Kỹ luật tác phong	1	36	30	3	70
Hiểu biết về văn hóa và pháp luật nước đến	1	30	15	3	69

BẢNG 2: LAO ĐỘNG ĐÁP ỨNG YÊU CẦU CỦA THỊ TRƯỜNG XKLD GIAI ĐOẠN 2012- 2016

Đơn vị tính: Số lựa chọn

Đánh giá	Vượt yêu cầu	Đạt yêu cầu	Không đạt yêu cầu	Rất không đạt yêu cầu	Tổng
Đài Loan	1	62	7	0	70
Malaysia	1	61	7	1	70
Hàn Quốc	1	57	10	1	69
Nhật Bản	1	55	12	1	69
Trung Đông	1	60	8	1	70
Các nước khác	0	54	10	0	64

BẢNG 3: ĐÁNH GIÁ VỀ CÔNG TÁC TUYỂN CHỌN LAO ĐỘNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP XKLD GIAI ĐOẠN 2012-2016

Tiêu chí đánh giá	Tỷ lệ (%)
Công tác tuyển chọn hiệu quả	23,2
Công tác tuyển chọn chưa hiệu quả	2,5
Công tác tuyển chọn có hiệu quả nhưng vẫn tồn tại nhiều hạn chế	74,3

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả

Đáp ứng yêu cầu; Không đáp ứng yêu cầu; và Rất không đáp ứng yêu cầu). Đồng thời, Bảng 2 cũng cho thấy, lao động Nghệ An đáp ứng yêu cầu của các thị trường yêu cầu chưa cao, như: Malaysia, Đài Loan, Trung Đông và một số thị trường khác. Mức độ đáp ứng nhu cầu giảm dần ở các nước, như: Hàn Quốc, Nhật Bản.

Về chất lượng hoạt động của các doanh nghiệp XKLD

Khi khảo sát về chất lượng hoạt động của doanh nghiệp XKLD, thì khâu đầu tiên đó cần lưu ý là tuyển chọn lao động. Theo kết quả khảo sát về chất lượng hoạt động của doanh nghiệp XKLD cho thấy, 74,3% cán bộ quản lý XKLD đánh giá công tác tuyển chọn đã đạt được một số thành tựu (Bảng 3).

Về nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng XKLD

Kết quả khảo sát cho thấy, người lao động đánh giá cao các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng XKLD (Bảng 4). Mức độ ảnh hưởng của các nhân tố giảm dần,

**BẢNG 4: NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN CHẤT LƯỢNG XKLD
GIAI ĐOẠN 2012-2016**

Nội dung	Điểm
Nhận thức của người lao động và gia đình họ	663
Hệ thống giáo dục đào tạo, giáo dục định hướng và ngoại ngữ	663
Hệ thống chăm sóc y tế và khám sức khỏe cho lao động xuất khẩu	663
Năng lực và sức cạnh tranh của doanh nghiệp XKLD	665
Năng lực, bộ máy và năng lực cán bộ các cấp	665
Chất lượng cơ chế, chính sách XKLD của Tỉnh và sự phối hợp của các cơ quan chức năng	665
Nhân tố khác	24

BẢNG 5: TRÌNH ĐỘ CỦA LAO ĐỘNG NGHỆ AN CHUẨN BỊ ĐI XUẤT KHẨU

Đơn vị tính: Số lựa chọn

TT	Trình độ	Số lao động	Tỷ lệ (%)
1	Cao đẳng, đại học	12	8,0
2	Trung cấp	37	24,7
3	Đã qua đào tạo nghề (Sơ cấp CNKT không bằng; Sơ cấp CNKT có bằng)	95	63,3
4	Chưa qua đào tạo	6	4,0
Tổng			100

BẢNG 6: KÊNH THÔNG TIN XKLD MÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐÃ TÌM HIỂU

Tự tìm kiếm	Thông qua bạn bè, người thân	Thông qua truyền thông đại chúng	Qua người, tổ chức môi giới	Thông qua cơ quan quản lý về XKLD, xã/phường	Tổng số
5	10	45	45	45	150

BẢNG 7: ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG NGHỆ AN VỀ NỘI DUNG ĐƯỢC TRANG BỊ TRƯỚC KHI ĐI XKLD

Đơn vị tính: Số lựa chọn

Nội dung	Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Tổng cộng
Giáo dục định hướng và ngoại ngữ	143	5	0	148
Đào tạo nghề	142	5	2	150
Đào tạo các kiến thức cần thiết	85	58	5	148

BẢNG 8: NGƯỜI LAO ĐỘNG TỰ ĐÁNH GIÁ VỀ KIẾN THỨC, KỸ NĂNG SAU THAM GIA ĐÀO TẠO

Đơn vị (%)

Nội dung	Không thay đổi	Khá hơn	Có thay đổi tiến bộ nhưng chưa đáp ứng yêu cầu
Giáo dục định hướng và ngoại ngữ	6,6	35,4	58
Đào tạo nghề	8,3	69,7	22
Đào tạo các kiến thức cần thiết	1,3	58	40,7

Nguồn: Kết quả tính toán của nhóm tác giả

như: Năng lực, bộ máy và năng lực cán bộ các cấp; Năng lực và sức cạnh tranh của doanh nghiệp XKLD; Nhận thức của người lao động và gia đình họ; Hệ thống

Về trình độ lao động Nghệ An chuẩn bị đi xuất khẩu

Trong số 150 lao động chuẩn bị đi XKLD, thì có 30 lao động chưa tốt nghiệp trung học cơ sở, 55 lao động đã tốt nghiệp trung học cơ sở và 65 lao động tốt nghiệp trung học phổ thông. Về ngoại ngữ: có 22 lao động không biết ngoại ngữ; 93 lao động biết ngoại ngữ và có khả năng giao tiếp thông thường; 35 lao động khó khăn trong quá trình giao tiếp.

Bảng 5 cho thấy, lao động Nghệ An chuẩn bị đi XKLD chỉ một số ít là chưa qua đào tạo (6 lao động chiếm 4,0%); lao động đã qua đào tạo nghề (95 lao động chiếm 63,3%); còn lại là lao động trình độ đại học, cao đẳng và trung cấp.

Về kênh thông tin XKLD mà người lao động đã tiếp cận

Kết quả khảo sát cho thấy, lao động thường tìm hiểu thông tin XKLD thông qua các kênh thông tin chính thống, gồm: cơ quan quản lý XKLD, thông tin truyền thông đại chúng (Bảng 6). Trong đó, có 113/150 lao động đã tìm hiểu thông tin về XKLD; 37/113 lao động chưa tìm hiểu thông tin trước.

Người lao động đánh giá về nội dung đào tạo trước khi XKLD

Theo kết quả khảo sát, người lao động cho rằng, trước khi đi XKLD quan trọng nhất là Giáo dục định hướng và ngoại ngữ (chiếm tỷ lệ 143/150, tương đương với 95,3%), sau đó là Đào tạo nghề (Bảng 7).

Lao động đánh giá về kiến thức, kỹ năng sau đào tạo

Bảng 8 cho thấy, sau khi tham gia các khóa đào tạo, giáo dục định hướng để chuẩn bị XKLD, thì 69,7% người lao động cho rằng, Đào tạo nghề đã khá hơn.

KHUYẾN NGHỊ

Để nâng cao chất lượng XKLD ở Nghệ An trong thời gian tới, theo nhóm tác giả cần triển khai một số giải pháp như sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức và tuyên truyền, phổ biến đầy đủ các thông tin về XKLD

- *Đối với người lao động:* Cần phải nhận thức một cách đúng đắn về hoạt động XKLD, tìm hiểu và nắm rõ những quy định của nhà nước và địa phương về hoạt động này để xác định rõ ràng rằng, mình đi lao động chứ không phải là đi du

Đồng thời, nhận thức rõ hơn nữa những hậu quả sẽ phải trả giá nếu vi phạm hợp đồng hoặc vi phạm pháp luật của Việt Nam và nước tiếp nhận lao động.

- *Đối với doanh nghiệp XKLD*: Trước khi người lao động đi XKLD, doanh nghiệp XKLD cần giáo dục họ lòng tự hào dân tộc, lòng yêu nước, không có những hành vi gây ấn tượng không tốt về lao động Việt Nam nói riêng và con người Việt Nam nói chung. Bên cạnh đó, cung cấp cho lao động xuất khẩu các thông tin cần thiết, pháp luật nước tiếp nhận lao động và tuyệt đối chấp hành pháp luật nước đó; thực hiện kỷ luật lao động, tác phong công nghiệp, tuân thủ theo đúng nội quy và quy định nơi làm việc, thực hiện nếp sống văn minh, giữ gìn vệ sinh nơi làm việc; nâng cao tinh thần học hỏi đồng nghiệp, chia sẻ và tiếp thu ý kiến của đồng nghiệp, nâng cao kỹ năng làm việc nhóm, giúp đỡ đồng nghiệp khi gặp khó khăn.

- *Đối với chính quyền các cấp*: Từ cấp tỉnh, cấp huyện, cần tuyên truyền phổ biến thông tin đầy đủ cho người lao động các thông tin, như: thị trường lao động, thủ tục XKLD, quyền và nghĩa vụ của người lao động khi tham gia XKLD, nâng cao ý thức tiết kiệm trong quá trình sống và làm việc ở nước ngoài, đặc biệt là những lao động xuất khẩu ở lứa tuổi nhỏ hơn 20.

Thứ hai, nâng cao năng lực và sức cạnh tranh của doanh nghiệp XKLD

Tăng cường các hoạt động marketing để tìm kiếm và mở rộng thị trường. Doanh nghiệp phải xác định được những thị trường nào đang có nhu cầu cao về lao động, những thị trường nào đã bão hòa, những thị trường nào có tiềm năng, để từ đó có những biện pháp thúc đẩy, hoặc hạn chế XKLD sang từng thị trường.

Phối hợp với các trung tâm giới thiệu việc làm trong việc tuyển chọn và đào tạo giáo dục lao động. Kết hợp với các cơ sở y tế, bệnh viện để tiến hành kiểm tra sức khoẻ cho người lao động. Doanh nghiệp cần xây dựng một hệ thống các tiêu chuẩn tuyển chọn lao động dựa trên các tiêu chí, như: độ tuổi; học vấn; sức khoẻ; trình độ chuyên môn kỹ thuật; phẩm chất đạo đức, nhân cách, lối sống; trình độ ngoại ngữ đáp ứng yêu cầu và nâng cao khả năng nhận thức lao động xuất khẩu về văn hóa, pháp luật nước nhập khẩu lao động.

Thứ ba, nâng cao năng lực quản lý của cán bộ các cấp

Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Nghệ An có trách nhiệm quản lý đối với hoạt động XKLD, thì phải thực hiện tốt các kế hoạch chỉ đạo của UBND Tỉnh. Từ đó, xây dựng những kế hoạch trình Tỉnh ủy, chỉ đạo các cơ quan phụ trách chuyên môn, các phòng chuyên trách cấp huyện thực hiện tốt kế hoạch đề ra; Sở cũng có trách nhiệm trực tiếp theo dõi tình hình biến động trên thị trường để có những biện pháp chỉ đạo mới thích hợp, quản lý hoạt động XKLD của các doanh nghiệp XKLD trên địa bàn Tỉnh để đảm bảo tính hợp pháp của công tác XKLD.

Thứ tư, tăng cường phối hợp và nâng cao trách nhiệm giữa các chủ thể tham gia vào hoạt động XKLD

Các sở, ban, ngành có liên quan khác, như: Công an, Ngân hàng, Sở Tài chính Nghệ An cần phối hợp hoạt động với Sở Lao động, Thương binh và Xã hội Tỉnh, nhằm quản lý tốt các khâu, các bước trong quá trình quản lý XKLD. Các tổ chức chính trị xã hội trong địa bàn Tỉnh, như: hội phụ nữ, đoàn thanh niên cũng cần phải phối hợp cùng với các cơ quan nhà nước, mặt khác, nâng cao nhận thức và hiểu biết cho người lao động; một mặt, nâng cao chất lượng công tác tổ chức quản lý của các cơ quan nhà nước đối với XKLD.

Các cấp ủy đảng, chính quyền từ Tỉnh đến cơ sở tiếp tục triển khai thực hiện có hiệu quả các giải pháp XKLD. Cùng với việc triển khai thực hiện các giải pháp giải quyết việc làm, xóa đói giảm nghèo bền vững, phấn đấu hàng năm đưa từ 12.000-14.000 lao động đi làm việc có thời hạn tại các nước, góp phần thực hiện chỉ tiêu giải quyết việc làm theo kế hoạch đề ra trong những năm tiếp theo. □

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Kim Ngọc (2009). *Tổng quan về những chính sách có liên quan tới XKLD Việt Nam và tình hình XKLD trong thời gian qua*, Tài liệu Hội thảo Hoạt động đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài - Những vấn đề đặt ra do Viện Nghiên cứu Đông Nam Á và Trường Đại học Vinh tổ chức ngày 13/05/2009 tại Hà Nội
2. Brambilla, Irene; Lederman, Daniel; Porto, Guido (2008). *Exports, Export Destinations, and Skills*, Verhoogen
3. Ghatak, Subrata (2003). *Development Economics*, Hardcover, Longman Publishing Group, 80-83
4. Ghatak, Subrata (2003). *Introduction to Development Economics*, 4th.ed.London/New york: Psychology Press
5. Gerking Shelby D, Mylti, John H. (1983). *Factor rewards and international migration of unskilled labor: A model with capital mobility*, Research polity
6. Matsuyama (2007). *Economic Growth*, Cornell University, USA