

# PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC DOANH NGHIỆP KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH TIỀN GIANG ĐẾN NĂM 2020: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

**Ths. Nguyễn Thanh Vũ**

*Ban Quản lý các khu công nghiệp Tiền Giang*

**PGS.TS Hồ Tiến Dũng**

*Đại học Kinh tế thành phố Hồ Chí Minh*

*Một nền kinh tế muốn phát triển cần có các nguồn lực: vốn, khoa học- công nghệ, tài nguyên và nguồn nhân lực. Muốn tăng trưởng nhanh và bền vững, cần dựa vào ba yếu tố cơ bản là áp dụng công nghệ mới, phát triển kết cấu hạ tầng hiện đại và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực.*

*Nhân lực là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của tiến trình công nghiệp hóa. Theo Quy hoạch phát triển ngành công nghiệp Tiền Giang đến năm 2020 toàn tỉnh sẽ có 10 khu công nghiệp, 34 cụm công nghiệp và 01 tuyến công nghiệp với tổng diện tích là 5.899 ha. Khi đó, nhu cầu lao động trong các khu công nghiệp, cụm công nghiệp (KCN, CCN) giai đoạn 2011-2015 là 108.400 lao động và giai đoạn 2016 - 2020 là 132.000 lao động. Vì thế bài toán về phát triển nguồn nhân lực để đáp ứng nhu cầu cho các doanh nghiệp trong KCN, CCN Tiền Giang trong tương lai là không hề đơn giản trong quá trình triển khai thực hiện. Vì vậy, việc phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp KCN, CCN tỉnh Tiền Giang đến năm 2020 là yêu cầu hết sức cần thiết trong phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.*

**Từ khóa:** Nguồn nhân lực, Khu công nghiệp, cụm công nghiệp

## **1. Tổng quan về KCN, CCN Tiền Giang**

Tiền Giang là tỉnh thuộc vùng Đồng bằng sông Cửu Long nằm trong vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam. Tiền Giang hiện có 07 khu công nghiệp (KCN) đã được Chính phủ cho chủ trương thành lập và 08 cụm công nghiệp (CCN) đã được UBND tỉnh ra quyết định thành lập. Trừ KCN Mỹ Tho, CCN Trung An, CCN Song Thuận và CCN An Thạnh đã được lấp đầy 100% diện tích đất, KCN Tân Hương, KCN Long Giang và CCN Tân Mỹ Chánh đã lấp đầy hơn 60% diện tích đất và đang tiếp tục kêu gọi đầu tư cho diện tích đất còn lại, các KCN khác như KCN Dịch vụ dầu khí Soài Rạp, KCN Tân Phước I, KCN Tân Phước II, KCN Bình Đông và 4 Cụm công nghiệp hiện đang được tập trung kêu gọi nhà đầu tư trong và ngoài nước để lấp đầy các KCN, CCN trong thời gian tới.

Tính đến ngày 30/6/2012, các KCN, CCN Tiền Giang đã thu hút được 124 dự án. Trong số này, có 102 dự án đã đi vào hoạt động, giải quyết được việc làm cho hơn 42.400 lao động, chủ yếu là ngành may mặc, giày da và thủy sản, trong đó có khoảng 70%

lao động tại địa phương đang làm việc.

## **2. Thực trạng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp KCN, CCN Tiền Giang**

### **2.1. Về số lượng lao động**

Trước yêu cầu CNH, HĐH của cả nước, Tiền Giang hiện nay đang đối mặt với tình trạng thiếu công nhân kỹ thuật và mất cân đối ngành nghề đào tạo, đang gây rất nhiều khó khăn cho các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- *Về quy mô số lượng lao động:* Bảng 1 cho thấy, tỷ lệ lao động tăng bình quân các KCN, CCN Tiền Giang giai đoạn 2007– 2011 là 35%/năm. Tính đến ngày 30/06/2012, các KCN, CCN đã tạo việc làm cho hơn 42.400 lao động so với 8.972 lao động năm 2007.

- *Về giới tính:* Nét đặc trưng của lao động trong các KCN, CCN (bảng 01) là lao động nữ chiếm tỷ trọng rất cao. Tỷ lệ nữ tăng dần qua các năm: năm 2007 tỷ lệ nữ là 60,16%, thì đến ngày 30/6/2012 là 73,51% tổng số lao động.

**Bảng 1: Tình hình lao động tại các KCN, CCN từ năm 2007 đến 30/6/2012**

Năm	2007	2008	2009	2010	2011	30/6/2012
Tổng số lao động (người)	8.972	13.912	15.535	23.169	33.783	42.418
1. Lao động nữ	5.398	8.774	10.237	16.107	24.371	31.177
Tỷ trọng nữ (%)	60,16	63,07	65,04	69,52	72,14	73,51
2. Lao động từ 18 - 35 tuổi	6.119	9.786	11.291	18.039	27.378	36.602
Tỷ trọng LĐ từ 18 - 35 tuổi (%)	68,20	70,34	72,86	77,86	81,04	86,29

Nguồn: Ban quản lý các KCN và Sở Công thương Tiền Giang

- Về lao động chia theo độ tuổi: Tuổi đời của lao động từ 18– 35 chiếm tỷ lệ 86,29% tổng số lao động, trong đó nữ chiếm khoảng 70% tính chung cho cả thời kỳ. Nguyên nhân của các hiện tượng trên là do:

+ Tỷ lệ lao động nữ cao vì các dự án trong KCN, CCN tập trung chủ yếu vào ngành may mặc, giày da và ngành thủy sản tức là những ngành đòi hỏi sự tỉ mỉ, nhẫn nại, do đó phù hợp nhiều hơn với lao động nữ.

+ Tỷ lệ lao động có tuổi tương đối trẻ trong KCN, CCN do phần nhiều các dự án có thời gian hoạt động từ 30 đến 50 năm, vì thế các nhà đầu tư muốn sử dụng các lao động trẻ vừa có sức khỏe vừa có khả năng nhanh chóng tiếp thu kỹ thuật mới, đồng thời sau khi được đào tạo tại doanh nghiệp, lao động trẻ có thời gian lao động lâu hơn cho doanh nghiệp mình.

## 2.2. Về chất lượng lao động

### a. Lao động phân chia theo trình độ

Tính đến ngày 30/06/2012, lao động có trình độ tốt nghiệp trung học phổ thông trở lên chiếm 33,0% và lao động có trình độ từ lớp 12 trở xuống chiếm 67% (Bảng 2). Điều này cho thấy các doanh nghiệp trong KCN, CCN Tiền Giang sử dụng lao động có trình độ không cao.

Theo báo cáo của Ban quản lý các KCN Tiền

Giang năm 2011, tình hình tuyển dụng lao động trong các KCN, CCN đang gặp khó khăn, nhất là lao động có trình độ nghề và lao động có trình độ cao như một số ngành điện công nghiệp, cơ khí, luật, công nghệ thực phẩm, tiếng Anh, tiếng Hoa và tiếng Hàn.

Bên cạnh đó, nhu cầu tuyển dụng lao động phổ thông (chưa có bằng) ở các KCN Tiền Giang hiện nay cũng khó khăn. Để giải quyết vấn đề lao động các doanh nghiệp đến tận các xã, huyện, thị trấn để tuyển lao động, một số doanh nghiệp phải đi sang các tỉnh lân cận để tuyển dụng lao động. Theo thống kê của Ban quản lý các KCN Tiền Giang, mục tiêu phân đầu năm 2012 sẽ giải quyết được trên 20.000 lao động và năm 2013 là 25.000 lao động.

Bảng 2 cho thấy, trong tất cả các ngành thì lao động giản đơn vẫn chiếm tỷ trọng rất lớn. Nguyên nhân là do:

- Từ năm 2009 đến nay, các doanh nghiệp đầu tư vào KCN, CCN Tiền Giang chủ yếu là ngành may mặc và ngành này hiện có nhu cầu tuyển dụng lớn dẫn đến thiếu hụt nhân lực trầm trọng, nên buộc các doanh nghiệp phải tuyển dụng lao động đến lớp 9 rồi sau đó đào tạo lại may căn bản và may công đoạn khoảng từ 2 đến 3 tháng sau đó người lao động có thể làm việc được tại doanh nghiệp.

- Việc đào tạo ở các trường dạy nghề của tỉnh Tiền Giang chưa đảm bảo chất lượng của đầu ra.

**Bảng 2: Lao động phân theo trình độ trong các KCN, CCN tính đến 30/06/2012**

Trình độ	Lao động	
	Số lượng	Tỷ trọng (%)
Tổng số (người)	42.418	100
1. Lớp 9 trở xuống	15.398	36,3
2. Lớp 9 đến lớp 12	13.022	30,7
3. Tốt nghiệp trung học phổ thông (tú tài)	8.696	20,5
4. TH chuyên nghiệp (nghề), trung cấp (trung cấp nghề)	3.097	7,3
5. Cao đẳng, đại học, sau đại học	2.206	5,2

Nguồn: Ban quản lý các KCN và Sở Công thương Tiền Giang

Tuy số trường và trung tâm dạy nghề nhiều, nhưng sự đào tạo hướng tới thị trường hay theo yêu cầu đặt hàng của các doanh nghiệp chưa tương xứng. Thêm vào đó, chất lượng đào tạo của các trung tâm dạy nghề còn thấp, giáo trình giảng dạy cũ kỹ, không cập nhật, học viên thiếu điều kiện tiếp cận và thực hành với công nghệ mới và công nghệ cao. Vì thế, các cuộc điều tra đối với các doanh nghiệp đầu tư trực tiếp nước ngoài (FDI) cho thấy họ phải đào tạo hoặc đào tạo thêm các công nhân vào làm việc để cho công nhân biết sử dụng các thiết bị, vận hành dây chuyền sản xuất mới, đảm bảo chất lượng của sản phẩm. Lý do chủ yếu của tình trạng này là trình độ tay nghề được đào tạo còn cách xa yêu cầu của thực tế sản xuất.

Hiện nay, có hơn 80% doanh nghiệp mới thành lập đang đi vào hoạt động trong các KCN, CCN Tiền Giang đang buộc phải tuyển công nhân bằng phương pháp “tinh thể”, “chữa cháy”, đó là tuyển cho đủ số lượng, còn tay nghề của người lao động thì phải đào tạo sau. Các nhà đầu tư nước ngoài tại KCN, CCN đều đánh giá công nhân Việt Nam (VN) tay nghề kém, phải tốn tiền đào tạo lại.

#### **b. Ngành nghề lao động**

Bảng 3 cho thấy, có khoảng 90% lao động trong các KCN, CCN làm việc trong các ngành công nghiệp nhẹ, trong đó đại đa số là công nhân trực tiếp sản xuất, tạp vụ và lao công. Các ngành thu hút nhiều lao động như may, giày da và chế biến thủy sản chiếm đến 86,75%.

#### **c. Nguồn gốc lao động**

Theo thống kê của Ban quản lý các KCN Tiền Giang, có khoảng 45% lao động từ các huyện lân cận ra các KCN làm việc, khoảng 25% là lao động tại địa phương thành lập KCN, CCN (huyện, thị) và còn lại khoảng 30% lao động làm việc ở các tỉnh lân

cận. Họ đa số là những lao động phổ thông chưa qua đào tạo, do đó họ phải đối mặt với không ít khó khăn trong công việc, thường chỉ đảm trách những công việc cực kỳ giản đơn và khó tiếp thu những ứng dụng vận dụng thao tác máy móc.

#### **d. Tính kỷ luật, ý thức của lực lượng lao động**

Theo kết quả khảo sát của Ban quản lý các KCN Tiền Giang, trên 70% lao động từ nông thôn có tác phong công nghiệp còn thấp kém, chưa có thói quen chấp hành kỷ luật lao động và nội quy của doanh nghiệp. Hơn nữa, bản thân người lao động cũng chưa nhận thức được các quyền lợi về chính sách xã hội mà họ được hưởng, như tham gia ký kết hợp đồng lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, tổ chức công đoàn. Mặt khác, do trình độ hạn chế, nên người lao động có xu hướng “đứng núi này trông núi nọ”, di chuyển từ doanh nghiệp này sang doanh nghiệp khác, không có sự gắn bó với doanh nghiệp.

Ý thức chấp hành kỷ luật lao động kém, hiểu biết kiến thức về luật pháp, kiến thức về đất nước, văn hoá phong tục tập quán của các chủ doanh nghiệp FDI chưa cao, nên đã xảy ra không ít các vụ tranh chấp lao động, xô xát, hành hung giữa những người lao động với nhau. Kết quả là đã có xảy ra một số vụ ẩu đả, đình công, bãi công do mâu thuẫn giữa chủ và thợ tại các doanh nghiệp trong KCN mà nguồn gốc là ý thức kỷ luật lao động kém của bản thân người lao động.

Số vụ đình công ở KCN Tiền Giang có xu hướng tăng lên rất nhanh: năm 2010 là 3 vụ, năm 2011 là 11 vụ và 6 tháng đầu năm 2012 là 7 vụ. Số vụ đình công tập trung chủ yếu là KCN Tân Hương và nhất là các doanh nghiệp FDI. Nguyên nhân chính của các vụ đình công trong thời gian qua là nhiều lao động trẻ từ nông thôn ra, phần lớn trong số họ

**Bảng 3: Tình hình lao động theo ngành nghề KCN, CCN tính đến ngày 30/6/2012**

STT	Ngành nghề sản xuất KD	Số doanh nghiệp	Lao động	
			Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	Chế biến lương thực, thực phẩm	27	1.932	4,55
2	Chế biến thủy sản	18	8.745	20,62
3	May, giày da, hàng da dụng	19	28.051	66,13
4	Thức ăn, gia súc	8	810	1,91
5	Xây dựng, cơ khí	5	836	1,97
6	Khác	25	2.044	4,82
	<b>Tổng cộng</b>	<b>102</b>	<b>42.418</b>	<b>100,00</b>

*Nguồn: Số liệu điều tra của tác giả.*

**Bảng 4: Số vụ đình công trong KCN, CCN Tiền Giang**

Nội dung	Năm 2010	Năm 2011	6 tháng đầu năm 2012
Tổng số vụ đình công	3	11	7
Trong đó:			
Doanh nghiệp FDI	0	9	6

*Nguồn: Công đoàn các Khu công nghiệp Tiền Giang*

không được đào tạo cơ bản nhất là hiểu biết về Bộ Luật Lao động. Nguyên nhân thứ 2 là bất đồng ngôn ngữ, chế độ chính sách về tiền lương, thưởng chưa rõ ràng và thái độ của cán bộ quản lý đối với người lao động.

#### **e. Tình hình nhà ở công nhân**

Khi hình thành KCN Mỹ Tho, KCN Trung An, KCN Tân Mỹ Chánh và KCN Song Thuận, tỉnh không bố trí quỹ đất để xây nhà cho công nhân và chuyên gia. Riêng KCN Tân Hương, khi thành lập tỉnh có quy hoạch quỹ đất để xây dựng Khu tái định cư Tân Hương với diện tích 40 ha, tuy nhiên cho đến nay dự án chỉ mới giải quyết được phần tái định cư cho các hộ dân bị giải tỏa KCN (12 ha), còn phần đất cho dự án nhà ở công nhân và chuyên gia (15 ha) đang dậm chân tại chỗ bởi vì tỉnh chưa có tiền để đầu tư nên buộc người lao động làm việc tại KCN này phải thuê nhà trọ bên ngoài.

Theo khảo sát của Ban quản lý các KCN Tiền Giang có khoảng 60% số công nhân đang làm việc tại các KCN phải thuê nhà ở, giá trung bình từ 500.000- 600.000 đồng/tháng/phòng cho 3 đến 4 người với diện tích khoảng 15– 20 m<sup>2</sup>, điều kiện sinh hoạt rất khó khăn thiếu thốn.

### **3. Những giải pháp phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp KCN, CCN Tiền Giang**

**\* Thứ nhất: Đẩy mạnh công tác quản lý nhà nước về nguồn nhân lực KCN.**

- Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh cần xây dựng kế hoạch, đề xuất những cơ chế, chính sách hỗ trợ tìm việc làm cho người lao động. Các Trung tâm dịch vụ việc làm tích cực làm việc với các doanh nghiệp có nhu cầu về lao động để giới thiệu cho người lao động, định kỳ hàng năm tổ chức Hội chợ việc làm nhằm giúp cho người lao động tìm được việc làm.

- Ban quản lý các KCN thông kê, cung cấp thông tin ngành nghề các dự án đầu tư vào các KCN, CCN để làm cơ sở định hướng cho các Trung tâm giới thiệu việc làm, các cơ sở dạy nghề trên địa bàn tỉnh đào tạo nghề cho phù hợp.

- Công đoàn các KCN Tiền Giang nâng cao vai trò trong KCN, CCN, nghiên cứu hình thức hoạt động phù hợp, có kế hoạch tổ chức tuyên truyền Điều lệ Công đoàn và kiến thức pháp luật cho người lao động. Nhanh chóng hình thành tổ chức công đoàn cơ sở tại các doanh nghiệp nhằm bảo vệ lợi ích chính đáng của cả người lao động và người sử dụng lao động.

**\* Thứ hai: Nâng cao chất lượng đào tạo lao động.**

- Nội dung đào tạo ở các trường phải theo hướng thực tế. Củng cố, tăng cường, đổi mới lực lượng làm công tác giảng dạy. Đào tạo với đích ngắm các công nhân và chuyên viên kỹ thuật ra trường để phục vụ cho các doanh nghiệp trong KCN.

- Nâng cấp thiết bị dạy học, thiết bị thực tập, phòng thí nghiệm, xưởng trường theo hướng cập nhật trình độ hiện đại, bảo đảm cho học sinh, sinh viên tốt nghiệp không gặp khó khăn khi bắt tay vào làm việc trong dây chuyền sản xuất tại các doanh nghiệp.

- Các trường đào tạo của tỉnh, như trường Đại học Tiền Giang, trường dạy nghề thuộc Sở Lao động-Thương binh và Xã hội, nên mở rộng quy mô đào tạo, xây dựng kế hoạch, chương trình đào tạo sát với thực tế, theo đơn đặt hàng của từng doanh nghiệp đảm bảo khi học nghề xong là công nhân có việc làm ngay.

- UBND tỉnh nghiên cứu thành lập các Trường đào tạo, trung tâm dạy nghề thuộc Ban quản lý các KCN nhằm đào tạo lao động phù hợp với nhu cầu của các doanh nghiệp trong KCN.

**\* Thứ ba: Giải quyết việc làm và ổn định cuộc sống cho người lao động KCN.**

Thực trạng tại Tiền Giang hiện nay đang đứng trước một tình trạng đáng báo động là số học sinh thi đậu vào các trường đại học sau khi tốt nghiệp tìm mọi cách ở lại làm việc tại TP Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương và Cần Thơ, trong các doanh nghiệp FDI hoặc trong các doanh nghiệp tư nhân để có thu nhập cao và chỉ một số ít về tỉnh. Một thực tế phổ biến trong cơ cấu lao động hiện nay ở tỉnh hiện nay là “thừa thầy thiếu thợ”. Để giải quyết việc làm cho người lao động trong thời gian tới cần:

- Đẩy mạnh công tác tuyên truyền giáo dục



hướng nghiệp cho học sinh, đặc biệt là học sinh cuối phổ thông cơ sở và phổ thông trung học. Định hướng cho học sinh thấy rõ vai trò vị trí của người công dân lành nghề, xoá đi tư tưởng phải vào đại học của học sinh và phụ huynh. Làm cho các cấp và nhân dân quan niệm đúng đắn tầm quan trọng và cần thiết của việc dạy nghề và học nghề với phương châm “nhất nghệ tinh, nhất thân vinh”, coi trọng kết hợp lý thuyết với thực hành ở mọi cấp học.

- Phát triển mạng lưới thông tin thị trường lao động và dịch vụ đào tạo, tìm kiếm, giới thiệu việc làm. Đây chính là cầu nối giữa cung và cầu lao động, giữa người lao động, cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động.

- Trên cơ sở quy hoạch KCN, CCN xác định các ngành nghề ưu tiên đầu tư để có kế hoạch đào tạo mang tính đón đầu, đào tạo có định hướng, có trọng tâm phù hợp nhu cầu thực tế.

- UBND tỉnh cần ban hành những chính sách bắt buộc chủ đầu tư kinh doanh hạ tầng phải thực hiện việc xây dựng nhà ở cho công nhân đi đôi với việc triển khai hạ tầng KCN, CCN.

- Tỉnh Tiền Giang cần ưu tiên tập trung đầu tư xây dựng bệnh viện, trường học, nhà văn hoá, khu vui chơi thể thao cho công nhân gần KCN để nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động để người lao động yên tâm công tác.

#### **\* Thứ tư: Tăng cường công tác chọn lọc thu hút đầu tư vào KCN, CCN**

Công tác chọn lọc thu hút đầu tư vào KCN, CCN Tiền Giang chưa được các ngành quan tâm. Các dự án đầu tư vào các KCN, CCN chủ yếu là ngành công nghiệp nhẹ và sử dụng nhiều lao động dẫn đến hiệu quả đầu tư không cao và thiếu lao động trầm trọng ở Tiền Giang. Do đó, để thu hút các dự án đầu tư hiệu quả cao vào các KCN, Tiền Giang trong thời gian tới, Tỉnh Tiền Giang cần:

- Xây dựng chiến lược thu hút đầu tư KCN, CCN một cách hiệu quả. Xác định rõ mục tiêu, danh mục ngành nghề và khả năng thu hút nguồn vốn đầu tư vào KCN, CCN trong từng giai đoạn theo hướng thu hút đầu tư đi vào chiều sâu, chọn lọc các ngành nghề

#### **Tài liệu tham khảo:**

1. Các báo cáo tổng kết năm (2007 – 2011) của Ban quản lý các KCN, Sở Công thương, Sở Lao động Thương binh và Xã hội Tiền Giang.
2. Quy hoạch phát triển ngành Công nghiệp, Giáo dục, Lao động Thương binh và Xã hội Tiền Giang đến năm 2020.
3. Quyết định 17/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt tổng thể phát triển kinh tế xã hội tỉnh Tiền Giang đến 2020.

và dự án đầu tư lớn với công nghệ tiên tiến. Đồng thời, hạn chế thu hút đầu tư các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động, công nghệ lạc hậu, tạo ra giá trị gia tăng không cao cho tỉnh.

- Phối hợp với các cơ quan xúc tiến đầu tư tại TP Hồ Chí Minh tiến hành công tác xúc tiến đầu tư có mục tiêu, có địa chỉ cụ thể đối với các quốc gia có tiềm năng về vốn đầu tư và công nghệ.

#### **\* Thứ năm: Giải pháp đối với doanh nghiệp.**

- Các doanh nghiệp thường xuyên quan hệ chặt chẽ gắn bó với địa phương, các cơ quan có liên quan như Sở Lao động, Thương binh và Xã hội, Ban quản lý các KCN, Công đoàn các KCN,... nhằm tháo gỡ những khó khăn trong quá trình hoạt động.

- Chú trọng xây dựng chiến lược phát triển nhân sự, xem đây là nguồn lực cho sự phát triển và tồn tại của doanh nghiệp. Chiến lược này tương đối đồng bộ đầy đủ cả về nhà ở, cơ chế lương, thưởng, cơ hội thăng tiến, chế độ đào tạo bồi dưỡng và đời sống tinh thần cho người lao động.

- Mở rộng các hình thức đào tạo như đào tạo tại chỗ, liên kết đặt hàng đào tạo tại các trường, cơ sở dạy nghề.

- Kết hợp giữa Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội với các Trung tâm giới thiệu việc làm, các đoàn thể cùng các địa phương để tuyển dụng.

#### **\* Thứ sáu: Giải pháp đối với công nhân lao động**

- Định hướng đúng nghề nghiệp, xác định rõ ngành nghề mình theo học, làm việc phù hợp với khả năng và trình độ.

- Rèn luyện tác phong công nghiệp, ý thức tổ chức kỷ luật, làm việc theo tập thể, nghiêm chỉnh chấp hành nội qui lao động, công tác bảo hộ lao động và có các kiến thức cơ bản về pháp luật lao động để thực hiện và bảo vệ lợi ích hợp pháp chính đáng của mình, luôn trao dồi nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, tay nghề.

- Xác định tốt tư tưởng xem doanh nghiệp mà mình đang làm việc như là của mình, cần phải góp công góp sức vào làm việc để ngày càng phát triển. □