

GIẢI PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG CỦA CÁC DOANH NGHIỆP XUẤT KHẨU LAO ĐỘNG Ở HÀ NỘI

Đoàn Thị Yên¹, Nguyễn Thị Minh Hiền²

¹Trường Đại học Lao động - Xã hội; ² Trường Đại học Nông nghiệp Hà Nội

Email*: Doanyenulsa@gmail.com

Ngày gửi bài: 16.02.2013

Ngày chấp nhận: 28.02.2014

TÓM TẮT

Mục tiêu của bài viết là nhằm tìm hiểu thực trạng, từ đó đề xuất một số giải pháp quản lý hoạt động xuất khẩu lao động (XKLD) của các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội. Kết quả nghiên cứu cho thấy quản lý hoạt động XKLD của các doanh nghiệp đã có quy trình tương đối bài bản và đạt được hiệu quả nhất định. Tuy nhiên, việc thực hiện các nghiệp vụ trong quy trình còn nhiều bất cập như: chưa coi trọng công tác lập kế hoạch, tuyển chọn ở ạt dẫn đến hiệu quả tuyển chọn không cao, đào tạo – giáo dục định hướng chưa đáp ứng được yêu cầu,... Các yếu tố chính ảnh hưởng bao gồm chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD, cung lao động xuất khẩu, chính sách pháp luật của Nhà nước. Nghiên cứu đã đề xuất được 8 nhóm giải pháp là làm tốt công tác lập kế hoạch, tăng cường hoạt động marketing phát triển thị trường, tuyển chọn lao động xuất khẩu phù hợp, nâng cao chất lượng đào tạo giáo dục định hướng, tăng cường quản lý lao động ở nước ngoài, tăng cường kiểm tra giám sát – đánh giá điều chỉnh, nâng cao chất lượng cán bộ quản lý.

Từ khóa: Doanh nghiệp xuất khẩu lao động, hoạt động xuất khẩu lao động, quản lý.

Solution to the Management of Labor Export Activities of Labor Export Enterprises in Hanoi

ABSTRACT

The purpose of the study was to understand the current situation and to propose solutions for labor export management issues at labor export enterprises in Hanoi. The results showed that the management activities in those labor export enterprises strictly followed processes and achieved certain efficiency. However, the implementation processes has revealed many shortcomings, such as un-seriously in planning, mass recruitment and training... The main factors affecting these included unqualified staff involving in managing labor export activities and labor export supply and unappropriate labor export policy. Eight groups of solution proposed included good planning, strengthening marketing and market development activities, improving recruit process, enhancing the quality of vocational education and training, strengthening the overseas labor management, enhancing control, evaluation and adjustment and improving the capacity of the labor managers.

Keywords: Labor export activities, labor export enterprises, management.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Xuất khẩu lao động được Đảng và Nhà nước xác định là một lĩnh vực kinh tế đối ngoại quan trọng, có vai trò rất lớn đối với sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Để nâng cao hiệu quả XKLD, một trong những vấn đề cần được quan tâm hàng đầu chính là quản lý hoạt động XKLD của các doanh nghiệp XKLD.

Hà Nội là nơi có số lượng doanh nghiệp XKLD cao nhất. Năm 2012, Hà Nội có 93 trong tổng số 167 doanh nghiệp XKLD của cả nước (chiếm 55,7%); Năm 2013, con số này là 112 trong tổng số 178 doanh nghiệp XKLD (chiếm 63,3%) (Cục quản lý lao động ngoài nước, 2013). Kết quả điều tra cho thấy, quy mô hoạt động của các doanh nghiệp nhỏ, tính chuyên nghiệp trong tổ chức hoạt động quản

lý XKLD còn thấp, chưa đáp ứng yêu cầu. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD còn hạn chế, nhất là trong các doanh nghiệp hoạt động đa ngành. Đào tạo, giáo dục định hướng còn yếu, quản lý lao động xuất khẩu, thanh kiểm tra vẫn mang tính hình thức,... Bài viết này tập trung vào tìm hiểu thực trạng quản lý hoạt động XKLD của các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội, từ đó đề xuất một số giải pháp để quản lý hoạt động XKLD của các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội hiệu quả hơn.

2. CÁCH TIẾP CẬN VÀ PHƯƠNG PHÁP

Tiếp cận hệ thống theo các chức năng của quản lý và tiếp cận có sự tham gia là 2 tiếp cận chính được sử dụng trong quá trình nghiên cứu. Nguồn số liệu thứ cấp sử dụng trong bài viết được lấy từ các báo cáo của Cục quản lý lao động ngoài nước, các báo cáo của các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội trong 3 – 5 năm gần đây. Nguồn số liệu sơ cấp được lấy từ kết quả điều tra ngẫu nhiên 40 (trong tổng số 112) doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội, chia thành 2 đối tượng chính: Cán bộ quản lý XKLD của các doanh nghiệp (80 cán bộ) và người lao động xuất khẩu (200 người, trong đó 120 lao động đã về và 80 lao động chuẩn bị đi XKLD). Phương pháp phân tích, thống kê mô tả và so sánh được sử dụng chủ yếu trong quá trình nghiên cứu.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1. Thực trạng quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động ở Hà Nội

Quản lý hoạt động XKLD trong doanh nghiệp là toàn bộ các hoạt động hỗ trợ liên quan đến quá trình đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài. Những hoạt động đó bao

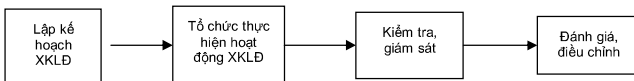
gồm: lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra giám sát và đánh giá điều chỉnh (Sơ đồ 1).

3.1.1. Lập kế hoạch xuất khẩu lao động

Lập kế hoạch là quá trình xác định các mục tiêu, chỉ tiêu kế hoạch và đề xuất các chính sách giải pháp sẽ áp dụng để thực hiện các mục tiêu đề ra, từ đó xây dựng thành bản kế hoạch.

Quy trình lập kế hoạch hàng năm ở các doanh nghiệp XKLD được thực hiện từ dưới lên. Các phòng ban chuyên môn, dựa vào tình hình thực hiện XKLD của năm trước, dự báo về tình hình biến động thị trường năm tới,... lên kế hoạch nộp lên Ban Giám đốc. Ban Giám đốc phê duyệt, tổng hợp thành bản chính thức. Với cách lập kế hoạch này, con số kế hoạch đưa ra thường sát với thực tế nhưng thiếu mục tiêu và chiến lược dài hạn. Vì vậy, hiệu quả của công tác lập kế hoạch chưa cao.

Không coi trọng công tác lập kế hoạch là một trong những nguyên nhân khiến doanh nghiệp hoạt động kém hiệu quả. Số liệu phỏng vấn cho thấy, 45% cán bộ tham gia lĩnh vực XKLD công nhận kế hoạch XKLD phục vụ đặc lực cho XKLD và chỉ có 18,1% trong số họ cho rằng kế hoạch XKLD đóng vai trò quyết định đối với các hoạt động xuất khẩu. Tính thông tin và tính tham gia của kế hoạch cũng chưa được quan tâm. Các cán bộ nhân viên của doanh nghiệp chưa được tham gia một cách đầy đủ trong đóng góp ý kiến xây dựng kế hoạch, hoặc họ chưa nắm được được thông tin kế hoạch cần thiết và gắn liền với trách nhiệm của bản thân trong thực hiện công việc. Khi được yêu cầu đánh giá kế hoạch XKLD của doanh nghiệp, chỉ có 13,3% cán bộ tham gia công tác đào tạo - giáo dục định hướng, 12,8% nhân viên kế toán - tổ chức hành chính trả lời *không biết*, họ cho rằng nó không ảnh hưởng đến công việc của mình.



Sơ đồ 1. Quy trình quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp

3.1.2. Tổ chức thực hiện hoạt động xuất khẩu lao động

** Tìm kiếm, ký kết hợp đồng XKLD*

Các doanh nghiệp XKLD thường bắt đầu với việc tăng cường ngoại giao, quan hệ với các cấp chính quyền nước sở tại, các tập đoàn, các hiệp hội sử dụng lao động nước ngoài, các công ty môi giới để mở rộng thị trường, tìm kiếm hợp đồng cung ứng lao động.

Hiện nay, có rất ít (35%) doanh nghiệp XKLD ký được hợp đồng cung ứng lao động trực tiếp với đối tác nước ngoài, phần lớn (65%) đều phải qua các công ty hoặc cá nhân môi giới. Vì vậy, tính rủi ro trong hợp đồng cao, gây thiệt hại, mất uy tín cho lao động, doanh nghiệp và phía đối tác nước ngoài. Nguyên nhân của tình hình trên là do công tác marketing duy trì và phát triển thị trường của các doanh nghiệp còn yếu.

** Tuyển chọn lao động xuất khẩu*

Tuyển chọn lao động xuất khẩu là quá trình lựa chọn người lao động đáp ứng yêu cầu đặt ra để tham gia quá trình XKLD. Để công tác tuyển chọn có hiệu quả, các doanh nghiệp phải có kế hoạch chi tiết, có quy trình tuyển chọn bài bản với các nội dung và hình thức lựa chọn phù hợp, đội ngũ cán bộ có năng lực và khách quan.

Công tác tuyển chọn của các doanh nghiệp ở Hà Nội đang được thực hiện qua 3 bước là sơ tuyển (thông báo tuyển dụng, tiếp nhận và sàng lọc hồ sơ, phỏng vấn sơ bộ và kiểm tra sức khỏe), tuyển chọn (phỏng vấn theo yêu cầu của chủ sử dụng lao động, kiểm tra thể lực và tay nghề, thông báo danh sách tuyển chọn), sàng lọc sau đào tạo và giáo dục định hướng.

Theo kết quả phỏng vấn có 25/40 doanh nghiệp (62,5%) có kế hoạch tuyển chọn, các doanh nghiệp còn lại không lập kế hoạch cụ thể mà chỉ thực hiện quá trình tuyển chọn khi có nhu cầu, do vậy hiệu quả tuyển chọn của các doanh nghiệp không cao. Công tác tuyển chọn trực tiếp ở nhiều doanh nghiệp còn phụ thuộc chủ yếu vào phẩm chất, tính chủ quan của cán bộ tuyển chọn. Nguyên nhân là chưa xác định rõ tiêu chí tuyển chọn.

Về hình thức tuyển chọn: các doanh nghiệp tuyển thông qua các trung tâm dịch vụ việc làm, các tổ chức đoàn thể chính trị xã hội, các địa

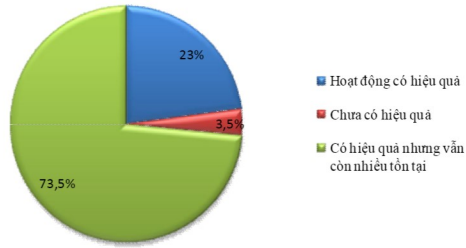
phương thông qua chính quyền cấp xã/phường, tuyển tại các trường dạy nghề, trực tiếp tại công ty hoặc văn phòng đại diện của công ty, tuyển qua trung gian môi giới. Hình thức tuyển trực tiếp tại công ty được các doanh nghiệp đánh giá cao (75% lựa chọn) vì chất lượng cao hơn và tiết kiệm chi phí (do không mất phí trung gian). Tuyển qua trung tâm môi giới được cho là bậc lộ nhiều nhiều nhược điểm nhất như nguy cơ lừa đảo cao, chi phí tốn kém.

Kết quả điều tra cho thấy, gần 3/4 cán bộ đánh giá công tác tuyển chọn của đơn vị mình là có hiệu quả song cũng có nhiều vấn đề cần khắc phục (Đồ thị 1) như tuyển chọn ồ ạt, chạy theo số lượng, chất lượng tuyển chọn chưa cao, không đáp ứng được yêu cầu của đối tác. Nhiều LĐXX đưa đi nước ngoài trong khi tay nghề, chuyên môn, ngoại ngữ, sức khỏe chưa đáp ứng. Nguyên nhân là do chưa có kế hoạch tuyển chọn chi tiết, các khâu kiểm tra tay nghề và sức khỏe chưa tiến hành một cách nghiêm ngặt.

** Đào tạo, giáo dục định hướng lao động xuất khẩu*

Kết quả điều tra cán bộ quản lý XKLD cho thấy, 74,5% cho rằng công tác đào tạo và giáo dục định hướng ở doanh nghiệp XKLD hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng và chất lượng mặc dù đã được các doanh nghiệp tập trung đầu tư hơn trước. Vẫn còn tỷ lệ không nhỏ (15,6%) các lao động qua đào tạo không được đi XKLD (do không đạt yêu cầu). Rõ ràng tỷ lệ này không những gây tổn kém cho doanh nghiệp, mà còn có đối với người lao động, đặc biệt là tâm lý lo lắng.

Về phía người lao động, khi được hỏi ý kiến đánh giá của mình về quá trình đào tạo giáo dục định hướng trước khi đi XKLD tại doanh nghiệp, phần lớn người lao động cho rằng về trình độ tay nghề (67%) và nội dung giáo dục định hướng (54,5%) có khá hơn trước khi được đào tạo và giáo dục. Tuy nhiên nhiều lao động cho rằng mặc dù việc đào tạo có tiến bộ hơn nhưng vẫn chưa thực sự đáp ứng yêu cầu về tay nghề (24,5%), chưa đủ kiến thức và hiểu biết để đáp ứng công việc (45,1%). Đặc biệt là về ngoại ngữ chỉ có 28,9% cho rằng khá hơn trước khi đào tạo, 69,7% ý kiến có tiến bộ nhưng chưa đáp ứng yêu cầu (Bảng 1).



Đồ thị 1. Ý kiến đánh giá về công tác tuyển chọn lao động của cán bộ quản lý XKLD

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra của tác giả

Bảng 1. Tự đánh giá về kiến thức và kỹ năng sau đào tạo giáo dục định hướng của người lao động (Đơn vị tính: %)

Nội dung	Không khả hơn	Khả hơn trước	Có tiến bộ nhưng chưa thực sự đáp ứng yêu cầu
Đào tạo nghề	8,5	67,0	24,5
Ngoại ngữ	1,4	28,9	69,7
Giáo dục định hướng	0,4	54,5	45,1

Nguồn: Tổng hợp số liệu điều tra người lao động của tác giả năm 2013

Tổng hợp các nguyên nhân lao động về nước trước thời hạn (Bảng 2) cho thấy chỉ có 16% LĐXX tự nguyện xin về trước thời hạn, còn lại là buộc phải về do ngoại ngữ và tay nghề yếu (49%), vi phạm kỷ luật (12,5%), bỏ trốn (12,5%) và sức khỏe không đáp ứng (10%). Điều này cho thấy chất lượng lao động qua tuyển chọn của các doanh nghiệp thấp, đào tạo, giáo dục định hướng chưa đảm bảo. Nguyên nhân của tình

trạng trên là các doanh nghiệp chưa lựa chọn đúng đối tượng đào tạo và giáo dục định hướng (kết quả của tuyển chọn), nội dung chương trình đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu, đội ngũ cán bộ tham gia đào tạo giáo dục định hướng còn thiếu kinh nghiệm và yếu năng lực (kỹ năng chuyên môn, pháp luật, ngoại ngữ,...), cơ sở vật chất và nguồn lực tài chính đầu tư cho lĩnh vực này còn hạn chế.

Bảng 2. Nguyên nhân lao động về nước trước thời hạn (Đơn vị tính: %)

Năm	Lý do về nước trước thời hạn					Tổng số
	NN, tay nghề yếu	Tự nguyện	Sức khỏe	Vi phạm kỷ luật	Trốn bị trục xuất	
2010	49,5	16,0	11,0	13,0	10,5	100
2011	47,6	15,0	12,0	12,4	13,0	100
2012	49,0	16,0	10,0	12,5	12,5	100

Nguồn: Tổng hợp báo cáo về lao động làm việc ở nước ngoài, năm 2010, 2011, 2012 của các doanh nghiệp điều tra

** Tổ chức quản lý trong thời gian người lao động làm việc ở nước ngoài*

Quản lý lao động ở nước ngoài còn nhiều bất cập, yếu kém. Chưa xử lý và ngăn chặn được tình trạng lao động bỏ trốn, vi phạm hợp đồng lao động (theo bảng 2, tỷ lệ lao động bỏ trốn trên 10%, tỷ lệ vi phạm kỷ luật là trên 12,4%), chưa bảo vệ kịp thời quyền và lợi ích chính đáng của người lao động. Nguyên nhân do các doanh nghiệp (24%) chưa có đại diện quản lý lao động ở nước ngoài, thiếu các hoạt động để gắn kết những người lao động với nhau, không nắm bắt kịp thời tâm tư, nguyện vọng của người lao động.

** Thanh lý hợp đồng lao động*

Đối với các hợp đồng doanh nghiệp không thu tiền đặt cọc thường không ràng buộc được người lao động sau khi về nước quay trở lại thanh lý hợp đồng. Nếu sau một thời gian người lao động không quay trở lại thì doanh nghiệp tự thanh lý hợp đồng. Đối với lao động về nước trước thời hạn, các doanh nghiệp thanh lý hợp đồng, số thời gian vẫn còn hiệu lực của hợp đồng chuyển cho người khác tiếp tục. Đối với số lao động bỏ trốn, các doanh nghiệp thông báo cho địa phương, gia đình, cơ quan họ, và có những giải pháp để đưa họ về nước, khấu trừ những khoản chi phí doanh nghiệp phải chịu vào khoản tiền đặt cọc (nếu có). Nhìn chung, khâu thanh lý hợp đồng ở các doanh nghiệp XKLD hiện nay không được đánh giá là quan trọng trừ những trường hợp rủi ro, có tranh chấp.

3.1.3. Kiểm tra, giám sát hoạt động xuất khẩu lao động

Các doanh nghiệp đều thực hiện công tác kiểm tra, giám sát. Tuy nhiên việc thực hiện chủ yếu chỉ mang tính hình thức, cán bộ thanh, kiểm tra thường kiêm nhiệm. Một số doanh nghiệp ban thanh tra chưa có quy chế hoạt động, hoặc buông lỏng công tác này. Vì vậy, hiệu quả công tác thanh tra chưa cao. Đây cũng là một nguyên nhân dẫn đến nhiều cán bộ XKLD lợi dụng, cấu kết với trung gian thu phí của người lao động xuất khẩu cao, chất lượng tuyển chọn không đảm bảo, nội dung chương trình đào tạo - giáo dục định hướng còn sơ sài, tình

nhằm túc trong các hoạt động đào tạo, quản lý lao động ở nước ngoài chưa cao, các khoản tài chính chưa rõ ràng,...

Công tác xử lý vi phạm chưa thực hiện nghiêm túc. Chưa gắn thành tích sau thanh kiểm tra với các chế độ lương, thưởng, phúc lợi. Chế tài xử lý chưa đủ sức ngăn ngừa, răn đe. Theo kết quả phỏng vấn cho thấy, có 14/40 doanh nghiệp XKLD (35%) có gắn kết quả kiểm tra đánh giá vào hệ thống thù lao, phúc lợi của doanh nghiệp. Số các doanh nghiệp còn lại thì chủ yếu nhắc nhở, phê bình nếu cán bộ có vi phạm.

3.1.4. Công tác đánh giá, điều chỉnh

Công tác đánh giá, điều chỉnh của các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội hiện nay chưa được chú trọng. Kết quả điều tra cho thấy, có 75% các doanh nghiệp được hỏi có tiến hành đánh giá, điều chỉnh. Trong đó, tập trung vào đánh giá điều chỉnh các nội dung: đào tạo - giáo dục định hướng (62%), tuyển chọn (30%), quản lý lao động ở nước ngoài (37,5%). Ít các doanh nghiệp đánh giá, điều chỉnh công tác cán bộ. Chất lượng của đánh giá điều chỉnh chưa cao.

3.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động XKLD của các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội

- Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động XKLD: ảnh hưởng đến hiệu quả hoạt động của tất cả các khâu trong quy trình quản lý. Kết quả điều tra cho thấy chỉ có 32% cán bộ quản lý trên 5 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực XKLD. Số lượng có chuyên ngành đào tạo phù hợp khá cao (76/80 cán bộ được điều tra tốt nghiệp từ các chuyên ngành kinh tế, luật, ngoại ngữ), tuy nhiên khi đánh giá các kỹ năng thực tế về ngoại ngữ, máy tính, sự phạm, tư vấn, ngoại giao, giao tiếp cho thấy, hầu hết các cán bộ của các doanh nghiệp hiện nay đều thiếu và yếu các kỹ năng này (khi được hỏi, các cán bộ tự nhận mình yếu về các kỹ năng: kiến thức pháp luật (22,5%), ngoại ngữ (45,0%), máy tính (38,75%), quản lý (16,25%).

- Cung lao động xuất khẩu: ảnh hưởng đến công tác tuyển chọn, đào tạo, quản lý lao động ở

Bảng 3. Cơ cấu lao động xuất khẩu theo trình độ học vấn và trình độ chuyên môn kỹ thuật

	Các tiêu thức	Người	%
Trình độ học vấn	Tổng số	200	100
	Chưa tốt nghiệp PTTH	109	54,5
	Tốt nghiệp PTTH	91	45,5
Trình độ CMKT	Tổng số	200	100
	Không có trình độ CMKT	141	70,5
	Có trình độ CMKT	59	29,5

Nguồn: Tổng hợp từ số liệu điều tra của tác giả.

nước ngoài cũng như cạnh tranh về nguồn nhân lực XKLD. Tỷ lệ lao động phổ thông tham gia XKLD rất cao (có tới 54,5% chưa tốt nghiệp PTTH và có tới 70,5% không có trình độ CMKT); Ý thức kỷ luật và chấp hành pháp luật của lao động Việt Nam thấp (Bảng 3).

- Chính sách pháp luật của Nhà nước: cùng với quá trình phát triển hoạt động XKLD thì các chính sách pháp luật để tăng cường quản lý XKLD được bổ sung và hoàn thiện dần. Tuy nhiên, bên cạnh đó hệ thống chính sách pháp luật vẫn còn các hạn chế là điều chỉnh chưa kịp thời với tình hình thực tế (quy định tiền thu học phí chậm thay đổi), thiếu chiến lược về chuẩn bị nguồn lao động xuất khẩu. Chính sách hỗ trợ chưa thực sự tạo sự chuyển biến về chất lượng lao động (hỗ trợ tín dụng cho vay). Một số chính sách vẫn còn thiếu hoặc không phù hợp như chính sách đầu tư mở rộng thị trường, chính sách khuyến khích chuyển tiền và hàng hóa về nước,... Công tác thanh kiểm tra chưa thường xuyên, sự phối hợp của các chức năng trong kiểm tra còn lỏng lẻo, chưa xử lý triệt để các hiện tượng vi phạm của doanh nghiệp, cá nhân, tổ chức trong hoạt động XKLD.

3.3. Giải pháp quản lý xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp xuất khẩu lao động ở Hà Nội

3.3.1. Tạo hành lang pháp lý, hoàn thiện các chính sách và tăng cường quản lý Nhà nước về xuất khẩu lao động

Nhà nước cần hoàn thiện hệ thống chính sách đối với lĩnh vực XKLD, bổ sung các chính

sách còn thiếu và không phù hợp như chính sách đầu tư mở rộng thị trường, chính sách hỗ trợ đào tạo và tín dụng cho người lao động, chính sách bảo hiểm xã hội, chính sách khuyến khích chuyển tiền và hàng hóa về nước, chính sách tiếp nhận trở lại sau khi hoàn thành nhiệm vụ. Tăng cường công tác thanh kiểm tra để ngăn chặn và phát hiện kịp thời các sai phạm trong hoạt động XKLD. Cần có sự phối hợp chặt chẽ của các Bộ, ngành, địa phương nhằm tăng cường công tác thông tin, kiểm tra, kiểm soát hoạt động XKLD.

3.3.2. Làm tốt công tác lập kế hoạch

Các doanh nghiệp cần chú trọng công tác kế hoạch hóa XKLD. Cần có kế hoạch ngắn hạn và chiến lược dài hạn. Doanh nghiệp phải có đội ngũ cán bộ lập kế hoạch có trình độ, làm tốt từ khâu phân tích, dự báo đến tổ chức thực hiện đây là một trong các nghiệp vụ có tác động lớn đến hiệu quả của quản lý XKLD trong các doanh nghiệp hiện nay. Các giải pháp cụ thể là: Tăng cường nghiên cứu và phân tích thị trường; Đẩy mạnh và nâng cao công tác dự báo; Phân cấp cụ thể trong công tác quản lý; Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác lập kế hoạch XKLD.

3.3.3. Tăng cường đẩy mạnh hoạt động marketing của các doanh nghiệp nhằm thiết lập, duy trì và phát triển thị trường xuất khẩu lao động

Đổi với thị trường đầu vào cần xây dựng và phát triển nguồn lao động xuất khẩu có chất

lượng. Đối với thị trường đầu ra cần thực hiện các hoạt động marketing là lựa chọn thị trường XKLD và có chiến lược xâm nhập thị trường. Trong điều kiện cạnh tranh khốc liệt như hiện nay, việc mở rộng thị trường mới phải đi đôi với bảo vệ và phát huy thị trường truyền thống (Nguyễn Tiếp, 2007). Làm được việc này các doanh nghiệp cần đặt chữ tín lên hàng đầu.

3.3.4. Tuyển chọn lao động xuất khẩu phù hợp với yêu cầu công việc

Các doanh nghiệp cần xác định rõ tiêu chuẩn tuyển chọn lao động cho từng loại công việc, từng ngành nghề và theo yêu cầu của thị trường; tìm kiếm và tạo nguồn lao động cho xuất khẩu, thiết lập quy trình tuyển chọn và áp dụng các phương pháp tuyển chọn khoa học, thích ứng để tuyển được lao động phù hợp với yêu cầu công việc.

3.3.5. Nâng cao chất lượng đào tạo và giáo dục định hướng

Các doanh nghiệp XKLD cần chủ động đào tạo nguồn nhân lực cho xuất khẩu mang tính chiến lược bao gồm: 1) Lựa chọn đúng đối tượng đào tạo và giáo dục định hướng; 2) Hoàn thiện nội dung chương trình đào tạo, giáo dục định hướng; 3) Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên; 4) Tăng cường nguồn tài chính cho đào tạo và giáo dục định hướng; 5) Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất giảng dạy.

3.3.6. Tăng cường quản lý lao động tại nước ngoài

Các doanh nghiệp cần tiếp tục quan hệ với các cơ quan như Cục quản lý lao động ngoài nước, ban quản lý lao động tại các nước nhằm giải quyết kịp thời các vấn đề phát sinh.

Các doanh nghiệp nên bố trí luân chuyển cán bộ quản lý tại nước ngoài, tiến hành tổ chức các hoạt động cung cấp sách báo trong nước, thông tin về đất nước, gia đình cho người lao động. Phối hợp với các đơn vị, các cơ quan chức năng tổ chức các cuộc giao lưu nhân dịp các ngày nghỉ, ngày lễ. Qua đó phần nào nắm bắt được tâm tư, nguyện vọng của người lao động để làm tốt hơn nữa công tác quản lý tại nước ngoài.

Tổ chức thành nhóm lao động tại những nhà máy, vùng có đông lao động của từng doanh nghiệp. Chỉ định các trưởng nhóm để tiện liên lạc và chỉ đạo, quản lý.

3.3.7. Tăng cường và đổi mới công tác kiểm tra - giám sát, đánh giá - điều chỉnh

Các doanh nghiệp cần tăng cường công tác thanh kiểm tra, đánh giá điều chỉnh. Phát huy những yếu tố tích cực trong hoạt động XKLD, đồng thời có những biện pháp xử lý đối với những trường hợp có hành vi vi phạm, đặc biệt các doanh nghiệp có nhiều phát sinh, sai phạm, hiệu quả XKLD thấp. Tăng cường thanh, kiểm tra theo chuyên đề như: đào tạo - giáo dục định hướng, tuyển mộ - tuyển chọn, tài chính, quản lý lao động đang làm việc ở nước ngoài,... để có điều kiện kiểm tra, giám sát sâu hơn, cụ thể hơn, đồng thời công tác đánh giá điều chỉnh sẽ phù hợp và có tính khả thi hơn. Cần kết hợp thanh kiểm tra và phổ biến, hướng dẫn chính sách và pháp luật liên quan đến hoạt động XKLD.

3.3.8. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý hoạt động xuất khẩu lao động của các doanh nghiệp

Tiến hành phân tích công việc cho từng chức danh công việc cụ thể của cán bộ quản lý hoạt động XKLD của doanh nghiệp; Tăng cường đào tạo và bồi dưỡng về chuyên môn nghiệp vụ, máy tính cho cán bộ chưa đạt các tiêu chuẩn quy định; Cán sự dụng tiền lương, tiền công như là một đòn bẩy kinh tế, tạo động lực thúc đẩy các cán bộ quản lý nhiệt tình hơn với công việc; Thực hiện chế độ kèm cặp chỉ bảo đối với những cán bộ mới; Tuyển chọn, tuyển dụng cán bộ mới cần sàng lọc kỹ càng; Tổ chức đánh giá kết quả thực hiện công việc theo định kỳ làm cơ sở để trả lương - thưởng, đồng thời thông qua đó phân tích kế thừa các tích cực và đúc rút kinh nghiệm cho cán bộ.

4. KẾT LUẬN

Doanh nghiệp XKLD là một nhân tố quan trọng của nền kinh tế và của thị trường XKLD. Quản lý hoạt động XKLD trong doanh nghiệp

XKLD đóng vai trò rất quan trọng để nâng cao hiệu quả kinh tế - xã hội của hoạt động XKLD ở các doanh nghiệp nói riêng và của cả nước nói chung. Chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý XKLD chưa cao, trình độ và kỹ năng của nguồn lao động xuất khẩu còn nhiều hạn chế và chính sách pháp luật của Nhà nước trong lĩnh vực XKLD chưa đồng bộ, chưa hiệu quả là các nguyên nhân chính dẫn đến hoạt động quản lý XKLD của các doanh nghiệp XKLD ở Hà Nội nhiều yếu kém. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động XKLD cần thực hiện đồng bộ các giải pháp từ lập kế hoạch, tổ chức thực hiện, kiểm tra giám sát, đánh giá điều chỉnh hoạt động XKLD đến việc

nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý XKLD của các doanh nghiệp, hoàn thiện chính sách pháp luật của Nhà nước cũng như phát huy hơn nữa vai trò của Nhà nước trong việc nâng cao chất lượng nguồn cung XKLD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Báo cáo về lao động việc làm hàng năm của các doanh nghiệp điều tra.
- Cục quản lý lao động ngoài nước. Báo cáo tình hình xuất khẩu lao động các năm 2012 và 2013.
- Nguyễn Tiệp (2007). "Thực trạng và giải pháp tạo việc làm cho lao động thanh niên", Tạp chí Kinh tế và Phát triển, số 124.