



THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ, KĨ NĂNG NGHỀ NGHIỆP CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH PHÚ YÊN

Võ Thị Ngọc Lan^{1*}, Nguyễn Trí²

¹Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP Hồ Chí Minh

²Liên đoàn Lao động tỉnh Phú Yên

Ngày Tòa soạn nhận được bài: 21-02-2017; ngày phản biện đánh giá: 25-4-2017; ngày chấp nhận đăng: 25-5-2017

TÓM TẮT

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao tại các khu công nghiệp (KCN) là nhiệm vụ trọng tâm nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Phú Yên. Việc tìm ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề có ý nghĩa đặc biệt quan trọng, giúp các cơ quan có cơ sở khoa học để triển khai thực hiện đào tạo nghề cho công nhân lao động, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động. Bài viết này trình bày khái quát về thực trạng và các giải pháp nâng cao trình độ tay nghề cho người lao động trong các KCN tỉnh Phú Yên.

Từ khóa: giải pháp, người lao động khu công nghiệp, trình độ người lao động, tỉnh Phú Yên.

ABSTRACT

The reality and solutions to improving the working skills of workers in Phu Yen industrial zone

Training the high quality human resources in Industrial Zone is the main mission to meet requirements of socio-economic development of Phu Yen province. Finding solutions to advance the quality of vocational training is especially important. It's to help the organizations have scientific foundation to develop worker training to meet requirements of demanding labor market. This article will show the present situation and suggest three solutions to improve the working skills of workers in Phu Yen Industrial Zone.

Keywords: solutions, workers in Industrial Zone, skills of workers, Phu Yen province.

1. Đặt vấn đề

Phú Yên thuộc vùng duyên hải Nam Trung Bộ, là một tỉnh được đánh giá có vị trí địa lý và giao thông tương đối thuận lợi để phát triển kinh tế - xã hội. Trong thời gian qua, thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, tỉnh Phú Yên đã thực hiện quy hoạch xây dựng và phát triển các KCN theo hướng phát huy lợi thế về địa lý, kinh tế và tiềm năng thế

mạnh của Tỉnh. Chẳng hạn, Tỉnh đang tập trung đầu tư cơ sở hạ tầng đồng bộ, ban hành những cơ chế ưu đãi đầu tư hợp lý, chú trọng hàm lượng trí tuệ kết tinh trong sản phẩm hàng hóa, dịch vụ, đây được coi là khâu đột phá trong việc đẩy nhanh tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Tỉnh theo hướng công nghiệp.

Bên cạnh đó, ngày 23/10/2009, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định

* Email: vothingoclan@yahoo.com

số 1712/QĐ-TTg về việc phê duyệt Quy hoạch chung xây dựng Khu kinh tế Nam Phú Yên là Khu kinh tế tổng hợp có hạ tầng đô thị hiện đại làm động lực phát triển cho vùng Duyên hải Nam Trung Bộ (Thủ tướng Chính phủ, 23-10-2009). Hiện nay, trên địa bàn Tỉnh, ngoài Khu kinh tế Nam Phú Yên còn có 3 KCN đang hoạt động, gồm: KCN Hòa Hiệp, KCN An Phú, KCN Đông Bắc Sông Cầu. Như vậy, đòi hỏi tỉnh nhà phải cung cấp một nguồn nhân lực lớn và có trình độ tay nghề đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp. Trước thực tế này, chúng tôi đã tìm hiểu thực trạng về trình độ và đào tạo của người lao động tại các KCN tỉnh Phú Yên, từ đó đề xuất giải pháp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động ở các KCN nói trên.

2. Giải quyết vấn đề

2.1. Thực trạng về đào tạo và trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động tại các KCN tỉnh Phú Yên

Tổng hợp tình hình đào tạo và trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của lao động tại các KCN, kết quả cho thấy, tính đến tháng 6/2016 hiện có 61 doanh nghiệp đang hoạt động sản xuất kinh doanh trong 3 KCN, thu hút 5406 lao động, trong đó, lao động nữ: 3075 người (60,9%), lao động trong tỉnh: 5127 người (94,8%) (Ban Quản lý khu kinh tế tỉnh Phú Yên, 2016).

Về trình độ chuyên môn: Đại học trở lên: 293 người (5,4%), cao đẳng: 435 người (8%), trung cấp: 523 người (9,7%), sơ cấp: 218 người (4%), dạy nghề thường xuyên dưới 3 tháng: 79 người (1,5%), chưa qua đào tạo: 3858 người (71,4%) (Ban Quản lý khu kinh tế tỉnh Phú Yên, 2016).

Về nhận thức công việc của người lao động: Ngoại trừ các cán bộ quản lý, đa số công nhân lao động tại các KCN xuất phát từ nông thôn, trình độ chuyên môn còn thấp, chưa thấy được tầm quan trọng của việc học nghề để có việc làm ổn định, điều kiện kinh tế gia đình còn gặp nhiều khó khăn. Nhưng họ đều mong muốn có việc làm và thu nhập ổn định, gắn bó lâu dài với doanh nghiệp (UBND tỉnh Phú Yên, 2015).

Tuy nhiên, phần lớn doanh nghiệp tại các KCN là doanh nghiệp vừa và nhỏ nên số lượng tuyển dụng không nhiều, đa số là tuyển dụng lao động phổ thông. Một số lao động không tìm được việc làm do điều kiện làm việc hoặc mức lương thấp đã di chuyển vào các thành phố lớn để tìm việc dẫn đến tình hình biến động lao động tại các KCN vẫn còn, nhất là sau các dịp lễ, Tết. Điều này làm cho doanh nghiệp vừa thiếu lao động, vừa không có lao động ổn định để bảo đảm sản xuất.

Về ngành nghề: Hiện nay các KCN của tỉnh Phú Yên đã thu hút lao động tập trung chủ yếu vào các nhóm ngành nghề như chế biến thủy sản, dệt may, gỗ, cơ khí, vật liệu xây dựng, lắp ráp điện tử...

Về nhu cầu tuyển dụng: Số lao động tham gia làm việc tại các KCN tăng dần theo từng năm, dự kiến năm 2017 sẽ tạo việc làm cho 6500 lao động (Ban Quản lý khu kinh tế Phú Yên, 2016a).

Về quy mô đào tạo: Trên địa bàn tỉnh hiện nay có 20 cơ sở dạy nghề, trong đó 2 cơ sở do Trung ương quản lý, gồm Trường Đại học Xây dựng Miền Trung và Trường Cao đẳng Công nghiệp Tuy Hòa, 18 cơ sở

dạy nghề do địa phương quản lý gồm Trường Đại học Phú Yên, Trường Cao đẳng nghề Phú Yên, Trường Cao đẳng Y tế Phú Yên, Trường Trung cấp nghề Thanh niên dân tộc Phú Yên, 8 Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên các huyện, thị xã, 3 Trung tâm Dạy nghề của tổ chức đoàn thể (Công đoàn, Đoàn Thanh niên, Hội Nông dân), 3 cơ sở dạy nghề ngoài công lập. Nhìn chung, các cơ sở dạy nghề của Tỉnh cơ bản đáp ứng yêu cầu đề ra để đào tạo nghề, cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, nội dung chương trình đào tạo, phương thức tổ chức đủ khả năng đáp ứng nhu cầu đào tạo nghề cho lao động tại các doanh nghiệp (UBND tỉnh Phú Yên, 2016).

Một thực tế không thể phủ nhận rằng trình độ đào tạo của người lao động là một trong những chỉ tiêu quan trọng nhất để phản ánh chất lượng của nguồn nhân lực. Trình độ kiến thức và kỹ năng nghề của lao động đóng vai trò cực kỳ quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Những người lao động có tay nghề sẽ sử dụng tốt các loại thiết bị công nghệ công cao, phức tạp, tiếp thu và áp dụng tốt các loại thiết bị công nghệ tiên tiến hiện đại. Họ sẽ làm ra những sản phẩm đẹp và luôn thay đổi mẫu mã, có chất lượng với năng suất và hiệu quả cao. Nhưng hiện nay số lao động chưa qua đào tạo chiếm khá cao (71,4%), số lao động đã qua đào tạo nghề chiếm tỉ lệ rất thấp (5,5%), số lao động có trình độ cao chủ yếu làm công tác quản lý, văn phòng (Ban Quản lý khu kinh tế Phú Yên, 2016a). Chúng tôi tiến hành khảo sát tại 3 KCN với toàn bộ 61 doanh nghiệp

đang tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh với hình thức là phát phiếu khảo sát cho chủ doanh nghiệp. Theo số liệu tổng hợp từ phiếu khảo sát cho thấy, chỉ có 5% trên tổng số các doanh nghiệp đang hoạt động có phòng hoặc bộ phận phụ trách việc đào tạo, bồi dưỡng tay nghề cho công nhân, đặc biệt là công nhân mới vào làm việc, chủ yếu là giao cho quản lý (chuyên trưởng, máy trưởng) kèm cặp, bồi dưỡng tay nghề cho lao động sau khi tuyển dụng, các cơ sở đào tạo chưa tiếp cận nhiều với doanh nghiệp trong quá trình gắn kết đào tạo, điều đó cho thấy cơ sở đào tạo và doanh nghiệp vẫn còn độc lập với nhau, ít lệ thuộc nhau trong lĩnh vực đào tạo.

2.2. Nguyên nhân thực trạng giới hạn về trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động

Kết quả điều tra cho thấy thực trạng giới hạn về trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động các KCN tỉnh Phú Yên. Theo chúng tôi, thực trạng này là do những nguyên nhân cơ bản sau đây:

(i) Việc tuyên truyền, nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, các tổ chức chính trị - xã hội và đặc biệt là của doanh nghiệp về đào tạo nghề cho công nhân chưa đầy đủ, công tác tư vấn, hướng nghiệp cho thanh niên còn có mặt hạn chế. Về thông tin nhu cầu và yêu cầu về người lao động của các doanh nghiệp cũng chưa được cung cấp thường xuyên đến với cơ sở đào tạo, đa số xuất phát từ nhu cầu gia tăng sản xuất, doanh nghiệp sẽ đăng quảng cáo thông tin tuyển dụng để tuyển dụng lao động, trong đó ưu tiên tuyển dụng lao động qua đào tạo. Các doanh nghiệp chưa quan

tâm nhiều đến vấn đề cung cấp thông tin yêu cầu nhân lực đến với cơ sở đào tạo.

(ii) Công tác xây dựng quy hoạch phát triển nguồn nhân lực trong các KCN còn chậm. Chất lượng đào tạo nghề chưa đáp ứng nhu cầu thị trường lao động và nhu cầu của doanh nghiệp, chưa bám sát kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Một số doanh nghiệp do ảnh hưởng của suy thoái kinh tế nên gặp khó khăn trong sản xuất dẫn đến thu hẹp sản xuất, nên việc đào tạo nghề cho công nhân cũng bị ảnh hưởng.

(iii) Một phần xuất phát từ đặc điểm của doanh nghiệp, đó là phần lớn các doanh nghiệp hoạt động trong KCN là doanh nghiệp vừa và nhỏ, thậm chí có doanh nghiệp siêu nhỏ (7 lao động) nên dẫn đến doanh nghiệp hạn chế trong đào tạo công nhân vì quy mô nhỏ, vốn ít, khó khăn trong nâng cấp trang thiết bị, đầu tư công nghệ mới, phụ thuộc vào doanh nghiệp mà nó cung cấp sản phẩm, cũng như thiếu bí quyết và trợ giúp kỹ thuật, không có kinh nghiệm trong việc đầu tư nghiên cứu và phát triển công tác đào tạo nghề cho lao động.

(iv) Chưa có mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong việc đào tạo nghề cho công nhân lao động. Sự tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động dạy nghề còn thụ động, chưa xác định được doanh nghiệp là một trong những chủ thể của hoạt động dạy nghề. Công tác dự báo, tổ chức điều tra nhu cầu học nghề của công nhân chưa thực sự hiệu quả, kết quả chưa chuẩn xác...

Các cơ sở đào tạo khi xây dựng nội dung chương trình đào tạo nghề còn thiếu sự tham gia góp ý, phản biện của doanh nghiệp. Hiện nay ngoài các trường cao đẳng, đại học còn lại đa số các trung tâm dạy nghề khi xây dựng chương trình đào tạo đều dựa trên cơ sở chương trình khung đã quy định và điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị hiện có. Trong khi đó phần lớn các trang thiết bị dạy nghề hiện có của các trung tâm dạy nghề công lập đều lạc hậu hơn so với trang thiết bị sản xuất của doanh nghiệp. Điều này làm cho doanh nghiệp phải tốn thời gian và kinh phí để đào tạo lại lao động mới tuyển dụng.

Bên cạnh đó, việc kí kết hợp đồng liên kết đào tạo giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo không thường xuyên, chủ yếu là gắn kết đào tạo với doanh nghiệp để đào tạo nghề cho lao động nông thôn (LĐNT) theo Đề án 1956 của Chính phủ. Đối tượng được đào tạo này là người lao động thuộc đối tượng được Nhà nước hỗ trợ kinh phí đào tạo. Việc triển khai đào tạo nghề cho LĐNT phần lớn chỉ xuất phát từ yêu cầu của cơ sở đào tạo nhằm giải quyết chỉ tiêu đào tạo nghề cho LĐNT được Nhà nước giao.

(v) Đầu tư của Nhà nước về đào tạo nghề cho công nhân trong các KCN chưa đáp ứng yêu cầu đề ra, chưa tập trung, chưa đồng bộ; các nguồn lực khác đầu tư cho đào tạo nghề còn ít.

(vi) Việc ban hành những cơ chế, chính sách để nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho công nhân trong các KCN còn chậm. Đặc biệt là chưa có sự phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề:

giữa ban quản lí khu kinh tế, doanh nghiệp và các cơ sở dạy nghề trong việc nâng cao trình độ tay nghề, chuyên môn, nghiệp vụ cho công nhân.

(vii) Các chính sách về tuyển dụng, sử dụng, tiền lương và môi trường làm việc... chưa đủ mạnh để tạo động lực cho người lao động phấn đấu học tập, nâng cao trình độ.

Thực tế, đa số các lao động sau khi được tuyển dụng, tùy vào khả năng của mỗi người sẽ được doanh nghiệp bồi dưỡng tay nghề một vài buổi rồi vào làm việc ngay. Các cơ sở đào tạo đa số đào tạo lao động tại chỗ sau đó để người lao động tự tìm việc làm, không có sự gắn kết đào tạo và sử dụng lao động sau đào tạo giữa các cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp. Các doanh nghiệp khi có nhu cầu tuyển dụng lao động thì trực tiếp liên lạc với các cơ sở đào tạo, nếu lao động đáp ứng được yêu cầu thì tuyển dụng, phần lớn điều này đều được thực hiện thông qua sự quen biết giữa hai đơn vị, chưa có một kênh thông tin lao động chính thống.

2.3. Một số giải pháp nâng cao trình độ tay nghề cho lao động trong các KCN tỉnh Phú Yên

Cách thức đề xuất giải pháp: Trên nền tảng cơ sở lí luận về trình độ, kĩ năng của người lao động và kết quả từ thực trạng về đào tạo và trình độ, kĩ năng nghề nghiệp của người lao động tại 3 KCN tỉnh Phú Yên, chúng tôi tìm hiểu nguyên nhân, sau đó lựa chọn những nguyên nhân cơ bản. Từ những nguyên nhân này, chúng tôi đề xuất giải pháp.

Dựa trên 7 nguyên nhân đã tìm thấy từ thực trạng, chúng tôi đề xuất 3 giải pháp góp phần nâng cao trình độ tay nghề cho lao động trong các KCN tỉnh Phú Yên như sau:

• Giải pháp 1: Nâng cao nhận thức về đào tạo nghề cho người lao động

- Mục đích:

Nâng cao nhận thức của công nhân lao động trong các KCN để họ thấy rõ việc học tập nâng cao trình độ, kĩ năng nghề nghiệp vừa là quyền lợi, vừa là yêu cầu để đảm bảo việc làm nâng cao thu nhập, vừa là thực hiện trách nhiệm của mình đối với tinh thần.

- Nội dung và cách thức thực hiện:

+ Các cấp chính quyền, đặc biệt là các hội đoàn thể như Hội phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Công đoàn tăng cường tuyên truyền, vận động, hỗ trợ tạo điều kiện để công nhân lao động trong các KCN tích cực học tập để nâng cao trình độ và tăng thu nhập.

+ Trên cơ sở các mục tiêu Nghị quyết về công tác đào tạo nghề của cấp ủy Đảng cùng cấp, UBND các cấp phải xây dựng kế hoạch cụ thể về công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức về việc đào tạo nghề cho lao động địa phương mình. Trong đó, cần chú trọng công tác đào tạo nghề cho lao động tại các KCN đang đóng trên địa bàn. Phân công cụ thể và giao chỉ tiêu đào tạo nghề cho lao động tại địa phương cho các hội đoàn thể đảm trách.

- Liên đoàn Lao động Tỉnh phối hợp với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Thông tin và Truyền thông và các cơ quan chức năng có

liên quan tổ chức những buổi tuyên truyền, vận động công nhân các KCN tự học tập nâng cao trình độ, kĩ năng nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu được giao thông qua các hình thức như luyện tay nghề, tổ chức các cuộc thi thợ giỏi, bàn tay vàng... Qua đó làm cho bản thân người lao động nhận thức đúng đắn về việc đào tạo trình độ chuyên môn và tự đào tạo ngay trong công việc...

• **Giải pháp 2: Hoàn thiện cơ chế chính sách liên quan đào tạo nghề**

- Mục đích:

Nhằm tác động trực tiếp đến lĩnh vực dạy nghề nói chung, công tác đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho công nhân lao động tại các KCN tỉnh Phú Yên nói riêng, đồng thời, nâng cao chất lượng đào tạo nghề cũng như nguồn nhân lực trong các KCN tỉnh Phú Yên.

- Nội dung và cách thức thực hiện:

+ Căn cứ vào thực tiễn, định hướng phát triển và trên cơ sở những quan điểm, mục tiêu tổng quát đã được cụ thể hóa trong các Nghị quyết của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, Ủy ban nhân dân (UBND) tỉnh ban hành hoặc chỉ đạo các cơ quan quản lí Nhà nước về dạy nghề, xây dựng và ban hành những văn bản pháp quy để tổ chức hoạt động dạy nghề. Việc chỉ đạo hay ban hành này phải đảm bảo các nguyên tắc sau: **rõ ràng, nhất quán, đảm bảo tính hệ thống, đồng bộ và mang tính phối hợp.**

Trên cơ sở đó, cần hoàn thiện môi trường pháp lí, tạo cơ chế trong việc thiết lập sự gắn kết giữa cơ sở dạy nghề và các doanh nghiệp trong các KCN. Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động - Thương binh và

Xã hội và các cơ quan quản lí nhà nước về dạy nghề, tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, điều tiết vĩ mô cơ cấu ngành nghề, xác định ngành nghề chủ lực của mỗi doanh nghiệp, xác định cụ thể trình độ đào tạo và quy mô dạy nghề trong từng thời kì.

+ UBND tỉnh chỉ đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh xây dựng hệ thống thông tin quản lí về dạy nghề, thông tin dự báo về nhu cầu đào tạo nghề, tin học hóa công tác thông tin quản lí dạy nghề trên phạm vi toàn tỉnh, chú trọng công tác thống kê và phân tích số liệu dạy nghề.

+ UBND tỉnh ban hành hoặc chỉ đạo các cấp có liên quan như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, UBND các huyện, thành phố có KCN đóng trên địa bàn, ban quản lí khu kinh tế... ban hành các văn bản nhằm tạo điều kiện thuận lợi về các mặt như biên chế, kinh phí đào tạo để các cơ sở dạy nghề tổ chức thực hiện, ưu tiên đầu tư phát triển dạy nghề, đặc biệt là các nghề có trình độ cao, các nghề hiện đang tuyển dụng tại các KCN.

+ Tập trung đầu tư xây dựng các cơ sở dạy nghề có thế mạnh về đào tạo công nhân đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp; các cơ sở dạy nghề có 3 KCN đang đóng trên địa bàn, gồm: Trung tâm giáo dục nghề nghiệp huyện Đông Hòa, thị xã Sông Cầu, Trường Cao đẳng nghề Phú Yên...

+ Sửa đổi, bổ sung các chính sách đối với cơ sở dạy nghề, tạo sự bình đẳng giữa các cơ sở dạy nghề công lập và dân lập, giữa cơ sở dạy nghề do Tỉnh thành lập với các cơ sở dạy nghề do các tổ chức đoàn thể thành lập (Công đoàn, Thanh niên, Hội Nông dân); khuyến khích các doanh nghiệp

thành lập cơ sở dạy nghề trong doanh nghiệp.

+ Có chính sách đối với người học nghề, người dạy nghề, chính sách đối với doanh nghiệp tham gia công tác đào tạo nghề. Nghiên cứu về việc giảm thuế đối với các doanh nghiệp có tham gia đào tạo nghề và sử dụng lao động sau đào tạo. Áp dụng theo cơ chế thị trường trong công tác đào tạo nghề, đặc biệt là coi việc tuyển dụng, đào tạo lao động không chỉ là công việc của riêng nhà đầu tư mà còn là công việc của chính người học.

+ Hình thành Quỹ đào tạo nghề chung đối với công tác đào tạo lao động cho các doanh nghiệp trong KCN của Tỉnh nhằm giảm bớt chi phí đào tạo cho doanh nghiệp, đồng thời góp phần hỗ trợ vào kinh phí đào tạo nghề ở địa phương. Quỹ đào tạo nghề có thể huy động từ nhiều nguồn vốn, trong đó chú trọng đến sự đóng góp của doanh nghiệp – những đơn vị được hưởng lợi từ chương trình này.

+ Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Trung tâm dịch vụ việc làm của Tỉnh cần nắm bắt thông tin thị trường lao động của doanh nghiệp, tăng cường làm cầu nối giữa các cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp để đẩy mạnh và phát huy tối đa hiệu quả hoạt động đào tạo lao động gắn với địa chỉ sử dụng. Thành lập Trung tâm hỗ trợ dạy nghề và quản lý lao động có văn phòng đặt tại các KCN.

+ Xây dựng quy chế liên kết giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp để đẩy mạnh và phát huy tối đa hiệu quả hoạt động đào tạo gắn với địa chỉ sử dụng. Phải thành lập bộ phận chuyên trách về công tác đào tạo

của doanh nghiệp để thực hiện việc tổ chức liên kết với các cơ sở dạy nghề trong việc đào tạo nghề cho lao động.

• Giải pháp 3: Đổi mới trong tổ chức đào tạo nghề cho công nhân lao động

- Mục đích:

Nhằm tăng cường phối hợp giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho công nhân lao động đáp ứng theo nhu cầu của nhà sử dụng. Xác định mục tiêu đào tạo phải gắn với giải quyết việc làm nên cần chủ động liên kết với các doanh nghiệp trong việc tổ chức đào tạo. Chẳng hạn, một mặt cho doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo, mặt khác tạo cơ hội cho người học tham gia quá trình sản xuất của doanh nghiệp từ khi còn học để tăng tỉ lệ có việc làm ngay sau khi học nghề. Nâng cao nhận thức của chủ doanh nghiệp về lợi ích của việc dạy nghề đối với sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

- Nội dung và cách thức thực hiện:

+ Các Trung tâm giáo dục nghề nghiệp (nơi có các KCN) cần mở rộng quy mô đào tạo, xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo việc làm cho người lao động ngay sau khi hoàn thành khóa học. Chú trọng đến việc đào tạo ngoại ngữ cho lao động đối với các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

+ Xây dựng chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực thực hiện, trong quá trình xây dựng chương trình này cần có sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo, chuyên gia xây dựng chương trình và đại diện doanh nghiệp. Chương trình đào tạo phải xác định

rõ mục tiêu đào tạo về kiến thức, kỹ năng, có ý thức tổ chức kỷ luật, tác phong công nghiệp và phải đáp ứng được yêu cầu sản xuất. Đối với nội dung của chương trình đào tạo về thực hành phải chiếm ít nhất 70%. Riêng các khóa dạy nghề sơ cấp, bồi dưỡng ngắn hạn thì toàn bộ nội dung chương trình do doanh nghiệp đề xuất. Khi phối hợp với doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho lao động của doanh nghiệp thì việc dạy học thực hành và thực tập phải được tổ chức tại doanh nghiệp.

+ Ưu tiên đào tạo lao động có trình độ kỹ thuật là người địa phương nhằm đáp ứng nguồn nhân lực có tay nghề cho các doanh nghiệp, giảm thiểu việc tuyển dụng lao động ở các tỉnh khác. Giải quyết được vấn đề này, một mặt giải quyết được tình trạng thất nghiệp đang phổ biến tại địa phương do lao động không có trình độ chuyên môn, kỹ thuật; mặt khác, giải quyết được vấn đề nhà ở, đi lại của người lao động. Đồng thời, còn tạo thuận lợi cho chính quyền địa phương thực hiện tốt công tác quản lý về an ninh – trật tự, an toàn xã hội tại địa phương.

3. Kết luận

Như vậy, quá trình phát triển các KCN tỉnh Phú Yên tất yếu đòi hỏi chất lượng nguồn nhân lực cao. Nhưng thực tế, trình độ, năng lực nghề nghiệp của công nhân lao động tại các KCN còn rất thấp, 71,4% chưa qua đào tạo. Có nhiều nguyên nhân dẫn đến trình trạng này, nhưng nguyên nhân chủ quan là do chính các công nhân này chưa nhận thức được rằng việc học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp vừa là quyền lợi, vừa là yêu cầu để đảm bảo việc làm nâng cao thu nhập, đồng thời là thực hiện trách nhiệm của mình đối với tỉnh nhà. Trên cơ sở các nguyên nhân chủ quan và khách quan, chúng tôi đề xuất 3 giải pháp như đã trình bày ở trên. Hi vọng những giải pháp này sẽ góp phần trong việc nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động tỉnh Phú Yên. Tuy nhiên, cũng cần phải nhấn mạnh rằng các giải pháp này chỉ có giá trị thực tiễn và hiệu quả khi được tiến hành đồng bộ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Ban Quản lý khu kinh tế tỉnh Phú Yên (2016), *Bảng tổng hợp tình hình lao động trong các khu công nghiệp tỉnh Phú Yên* (tính đến tháng 6/2016).
- Ban Quản lý khu kinh tế Phú Yên (2016a), *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ kinh tế-xã hội, quốc phòng-an ninh năm 2016 và nhiệm vụ, kế hoạch năm 2017*.
- Thủ tướng Chính phủ. (23-10-2009). *Quyết định số 1712/QĐ-TTg ngày 23/10/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Quy hoạch chung xây dựng Khu kinh tế Nam Phú Yên, tỉnh Phú Yên*.
- [http://www.xaydung.gov.vn/web/guest/home/-/legal/2pBh/vi_VN/18/29719/37\(download_thang_3_nam_2017\)](http://www.xaydung.gov.vn/web/guest/home/-/legal/2pBh/vi_VN/18/29719/37(download_thang_3_nam_2017))

- UBND tỉnh Phú Yên. (2015). *Báo cáo kết quả thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn giai đoạn 2011-2015 trên địa bàn tỉnh Phú Yên.*
- UBND tỉnh Phú Yên. (2016). *Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Phú Yên giai đoạn 2016-2020.*
- UBND tỉnh Phú Yên. (2016). *Kế hoạch thực hiện chương trình hành động của Tỉnh ủy về tăng cường đầu tư phát triển nguồn nhân lực, đào tạo và thu hút nhân lực, trình độ cao, gắn đào tạo với sử dụng lao động.*
- Viện Công nhân - Công đoàn. (2013). *Giải pháp gắn kết đào tạo với sử dụng lao động sau đào tạo nghề tại các trường dạy nghề thuộc hệ thống Công đoàn, Hà Nội: NXB Lao động.*
- Viện Nghiên cứu Khoa học Dạy nghề. (2013). *Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp vừa và nhỏ. Hà Nội: NXB Lao động - Xã hội.*