

Quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung

Đào Thị Thanh Thủy

Trường Đại học Giáo dục

Luận án TS. ngành: Quản lý giáo dục; Mã số: 62 14 05 01

Người hướng dẫn: GS.TS. Nguyễn Lộc, PGS.TS. Đặng Thành Hưng

Năm bảo vệ: 2012

Abstract. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật (NLKT) đáp ứng nhu cầu phát triển của các khu công nghiệp (KCN). Đánh giá thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển của các KCN vùng kinh tế trọng điểm (KTTĐ) miền Trung. Đề xuất một số giải pháp quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN tại vùng KTTĐ miền Trung.

Keywords. Quản lý đào tạo; Đào tạo nhân lực; Khu công nghiệp; Vùng kinh tế trọng điểm; Miền Trung

Content

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước, Nhà nước ta đã có chủ trương hình thành các khu công nghiệp và những khu kinh tế trọng điểm làm nòng cốt cho quá trình CNH đất nước. Miền Trung có ven biển dài, nhưng đất đai khô cằn, kinh tế chậm phát triển so với hai miền Nam và Bắc. Với quyết tâm đưa kinh tế-xã hội (KT-XH) tại khu vực miền Trung nhanh chóng phát triển, Đảng và Chính phủ đã có các Nghị quyết và Quyết định trong việc thành lập các khu kinh tế, khu công nghiệp, khu chế xuất (viết tắt chung là KCN) tại vùng kinh tế trọng điểm (KTTĐ) miền Trung.

Để đủ sức cạnh tranh trong tiến trình hội nhập, các doanh nghiệp (DN) thuộc các KCN phần lớn là liên doanh với nước ngoài, ứng dụng các công nghệ sản xuất tiên tiến và phương tiện sản xuất hiện đại, đòi hỏi phải có nhân lực kỹ thuật (NLKT) chất lượng cao, đồng bộ về cơ cấu ngành nghề và trình độ. Trong khi đó, hệ thống đào tạo tại vùng KTTĐ miền Trung còn nhiều bất cập. Chất lượng cũng như quy mô và cơ cấu ngành nghề, trình độ NLKT chưa đáp ứng được yêu cầu của các KCN. Nguyên nhân chủ yếu là do công tác quản lý đào tạo còn nhiều yếu kém: Từ việc xác định nhu cầu NLKT của các KCN cho đến việc lập kế hoạch, thiết kế đào tạo đến triển khai đào tạo và đánh giá kết quả đào tạo.

Với những lý do nêu trên, tác giả chọn đề tài: "*Quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển các khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung*" làm đề tài Luận án Tiến sĩ của mình.

2. Mục đích nghiên cứu: Đề xuất các giải pháp quản lý để công tác đào tạo NLKT đáp ứng được nhu cầu phát triển các KCN vùng KTTĐ miền Trung.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN vùng KTTĐ miền Trung.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Giải pháp quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN vùng KTTĐ miền Trung.

4. Giả thuyết khoa học

Hiện nay, các cơ sở dạy nghề (CSDN) của các địa phương vùng KTTĐ miền Trung chủ yếu đang quản lý đào tạo theo kiểu truyền thống mà chưa quản lý theo một chu trình đào tạo; mặt khác, các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề cũng chưa “vào cuộc”, chưa quan tâm chỉ đạo các CSDN trên cùng địa bàn, địa phương cũng như trong toàn vùng liên kết, phối hợp cùng nhau trong công tác đào tạo và cung ứng NLKT cho các KCN. Do vậy, công tác đào tạo NLKT tại vùng KTTĐ miền Trung chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của các KCN cả về chất lượng, số lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và trình độ.

Nếu tại vùng KTTĐ miền Trung, các CSDN thực hiện quản lý đào tạo theo chu trình đi từ xác định nhu cầu đào tạo, lập kế hoạch và thiết kế đào tạo đến triển khai đào tạo và kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo; đồng thời, các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề có nhiều quan tâm chỉ đạo, giám sát các CSDN trong việc liên kết, hỗ trợ nhau công tác đào tạo và cung ứng NLKT thì chắc chắn NLKT sẽ đáp ứng được nhu cầu phát triển của các KCN trong địa phương cũng như trong toàn vùng

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN.
- Đánh giá thực trạng đào tạo và quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN vùng KTTĐ miền Trung.
- Đề xuất một số giải pháp quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN vùng KTTĐ miền Trung.

6. Phương pháp luận nghiên cứu

6.1. Phương pháp tiếp cận trong nghiên cứu: Phương pháp tiếp cận hệ thống và tiếp cận thị trường.

6.2. Các phương pháp nghiên cứu: Các phương pháp nghiên cứu lý luận; Phương pháp khảo sát điều tra bằng phiếu hỏi; Phương pháp thống kê các số liệu; Phương pháp tổng kết thực tiễn; Phương pháp thực nghiệm; Phương pháp chuyên gia và các phương pháp hỗ trợ khác.

7. Giới hạn phạm vi nghiên cứu

- **Về đội ngũ nhân lực kỹ thuật:** Đề tài chỉ tập trung nghiên cứu NLKT từ trình độ sơ cấp đến cao đẳng thuộc hệ dạy nghề của các địa phương có KCN tại vùng KTTĐ miền Trung.

- **Về phạm vi khảo sát:** Tác giả chỉ khảo sát các KCN và các cơ sở đào tạo (CSĐT) tại các tỉnh Quảng Ngãi, Quảng Nam và thành phố Đà Nẵng.

- **Về phạm vi thực nghiệm:** Luận án chỉ thực nghiệm 2 giải pháp: (1) “Tổ chức liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong KCN” tại Khu Kinh tế Dung Quất, tỉnh Quảng Ngãi; (2) “Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương” tại tỉnh Quảng Ngãi.

8. Những luận điểm bảo vệ

- Tổ chức xây dựng lại mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực cho phù hợp với nhu cầu của các DN là yêu cầu bức thiết và không thể thiếu để đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN về chất lượng. Các CSĐT không thể đào tạo cái họ có hiện nay mà phải đào tạo cái các DN cần.

- Xác định nhu cầu đào tạo là xuất phát điểm của quản lý đào tạo theo chu trình để đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN về số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ.

- Thiết lập chủ thể quản lý đào tạo NLKT vùng KTTĐ miền Trung là điều kiện tiên quyết và không thể thiếu để công tác quản lý đào tạo NLKT đáp ứng được nhu cầu của các KCN trong cả vùng KTTĐ miền Trung.

9. Đóng góp mới của Luận án

Về lý luận: Luận án đã góp phần phát triển cơ sở lý luận về quản lý đào tạo NLKT cho các KCN trong cơ chế thị trường.

Về thực tiễn:

- Luận án đã đánh giá được thực trạng về đào tạo và quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN tại vùng KTTĐ miền Trung.

- Luận án đề xuất được một số giải pháp quản lý đào tạo NLKT cần thiết và có tính khả thi đáp ứng nhu cầu NLKT của các KCN vùng KTTĐ miền Trung.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC KỸ THUẬT ĐÁP ỨNG NHU CẦU PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

- **Ở nước ngoài:** Đã có nhiều công trình nghiên cứu như: "Phát triển nguồn nhân lực: Phạm trù, chính sách và thực tiễn" và "Quản lý giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động" của Richard Noonan; "Quản lý chiến lược đào tạo ở các nước đang phát triển" của John E. Kerrigan và Jeff S. Luke; "Quản lý nhà trường dạy nghề" của Rina Arlianti; "Quản lý phát triển nguồn nhân lực" của David A. DeCenzo-Stephen P. Robins; "Sổ tay Chiến lược đào tạo" của Martyn Sloman.

- **Ở trong nước:** Có các công trình như: "Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế" của Nguyễn Minh Đường và Phan Văn Kha; "Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam" của Nguyễn Lộc; "Cung-Cầu giáo dục" của Vũ Ngọc Hải; "Đổi mới mạnh mẽ giáo dục nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực" của Phạm Minh Hạc; "Đào tạo theo nhu cầu xã hội Việt Nam, thực trạng và giải pháp" của Bành Tiến Long; "Đào tạo theo nhu cầu xã hội" của Phan Văn Nhân; "Đào tạo nghề gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp" của Nguyễn Thị Minh Nguyệt. Cũng đã có một số luận án Tiến sĩ như: "Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông thôn Việt Nam" của Trần Thanh Bình; "Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hoá–hiện đại hoá" của Phan Chính Thức; "Phối hợp đào tạo giữa Cơ sở dạy nghề và Doanh nghiệp trong khu công nghiệp" của Nguyễn Văn Anh; "Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay" của Trần Khắc Hoàn; "Giáo dục và đào tạo với phát triển nguồn nhân lực phục vụ khu công nghiệp Việt Nam trong trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa" của Nguyễn Thị Thu Lan; "Nâng cao chất lượng dạy học trong Giáo dục nghề nghiệp góp phần đáp ứng nhu cầu phát triển công nghiệp ở vùng kinh tế trọng điểm miền Nam" của Vũ Minh Hùng. Tuy nhiên, chưa có công trình nào đề cập đến quản lý đào tạo NLKT cho KCN vùng KTTĐ miền Trung.

1.2. Một số khái niệm

1.2.1. Nhân lực kỹ thuật: Nhân lực kỹ thuật hay lao động kỹ thuật là những người lao động có kỹ thuật và kỹ năng cần thiết để có thể hành nghề. Đó là những người đã được đào tạo từ dạy nghề ngắn hạn (Sơ cấp nghề), dạy nghề dài hạn (Trung cấp nghề và Cao đẳng nghề) đến trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học kể cả sau đại học thuộc các ngành nghề khác nhau.

1.2.2. Khu công nghiệp, khu kinh tế: Luận án thống nhất gọi chung các khái niệm KCN, KCX, và KKT là khu công nghiệp (Industrial zone) và định nghĩa như sau: Khu công nghiệp

là khu có ranh giới địa lý xác định, được Chính phủ thành lập; tập trung các doanh nghiệp công nghiệp, chuyên sản xuất hàng công nghiệp trong nước và xuất khẩu; là nơi cần một lực lượng lao động kỹ thuật hay đội ngũ nhân lực kỹ thuật có tác phong công nghiệp và tay nghề đáp ứng nhu cầu phát triển của các doanh nghiệp trong tiến trình CNH, HĐH, hội nhập kinh tế khu vực và thế giới.

1.2.3. Vùng kinh tế trọng điểm: là vùng động lực thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của vùng, miền, góp phần quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội, an ninh – quốc phòng của cả nước. Vùng KTTĐ miền Trung đại diện cho miền Trung – Tây nguyên, là vùng lãnh thổ có tính chiến lược về an ninh, quốc phòng, là cầu nối vững chắc hai miền Nam, Bắc và cùng hai miền tạo nên một nước Việt Nam thống nhất có kinh tế - xã hội phát triển bền vững, chính trị ổn định và có khả năng hội nhập nền kinh tế khu vực và thế giới.

1.3. Nhu cầu về nhân lực kỹ thuật của các KCN: Các KCN đều có những nhu cầu sau đây về NLKT:

- *Về chất lượng:* KCN cần có những người lao động kỹ thuật (LĐKT) có *tay nghề đạt “chuẩn nghề nghiệp”*. Do vậy, mục tiêu và nội dung các chương trình đào tạo phải được căn cứ vào chuẩn công nghiệp mà các DN đang áp dụng. Công nghệ và phương tiện sản xuất của các DN trong các KCN thường xuyên được hiện đại hóa. Do vậy, *nội dung chương trình đào tạo NLKT cần được thường xuyên cải tiến để cập nhật được các yêu cầu thay đổi công nghệ sản xuất của các DN*. Trong phương thức sản xuất hiện đại, các KCN luôn cần đội ngũ NLKT có đạo đức nghề nghiệp cao. Do vậy, đào tạo NLKT cho các KCN cần đặc biệt quan tâm tới việc giáo dục *thái độ lao động và đạo đức nghề nghiệp* cho HS/SV.

- *Về số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ:* NLKT trong các KCN *cần phải được đào tạo ở nhiều trình độ và ngành nghề khác nhau*. Bởi vậy, kế hoạch đào tạo của các CSDN phải luôn được điều chỉnh hàng năm cũng như có dự báo trong thời gian 5 hoặc 10 năm đến cho phù hợp với nhu cầu của các KCN.

1.4. Đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN

1.4.1. Mục tiêu, nội dung và cấu trúc chương trình đào tạo

a) *Mục tiêu đào tạo:* Mục tiêu đào tạo của mỗi chương trình đào tạo phải được *xuất phát từ chuẩn chất lượng các sản phẩm của các DN trong KCN, thường được gọi là chuẩn nghề nghiệp*. Chuẩn nghề nghiệp là thước đo của sự thành thạo công việc của nghề, là cái đích cần đạt của người học sau khi kết thúc một khóa học.

b) *Nội dung chương trình đào tạo:* Nội dung đào tạo cần đảm bảo cho người học sau khi kết thúc khóa học có khả năng hoàn thành được tất cả các nhiệm vụ và công việc của nghề mà doanh nghiệp yêu cầu.

c) *Cấu trúc chương trình đào tạo:* Chương trình cần được cấu trúc *theo modul tích hợp giữa lý thuyết và thực hành* theo năng lực thực hiện (NLTH).

1.4.2. Đội ngũ giáo viên: Cần có năng lực để dạy tích hợp lý thuyết với thực hành theo NLTH.

1.4.3. Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học: Có đủ số lượng, chủng loại và không lạc hậu.

1.4.4. Tổ chức quá trình đào tạo: Để đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu KCN, cần tổ chức liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trong KCN. Có nhiều mô hình tổ chức đào tạo liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp như: mô hình đào tạo song hành, mô hình đào tạo luân phiên, mô hình đào tạo tuần tự. Vì thế, cần lựa chọn mô hình phù hợp với điều kiện cụ thể của từng trường và từng doanh nghiệp.

1.4.5. Dạy học nghề theo năng lực thực hiện

a) *Triết lý của dạy học theo NLTH:* Học để thành thạo các công việc của nghề, để có cơ hội tìm được việc làm; Chuẩn nghề nghiệp là thước đo của sự thành thạo công việc của nghề, là cái đích cần đạt; Để thành thạo công việc cần có những điều kiện nhất định.

b) *Các nguyên tắc của dạy học theo NLTH:* Các năng lực thực hiện phải được xác định từ yêu cầu sản xuất và công bố trước cho người học; Các tiêu chí, chuẩn đánh giá và điều kiện

thực hiện phải được công bố công khai trước cho người học; Học thành thạo từng NLTH trước khi qua NLTH khác; Quan tâm đến kết quả cuối cùng, ít quan tâm đến thời gian; Tạo điều kiện cho người học học theo nhịp độ riêng và bảo đảm các điều kiện cần thiết để thực hiện các công việc; Đánh giá kết quả học tập theo NLTH.

1.4.6. Chất lượng và hiệu quả đào tạo trong cơ chế thị trường

a) *Chất lượng đào tạo*: Chất lượng đào tạo là mức đo đạt được so với mục tiêu đào tạo đã đề ra nhằm thoả mãn yêu cầu của các DN. Chất lượng đào tạo phải có một hệ chuẩn với nhiều mức độ khác nhau. Vì thế, các CSDN cần đào tạo với đa cấp, đa mục tiêu.

b) *Hiệu quả đào tạo*: *Hiệu quả trong (internal effectiveness)* được đánh giá qua tỉ số giữa tổng số học sinh tốt nghiệp và tổng số chi phí của một khoá học (giá thành). *Hiệu quả ngoài (external effectiveness)* được đánh giá về sự tác động của đào tạo tới sự phát triển KT-XH trên 2 mặt kinh tế và xã hội.

1.4.7. Tác động của cơ chế thị trường đến đào tạo nhân lực

Trong cơ chế thị trường, giáo dục được coi là một lĩnh vực dịch vụ. Dịch vụ giáo dục (DVGD) vừa là dịch vụ công vừa là dịch vụ tư bởi lẽ DVGD vừa mang lại lợi ích cho cả quốc gia, vừa mang lại lợi ích cho bản thân người học. DVGD là một loại dịch vụ đặc biệt, nhưng nó cũng phải tuân thủ các quy luật cơ bản của thị trường; đó là: *quy luật cung-cầu, quy luật giá trị và quy luật cạnh tranh.*

1.5. Quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN

1.5.1. Mô hình quản lý đào tạo theo chu trình

1.5.1.1. *Xác định nhu cầu đào tạo*: Dự báo nhu cầu đào tạo có một ý nghĩa quan trọng trong việc định hướng và quy hoạch dài hạn trong việc đào tạo nhân lực. Trong cơ chế thị trường, nhu cầu đào tạo của thị trường lao động nói chung và của KCN nói riêng luôn biến động hàng năm; trong khi đó, dự báo chỉ cho những số liệu khái quát mang tính dài hạn. Do vậy, các CSĐT cần điều tra, khảo sát để xác định nhu cầu đào tạo NLKT hàng năm của các KCN để điều chỉnh kế hoạch đào tạo và kế hoạch tuyển sinh cho phù hợp quy luật cung-cầu.

1.5.1.2. Lập kế hoạch và thiết kế đào tạo

a) *Lập kế hoạch đào tạo dài hạn, trung hạn và hàng năm*: Kế hoạch dài hạn làm định hướng giúp các CSĐT có đủ thời gian để chuẩn bị các điều kiện và nguồn lực cho việc mở các ngành nghề đào tạo mới đáp ứng nhu cầu phát triển của các KCN. Kế hoạch trung hạn nhằm giúp các CSDN có thể điều chỉnh kịp thời kế hoạch và lộ trình thực hiện kế hoạch dài hạn. Kế hoạch hàng năm để các CSĐT căn cứ vào đó mà tuyển sinh và triển khai các khoá đào tạo đáp ứng nhu cầu các KCN một cách hợp lý.

b) Xây dựng mục tiêu, và thiết kế nội dung chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu KCN:

- Mục tiêu đào tạo của các khoá đào tạo phải được xây dựng với chuẩn đầu ra phù hợp với chuẩn công nghiệp mà các KCN đang áp dụng.

- Nội dung đào tạo phải được bổ sung thêm những nội dung mà các DN của KCN có nhu cầu; chương trình đào tạo phải được cấu trúc thành các modul NLTH phù hợp với việc thực hiện các công việc của nghề mà DN đang thực hiện.

1.5.1.3. Triển khai đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN

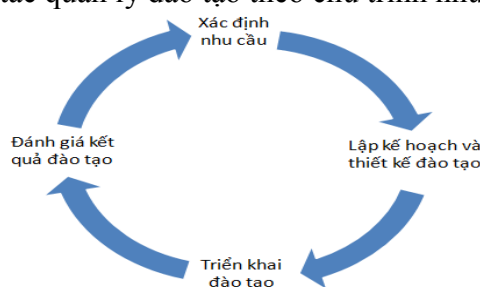
Để triển khai đào tạo NLKT đáp ứng được nhu cầu các KCN, cần lựa chọn mô hình liên kết đào tạo hợp lý trong điều kiện cụ thể của từng CSĐT và từng KCN. Triển khai quá trình đào tạo cần thực hiện các công việc sau:

- Hướng nghiệp và tư vấn chọn nghề cho học sinh phổ thông vào đầu khóa học: Hướng nghiệp nhằm góp phần phân bổ hợp lý và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực, một khâu đầu quan trọng cho quá trình phát triển nhân lực của một quốc gia, vùng, miền cũng như địa phương; các CSDN tư vấn cho HSPT lựa chọn nghề học phù hợp năng lực cá nhân, điều kiện gia đình, phù hợp với định hướng phát triển của địa phương...để sau khi học xong chương trình đào tạo có cơ hội tìm được việc làm và phát huy được năng lực nghề nghiệp của mình.

- Liên kết đào tạo giữa nhà trường và DN trong KCN: Cho HS/SV học thực hành trong điều kiện càng sát với thực tiễn sản xuất càng nâng cao được chất lượng đào tạo và sự thích ứng nghề của HS/SV. Nhờ vào mối liên kết này, nhà trường sẽ nâng cao được chất lượng đào tạo và DN không phải lãng phí thời gian và tiền bạc đào tạo lại LĐKT khi tiếp nhận họ vào làm việc.

1.5.1.4. *Đánh giá kết quả đào tạo*: Đánh giá kết quả đào tạo nhằm mục đích xác định những mặt được và chưa được của các khoá đào tạo để kịp thời điều chỉnh, khắc phục các khiếm khuyết cho các khoá đào tạo sau.

Có thể minh họa công tác quản lý đào tạo theo chu trình như mô hình sau (hình 1.5).



Hình 1.5. Mô hình quản lý đào tạo theo chu trình

1.5.2. Quản lý đào tạo theo mô hình chu trình nhằm đáp ứng nhu cầu NLKT cho KCN

1.5.2.1. Quản lý việc xác định nhu cầu đào tạo

Quản lý việc xác định nhu cầu đào tạo của nhà trường một cách đúng hướng để làm cơ sở cho việc đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu các DN thuộc KCN.

1.5.2.2. Quản lý việc lập kế hoạch và thiết kế đào tạo

Quản lý việc lập kế hoạch và thiết kế đào tạo để quan hệ cung-cầu NLKT cho các DN thuộc KCN đáp ứng về chất lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ.

1.5.2.3. Quản lý việc triển khai đào tạo

Để triển khai tốt các khoá đào tạo, các CSDN cần quản lý các công việc sau đây:

- Quản lý việc hướng nghiệp và tư vấn cho HSPT chọn nghề phù hợp.
- Huy động các DN thuộc KCN tham gia vào quá trình đào tạo càng nhiều càng tốt.

1.5.2.4. Quản lý việc đánh giá kết quả đào tạo

Huy động sự tham gia của các DN thuộc KCN vào việc đánh giá kết quả đầu ra của các khoá đào tạo; Tổ chức giới thiệu việc làm cho HS/SV tốt nghiệp ra trường và đánh giá tỉ lệ HS/SV tốt nghiệp tìm được việc làm của các khoá đào tạo sau khi tốt nghiệp.

1.5.3. Các nhân tố tác động đến quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN

1.5.3.1. Mối liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trong KCN

Mối liên kết đào tạo giữa nhà trường và DN ngày nay đã trở thành một xu thế và mang lại lợi ích cho cả ba bên: Nhà trường, doanh nghiệp và người học.

a) *Với nhà trường*: (1) Sử dụng được các thiết bị hiện đại của DN, những thiết bị đắt tiền mà nhà trường không thể có để HS/SV thực hành; (2) Sử dụng được những kỹ sư, công nhân giỏi trong sản xuất, những người thường xuyên được tiếp cận với những kỹ thuật và công nghệ mới tham gia giảng dạy giúp nâng cao chất lượng đào tạo; (3) Kịp thời và thường xuyên cập nhật, bổ sung và cải tiến được các chương trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của sản xuất.

b) *Với doanh nghiệp*: (1) Có cơ hội theo dõi và tuyển chọn được những sinh viên giỏi, có năng lực thực tế phù hợp với yêu cầu của DN; (2) Có một lực lượng lao động phụ, tiền công rẻ để thực hiện những nhiệm vụ sản xuất phù hợp; (3) Các khoá đào tạo ngắn hạn ở xí nghiệp được thừa nhận để đào tạo tiếp hoặc chuyển đổi trong hệ văn bằng chứng chỉ quốc gia.

c) *Với người học*: (1) Được học với những phương tiện sản xuất hiện đại, do đó nhanh chóng hình thành được những kỹ năng cần thiết phù hợp với yêu cầu sản xuất của DN; (2) Có

nhiều cơ hội tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp ra trường; (3) Có điều kiện tiếp cận được với môi trường sản xuất thật với nhịp độ khẩn trương của sản xuất công nghiệp, với mục tiêu phấn đấu không ngừng nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm, những điều mà ở nhà trường không thể có được. Như vậy, người học sẽ hình thành được tác phong lao động công nghiệp cũng như đạo đức nghề nghiệp.

1.5.3.2. Sự chỉ đạo, giám sát của cơ quan quản lý đào tạo ở địa phương về sự phối hợp giữa các CSDN trong việc đào tạo và cung ứng NLKT cho các KCN

Điều 84 của Luật Dạy nghề quy định: Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về dạy nghề theo phân cấp của Chính phủ và có trách nhiệm đầu tư phát triển dạy nghề đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực của địa phương. Do vậy, chính quyền địa phương cần có sự chỉ đạo, giám sát và tổ chức liên kết giữa các CSDN trên cùng địa bàn trong việc đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu các KCN.

1.5.3.3. Sự liên kết, hợp tác giữa các địa phương trong công tác đào tạo và cung ứng NLKT cho các KCN

Sự liên kết, hợp tác giữa các địa phương trong vùng có tác động rất lớn đến việc phối hợp giữa các CSDN trên cùng địa bàn trong việc đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu các KCN trong cả vùng. Các địa phương của vùng KTTĐ miền Trung đang hoạt động riêng rẽ; do vậy, thiết lập một cơ chế phù hợp để các CSDN trên cùng địa bàn liên kết, hợp tác cùng nhau trong việc đào tạo và cung ứng NLKT đáp ứng nhu cầu các KCN trong vùng là thật sự cần thiết.

Kết luận chương 1

NLKT là điều kiện tiên quyết để phát triển sản xuất của các KCN. Do vậy, đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN vùng KTTĐ làm nòng cốt cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước đang là một nhiệm vụ cấp bách của hệ thống đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng ở nước ta hiện nay.

Đào tạo nhân lực trong cơ chế thị trường đòi hỏi phải tuân theo quy luật cung-cầu; trong khi đó, hiện nay ở nước ta nói chung, ở vùng KTTĐ miền Trung nói riêng đang đào tạo theo hướng cung mà chưa thực hiện được đào tạo theo hướng cầu. Do vậy, để các CSDN có thể đáp ứng được NLKT cho sự phát triển các KCN, đổi mới quản lý đào tạo là một yêu cầu cấp bách.

Nhu cầu về NLKT của các KCN bao gồm nhu cầu về chất lượng, số lượng, cơ cấu ngành nghề cũng như trình độ. Chất lượng và hiệu quả đào tạo đang là vấn đề sống còn của nhà trường trong cơ chế thị trường cạnh tranh. Do vậy, cần chuyển đổi quản lý đào tạo để chất lượng đào tạo NLKT đạt yêu cầu sản xuất của các DN thì mới đáp ứng nhu cầu phát triển của KCN.

Để đáp ứng được nhu cầu cả về chất lượng lẫn số lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và trình độ NLKT của các KCN cần vận dụng mô hình quản lý đào tạo theo chu trình. Với mô hình này, trình tự các bước được thực hiện như sau: (1) Xác định nhu cầu đào tạo; (2) Lập kế hoạch và thiết kế đào tạo; (3) Triển khai đào tạo; (4) Đánh giá kết quả đào tạo. Trong đó, việc thiết lập mối liên kết đào tạo giữa CSDN và các DN trong KCN với mô hình liên kết phù hợp sẽ giúp nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu của các DN và các CSDN sẽ kịp thời và thường xuyên có được thông tin về nhu cầu NLKT của các DN; trên cơ sở đó, CSDN sẽ xác định được số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ để lập kế hoạch tuyển sinh hàng năm cho phù hợp với quy luật cung-cầu.

Ngoài ra, để đáp ứng nhu cầu về NLKT cho các KCN của cả vùng KTTĐ miền Trung, cần thiết lập mối liên kết, phối hợp giữa các địa phương cũng như giữa các CSDN trong cùng địa bàn trong việc đào tạo và cung ứng NLKT cho các KCN.

Chương 2
THỰC TRẠNG VỀ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC VÀ QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC
KỸ THUẬT ĐÁP ỨNG NHU CẦU PHÁT TRIỂN CÁC KCN VÙNG KINH TẾ
TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

2.1. Thực trạng NLKT của các KCN tại một số tỉnh, thành phố trong vùng KTTĐ miền Trung

2.1.1. Khái quát nhân lực kỹ thuật trong nước: Hiện tại, “Việt Nam đang ở trong thời kỳ “cơ cấu dân số vàng”. Theo số liệu thống kê và báo cáo điều tra lao động và việc làm năm 2009 và ước thực hiện năm 2010, dân số trong độ tuổi lao động (nam 15-60, nữ 15-55 tuổi) có khoảng 56,5 triệu người chiếm khoảng 65% tổng dân số” [16,91]. Tuy nhiên, “...theo báo cáo của Tổng cục Thống kê, năm 2009, trong toàn bộ lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên có khoảng 75% lao động không có trình độ chuyên môn kỹ thuật (CMKT) và 7% lao động là công nhân kỹ thuật không có bằng (chưa qua đào tạo). Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo chiếm khoảng 18% lực lượng lao động”. Và lao động đã qua đào tạo nghề là quá thấp so với yêu cầu của xã hội: Năm 2010 chỉ có 1,9 triệu người được đào tạo nghề. Ngoài ra, “Chất lượng nhân lực đào tạo chưa đồng nhất giữa các vùng, miền và thua kém trong so sánh quốc tế...”. Nhìn chung, NLKT của Việt Nam hiện tại không đáp ứng được yêu cầu phát triển KT-XH cả nước và càng không đáp ứng được nhu cầu phát triển các KCN của từng địa phương.

2.1.2. Thực trạng NLKT trong vùng KTTĐ miền Trung: Theo số liệu thống kê năm 2010 thì dân số trong độ tuổi lao động của vùng KTTĐ miền Trung tăng nhanh (khoảng 398,1617 người). Đây là một lợi thế lớn có thể giúp KT-XH của vùng nhanh chóng phát triển nếu có chiến lược đầu tư cho con người một cách hợp lý và kịp thời. Tuy nhiên, lực lượng lao động qua đào tạo tại vùng KTTĐ miền Trung là thấp nhất trong 3 vùng KTTĐ trong cả nước và cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ CMKT tại vùng KTTĐ miền Trung là chưa hợp lý (bảng 2.2).

Bảng 2.2. Cơ cấu lực lượng lao động theo trình độ CMKT tại vùng KTTĐ miền Trung

Đơn vị tính: Người

Số TT	Tỉnh, Thành phố	Lao động qua đào tạo	Qua đào tạo nghề và tương đương	Qua đào tạo CĐ, ĐH và trên ĐH
1	Cả nước	8.559.001	4.689.551	3.869.450
2	Vùng KTTĐ Bắc Bộ	878.515	557.142	321.373
3	Vùng KTTĐ miền Trung	204.083	128.219	75.864
4	Vùng KTTĐ phía Nam	437.990	288.021	149.969

(Nguồn: Tổng điều tra dân số và nhà ở Việt Nam: Các kết quả chủ yếu, 2010)

Bảng 2.3 sau đây thể hiện cơ cấu lao động theo nhóm ngành kinh tế của 5 tỉnh, thành phố trong vùng KTTĐ miền Trung.

Bảng 2.3. Cơ cấu lao động theo nhóm ngành kinh tế của các tỉnh, thành phố tại vùng KTTĐ miền Trung

TT	Tỉnh, thành phố	Tổng số lao động	Lao động trong các nhóm ngành kinh tế					
			Nông, lâm nghiệp, thủy sản		Công nghiệp và xây dựng		Dịch vụ	
			Lao động	%	Lao động	%	Lao động	%
1	Thừa Thiên-Huế	571.239	198.421	34,74	158.557	27,76	214.261	37,51
2	Đà Nẵng	446.780	38.000	8,51	150.830	33,76	257.950	57,74
3	Quảng Nam	830.700	474.164	57,08	168.964	20,34	187.572	22,58

4	Quảng Ngãi	711.500	433.748	60,96	111.860	15,72	165.892	23,32
5	Bình Định	852.900	484.900	56,85	169.300	19,85	198.700	23,30
	Tổng số	3.413.119	1.629.233	47,73	759.511	22,25	1.024.375	30,01

(Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám thống kê năm 2011 của các tỉnh, thành phố: Thừa Thiên-Huế, Đà Nẵng, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Bình Định)

2.1.3. Thực trạng NLKT của các KCN tại một số tỉnh, thành phố trong vùng KTTĐ miền Trung

2.1.3.1. Thực trạng nhân lực kỹ thuật của các KCN tỉnh Quảng Ngãi

Bảng 2.5 bên dưới cho thấy LĐKT đang được sử dụng so với nhu cầu của 15 DN lớn tại KKT Dung Quất là còn nhiều bất cập.

Bảng 2.5. Thực trạng LĐKT của các DN tại KKT Dung Quất so với nhu cầu đăng ký của Dự án

TT	DOANH NGHIỆP	Lao động có đến 6/2011	LĐKT trình độ sơ cấp, trung cấp	Nhu cầu LĐKT đăng ký của Dự án
I	DN trong nước			
1	Công ty TNHH tàu thủy Dung Quất	1.779	1.305	6.000
2	Công ty TNHH ITV DVĐK Quảng Ngãi	1.507	587	3.000
3	Công ty CP DVANDK CN Quảng Ngãi	296	118	666
4	Nhà máy sản xuất KCT CNC Dung Quất	168	111	410
5	Nhà máy Lọc dầu Dung Quất	1.393	497	700
6	Nhà máy CBLSXK Hiệp Long	150	15	800
7	Nhà máy CBG NLSXK	122	92	500
8	Nhà máy CBG XK Tân Thành	170	10	850
9	Nhà máy may Dung Quất	822	330	2.200
10	Khu du lịch sinh thái Thiên Đàng	97	16	400
11	Khách sạn Đức Long	99	26	104
II	DN nước ngoài			
12	Công ty TNHH Doosan-Vina	1.750	943	3.050
13	Công ty TNHH Guang Lian	288	74	8.118
14	Nhà máy CNN Kumwoo-Dung Quất	4	1	465
15	Nhà máy CNN KIC	6	2	2.000

* Thực trạng NLKT của 03 KCN Tịnh Phong, Quảng Phú và Phở Phong: “Chất lượng lao động trong các KCN là chưa cao, số lượng lao động có trình độ đại học và trên đại học còn ít, công nhân kỹ thuật chiếm tỷ lệ thấp, phần lớn là lao động phổ thông ..., tổng số lao động đã qua đào tạo chỉ mới đạt 40%...việc đào tạo nghề chưa đáp ứng yêu cầu” (Theo báo cáo ngày 07/9/2011 của Ban Quản lý các KCN tỉnh Quảng Ngãi).

2.1.3.2 Thực trạng nhân lực kỹ thuật của các KCN tỉnh Quảng Nam

Tỉnh Quảng Nam có Khu kinh tế mở Chu Lai và 04 khu công nghiệp khác đang rất cần nhân lực không chỉ các ngành về dịch vụ, du lịch mà các nhà máy sản xuất công nghiệp trong các KCN này cũng đang cần lượng lớn lao động đã được qua đào tạo nghề; trong khi đó số lượng lao động trong độ tuổi được đào tạo nghề ở các năm là rất ít và tăng lên với một tỉ lệ rất khiêm tốn.

Qua khảo sát thực tế cho thấy lực lượng lao động trong các DN trên địa bàn KKT Chu Lai tỉnh Quảng Nam chủ yếu ở trình độ Sơ cấp nghề (63,13%) và lao động phổ thông là 17,68%; trong khi đó lực lượng lao động có trình độ Cao đẳng và Đại học là rất thấp (chiếm

		dạy nghề			THCN có DN		
1	Thừa Thiên Huế	36	2	4	2	16	12
2	TP Đà Nẵng	54	3	9	10	17	15
3	Quảng Nam	44	1	5	5	18	15
4	Quảng Ngãi	24	3	3	4	10	4
5	Bình Định	26	2	3	1	6	14
	Tổng số	184	11	24	22	67	60

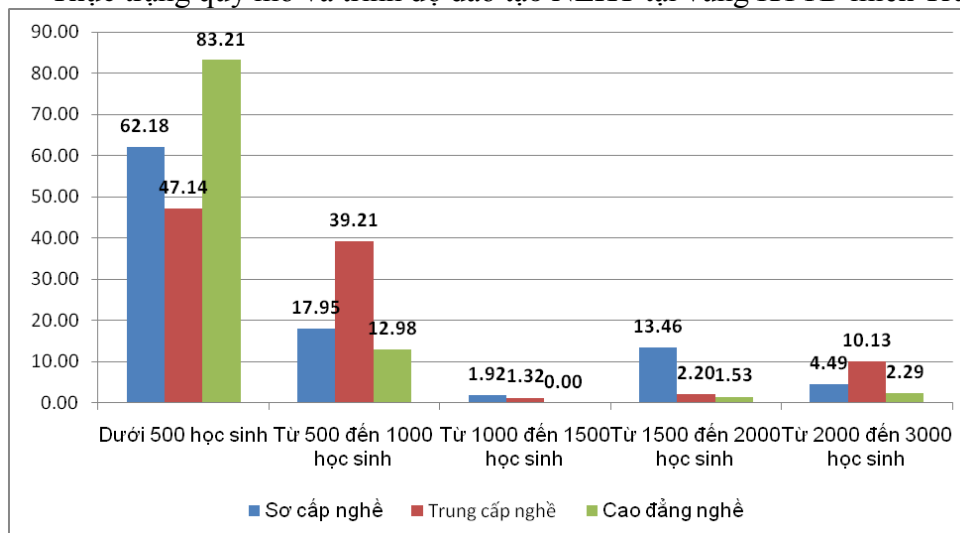
2.2.2. Thực trạng cơ cấu ngành nghề, quy mô và trình độ đào tạo NLKT tại vùng KTTĐ miền Trung

- Thực trạng cơ cấu ngành nghề tại vùng KTTĐ miền Trung

Bảng 2.9. Cơ cấu ngành nghề được đào tạo tại các CSDN trong vùng KTTĐ miền Trung

TT	Tỉnh, thành phố	Số trường tham gia đào tạo theo các nhóm nghề						
		Cơ khí	Điện	Điện tử	Vận hành, sửa chữa máy	Xây dựng	Trồng trọt, chăn nuôi	Dịch vụ, nhà hàng
1	Thừa Thiên Huế	13	8	7	6	3	3	4
2	Đà Nẵng	9	10	10	6	6	2	7
3	Quảng Nam	7	7	3	10	3	7	3
4	Quảng Ngãi	3	3	2	3	2	2	2
5	Bình Định	3	6	3	2	4	2	1
	Tổng số	35	34	25	27	18	16	17

- Thực trạng quy mô và trình độ đào tạo NLKT tại vùng KTTĐ miền Trung



Hình 2.5. Quy mô và trình độ đào tạo của các CSDN tại vùng KTTĐ miền Trung năm 2010

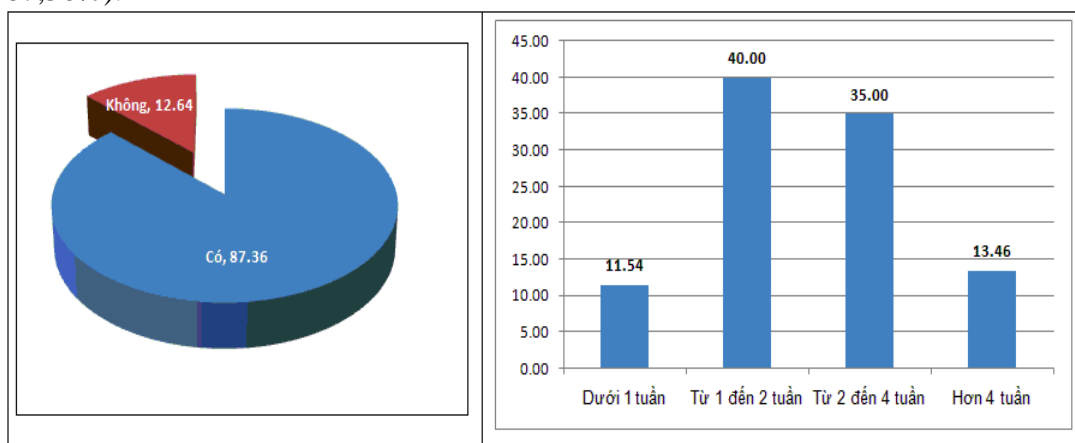
2.2.3. **Thực trạng chất lượng đào tạo NLKT:** Kết quả khảo sát ở bảng 2.10 cho thấy chất lượng đào tạo của các CSDN tại vùng KTTĐ miền Trung là còn thấp so với yêu cầu của các KCN.

Bảng 2.10. Chất lượng đào tạo của các CSDN tại vùng KTTĐ miền Trung

	Rất tốt		Tốt		Khá		Trung bình		Kém	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Kiến thức chuyên môn	53	15.41	168	48.84	102	29.65	21	6.10	0	0.00

được đào tạo										
Kỹ năng tay nghề	24	6.84	107	30.48	160	45.58	60	17.09	0	0.00
Tác phong công nghiệp	18	5.13	88	25.07	101	28.77	144	41.03	0	0.00
Khả năng thích nghi với môi trường làm việc	11	3.13	123	35.04	167	47.58	50	14.25	0	0.00
Ý thức trách nhiệm với công việc	11	3.13	119	33.90	149	42.45	68	19.37	4	1.14

Qua khảo sát như ở hình 2.6 cho thấy: Hầu hết các DN khi nhận lao động tuyển mới về đều phải đào tạo tiếp, đào tạo bổ sung để lao động có thể tiếp cận được với công việc (tỷ lệ chiếm 87,36%).



Hình 2.6. Đào tạo bổ sung và thời gian đào tạo cho lao động kỹ thuật tuyển mới tại các DN trong vùng KTTĐ miền Trung

Sở dĩ có tình trạng trên là do quá trình xây dựng mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo chưa có sự tham gia của các DN.

Tóm lại, công tác đào tạo NLKT đáp ứng cung-cầu của thị trường lao động tại vùng KTTĐ miền Trung hiện nay là chưa tốt, còn nhiều bất cập trong việc xây dựng mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo; mạng lưới các CSDN chưa được phủ đều khắp khu vực thành thị và nông thôn; chất lượng đào tạo của các CSDN chưa thật sự đáp ứng yêu cầu của các DN trong các KCN trong vùng.

2.3. Thực trạng về quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN của một số tỉnh, thành phố tại vùng KTTĐ miền Trung

2.3.1. Thực trạng về xác định nhu cầu đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN tại vùng KTTĐ miền Trung

2.3.1.1. Thực trạng về dự báo nhu cầu NLKT

Theo dự báo về nhu cầu LĐKT vùng KTTĐ miền Trung thì vào năm 2010 phải đáp ứng tỷ lệ lao động qua đào tạo tối thiểu là 35% trong đó đào tạo nghề chiếm 20% tập trung chủ yếu vào các nhóm nghề phục vụ các khu chế xuất, khu công nghiệp và phục vụ dân sinh ở nông thôn.

Theo bảng 2.11, dự báo đến 2010 thì ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản được tập trung vào tỉnh Quảng Ngãi, Quảng Nam và Bình Định, còn lĩnh vực công nghiệp và xây dựng thì tập trung chủ yếu vào Thừa Thiên-Huế và Đà Nẵng. Hai địa phương này cũng được dự báo là phát triển dịch vụ nhiều hơn ba tỉnh còn lại, nhất là Đà Nẵng (chiếm 58,90%).... Tuy nhiên,

đến thời điểm hiện nay thì nhu cầu về lực lượng LĐKT đã được dự báo nói trên là không phù hợp: Bình Định và Quảng Ngãi là hai địa phương được đầu tư nhiều các ngành công nghiệp-xây dựng nhưng dự báo lại thấp hơn Thừa Thiên Huế - địa phương có thế mạnh về phát triển giao lưu văn hóa và du lịch.

Bảng 2.11. Thực trạng về dự báo lao động đến năm 2010 theo nhóm ngành kinh tế tại vùng KTTĐ miền Trung

TT	Tỉnh, thành phố	Tổng số lao động	Lao động trong các nhóm ngành kinh tế					
			Nông, lâm nghiệp, thủy sản		Công nghiệp và xây dựng		Dịch vụ	
			Lao động	%	Lao động	%	Lao động	%
1	Thừa thiên-Huế	660584	142673	21.6	215084	32.5	302827	45.9
2	Đà Nẵng	458464	42710	9.3	147231	32.1	268523	58.9
3	Quảng Nam	990727	484086	48.9	235302	23.7	271339	27.4
4	Quảng Ngãi	872028	430315	49.3	160627	18.4	281086	32.3
5	Bình Định	999814	492830	49.3	237129	23.7	269855	27
	Tổng số	3981617	1592614	40	995373	25	1393630	35

“Nguồn: Tổng cục Dạy nghề, 2009”

2.3.1.2. Thực trạng về dự báo quy hoạch phát triển các CSDN

Bảng 2.12. Số lượng CSDN dự kiến đến năm 2020 tại vùng KTTĐ miền Trung

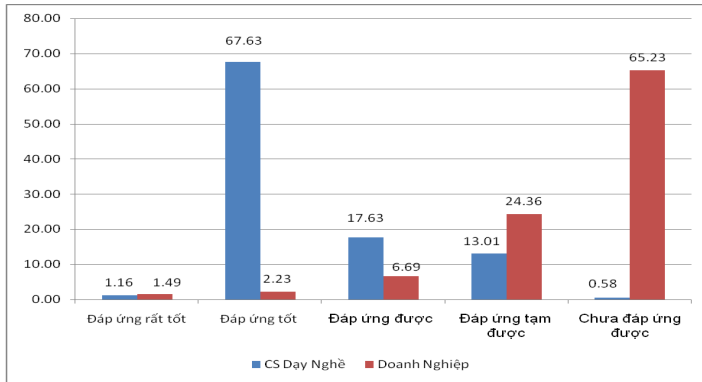
TT	CSDN	Từ năm 2010 đến 2020		
		2010	2015	2020
1	Cao đẳng nghề	10	26	37
2	Trung cấp nghề	27	43	52
3	Trung tâm dạy nghề	62	103	141
	TỔNG CỘNG	99	172	230

Hiện tại, số lượng dự kiến các CSDN so với thực tế là không phù hợp. Nguyên nhân là do công tác xây dựng quy hoạch các CSDN chưa được các địa phương quan tâm, nhất là việc quy hoạch đầu tư xây dựng các CSDN chất lượng cao để đào tạo NLKT đạt chuẩn tay nghề khu vực và quốc tế, cung ứng LĐKT cho các nhà máy công nghiệp nặng trong nước và tham gia thị trường xuất khẩu LĐKT ra nước ngoài làm việc.

2.3.2. Thực trạng về lập kế hoạch và thiết kế đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN tại vùng KTTĐ miền Trung

2.3.2.1. Thực trạng về lập kế hoạch đào tạo: Việc lập kế hoạch đào tạo chưa được sát với tình hình thực tiễn và luôn phải điều chỉnh cho phù hợp với yêu cầu

2.3.2.2. Thực trạng về thiết kế đào tạo: Trong chương trình khung thời lượng học thực hành được bố trí là chủ yếu nhưng chưa có sự tích hợp trong giảng dạy lý thuyết và thực hành, chưa thiết kế thành các modul NLTH để HS/SV “học đến đâu thành thạo công việc đến đó... nếu chưa thành thạo thì chưa chuyển sang học công việc khác”.



Hình 2.14. Mức độ mục tiêu và nội dung chương trình đào tạo của CSDN đáp ứng nhu cầu DN

2.3.3. Thực trạng về triển khai đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN tại vùng KTTĐ miền Trung

2.3.3.1. *Thực trạng về sự phối hợp giữa các tỉnh, thành phố vùng KTTĐ miền Trung về đào tạo cho các KCN:* Vùng KTTĐ miền Trung vẫn còn tồn tại tình trạng là có một tập hợp các tỉnh, thành phố độc lập với nhau, hoạt động riêng lẻ và chưa hình thành vùng như một chính thể hữu cơ, chưa có sự phối hợp giữa các tỉnh vùng KTTĐ miền Trung trong việc đào tạo NLKT cho các KCN. Đây là trở ngại lớn cho việc phối hợp đào tạo giữa các địa phương để đào tạo NLKT cho cả vùng.

2.3.3.2. *Thực trạng về sự phối hợp giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương:* Hiện tại, chưa thiết lập được mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương để cùng nhau chia sẻ công tác đào tạo và cung ứng NLKT đáp ứng yêu cầu của các DN đầu tư vào các KCN trong vùng.

2.3.3.3. *Thực trạng về mối liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trong KCN tại vùng KTTĐ miền Trung:* Mối liên kết đào tạo giữa các CSDN và DN tại vùng KTTĐ miền Trung đến nay vẫn chưa đạt được kết quả như mong muốn

2.3.4. Thực trạng về đánh giá kết quả đào tạo và giải quyết việc làm cho HS/SV tốt nghiệp của các CSDN tại vùng KTTĐ miền Trung

- *Thực trạng về đánh giá kết quả đào tạo:* Tổ chức thi tốt nghiệp và cấp Bằng tốt nghiệp sau khi đã kết thúc toàn bộ chương trình đào tạo dài hạn mà chưa thực hiện đánh giá kết quả học tập theo từng module và cấp Chứng chỉ theo module; Đánh giá trình độ kiến thức riêng, đánh giá kết quả thực hành riêng, chưa đánh giá theo NLTH.

- *Thực trạng về giải quyết việc làm cho HS/SV tốt nghiệp ra trường*

Bảng 2.18. Giải quyết việc làm cho HS/SV tốt nghiệp của các CSDN tại các tỉnh Quảng Ngãi, Quảng Nam và thành phố Đà Nẵng

		Giải quyết việc làm cho HS/SV tốt nghiệp				Tổng
		Rất tốt	Tốt	Khá	Trung bình	
Có thực hiện	Số lượng	7	56	14	36	113
	Phần trăm	6.19%	49.56%	12.39%	31.86%	100.00%
Không thực hiện	Số lượng	153	85	0	0	238
	Phần trăm	64.29%	35.71%	0.00%	0.00%	100.00%
Tổng	Số lượng	160	141	14	36	351
	Phần trăm	45.58%	40.17%	3.99%	10.26%	100 %

Bảng 2.18 cho thấy việc đánh giá kết quả của các CSDN nói riêng và sự chỉ đạo, giám sát của cơ quan quản lý Nhà nước về dạy nghề đối với công tác này là còn “bỏ ngõ”.

2.4. Đánh giá chung

2.4.1. **Điểm mạnh:** Vùng KTTĐ miền Trung có 4 khu kinh tế, 19 khu công nghiệp, 1 khu công nghệ thông tin và 1 khu công nghệ cao. Đây là tiềm năng rất lớn cho sự phát triển KT-XH miền Trung-Tây Nguyên nói chung và vùng KTTĐ miền Trung nói riêng; Được sự quan

tâm của Đảng và Nhà nước trong việc hình thành vùng KTTĐ miền Trung, tạo động lực cho phát triển KT-XH của vùng, miền; Mạng lưới các CSDN đa dạng và có đầy đủ các cấp trình độ đào tạo khác nhau, số lượng các CSDN của vùng chủ yếu là các TTDN (67 đơn vị), đào tạo LĐKT ở trình độ sơ cấp nghề và các CSDN tư nhân hoặc các DN (60 đơn vị) tự tổ chức đào tạo NLKT. Trong thời gian qua, các CSDN đã kịp thời cung ứng lượng NLKT cho yêu cầu sản xuất tại từng thời điểm của các nhà máy, xí nghiệp.

2.4.2. Điểm yếu: Mục tiêu đào tạo nhiều nghề chưa thật phù hợp, thường lạc hậu so với yêu cầu đổi mới sản xuất của DN; Chương trình đào tạo đang thực hiện theo chương trình khung dài hạn, chưa được cấu trúc thành modul theo NLTH để người học đạt được kiến thức, kỹ năng, thái độ cần có để sau khi kết thúc khóa học có khả năng hoàn thành được các nhiệm vụ và công việc của một nghề ở vị trí lao động mà DN yêu cầu; Đội ngũ GV còn yếu, đặc biệt về việc nắm bắt các công nghệ tiên tiến, kỹ năng thực hành và ít được bồi dưỡng nâng cao trình độ; Cơ sở vật chất nói chung là thiếu và lạc hậu so với sản xuất; Các CSDN vẫn đang thực hiện quản lý đào tạo theo kiểu truyền thống mà chưa quản lý theo một chu trình đào tạo: Phải xác định nhu cầu đào tạo của DN/KCN trước khi lập kế hoạch, thiết kế đào tạo và triển khai đào tạo, đồng thời cũng phải thực hiện bước đánh giá kết quả đào tạo để có những chỉnh sửa kịp thời nội dung chương trình đào tạo, chuẩn bị điều kiện giảng dạy.... Có như vậy, chất lượng NLKT đào tạo mới đáp ứng nhu cầu phát triển; Việc liên kết giữa nhà trường và DN chỉ mới dừng ở sự phối hợp xây dựng chương trình, mục tiêu đào tạo cho các khóa đào tạo theo địa chỉ, DN chưa có sự nhiệt tình hỗ trợ cán bộ kỹ thuật có kinh nghiệm lâu năm đến trường tham gia giảng dạy và địa điểm cho HS/SV thực hành-thực tập..; Công tác giới thiệu việc làm cho HS/SV tốt nghiệp đã được thực hiện nhưng chưa được thường xuyên, vẫn còn đa số CSDN chưa quan tâm đến; Mối quan hệ, hợp tác giữa các CSDN là chưa tốt, chưa có sự phân công, phối hợp và hỗ trợ nhau trong công tác tuyển sinh cũng như đào tạo để cung ứng NLKT cho các KCN trên cùng địa bàn hoạt động.

Kết luận chương 2

Qua khảo sát cho thấy trong thời gian qua các CSDN ở các tỉnh, thành phố thuộc vùng KTTĐ miền Trung đã có nhiều cố gắng trong việc đào tạo NLKT nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của các KCN. Tuy nhiên, thực trạng cũng cho thấy NLKT được đào tạo còn nhiều hạn chế về chất lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và trình độ. Nguyên nhân chủ yếu là do công tác quản lý đào tạo còn nhiều yếu kém, chưa thực hiện quản lý theo chu trình đào tạo và các cơ quan quản lý Nhà nước về dạy nghề chưa coi trọng công tác đào tạo nhân lực, đặc biệt là NLKT cho nhu cầu phát triển của các KCN trong từng địa phương và cả vùng:

- Vùng KTTĐ miền Trung vẫn còn tồn tại *một tập hợp các tỉnh độc lập với nhau, hoạt động riêng lẻ và chưa hình thành vùng như một chỉnh thể hữu cơ*. Còn thiếu cơ chế liên kết, thiếu thể chế thích hợp để phối hợp giữa các tỉnh, thành phố trong công tác phát triển NLKT; vì thế, chưa tạo được sức mạnh cũng như hỗ trợ khắc phục những yếu điểm nhằm cùng nhau đào tạo và cung ứng NLKT cho nhu cầu các KCN của cả vùng. Bởi vậy, cần thiết lập một cơ chế phù hợp để đạt được sự phối hợp, liên kết giữa các tỉnh, thành phố trong việc đào tạo và cung ứng NLKT cho nhu cầu phát triển của các KCN trong vùng.

- Sự phối hợp giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương trong việc cung ứng NLKT cho các KCN còn rất lỏng lẻo; chưa có sự phối hợp chặt chẽ để cùng nhau “chia sẻ lợi ích lẫn trách nhiệm”. Do vậy, chưa tận dụng được thế mạnh của từng trường để hỗ trợ nhau trong nhiệm vụ đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển của các KCN trong vùng.

- Các tỉnh, thành phố trong vùng KTTĐ miền Trung cũng đã có dự báo nhu cầu LĐKT và quy hoạch đào tạo; tuy nhiên, những dự báo mới chỉ đưa ra những số liệu khái quát có tính định hướng về nhu cầu NLKT ở các trình độ mà chưa đưa ra được những số liệu chi tiết về nhu cầu đào tạo cho các nghề và trình độ đào tạo theo kế hoạch 1 năm và 5 năm, giúp làm căn cứ cho việc tuyển sinh đào tạo hàng năm của các CSDN.

- Công tác quản lý đào tạo của các CSDN cũng như của các cơ quan quản lý Nhà nước về dạy nghề của địa phương chưa đạt ngay từ khâu xác định nhu cầu đào tạo đến khâu lập kế hoạch và thiết kế đào tạo cũng như triển khai và đánh giá kết quả đào tạo. Sự yếu kém này thể hiện qua nhiều mặt như: Công tác hướng nghiệp và tư vấn chọn nghề cho HSPT vào đầu khóa học có nhiều CSDN chưa thực hiện; tuyển sinh học nghề theo địa chỉ còn rất ít; năng lực đội ngũ GV còn yếu; mục tiêu đào tạo nhiều nghề chưa thật phù hợp; nội dung đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu sản xuất của DN và chậm được đổi mới; chương trình đào tạo đang thực hiện theo chương trình khung đào tạo dài hạn, chưa thực hiện đào tạo theo modul NLTH và học chế tín chỉ để đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu DN và cho người học; đổi mới phương pháp dạy học chưa được quan tâm đúng mức; đào tạo chưa gắn với thực tiễn sản xuất cho nên tình trạng thất nghiệp sau khi được đào tạo vẫn xảy ra với tỷ lệ tương đối cao; đánh giá kết quả đào tạo và giới thiệu việc làm cho HS/SV tốt nghiệp ra trường đã được thực hiện nhưng chưa được thường xuyên và cũng có một số CSDN chưa thực hiện, vì thế chưa nắm bắt kịp thời những phản hồi từ các đối tác để chỉnh sửa mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo...

- Mọi liên kết giữa nhà trường và DN trong đào tạo và sử dụng nhân lực có thực hiện nhưng chưa được nhiều và vẫn chưa đem lại hiệu quả mong muốn.

Thực trạng này cần có những giải pháp khắc phục để công tác đào tạo nghề đáp ứng tốt hơn cho nhu cầu về NLKT của các DN trong các KCN trong vùng KTTĐ miền Trung.

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP QUẢN LÝ ĐÀO TẠO NHÂN LỰC KỸ THUẬT ĐÁP ỨNG NHU CẦU PHÁT TRIỂN CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

3.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội và dự báo về nhu cầu nhân lực kỹ thuật vùng KTTĐ miền Trung đến năm 2020

3.1.1. Định hướng phát triển kinh tế - xã hội vùng KTTĐ miền Trung đến năm 2020

Tại các quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển KT-XH của 05 tỉnh, thành phố trong vùng KTTĐ miền Trung đã ghi như sau: (a) Tỉnh Thừa Thiên-Huế: “Tích cực chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại hóa (dịch vụ - công nghiệp – nông nghiệp);...lấy phát triển công nghiệp, du lịch làm hạt nhân của phát triển kinh tế và coi trọng phát triển nông nghiệp và nông thôn...” (b) Thành phố Đà Nẵng: “Chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng phát triển mạnh kinh tế công nghiệp, du lịch, thương mại, dịch vụ tài chính ngân hàng; đồng thời chú trọng phát triển kinh tế biển, phát triển nông nghiệp và lâm nghiệp theo hướng sản xuất hàng hoá, thực hiện từng bước công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp và nông thôn”. (c) Tỉnh Quảng Nam: “Chuyển dịch cơ cấu kinh tế phù hợp với thế mạnh của Tỉnh và phương hướng phát triển chung của cả khu vực miền Trung và vùng kinh tế trọng điểm miền Trung”. (d) Tỉnh Quảng Ngãi: “Đẩy mạnh quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Tỉnh để CNH, HĐH; tập trung vào các lĩnh vực trọng điểm có lợi thế cạnh tranh như công nghiệp hóa dầu, công nghiệp thép, công nghiệp chế biến nông lâm thủy sản và các ngành dịch vụ có hàm lượng khoa học công nghệ cao để tạo những đột phá trong phát triển có khả năng mang lại hiệu quả lớn, hình thành cơ cấu kinh tế tỉnh là công nghiệp – dịch vụ - nông nghiệp”. (e) Tỉnh Bình Định: “Tập trung thu hút và phát triển mạnh công nghiệp chế biến lâm-nông-thủy sản, sản xuất hàng thủ công mỹ nghệ, sản xuất vật liệu xây dựng, giày da, may mặc, cơ khí, cảng biển nước sâu, hóa dầu, điện, điện tử...Phát triển du lịch, dịch vụ vận tải trung chuyển, đặc biệt là dịch vụ hàng hải, thương mại, xuất khẩu, dịch vụ ngân hàng, bưu chính viễn thông, tài chính”.

3.1.2. Dự báo nhu cầu nhân lực kỹ thuật của vùng KTTĐ miền Trung

Hiện tại, vùng KTTĐ miền Trung có 4 khu kinh tế, 19 khu công nghiệp, 1 khu công nghệ thông tin và 1 khu công nghệ cao. Theo Quyết định số 1107/QĐ-TTg ngày 21/8/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt qui hoạch phát triển các KCN ở Việt Nam đến năm

2015 và định hướng đến năm 2020, vùng KTTĐ miền Trung sẽ hình thành thêm 9 KCN (bao gồm KCN Phố Phong – Quảng Ngãi) và mở rộng qui mô một số KCN với mục đích thúc đẩy công nghiệp của các địa phương phát triển nhanh chóng và giúp cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế của vùng theo hướng tăng tỷ trọng các ngành công nghiệp – xây dựng và dịch vụ. Dự báo nhu cầu NLKT của các KCN trọng điểm tại vùng KTTĐ miền Trung như ở bảng 3.2.

Bảng 3.2. Dự báo nhu cầu NLKT của các KCN trọng điểm tại vùng KTTĐ miền Trung

TT	Khu công nghiệp, Khu kinh tế	Nhu cầu nhân lực (người)		
		2011	2015	2020
1	KKT Dung Quất – Quảng Ngãi	13.500	25.000	50.000
2	KKT mở Chu Lai – Quảng Nam	15.000	34.800	70.000
3	Các KCN Đà Nẵng	61.170	86.170	111.170
TỔNG CỘNG		89.670	145.970	231.170

3.2. Các giải pháp quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu các KCN vùng KTTĐ miền Trung

3.2.1. Giải pháp 1: Xác định nhu cầu đào tạo NLKT của các KCN

a) *Mục đích của giải pháp:* (1) Để các CSDN có được nhu cầu đào tạo NLKT cho các KCN hàng năm; trên cơ sở đó, CSDN có thể lập kế hoạch đào tạo và tuyển sinh các ngành nghề và trình độ phù hợp với yêu cầu của KCN về số lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và trình độ, khắc phục được tình trạng vừa thiếu vừa thừa NLKT như hiện nay. Một mặt khác, HS/SV tốt nghiệp ra trường sẽ có nhiều cơ hội tìm được việc làm và trường dạy nghề nâng cao được hiệu quả đào tạo; (2) Để các CSDN có được nhu cầu đào tạo NLKT dài hạn và trung hạn cho các KCN, làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo dài hạn và trung hạn, làm định hướng phát triển của các CSDN. Trường dạy nghề sẽ có đủ thời gian để chuẩn bị các điều kiện cần thiết như chương trình đào tạo, GV, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học để mở các ngành nghề đào tạo mới đáp ứng cho nhu cầu của các KCN.

b) *Nội dung của giải pháp:* (1) Khảo sát định kỳ nhu cầu NLKT của các KCN; (2) Thường xuyên thu thập thông tin về sự biến động nhu cầu NLKT của các KCN; (3) Tổng hợp, phân tích, đánh giá nhu cầu NLKT của các DN trong KCN để xác định nhu cầu đào tạo NLKT cho họ.

c) *Cách tiến hành giải pháp:* (1) Lãnh đạo tỉnh, thành phố và Ban Quản lý các KCN cần qui định: Các Nhà đầu tư (DN) đầu tư vào các KCN phải nêu rõ nhu cầu về số lượng, ngành nghề, trình độ của LĐKT mà họ cần trong Dự án xin cấp phép đầu tư; (2) Ban Quản lý các KCN tổng hợp nhu cầu NLKT của từng KCN được giao phụ trách; (3) Tổ chức các cuộc tọa đàm, trao đổi giữa CSDN và DN về nhu cầu NLKT của các DN thuộc KCN và khả năng đào tạo của các CSDN dưới sự hỗ trợ của các Ban Quản lý các KCN và cơ quan chức năng của địa phương được giao quản lý về dạy nghề; (4) Tổ chức các cuộc khảo sát, thu thập thông tin về nhu cầu NLKT của các DN và sự biến động hàng năm của nó.

d) *Điều kiện để thực hiện giải pháp:* (1) CSDN cần thành lập một bộ phận chuyên trách để thu thập, phân tích, đánh giá nhu cầu NLKT của các KCN để xác định nhu cầu đào tạo; (2) Cần có sự phối hợp của các KCN trong việc trao đổi thông tin về nhu cầu NLKT hàng năm; (3) Cần có sự chỉ đạo và hỗ trợ của các cơ quan quản lý đào tạo và quản lý các KCN của từng địa phương cũng như của cả vùng KTTĐ miền Trung trong việc khảo sát nhu cầu NLKT của các KCN.

3.2.2. Giải pháp 2: Lập kế hoạch và thiết kế đào tạo

a) *Mục đích của giải pháp:* (1) Để CSDN có được kế hoạch đào tạo NLKT phù hợp với nhu cầu của các KCN về số lượng cũng như về cơ cấu ngành nghề và trình độ; (2) Để HS/SV tốt nghiệp có cơ hội tìm được việc làm; (3) Để nâng cao hiệu quả đào tạo của trường.

b) *Nội dung của giải pháp:* (1) Xây dựng kế hoạch dài hạn và trung hạn về đào tạo NLKT phù hợp với nhu cầu NLKT của các KCN; (2) Xây dựng kế hoạch đào tạo NLKT hàng năm đáp ứng nhu cầu các KCN; (3) Thiết kế các khoá đào tạo để đáp ứng nhu cầu NLKT của các

KCN; (4) Dự kiến nguồn lực, các điều kiện đảm bảo chất lượng để thực hiện các khoá đào tạo.

c) Cách tiến hành giải pháp:

* Để xây dựng kế hoạch đào tạo NLKT dài hạn đáp ứng yêu cầu các KCN, CSDN phải tiến hành các công việc sau đây: (1) Tìm hiểu kế hoạch phát triển NLKT dài hạn của các KCN; (2) Tìm hiểu về khả năng cung ứng NLKT của các CSDN trong tỉnh và trong vùng (đối tượng cạnh tranh và hợp tác); (3) Tổ chức liên kết với các CSDN trong địa bàn để chia sẻ nhu cầu về NLKT của các DN trong KCN; (4) Xây dựng kế hoạch đào tạo NLKT dài hạn của trường.

* Để xây dựng kế hoạch đào tạo trung hạn và ngắn hạn (kế hoạch điều chỉnh) đáp ứng yêu cầu các KCN, CSDN cần thực hiện theo quy trình sau đây: (1) Tìm hiểu, xác minh lại nhu cầu về NLKT của các DN mà CSDN được phân công đáp ứng; (2) Xây dựng kế hoạch tuyển sinh của năm học về các ngành nghề và trình độ đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của các DN mà trường được phân công đáp ứng.

* Để thiết kế các khoá đào tạo đáp ứng nhu cầu NLKT của các KCN, CSDN cần quan tâm đến các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo cho các khoá đào tạo; do vậy, cần tiến hành các công việc sau đây: (1) Rà xét lại các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo như: Mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo đã phù hợp với yêu cầu của DN chưa? Nếu chưa thì phải tổ chức biên soạn lại với sự tham gia của các DN; (2) Đội ngũ GV có đáp ứng được yêu cầu của các khoá đào tạo về chất lượng, số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ không? Nếu không thì phải có biện pháp để xử lý như hợp đồng ngắn hạn, mượn có thời hạn các CSDN bạn, hợp đồng với các DN để họ cử một số kỹ sư và CNKT lành nghề tham gia với thời hạn nhất định (thỉnh giảng); (3) Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học có đảm bảo về số lượng và chất lượng không? Nếu không thì phải có kế hoạch mua sắm, sửa chữa hoặc hợp đồng với DN để sử dụng thiết bị của họ trong dạy học; (4) Lựa chọn thời gian khoá học cho phù hợp với kế hoạch hoạt động chung của trường.

d) Điều kiện để thực hiện giải pháp: (1) Lãnh đạo CSDN phải là những người đã có kinh nghiệm thực tiễn về vấn đề mà đơn vị xây dựng kế hoạch; (2) CSDN cần có phòng hoặc bộ phận kế hoạch trực thuộc Ban Giám hiệu hoặc Ban Giám đốc có chức năng, nhiệm vụ tham mưu đề xuất các kế hoạch chiến lược và chiến thuật trên cơ sở sứ mệnh của đơn vị; (3) CSDN cần có sự phối hợp mật thiết với các DN mà mình được phân công đáp ứng nhu cầu NLKT; (4) CSDN cần có sự phối hợp chặt chẽ với các CSDN trong địa phương trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo dài hạn, trung hạn cũng như ngắn hạn để đáp ứng nhu cầu phát triển của các KCN.

3.2.3. Giải pháp 3: Tổ chức liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong KCN

a) Mục đích của giải pháp:

* *Đối với CSDN:* (1) Huy động được DN tham gia xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình để chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu DN; (2) Huy động được sự hỗ trợ về cơ sở vật chất, đội ngũ GV thực hành, vật tư, trang thiết bị giảng dạy thực hành nghề phù hợp với trình độ và công nghệ sản xuất của DN. Phương tiện sản xuất của các DN thường xuyên được hiện đại hóa để đủ sức cạnh tranh, trong khi đó trang thiết bị dạy học của các trường thường bị lạc hậu so với sản xuất. Việc hỗ trợ này sẽ tạo điều kiện cho nhà trường khắc phục được tình trạng này; (3) Có thể giải quyết việc làm cho HS/SV tốt nghiệp ra trường. Đào tạo gắn được với sử dụng NLKT; (4) Nâng cao được chất lượng và hiệu quả đào tạo của Nhà trường; (5) Có điều kiện nâng cao trình độ đội ngũ GV của Nhà trường; (6) Có thêm kinh phí hỗ trợ từ DN khi cung ứng lao động; (7) Kịp thời nắm bắt được nhu cầu NLKT của DN để tuyển sinh hàng năm cho phù hợp quy luật cung – cầu.

* *Đối với Doanh nghiệp:* (1) Có được đội ngũ NLKT với số lượng, cơ cấu ngành nghề, trình độ đào tạo...đáp ứng yêu cầu sản xuất của DN; (2) Giảm tối đa chi phí và thời gian đào tạo lại.

* *Đối với người học:* (1) Tốt nghiệp ra trường có cơ hội được các DN tiếp nhận vào làm việc ngay; (2) Được giảm hoặc miễn học phí trong suốt quá trình học nhờ vào sự hỗ trợ từ phía DN (các DN thường hỗ trợ vật tư cho các khóa đào tạo CNKT cho chính đơn vị của họ).

b) Nội dung của giải pháp: (1) CSDN và DN thương thảo để thống nhất về chủ trương liên kết đào tạo và ký kết bản ghi nhớ. Bản ghi nhớ có thể là cho các khóa đào tạo trong năm hay giai đoạn dài hơn (thường là 05 năm); (2) Xây dựng kế hoạch liên kết đào tạo dài hạn và hàng năm giữa CSDN với các DN theo sự thỏa thuận của đôi bên;

- Ký hợp đồng liên kết đào tạo hàng năm với các DN với các nội dung sau đây: (1) Phối hợp xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu DN; (2) Phối hợp cùng tuyển sinh: Hàng năm hay định kỳ theo quy định của đơn vị, CSDN thường lập kế hoạch và thực hiện công tác tuyển sinh. Đối với các khóa học mà CSDN đã có ký kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động với DN, CSDN sẽ dễ dàng thực hiện công tác tuyển sinh hơn vì đối tượng người học thường hay chọn những nghề đã có địa chỉ đầu ra; ngoài ra, các DN có thể tuyển dụng những đối tượng người học thuộc diện ưu tiên (con em của các gia đình chính sách, thuộc diện di dời giải tỏa nhường đất cho các DN trong KCN...) để gửi đến CSDN học và sẽ tiếp nhận về làm việc tại nhà máy, xí nghiệp sau khi tốt nghiệp ra trường...; (3) Cùng phối hợp tổ chức quá trình đào tạo và dạy học: Sau khi ký hợp đồng liên kết đào tạo và cung ứng lao động, CSDN có thể tổ chức dạy lý thuyết và phân thực hành cơ bản ngay tại trường và DN sẽ đảm nhận phần dạy thực hành chuyên sâu và thực tập tay nghề của HS/SV (*Triển khai áp dụng mô hình liên kết đào tạo phù hợp với điều kiện của đôi bên: Song hành hay luân phiên hay tuần tự*). Việc phối hợp giảng dạy có thể được thực hiện: GV của CSDN chịu trách nhiệm giảng dạy phần lý thuyết, các môn học cơ bản và cơ sở; chuyên gia hoặc cán bộ kỹ thuật của DN thường đảm nhận phần giảng dạy lý thuyết hoặc thực hành chuyên sâu các kỹ thuật-công nghệ có liên quan đến dây chuyền sản xuất của nhà máy...; (4) Cùng phối hợp kiểm tra đánh giá và tổ chức thi tốt nghiệp: Trong quá trình đào tạo và đặc biệt là thi tốt nghiệp, Nhà trường cần có sự hỗ trợ, phối hợp của các kỹ sư, cán bộ kỹ thuật có kinh nghiệm của DN trong việc đánh giá kết quả học tập của HS/SV theo năng lực thực hiện và theo chuẩn công nghiệp để chất lượng HS/SV tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu của DN, không phải đào tạo bổ sung hoặc đào tạo lại.

c) Cách tiến hành giải pháp: (1) CSDN và DN gặp gỡ thống nhất kế hoạch đào tạo cho từng khoá học, trong đó có thời điểm, thời gian kiểm tra, đánh giá và thi tốt nghiệp; thống nhất áp dụng mô hình liên kết đào tạo phù hợp với điều kiện của đôi bên; (2) CSDN và DN thống nhất về mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo; các tiêu chí đánh giá nội dung giảng dạy các modul, lý thuyết và thực hành; (3) DN cử kỹ sư, cán bộ có kinh nghiệm tham gia góp ý nội dung chương trình, giáo trình giảng dạy; tham gia hướng dẫn thực hành chuyên sâu, thực tập tốt nghiệp; tham gia kiểm tra, đánh giá kết quả học tập và thi tốt nghiệp của HS/SV; (4) CSDN thiết kế chương trình, giáo trình giảng dạy đáp ứng yêu cầu của DN; đồng thời, dự thảo các đề kiểm tra, đánh giá, đề thi tốt nghiệp trước khi trao đổi, thống nhất với các cán bộ kỹ thuật được DN cử đến tham gia kiểm tra, đánh giá kết quả học tập cũng như thi tốt nghiệp; (5) GV của CSDN và cán bộ kỹ thuật của DN cùng tham gia các Hội đồng chấm thi tốt nghiệp. Kết quả tốt nghiệp của khoá học là đầu ra của Nhà trường và có thể xem là tiêu chí đánh giá, xét tuyển nhân lực (đầu vào) vào làm việc trong các nhà máy của DN.

d) Điều kiện để thực hiện giải pháp: (1) Lãnh đạo Nhà trường cũng như DN cần có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng và lợi ích của việc liên kết đào tạo đối với mỗi bên; (2) Lãnh đạo Nhà trường cũng như DN cần chuẩn bị đầy đủ các điều kiện cần thiết và tổ chức thực hiện kế hoạch liên kết đào tạo đúng tiến độ để không làm ảnh hưởng đến công việc của bên đối tác; (3) Ngoài sự năng động, chủ động của các CSDN, cần có sự quan tâm, chỉ đạo của Lãnh đạo từng địa phương thông qua Hội đồng điều phối NLKT cấp vùng. Có như thế, giải pháp này mới đạt hiệu quả cao.

3.2.4. Giải pháp 4: Đánh giá kết quả đào tạo và giới thiệu việc làm cho HS/SV tốt nghiệp

a) *Mục đích của giải pháp:* (1) Để có được những HS/SV tốt nghiệp có chất lượng đào tạo đáp ứng được yêu cầu của DN, có khả năng hoàn thành được tất cả các nhiệm vụ và công việc của nghề mà DN yêu cầu; (2) Giúp HS/SV tốt nghiệp có cơ hội tìm được việc làm; có điều kiện “lập thân, lập nghiệp” tốt hơn vì đã được đào tạo nghề và được giới thiệu việc làm ổn định; (3) Nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo của Nhà trường, bao gồm: Hiệu quả trong (*internal effectiveness*) và Hiệu quả ngoài (*external effectiveness*); (4) Góp phần thực hiện mục tiêu “an sinh xã hội” của địa phương nơi CSDN đang hoạt động và mục tiêu Chiến lược của Đảng đã đề ra: “*Phấn đấu đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại; chính trị - xã hội ổn định, dân chủ, kỷ cương, đồng thuận; đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân được nâng lên rõ rệt...*”

b) *Nội dung của giải pháp:* (1) CSDN phối hợp cùng với DN xây dựng mục tiêu đào tạo khóa học đáp ứng yêu cầu sản xuất của DN đối tác; (2) Chủ trì việc xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo khóa học; phối hợp với DN đánh giá kết quả học tập của HS/SV sau từng nội dung và thời gian đào tạo đã được qui định (kết thúc modul học, kết thúc học phần, kết thúc thời gian thực hành – thực tập, kết thúc khóa học); (3) Giới thiệu HS/SV tốt nghiệp tới các DN đối tác của Nhà trường để tìm việc làm; (4) Nhà trường đánh giá việc tổ chức các khoá đào tạo để rút kinh nghiệm cho khoá sau.

c) *Cách tiến hành giải pháp:* (1) Tổ chức các buổi nói chuyện trước, trong và sau đào tạo khóa học để HS/SV có cơ hội hiểu về các DN mà họ sẽ vào làm việc và DN cũng nắm bắt được nguyện vọng của LĐKT mà họ sẽ tiếp nhận; (2) Cho HS/SV biết rõ mục tiêu đào tạo khóa học mà họ tham gia; (3) Tổ chức đánh giá giữa kỳ, cuối kỳ, sau từng modul học và kết quả giải quyết việc làm cho HS/SV tốt nghiệp ra trường; (4) Giới thiệu HS/SV tốt nghiệp tới các DN có nhu cầu tuyển dụng nhân lực; (5) Tổ chức tổng kết khoá học và rút kinh nghiệm; có báo cáo gửi Lãnh đạo địa phương cũng như Hội đồng điều phối NLKT cấp vùng để có những chỉ đạo kịp thời nhằm giúp cho công tác đào tạo và cung ứng NLKT của các CSDN đáp ứng được nhu cầu phát triển các KCN của từng địa phương cũng như cả vùng.

d) *Điều kiện để thực hiện giải pháp:* (1) CSDN phải có GV am hiểu về phương pháp đánh giá; phải phối hợp với DN xây dựng các tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo khóa học theo NLTH; (2) CSDN cần thiết lập mối quan hệ, liên kết đào tạo với các DN trong KCN để xây dựng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo... phù hợp với công nghệ, dây chuyền sản xuất của DN tiếp nhận LĐKT; (3) CSDN cần có thông tin về nhu cầu tuyển dụng nhân lực của các DN; (4) Ngoài sự năng động, chủ động của các CSDN, cần có sự quan tâm, chỉ đạo của Lãnh đạo địa phương để các bên tham gia (Nhà trường và Doanh nghiệp) thấy được đào tạo và giải quyết việc làm cho con em của địa phương tại nơi DN và Nhà trường đang hoạt động vừa là nhiệm vụ vừa là nghĩa vụ cần phải được thực hiện thường xuyên.

3.2.5. Giải pháp 5: Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương

a) *Mục đích của giải pháp:* (1) Để kịp thời có được thông tin chính xác về nhu cầu NLKT của các DN thuộc các KCN ở địa phương. Trên cơ sở đó tuyển sinh hàng năm phù hợp với nhu cầu của các DN, tránh hiện trạng vừa thừa, vừa thiếu gây lãng phí lớn cho xã hội và cho người học; (2) Để các trường có thể phát huy được thế mạnh của mình, cùng nhau phân chia thị phần hợp lý dựa trên thế mạnh và khả năng của mình trong việc cung ứng NLKT cho các KCN, tránh tình trạng tranh dành nhau tuyển sinh, chông chéo hoặc bỏ trống một số nghề mà DN có nhu cầu nhưng không có trường nào đào tạo. Các CSDN có thể phân công nhau, mỗi CSDN tập trung phát triển một số nghề truyền thống để có điều kiện tập trung đào tạo ngành nghề chủ lực của đơn vị với chất lượng cao, không phải đầu tư dàn trải, tốn kém và kém hiệu quả. Mặt khác, có những nghề mà DN có nhu cầu, nhưng chưa có trường nào đào tạo thì có thể phân công cho một số trường mạnh có điều kiện hơn chịu trách nhiệm mở ngành nghề mới, đáp ứng nhu cầu các KCN; (3) Để các CSDN có thể phối hợp, hỗ trợ nhau trong việc thực hiện hợp đồng đào tạo NLKT cho các DN. Một số CSDN thiếu đội ngũ GV đầu ngành, vì thế, việc liên kết với các CSDN khác sẽ giúp cho CSDN địa phương đáp ứng được yêu cầu

của DN thông qua việc “mượn” có thời hạn đội ngũ GV có kinh nghiệm giảng dạy và năng lực chuyên môn tốt hơn từ các CSDN khác, cũng như phối hợp cùng nhau xây dựng chương trình đào tạo, biên soạn giáo trình...; (4) Thông qua việc thiết lập mối quan hệ với các CSDN khác trong vùng, CSDN xác định được điểm mạnh, điểm yếu của đơn vị; qua đó, có thể xây dựng được tầm nhìn của đơn vị trong tương lai, định hướng đúng đắn trong việc đầu tư vào các ngành nghề mà đơn vị đào tạo để có được sản phẩm đầu ra đáp ứng yêu cầu của các DN thuộc các KCN trong vùng; (5) Các CSDN có thể liên kết đào tạo. Nhờ vào hình thức liên kết đào tạo với các CSDN khác, CSDN vừa có thể hoàn thành các hợp đồng đào tạo với các DN, vừa có thể hoàn thành được chỉ tiêu kế hoạch đào tạo LĐKT cho xã hội do địa phương giao, vừa hoàn thành sứ mệnh của đơn vị.

b) Nội dung của giải pháp: (1) Các CSDN hàng năm tổ chức khảo sát nhu cầu NLKT của các DN thuộc các KCN ở địa phương; (2) Phân tích, đánh giá nhu cầu của các DN và xác định nhu cầu đào tạo thuộc lĩnh vực đào tạo của trường mình; (3) Thương thảo để phân chia thị phần đào tạo giữa các CSDN theo thế mạnh của từng trường và hỗ trợ nhau trong việc thực hiện kế hoạch đào tạo; (4) Mỗi CSDN xác định chỉ tiêu tuyển sinh và kế hoạch đào tạo hàng năm.

c) Cách tiến hành giải pháp: (1) Dưới sự chỉ đạo của một lãnh đạo địa phương, thường là Phó Chủ tịch phụ trách văn xã (chủ thể quản lý đào tạo NLKT của địa phương), hàng năm các CSDN cùng tham gia với các ban ngành như Sở LĐTBXH, Sở GD&ĐT khảo sát nhu cầu NLKT của các KCN trong địa phương; (2) Phân tích đánh giá nhu cầu NLKT để xác định nhu cầu đào tạo về số lượng, cơ cấu ngành nghề và trình độ. Không phải tất cả nhu cầu NLKT của các DN đều là nhu cầu đào tạo ở các CSDN, vì có những loại LĐKT các DN có thể tự đào tạo tại cơ sở sản xuất với thời gian ngắn một vài tuần; (3) Dưới sự chủ trì của một đại diện cơ quan quản lý đào tạo của địa phương, các CSDN cùng nhau thương thảo, phân công, chia sẻ thị phần trong việc đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu các KCN của địa phương; (4) Trên cơ sở phân công đó, các CSDN xác định chỉ tiêu tuyển sinh và xây dựng kế hoạch đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu các DN mà mình được phân công; (5) Các CSDN chủ trì cung ứng lao động hoặc ký hợp đồng đào tạo với DN đối tác; (6) Các CSDN có thể thương thảo hợp tác đào tạo hoặc hỗ trợ nhau về máy móc, trang thiết bị giảng dạy, chương trình, giáo trình đào tạo và có thể là cả GV hoặc phối hợp đào tạo và cung ứng lao động cho DN nếu có yêu cầu; (7) Tổ chức đào tạo theo hợp đồng và thị phần được phân chia; (8) Hợp mặt để rút kinh nghiệm: Không những về nội dung, chương trình đào tạo, cách thức tổ chức đào tạo khóa học mà còn về kết quả của sản phẩm phối hợp có đáp ứng yêu cầu của DN để các khóa học kế tiếp tốt hơn khi thực hiện phương thức liên kết đào tạo và cung ứng lao động giữa các CSDN cùng trên địa bàn với nhau.

d) Điều kiện để thực hiện giải pháp: (1) Cần có sự quan tâm của lãnh đạo địa phương (*chủ thể quản lý*) trong việc điều hành sự phối hợp giữa các CSDN của địa phương để đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu các KCN của địa phương; (2) Lãnh đạo các CSDN phải là những người năng động, biết tiếp thu và học hỏi những cái mới, tốt hơn từ các CSDN khác. Phân công một Lãnh đạo chuyên trách mảng “hợp tác đào tạo và đối ngoại” của đơn vị; (3) Mỗi CSDN cần có Phòng hoặc bộ phận chuyên tham mưu, thực hiện các nhiệm vụ, công tác về việc “hợp tác đào tạo và đối ngoại”; có cơ chế rõ ràng được quy định trong Quy chế nội bộ của đơn vị đối với những cán bộ-viên chức thực hiện nhiệm vụ này.

3.2.6. Giải pháp 6: Thành lập Hội đồng điều phối đào tạo NLKT cấp vùng

a) Mục đích của giải pháp: (1) Phát huy được thế mạnh về đào tạo NLKT của các tỉnh trong vùng nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển của các KCN trong cả vùng; (2) Tạo được sự phối hợp, hợp tác và hỗ trợ lẫn nhau giữa các tỉnh trong vùng, khắc phục được những yếu kém trong việc đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN của cả vùng; (3) Chia sẻ thị phần đào tạo cho các CSDN của các tỉnh trong vùng một cách hợp lý, phát huy được thế mạnh của mỗi tỉnh trong việc cung ứng NLKT cho các DN trong các KCN; (4) Tạo được mối

liên kết chặt chẽ giữa các CSDN với các KCN trong vùng; (5) Đảm bảo được quy luật cung – cầu NLKT trong cơ chế thị trường trong cả vùng; (6) Tạo sự thống nhất trong việc điều hành, chỉ đạo công tác đào tạo và cung ứng NLKT cho nhu cầu phát triển của các KCN trong cả vùng.

b) Nội dung của giải pháp:

- Thành lập Hội đồng điều phối việc quản lý đào tạo NLKT vùng KTTĐ miền Trung.

Chức năng của Hội đồng: Hội đồng này có chức năng đi ều phối công tác đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu các KCN của cả vùng KTTĐ miền Trung.

Cơ cấu tổ chức: Hội đồng này không phải là một tổ chức “cứng”, có biên chế riêng và làm việc hàng ngày mà là một Tổ chức phối hợp nhưng có quyền lực để giải quyết những công việc cần thiết trong từng giai đoạn định kỳ. Hội đồng này gồm mỗi tỉnh, thành phố một đại diện (*tốt nhất là Phó Chủ tịch phụ trách văn xã là người chịu trách nhiệm về công tác đào tạo NLKT của mỗi địa phương*) và mỗi KCN một đại diện (*tốt nhất là Phó ban phụ trách văn xã là người đại diện*) để có đầy đủ uy tín, quyền lực và trách nhiệm trong việc điều phối công việc quan trọng và không ít khó khăn này. Chủ tịch Hội đồng được bầu luân phiên từ các ủy viên, đại diện mỗi tỉnh, thành phố làm chủ tịch một năm.

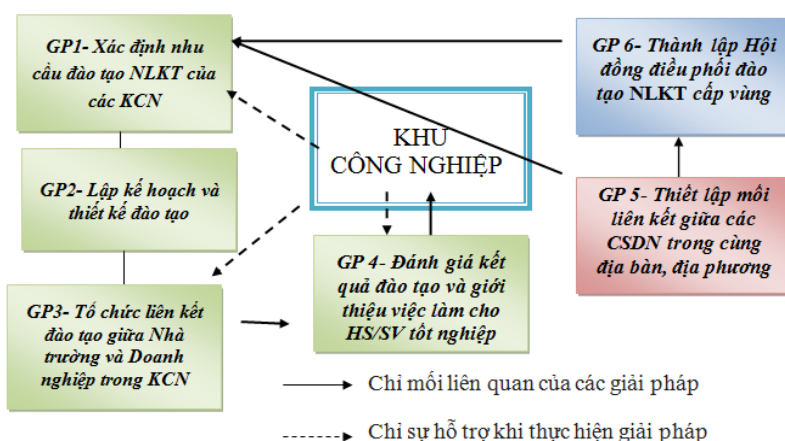
- Xây dựng cơ chế hoạt động của Hội đồng : Hội đồng điều phối hoạt động theo cơ chế tự quản, mỗi năm họp định kỳ 2 lần. Lần thứ nhất để phối hợp giữa các tỉnh, thành phố trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo NLKT cho nhu cầu phát triển của các KCN trong vùng và lần thứ 2 vào giữa năm để rà soát việc thực hiện kế hoạch đào tạo NLKT cho các KCN của cả vùng và điều chỉnh kế hoạch khi cần thiết. Ngoài ra, Hội đồng có thể tổ chức những phiên họp đột xuất khi cần thiết do Chủ tịch Hội đồng triệu tập.

c) Cách tiến hành giải pháp: (1) Xin chủ trương thống nhất của các tỉnh, thành phố trong vùng về việc thành lập Hội đồng; (2) Xây dựng Đề án cụ thể về việc thành lập Hội đồng. Đề án này cần được quy định cụ thể về tổ chức, nhân sự, phương thức và nội dung hoạt động, địa điểm, v.v...; (3) Lãnh đạo các tỉnh, thành phố và KCN trong vùng thông qua Đề án; (4) Thành lập Hội đồng điều phối đào tạo NLKT cấp vùng; (5) Thống nhất nhiệm vụ và cơ chế hoạt động của Hội đồng; (6) Xây dựng kế hoạch hoạt động hàng năm.

d) Điều kiện để thực hiện giải pháp: (1) Lãnh đạo các tỉnh, thành phố và các KCN tại vùng KTTĐ miền Trung có nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng và tính cấp thiết của việc thành lập Hội đồng điều phối công tác đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển của các KCN trong vùng; (2) Có sự đồng thuận của Lãnh đạo các tỉnh, thành phố và các KCN tại vùng KTTĐ miền Trung về việc thành lập Hội đồng điều phối; (3) Hiệu trưởng/ Giám đốc các CSDN tại vùng KTTĐ miền Trung cam kết trong việc phối hợp, liên kết chặt chẽ cùng nhau thực hiện nhiệm vụ chung là đào tạo và cung ứng NLKT cho nhu cầu phát triển của các KCN tại địa phương cũng như trong toàn vùng, góp phần hoàn thành chỉ tiêu KT-XH của địa phương nơi CSDN đóng trên địa bàn.

3.3. Mối liên quan giữa các giải pháp

Mối liên quan giữa các giải pháp được thể hiện như ở hình 3.1.



Hình 3.1. Mối liên quan giữa các giải pháp quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN vùng KTTĐ miền Trung

3.4. Khảo sát lấy ý kiến chuyên gia và thử nghiệm một số giải pháp về quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN vùng KTTĐ miền Trung

3.4.1. Khảo sát lấy ý kiến chuyên gia

3.4.1.1. Mục đích của khảo sát: Nhằm lấy ý kiến của các Chuyên gia về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp về quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu các KCN vùng KTTĐ miền Trung.

3.4.1.2. Nội dung khảo sát: Lấy ý kiến của các chuyên gia về tính cần thiết và khả thi của các giải pháp được đề xuất.

3.4.1.3. Phương pháp khảo sát: Tác giả đã sử dụng phương pháp dùng phiếu hỏi để thăm dò ý kiến của 185 người về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp được đề xuất.

3.4.1.4. Kết quả khảo sát

Bảng 3.3a. Kết quả khảo sát ý kiến các Chuyên gia về tính cần thiết và khả thi của các giải pháp (tính theo tỉ lệ %). Mức độ 5 là cao nhất.

Nội dung khảo nghiệm	Mức độ cần thiết				Mức độ khả thi							
	Mức độ 4		Mức độ 5		Mức độ 2		Mức độ 3		Mức độ 4		Mức độ 5	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
Giải pháp 1	12	6.49	173	93.51	0	0	0	0	20	10.81	165	89.19
Giải pháp 2	11	5.95	174	94.05	0	0	0	0	25	13.51	160	86.49
Giải pháp 3	4	2.16	181	97.84	24	12.97	105	56.76	52	28.11	4	2.16
Giải pháp 4	28	15.14	157	84.86	0	0	0	0	30	16.22	155	83.78
Giải pháp 5	21	11.35	164	88.65	36	19.46	96	51.89	49	26.49	4	2.16
Giải pháp 6	105	56.76	80	43.24	0	0	129	69.73	52	28.11	4	2.16

Các giải pháp 3, 5 và 6 được đánh giá ở tính cần thiết rất cao nhưng tính khả thi chỉ ở mức không cao. Các Chuyên gia đưa ra lý do của sự chênh lệch giữa tính cần thiết và khả thi của các giải pháp này là tùy thuộc rất nhiều vào sự chỉ đạo, giám sát của Lãnh đạo của UBND các tỉnh, thành phố vùng KTTĐ miền Trung cũng như sự nhiệt tình và thiện chí của các bên tham gia.

3.4.2. Thử nghiệm

3.4.2.1. Mục đích thử nghiệm: Nhằm kiểm chứng sự phù hợp và tính khả thi của các giải pháp đã đề xuất đồng thời minh chứng cho giả thuyết khoa học đã đề.

3.4.2.2. Giới hạn thử nghiệm: Về nội dung: Tác giả chỉ chọn hai giải pháp để thử nghiệm. Về thời gian thử nghiệm: trong năm 2010. Về không gian thử nghiệm: Tác giả chỉ thử nghiệm hai giải pháp trên tại tỉnh Quảng Ngãi.

3.4.2.3. *Nội dung thử nghiệm:* a) Giải pháp “Tổ chức liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong KCN” được thử nghiệm với khóa học ngắn hạn nghề Hàn kỹ thuật cao, mục tiêu đào tạo thợ hàn đạt chuẩn kỹ năng tay nghề quốc tế trình độ 2G – 3G (Khóa I) cho Công ty TNHH Công nghiệp nặng Doosan-Vina đang hoạt động tại KKT Dung Quất – tỉnh Quảng Ngãi; khóa học được đào tạo trong 2 tháng: Từ ngày 10/3/ 2010 đến 10/5/2010; đối tượng đầu vào là những học viên đã có Bằng Trung cấp nghề hàn hoặc Chứng chỉ nghề hàn hệ Sơ cấp nghề; b) Giải pháp “Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương” giữa các CSDN trong tỉnh Quảng Ngãi trong việc hợp tác cùng nhau khảo sát, điều tra nhu cầu NLKT của các DN và lao động, việc làm trong địa bàn KKT Dung Quất và các vùng phụ cận có liên quan trước khi phân chia thị phần đào tạo và cung ứng NLKT.

3.4.2.4. *Tiến trình thử nghiệm*

a) Thử nghiệm Giải pháp: “Tổ chức liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong KCN”

- *Quy trình triển khai* gồm các bước: (1) Xác định mục đích, nội dung liên kết; (2) Soạn thảo Biên bản ghi nhớ/ Hợp đồng liên kết đào tạo và cung ứng lao động; (3) CSDN và DN gặp gỡ thống nhất nội dung liên kết; (4) Ký Biên bản ghi nhớ/ Hợp đồng liên kết đào tạo và cung ứng NLKT; (5) Triển khai đào tạo thử nghiệm; (6) Đánh giá kết quả đào tạo thử nghiệm; (7) Tổng kết, đánh giá rút kinh nghiệm.

- *Kết quả thử nghiệm* như ở bảng 3.5.

Bảng 3.5. Đánh giá về tính hiệu quả của một số hoạt động sau khi áp dụng thử nghiệm giải pháp “Tổ chức liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong KCN”

Nội dung	Mức độ 3		Mức độ 4		Mức độ 5		Trung bình
	SL	%	SL	%	SL	%	
Kết quả đào tạo đáp ứng yêu cầu của DN			10	31.25	22	68.75	4.69
Kết quả đào tạo đạt mục tiêu chung của CSDN			12	37.50	20	62.50	4.63
Xây dựng chương trình, giáo trình đào tạo phù hợp với yêu cầu của DN	2	6.25	11	34.38	19	59.38	4.53
Công tác tuyển sinh dễ dàng	2	6.25	15	46.88	15	46.88	4.41
Quá trình tổ chức đào tạo và giảng dạy của CSDN thuận lợi	1	3.13	13	40.63	18	56.25	4.53
Kết quả kiểm tra đánh giá và tổ chức thi tốt nghiệp đúng đắn	1	3.13	18	56.25	13	40.63	4.38
Phân phối việc làm cho HS/SV tốt nghiệp ra trường.			11	34.38	21	65.63	4.66

b) Thử nghiệm Giải pháp “Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương”

- *Quy trình triển khai* gồm các bước: (1) Xác định mục tiêu hợp tác; (2) Thành lập Ban chỉ đạo và xây dựng cơ chế phối hợp; (3) Khảo sát nhu cầu NLKT của các DN tại địa phương; (4) Tổng hợp và thông qua các kết quả khảo sát, điều tra; (5) Hợp phân chia thị phần đào tạo NLKT; (6) Các CSDN tổ chức đào tạo theo thị phần đã được phân chia; hỗ trợ đào tạo và cung ứng lao động; (7) Hợp đánh giá, rút kinh nghiệm.

- *Kết quả thử nghiệm* như ở bảng 3.6.

Bảng 3.6. *Đánh giá về hiệu quả thử nghiệm giải pháp “Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương”*

Nội dung	Mức độ 3		Mức độ 4		Mức độ 5		Trung bình
	SL	%	SL	%	SL	%	
Giúp cân đối cung – cầu NLKT trong thị trường lao động của địa phương	1	4	11	44	13	52	4.48
Tránh được sự cạnh tranh trong công tác tuyển sinh			8	32	17	68	4.68
CSDN xây dựng kế hoạch đào tạo dài hạn, trung hạn và ngắn hạn phù hợp với yêu cầu phát triển KT-XH của địa phương	1	4	9	36	15	60	4.56
Chất lượng NLKT đáp ứng được yêu cầu của các DN trong KCN	2	8	9	36	14	56	4.48
Hỗ trợ cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy, GV có kinh nghiệm...			11	44	14	56	4.56
Hỗ trợ cung ứng lao động và giải quyết việc làm cho HS/SV tốt nghiệp ra trường			10	40	15	60	4.6
CSDN hoàn thành chỉ tiêu kế hoạch hàng năm	1	4	12	48	12	48	4.44

3.4.2.5. *Đánh giá chung về kết quả thử nghiệm*

- Trong quá trình tham gia thử nghiệm các giải pháp, nhất là giải pháp “Tổ chức liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong KCN” các bên tham gia rất nhiệt tình và thực hiện nghiêm túc các phân việc được giao. Điều này chứng tỏ mọi người đều đồng tình với việc áp dụng triển khai giải pháp.

- Qua kết quả thu được từ bảng 3.5 và 3.6 cho thấy hai giải pháp trên nếu được triển khai sẽ đem lại hiệu quả rất cao cho các bên cùng tham gia (điểm trung bình các ý kiến đạt gần tối đa).

Kết luận chương 3

Trong những năm qua, các CSDN tại vùng KTTĐ miền Trung đã có nhiều nỗ lực trong việc đào tạo NLKT cho nhu cầu của các KCN. Tuy nhiên, thực trạng còn nhiều yếu kém, bất cập. Dựa trên cơ sở lý luận và thực tiễn về quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN, Luận án đã đề xuất 6 giải pháp là: (1) Xác định nhu cầu đào tạo NLKT của các KCN; (2) Lập kế hoạch và thiết kế đào tạo; (3) Tổ chức liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong KCN; (4) Đánh giá kết quả đào tạo và giới thiệu việc làm cho HS/SV tốt nghiệp; (5) Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương; (6) Thành lập Hội đồng điều phối đào tạo NLKT cấp vùng.

Để minh chứng cho giả thuyết khoa học đã đề ra, tác giả đã tiến hành thử nghiệm giải pháp “Tổ chức liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong KCN” và “Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương”. Tác giả cũng đã khảo sát ý kiến chuyên gia về tính cần thiết và tính khả thi của các giải pháp được thử nghiệm. Kết quả thử nghiệm và khảo sát ý kiến chuyên gia cho thấy các giải pháp được đề xuất là có tính cần thiết và tính khả thi cao; đồng thời, ý kiến của các Chuyên gia cũng đều nhận định rằng: Khi các giải pháp được tổ chức thực hiện sẽ giúp cho công tác quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN vùng KTTĐ miền Trung nói riêng và các vùng KTTĐ khác trong cả nước nói chung đạt hiệu quả cao.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Lao động kỹ thuật là động lực của phát triển KT-XH và đã trở thành điều kiện tiên quyết, không thể thiếu trong quá trình tiến hành CNH, HĐH đất nước. Đào tạo gắn với sử dụng là điều kiện thiết yếu để thực hiện quy luật cung-cầu, một quy luật của cơ chế thị trường và góp phần rất lớn trong việc thực hiện nhiệm vụ “an sinh xã hội” của từng địa phương, vùng, miền. Tuy nhiên, trong những năm qua, các CSDN ở các địa phương vùng KTTĐ miền Trung chưa đào tạo và cung ứng NLKT đáp ứng được yêu cầu về chất lượng, số lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và trình độ cho các DN, nhất là các DN trong các KCN. Một trong những nguyên nhân của tình trạng này là do công tác quản lý đào tạo còn nhiều yếu kém, bất cập. Các CSDN chưa quản lý đào tạo theo chu trình đào tạo; mặt khác, thiếu sự liên kết đào tạo giữa nhà trường và DN cũng như sự liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương trong việc đào tạo và cung ứng NLKT cho các KCN; và chưa có sự phối hợp giữa các địa phương tại vùng KTTĐ miền Trung trong việc giám sát, chỉ đạo công tác này. Do vậy, đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu NLKT của các KCN cả về chất lượng, số lượng, cũng như cơ cấu ngành nghề và trình độ.

Nhằm góp phần khắc phục tình trạng nói trên, Luận án đã đề xuất 6 giải pháp: (1) Xác định nhu cầu đào tạo NLKT của các KCN; (2) Lập kế hoạch và thiết kế đào tạo; (3) Tổ chức liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong KCN; (4) Đánh giá kết quả đào tạo và giới thiệu việc làm cho HS/SV tốt nghiệp; (5) Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trong cùng địa bàn, địa phương; (6) Thành lập Hội đồng điều phối đào tạo NLKT cấp vùng.

Những giải pháp này góp phần đổi mới công tác quản lý đào tạo nghề từ vi mô đến vĩ mô, với mục đích đào tạo đáp ứng nhu cầu về NLKT cho nhu cầu phát triển của các KCN vùng KTTĐ miền Trung.

2. Khuyến nghị

2.1. Với Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội, Bộ Giáo dục & Đào tạo

- Với Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội: Cho phép các CSDN cải tiến chương trình khung và xây dựng nội dung chương trình và thực hiện đào tạo theo mô-đun NLTH ngắn hạn để đáp ứng nhu cầu của các DN.

- Với Bộ Giáo dục & Đào tạo: Bổ sung vào danh mục nghề phổ thông một số nghề mà các DN ở vùng KTTĐ miền Trung đang có nhu cầu để làm tiền đề cho việc đào tạo nghề theo nhu cầu phát triển của các KCN.

2.2. Với UBND các tỉnh, thành phố thuộc vùng KTTĐ miền Trung

Thành lập Hội đồng điều phối đào tạo NLKT cho các KCN vùng KTTĐ miền Trung.

2.3. Với các Ban Quản lý các KCN tại vùng KTTĐ miền Trung

- Thành lập bộ phận chuyên khảo sát, đánh giá nhu cầu NLKT của các DN đầu tư vào các KCN được giao quản lý.

- Thiết lập mối liên kết giữa các CSDN trên từng địa bàn, địa phương và có chủ trương để các DN tham gia liên kết đào tạo với các CSDN.

2.4. Với các Sở LĐ-TB&XH và Sở GD&ĐT

Chủ trì việc liên kết giữa các CSĐT trong địa phương về việc đào tạo đáp ứng nhu cầu LĐKT cho các KCN.

2.5. Với các doanh nghiệp

Thiết lập mối liên kết với các CSDN trong công tác đào tạo LĐKT đáp ứng nhu cầu DN.

2.6. Với các CSDN của các địa phương

- Xây dựng mối liên kết, hợp tác với các CSDN trong địa bàn để đào tạo và cung ứng NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển của các KCN.

- Áp dụng các kết quả nghiên cứu của Luận án để quản lý đào tạo NLKT đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN.

References

Tiếng Việt

1. Nguyễn Văn Anh (2009), *Phối hợp đào tạo giữa Cơ sở dạy nghề và Doanh nghiệp trong khu công nghiệp*, Luận án Tiến sĩ Giáo dục học, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
2. Ban Quản lý Khu Kinh tế mở Chu Lai (2011), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2011 và phương hướng nhiệm vụ năm 2012*, Báo cáo ngày 07/11/2011, Chu Lai.
3. Ban Quản lý Khu Kinh tế Dung Quất (2007), *Phương án đào tạo, cung ứng và sử dụng lao động tại Khu Kinh tế Dung Quất giai đoạn 2007 - 2010*, ngày 29/5/2007, Quảng Ngãi.
4. Ban Quản lý Khu Kinh tế Dung Quất (2011), *Báo cáo tóm tắt tình hình đầu tư và phát triển Khu công nghiệp Dung Quất (nay là Khu Kinh tế Dung Quất) giai đoạn 1996 - 2011*, Báo cáo ngày 13/8/2011, Quảng Ngãi.
5. Ban Quản lý các KCN và Chế xuất Đà Nẵng (2011), *Báo cáo tổng kết 16 năm xây dựng và phát triển Khu công nghiệp trên địa bàn thành phố Đà Nẵng (1994 – 2010)*, Báo cáo ngày 21/01/2011, Đà Nẵng.
6. Ban Quản lý các KCN Quảng Nam (2011), *Báo cáo về tổng kết nhiệm vụ năm 2011 và phương hướng, nhiệm vụ phát triển các khu công nghiệp năm 2012*, Báo cáo ngày 16/11/2011, Quảng Nam.
7. Ban Quản lý các KCN Quảng Ngãi (2011), *Báo cáo thực trạng và giải pháp thu hút, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, giải quyết việc làm tại các khu công nghiệp tỉnh Quảng Ngãi*, Báo cáo ngày 07/9/2011, Quảng Ngãi.
8. Đăng Quốc Bảo (2006), “Vấn đề quản lý nhà trường nhận diện qua các sơ đồ”, *Tạp chí Thông tin Quản lý Giáo dục* (2), tr 12-17.
9. Đăng Quốc Bảo, Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (1999), *Khoa học tổ chức và quản lý*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2002), *Chiến lược phát triển giáo dục 2001 – 2010*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
11. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2004), *Các văn bản qui phạm pháp luật hiện hành về dạy nghề*, Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
12. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2007), *Báo cáo sơ kết tình hình triển khai thực hiện Nghị quyết 05/2005/NQ-CP của Chính Phủ về đẩy mạnh xã hội hóa dạy nghề*, Hà Nội.
13. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2009), *Đề án đổi mới và phát triển dạy nghề giai đoạn 2009 – 2020*, Hà Nội.
14. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2003), *Tình hình hoạt động các khu công nghiệp, khu chế xuất và phương hướng phát triển trong thời gian tới*, Tài liệu báo cáo tại Hội nghị ngành Kế hoạch ngày 9-10/6/2003, Hà Nội.
15. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2006), *Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam đến năm 2020*, Hà Nội.
16. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2011), *Báo cáo tổng hợp Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*, Hà Nội.
17. Chính phủ (2004), *Báo cáo về tình hình giáo dục*, Hà Nội.
18. Nguyễn Hữu Châu (2006), *Chất lượng giáo dục - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
19. Nguyễn Quốc Chí, Nguyễn Thị Mỹ Lộc (2002), *Lý luận đại cương về quản lý*, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
20. Đỗ Minh Cương, Mạc Văn Tiến (2004), *Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam – Lý luận và thực tiễn*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.

21. Phạm Tất Dong (2004), “Định hướng giáo dục hướng nghiệp trong trường trung học phổ thông”, *Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục* (108), tr. 11-14.
22. Đảng Cộng Sản Việt Nam (1991), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII*, Nxb Sự thật, Hà Nội.
23. Đảng Cộng Sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
24. Đảng Cộng Sản Việt Nam (1997), *Văn kiện Hội nghị lần thứ hai Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
25. Đảng Cộng Sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
26. Đảng Cộng sản Việt Nam (2006), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
27. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb Chính trị Quốc gia-Sự thật, Hà Nội.
28. Đàm Hữu Đắc (2009), “Bước phát triển mới sau 10 năm thực hiện Nghị quyết Trung ương hai về lĩnh vực dạy nghề”, *Tạp chí Cộng Sản* (795), tr. 86-90.
29. Trần Khánh Đức (2002), *Giáo dục kỹ thuật nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
30. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
31. Nguyễn Minh Đường (2004), “Đào tạo nhân lực trong cơ chế thị trường”, *Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục* (111), tr. 1-9.
32. Nguyễn Minh Đường (2004), “Thiết lập mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sản xuất, một giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề”, *Đặc san 35 năm sự nghiệp dạy nghề*, Hà Nội.
33. Nguyễn Minh Đường, Phan Văn Kha (2006): *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hoá và hội nhập quốc tế*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
34. Nguyễn Minh Đường và Nguyễn Thị Hằng (2008), “Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội, Quan niệm và giải pháp thực hiện”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (32), tr. 18-20.
35. Trần Ngọc Giao, Nguyễn Phúc Châu (2008), “Đổi mới lãnh đạo và quản lý trường học”, *Kỷ yếu Hội thảo: nguồn nhân lực quản lý giáo dục thế kỷ 21*, tr. 8-24.
36. Phạm Minh Hạc (2003), “Đổi mới mạnh mẽ giáo dục nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Giáo dục* (50), tr. 4-6,14.
37. Phạm Minh Hạc (2001), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực đi vào công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà nội.
38. Vũ Ngọc Hải (2007), “Cung – cầu giáo dục”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (24), tr. 1-6.
39. Trần Khắc Hoàn (2006), *Kết hợp đào tạo tại trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, KSP ĐH Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
40. Đỗ Mạnh Hùng (2005), *Một số vấn đề lý luận về dự báo giáo dục*, Báo cáo tổng kết đề tài, Viện Chiến lược và Chương trình Giáo dục, Hà Nội.
41. Vũ Minh Hùng (2009), *Nâng cao chất lượng dạy học trong giáo dục nghề nghiệp góp phần đáp ứng nhu cầu phát triển công nghiệp ở vùng kinh tế trọng điểm phía Nam*, Luận án Tiến sĩ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
42. Nguyễn Văn Hữu – Nguyễn Hữa Dur (2003), *Phân tích thống kê và dự báo*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.

43. Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi (2007), *Nghị quyết về phát triển nhanh, toàn diện, bền vững Khu Kinh tế Dung Quất giai đoạn 2007-2010 và định hướng đến năm 2020*, Quảng Ngãi.
44. Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi (2007), *Nghị quyết về phát triển nguồn nhân lực của tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 – 2010 và định hướng đến năm 2015*, Quảng Ngãi.
45. IFABTBP (1998), *Đào tạo luân phiên tại Pháp*, Hội thảo khoa học, Hà Nội.
46. Phan Văn Kha (2007), “Chất lượng đào tạo nhân lực trong cơ chế thị trường”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (10), tr. 34-36.
47. Phan Văn Kha (2006), “Phương pháp tiếp cận trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (11), tr. 6-8.
48. Phan Văn Kha (2007), *Đào tạo và sử dụng nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
49. Trần Kiểm (2006), *Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
50. Trần Kiều, Nguyễn Việt Sự (2002), “Chiến lược phát triển giáo dục và vấn đề phát triển nguồn nhân lực Việt Nam”, *Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục* (93), tr. 1-3.
51. Khoa Sư phạm ĐHQG Hà Nội, Institut National d’Etudes du Travail et de l’Orientation Professionnelle (2005), *Kỷ yếu hội thảo quốc tế “Đổi thoại Pháp – Á : Vấn đề và hướng đi cho giáo dục hướng nghiệp tại Việt Nam”*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
52. Nguyễn Thị Thu Lan (2009), *Giáo dục và đào tạo với phát triển nguồn nhân lực đáp ứng các khu công nghiệp Việt Nam trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án Tiến sĩ, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
53. Dương Đức Lân (2010), “Tăng cường kỹ năng nghề cho lực lượng lao động ở Việt Nam đến 2020”, *Hội nghị phát triển nguồn nhân lực ASEAN lần thứ 2: Nguồn nhân lực cho phục hồi kinh tế và phát triển*, Hà Nội.
54. Phạm Quý Long (2008), *Quản lý nguồn nhân lực ở doanh nghiệp Nhật Bản và bài học kinh nghiệm cho doanh nghiệp Việt Nam*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
55. Bành Tiến Long (2007), “Đào tạo theo nhu cầu xã hội ở Việt Nam, thực trạng và giải pháp”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục* (17), tr. 2-6.
56. Nguyễn Lộc (chủ biên), Mạc Văn Trang, Nguyễn Công Giáp (2009), *Cơ sở lý luận quản lý trong tổ chức giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
57. Nguyễn Lộc (2002), “Lập kế hoạch chiến lược trong giáo dục”, *Tạp chí Giáo dục* (38), tr. 16-18.
58. Nguyễn Lộc (2009), *Cơ sở lý luận xây dựng chiến lược trong giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
59. Nguyễn Lộc (2010), *Những vấn đề lý luận cơ bản về phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
60. Nguyễn Xuân Mai (2006), *Các giải pháp liên kết giữa nhà trường và cơ sở sản xuất nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo*, Báo cáo tổng kết Đề tài NCKH cấp Bộ, Mã số: CB 2006 – 06 – BS, Hà Nội.
61. Phan Văn Nhân (2007), “Điều tra, dự báo nhu cầu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng thị trường lao động”, *Tạp chí Khoa học giáo dục* (24), tr. 22-26.
62. Phan Văn Nhân (2009), *Đào tạo theo nhu cầu xã hội*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
63. Trần Thị Thanh Như, Jean Michel Plassard (2004), “Mối quan hệ đào tạo việc làm từ góc độ kinh tế học”, *Bản tin Khoa học đào tạo nghề* (4), tr.4-10.
64. Phạm Thành Nghị, Vũ Hoàng Ngân (2004), *Quản lý nguồn nhân lực ở Việt Nam – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.

65. Nguyễn Thị Minh Nguyệt (2008), “Đào tạo nghề gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp”, *Tạp chí For Higher EDUCATION Development – The moonlight.gdvt – Sunday*, 24 February 2008.

66. Lê Đức Phúc, Đặng Trường Chinh (2003), “Giáo dục hướng vào chất lượng mới của sự phát triển con người phát triển nguồn nhân lực”, *Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục* (96), tr. 6-21.

67. Nguyễn Ngọc Quang (1989), *Một số khái niệm cơ bản về lý luận Quản lý Giáo dục*, Trường CBQLGD và ĐT, Hà Nội.

68. Quốc hội khóa IX (1994), *Luật Lao động*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.

69. Quốc hội khóa XI (2005), *Luật Giáo dục*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.

70. Quốc hội khóa XI (2006), *Luật dạy nghề*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.

71. Cao Văn Sâm (2007), “Đẩy mạnh hợp tác quốc tế là nguồn lực quan trọng phát triển dạy nghề”, *Tạp chí Lao động và Xã hội* (309), tr. 8-13.

72. Nguyễn Hoàng Sơn (2008), Bài phát biểu của PCT UBND tỉnh Quảng Ngãi tại Hội thảo khoa học: *Nguồn nhân lực cho sự phát triển Khu Kinh tế Dung Quất trong thời kỳ hội nhập*, Quảng Ngãi.

73. Sở LĐTĐ&XH tỉnh Quảng Nam (2009), *Báo cáo kết quả thực hiện công tác dạy nghề tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2006 – 2009, kế hoạch dạy nghề năm 2010 và giai đoạn 2011 – 2015*, Tam kỳ - Quảng Nam.

74. Sở LĐTĐ&XH tỉnh Quảng Ngãi (2011), *Báo cáo số 20/BC-SLĐTBXH ngày 09/3/2011 của Sở Lao động-Thương binh và Xã hội tỉnh Quảng Ngãi về việc Tổng kết thực hiện công tác dạy nghề theo Nghị quyết 06-NQ/TU ngày 07/5/2007 của Tỉnh ủy khóa XVII, Quảng Ngãi*.

75. Nguyễn Việt Sự (2002), “Đặt nền móng cho hệ thống giáo dục đào tạo suốt đời nhằm phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam”, *Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục* (90), tr. 27-30.

76. Thủ tướng Chính phủ (2004), *Quyết định của Thủ tướng Chính phủ số 148/2004/QĐ-TTg ngày 13/8/2004 về phương hướng chủ yếu phát triển kinh tế - xã hội vùng kinh tế trọng điểm đến năm 2010 và tầm nhìn đến năm 2020*, Hà Nội.

77. Thủ tướng Chính phủ (2009), *Quyết định phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thừa Thiên Huế đến năm 2020*, Quyết định số 86/2009/QĐ-TTg, Hà Nội.

78. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Đà Nẵng đến năm 2020*, Quyết định số 1866/QĐ-TTg, Hà Nội.

79. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Nam đến năm 2015*, Quyết định số 148/2005/QĐ-TTg, Hà Nội.

80. Thủ tướng Chính phủ (2010), *Quyết định phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2020*, Quyết định số 2052/QĐ-TTg, Hà Nội.

81. Thủ tướng Chính phủ (2006), *Quyết định về việc phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội Khu Kinh tế Dung Quất đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020*, Quyết định số 139/2006/QĐ-TTg ngày 16/6/2006, Hà Nội.

82. Thủ tướng Chính phủ (2011), *Quyết định về việc phê duyệt điều chỉnh quy hoạch chung xây dựng Khu Kinh tế Dung Quất tỉnh Quảng Ngãi đến 2025*, Quyết định số 124/QĐ-TTg ngày 20/01/2011, Hà Nội.

83. Thủ tướng Chính phủ (2009), *phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Bình Định đến năm 2020*, Quyết định số 54/2009/QĐ-TTg ngày 14/4/2009, Hà Nội.

84. Phan Chính Thức (2003), *Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp CNH – HĐH*, Luận án Tiến sĩ Giáo dục học, Trường Sư phạm Hà Nội, Hà Nội.

85. Tỉnh ủy Quảng Ngãi (2007), *Nghị quyết về phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2007 – 2010 và định hướng đến năm 2015*, Quảng Ngãi.

86. Tỉnh uỷ Quảng Ngãi (2011), *Nghị quyết Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Đảng bộ Tỉnh khóa XVIII về đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực giai đoạn 2011 – 2015 và định hướng đến năm 2020*, Quảng Ngãi.

87. Tổng cục dạy nghề (2004), *Định hướng nghề nghiệp và việc làm*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.

88. Tổng cục Dạy nghề (2005), *Đề án Quy hoạch phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề cho 3 vùng Kinh tế trọng điểm giai đoạn 2006 – 2010*, Hà Nội.

89. Tổng cục Dạy nghề (2008), *Báo cáo tổng quan: Phát triển nguồn nhân lực qua đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp trong vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung*, Hà Nội.

90. Tổng cục Dạy nghề (2009), *Các giải pháp thực hiện dạy nghề theo nhu cầu xã hội đối với một số nghề thuộc lĩnh vực công nghệ cao*, Viện Nghiên cứu khoa học dạy nghề, Hà Nội.

91. Tổng cục Thống kê (2009), *Niên giám thống kê 2009*, Nxb Thống kê, Hà Nội.

92. Vũ Bá Thê (2005), *Phát huy nguồn lực con người để công nghiệp hóa, hiện đại hóa: Kinh nghiệm quốc tế và thực tiễn Việt Nam*, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.

93. Nguyễn Đức Trí (2004), “Thực trạng và giải pháp đào tạo lao động kỹ thuật có trình độ trung học chuyên nghiệp và dạy nghề”, *Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục* (111), tr. 10-13.

94. Nguyễn Đức Trí (2010), *Giáo dục nghề nghiệp, một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

95. Nguyễn Đức Trí, Phan Chính Thức (2010), *Một số vấn đề về quản lý cơ sở dạy nghề*, Nxb Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.

96. Trường ĐH Mở TP Hồ Chí Minh, BQL KKT Dung Quất (2008), *Nguồn nhân lực cho sự phát triển Khu Kinh tế Dung Quất trong thời kỳ hội nhập*, Nxb Lao động – Xã hội.

97. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2007), *Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 – 2010 và định hướng đến năm 2015*, Quảng Ngãi.

98. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2007), *Quyết định về việc ban hành Kế hoạch phát triển nhanh, toàn diện, bền vững Khu Kinh tế Dung Quất giai đoạn 2007 – 2010, định hướng đến 2020*, Quyết định số 3160/QĐ-UBND ngày 31/12/2007, Quảng Ngãi.

99. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2009), *Báo cáo tổng hợp quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Ngãi năm 2011 đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2025*, Quảng Ngãi.

100. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2009), *Đề án xã hội hóa lĩnh vực dạy nghề tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2009 – 2015 và định hướng đến năm 2020*, Quảng Ngãi.

101. UBND tỉnh Quảng Ngãi (2011), *Báo cáo số 21/BC-UBND ngày 17/3/2011 của UBND tỉnh Quảng Ngãi về việc tình hình thực hiện nhiệm vụ, chỉ tiêu kế hoạch về lao động, Người có công và Xã hội năm 2010 và kế hoạch năm 2011*, Quảng Ngãi.

102. UBND tỉnh Quảng Nam (2008), *Quyết định ban hành Đề án tiếp tục đổi mới và phát triển dạy nghề tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2008 – 2015*, Tam kỳ - Quảng Nam.

103. Viện Khoa học Giáo dục (1998), *Kỷ yếu hội thảo khoa học-Giáo dục ASEAN với yêu cầu phát triển nguồn nhân lực đầu thế kỷ XXI*, Hà Nội.

104. Vietnam Economic News (2010), *Miền Trung và Tây Nguyên điểm đến của các Nhà đầu tư*, Đà Nẵng.

105. Website, <http://www.khucongnghe.vn/vniz/index.php>

Tiếng Anh

106. Arlianti R. (2002), *Management of a VTET Institution*, SEAMEO VOC TECH.

107. David A., DeCenzo-Stephen P., Robins. (2002), *Human Resource Management*, Von Hoffman Press, USA.

108. Fletcher S. (1991), *Designing Competency – Based Training*, Kogan Page Limited, London.
109. Greinert W. (1994), *The German System of Vocational Education*, Baden-Baden.
110. Groulund N. (1990), *How to Write Instructional Objective*, New York.
111. Gvisianhi D., Linishkin V. (người dịch: Xuân Trung – 1976), *Khoa học dự báo*, NXB Khoa học và Kỹ thuật, Hà Nội.
112. Henry N. (2009), *Public Administration and Public Affairs* (the 11th edition), Amazon.com, America.
113. Hersey P., Hard K.B. (1955), *Management of Organization Behavior*, (Sưu tầm và tuyển dịch: Trần Thị Hạnh, Đặng Thành Hưng, Đặng Mạnh Phổ (1955): Quản lý nguồn nhân lực, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.)
114. Human Resources Development Service of Korea (2008), *2008 APEC Special IT training Program Seoul Institute for Vocational Training in Advanced Technology*, Korea.
115. Human Resources Development Service of Korea (2009), *APEC Special Program*, Korea.
116. Jeffrey A., Mello. (2002), *Strategic Human Resources Management*, South-Western, Canada.
117. John E., Kerrigan and Jeff S., Luke. (1987), *Managing Training Strategies for Developing Countries*, Lynne Reinner Publishers-Boulder, London.
118. Koontz H., O'Donnell C., Weihrich H. (1994), *Essentials of Management*, Tata McGraw-Hill Publishing Company LTD, New Delhi. (Bản dịch: Vũ Thiều, Nguyễn Mạnh Quân, Nguyễn Đăng Dậu: Những vấn đề cốt yếu của quản lý. NXB Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội, 1994).
119. Markenzie B. (1995), *Designing a Competency – Based Training Curriculum*, Homesglen College TAFE, Australia.
120. Noonan R. (1997), *Human Resource Development: Paradigms, Policies and Practices*, Helsinki.
121. Noonan R. (1998), *Managing TVET to Meet labor Market Demand*, Stockholm, Sweden.
122. Robert E., Norton. (1997), *DACUM HANDBOOK*, State University Comlumbus, Ohio.
123. Sloman M. (1994), *A handbook for training strategy*, Gower Publishing Ltd, England and USA.
124. Section for technical and Vocational Education, UNESCO (1997), *Promotion of linkage between Technical and Vocational Education and the World of Work*, Paris.
125. Website, http://en.wikipedia.org/wiki/Industrial_park.