

ĐÀO TẠO NHÂN LỰC KỸ THUẬT CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP VÙNG KINH TẾ TRỌNG ĐIỂM MIỀN TRUNG

ThS. ĐÀO THỊ THANH THỦY
Trung tâm Đào tạo nghề KTC Dung Quất

Trong tiến trình thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa (CNH, HĐH) đất nước, Nhà nước ta đã có chủ trương hình thành các khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất và khu công nghệ cao (sau đây gọi tắt chung là KCN). 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 KCN tại các tỉnh Bình Định, Quảng Ngãi, Quảng Nam, Đà Nẵng, Thừa Thiên Huế. Các tỉnh, thành phố này được quy hoạch thành vùng Kinh tế trọng điểm (KTTĐ) miền Trung. Từ năm 2006 đến nay, các KCN vùng KTTĐ miền Trung đã hoạt động có hiệu quả và có những đóng góp cho phát triển KT-XH các tỉnh miền Trung cũng như xuất khẩu ra thị trường thế giới. Trong bối cảnh mới, để đủ sức cạnh tranh trong tiến trình hội nhập, các doanh nghiệp 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 một đội ngũ nhân lực kỹ thuật chất lượng cao, với cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển của các KCN trong vùng.

Trong khi đó, hệ thống đào tạo tại vùng KTTĐ miền Trung còn nhiều bất cập. Điều đáng quan tâm là việc quản lý đào tạo của các cơ sở dạy nghề đang chủ yếu theo cơ chế kế hoạch hóa tập trung, quan liêu: Hàng năm, các cơ sở dạy nghề tuyển sinh và tổ chức triển khai các khóa đào tạo theo chỉ tiêu và kinh phí được cấp trên giao mà chưa tiếp cận được với cơ chế thị trường; chương trình đào tạo đang thực hiện theo chương trình khung do Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội ban hành, nên một mặt, đào tạo chưa đáp ứng được nhu cầu về nhân lực của các KCN, mặt khác, gây nhiều lãng phí cho nhà nước cũng như cho người học. Do vậy, cần có những đổi mới trong quản lý đào tạo đội ngũ nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển

các KCN vùng KTTĐ miền Trung trước yêu cầu mới. Quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật cho KCN cần quan tâm đến các mặt sau đây:

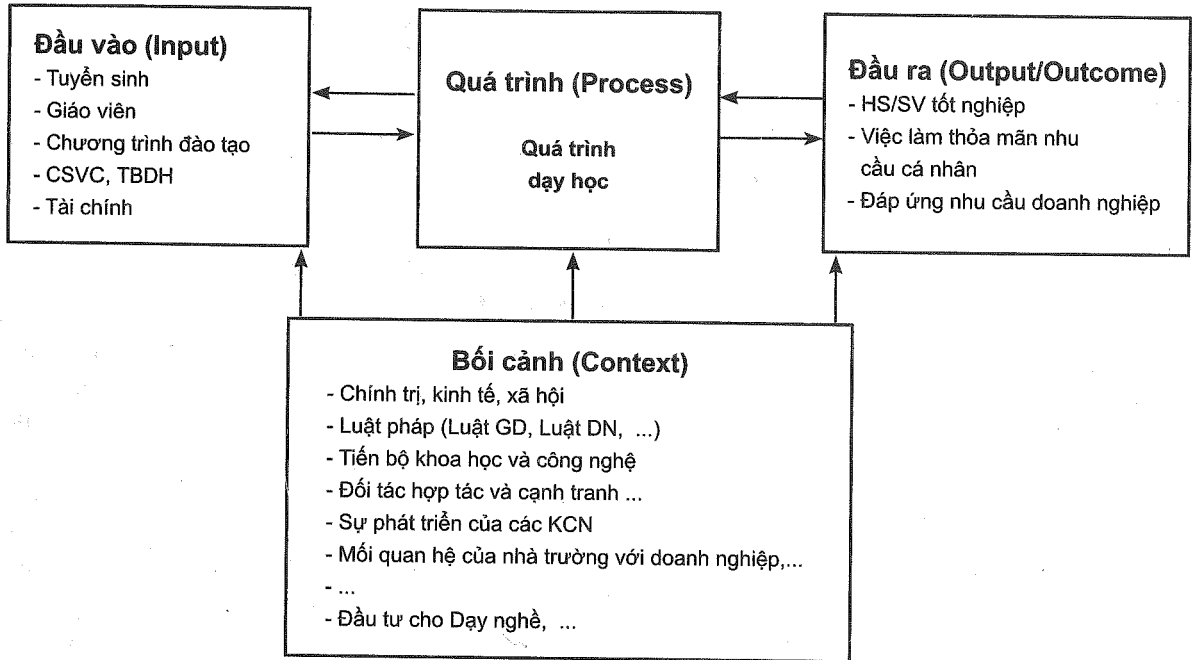
1. Quản lý chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu các KCN

Ngày nay, trong nền kinh tế thị trường, chất lượng sản phẩm đã trở thành một yếu tố cạnh tranh để tồn tại và phát triển. Do vậy, quản lý đào tạo cần hướng tới quản lý lượng thay cho quản lý kiểu hành chính, quan liêu như hiện nay. Ở nước ta, quản lý theo chất lượng trong giáo dục cũng đã được Nhà nước quan tâm. Báo cáo của Chính phủ trình Quốc hội năm 2004 đã nêu rõ nguyên nhân của các yếu kém trong giáo dục của nước ta là "Quản lý về giáo dục còn yếu kém và bất cập". Báo cáo cũng đã nêu rõ "Việc quản lý giáo dục truyền thống cần được thay bằng quản lý giáo dục theo chất lượng" [1].

Trong cơ chế thị trường, nhà trường phải hoạt động như một doanh nghiệp; do vậy, nhiều mô hình quản lý doanh nghiệp đã được vận dụng vào quản lý giáo dục trong nhà trường. Trong đó, mô hình CIPO (C-Context, I-Input, P-Process, O-Output/outcome) là phù hợp với quản lý chất lượng đào tạo trong các cơ sở dạy nghề.

Chất lượng không phải bỗng chốc đạt được mà phải là cả một quá trình. Vì thế, để quản lý chất lượng đào tạo cần quản lý từ đầu vào (Input), quá trình dạy học (Process) đến đầu ra (Output). Đầu vào của đào tạo bao gồm các thành tố: Tuyển sinh, giáo viên, chương trình đào tạo, cơ sở vật chất & trang thiết bị dạy học, tài chính... Quá trình là quá trình dạy học; Đầu ra là học sinh (HS) hoặc sinh viên (SV) tốt nghiệp ra trường làm việc, tiền lương thỏa mãn yêu cầu cá nhân người học và năng lực nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp. Mô hình này thể hiện các thành tố hợp thành của quá trình đào tạo và mối quan hệ với thị trường lao động.

Ngoài ra, quản lí chất lượng đào tạo cũng cần quan tâm đến sự tác động của một số yếu tố của bối cảnh đến đào tạo như: Chính trị, kinh tế - xã hội, luật pháp (Luật Giáo dục, Luật Doanh nghiệp,...), sự phát triển của các KCN, tiến bộ khoa học và công nghệ được các doanh nghiệp áp dụng trong sản xuất, đối tác hợp tác và cạnh tranh, mối quan hệ của nhà trường với các doanh nghiệp, v.v... (Hình 1).



Hình 1: Quản lí đào tạo nhân lực theo mô hình CIPO

Qua mô hình trên, có thể thấy rằng quá trình đào tạo và thị trường lao động có mối quan hệ hết sức chặt chẽ và thể hiện chất lượng cũng như hiệu quả đào tạo. Với tiếp cận quản lí chất lượng tổng thể, ngoài quá trình dạy học, cần quản lí mọi quá trình hoạt động của trường liên quan đến đào tạo. Do vậy, quản lí đầu vào bao gồm quản lí quá trình tuyển sinh và hướng nghiệp cho HS phổ thông; quản lí quá trình tuyển chọn, sử dụng, đào tạo và bồi dưỡng giáo viên; quản lí việc phát triển chương trình đào tạo; quản lí quá trình mua sắm, xây lắp, bảo quản và sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học ...

Quản lí quá trình dạy học bao gồm quản lí việc thực hiện mục tiêu, nội dung chương trình và kế hoạch dạy học; quản lí việc đổi mới phương pháp dạy học; quản lí việc học của HS/SV.

Quản lí đầu ra bao gồm quản lí thi và xét cấp chứng chỉ, văn bằng tốt nghiệp; quản lí tư vấn và hỗ trợ HS/SV tìm việc làm; quản lí thông tin phản hồi từ doanh nghiệp; quản lí thông tin phản hồi từ HS/SV tốt nghiệp.

2. Quản lí đào tạo đáp ứng nhu cầu năng lực kĩ thuật về quy mô, cơ cấu ngành nghề và trình độ để phát triển các khu công nghiệp

Để phát triển các KCN, các doanh nghiệp không chỉ có yêu cầu về chất lượng năng lực kĩ thuật mà còn có nhu cầu về số lượng và cơ cấu ngành nghề, trình độ để phát triển sản xuất. Do vậy, ngoài việc quản lí chất lượng đào tạo, các cơ sở dạy nghề còn phải quản lí quy mô và cơ cấu ngành nghề đào tạo để đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

Để làm được điều này, cần thực hiện một số nội dung sau đây:

a) Dự báo nhu cầu đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển của KCN

Để dự báo nhu cầu đào tạo đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN tại vùng KTTĐ miền Trung có thể áp dụng các phương pháp dự báo sau [2,4,5]:

Phương pháp 1: Trên cơ sở dự báo nhân lực kĩ thuật của 05 tỉnh, thành phố thuộc vùng KTTĐ miền Trung và yêu cầu cơ cấu hợp lí đội ngũ nhân lực kĩ thuật để tính nhu cầu lao động có chuyên

môn kĩ thuật cho vùng và cho 3 nhóm ngành chính: Công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ.

- Nhu cầu lao động được tính theo công thức:

$$Lx = \sum_1^n Li$$

Trong đó:

Lx: Tổng nhu cầu lao động cần thiết

Li: Số lao động cần thiết của nhóm ngành thứ i

$$Li = Lo (1 + k)t$$

Lo: Số lao động ở thời điểm nghiên cứu

k: Tỷ lệ lao động tăng dự kiến

t: Khoảng thời gian giữa năm nghiên cứu và năm kế hoạch

- Nhu cầu lao động có chuyên môn kĩ thuật được tính theo công thức:

$$Lx = \sum_{i=1}^n LiTi$$

Trong đó:

Li: Tổng số lao động ngành i;

Ti: Tỷ lệ lao động có chuyên môn kĩ thuật ngành i;

Phương pháp 2: Phương pháp dự báo của Tinbergen và Pames

Căn cứ trên quy hoạch tăng trưởng dài hạn (5 năm hoặc 10 năm) về tổng giá trị sản phẩm giá trị xã hội của tỉnh hoặc vùng, sự chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo định hướng phát triển đối với các lĩnh vực công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ, kết hợp với hệ số chuyển đổi giữa các lao động có chuyên môn kĩ thuật, nhu cầu chuyên môn kĩ thuật của các ngành tính bằng hệ số tính toán nhu cầu lao động có chuyên môn kĩ thuật đối với các nhóm ngành trong nền kinh tế của tỉnh hoặc vùng.

Phương pháp 3: Trên cơ sở khối lượng và định mức lao động có thể tính ra nhu cầu lao động bằng công thức:

$$Lx = \sum_1^n QiMi$$

Trong đó:

Lx: Tổng số lao động chuyên môn kĩ thuật của các ngành;

Qi: Khối lượng công việc của ngành i;

Mi: Định mức lao động chuyên môn kĩ thuật của ngành i.

Phương pháp này có thể dùng để tính nhu cầu cho nội bộ các ngành, các khu sản xuất hoặc các KCN dựa trên cơ sở những định hướng phát triển nhân lực kĩ thuật nhằm đáp ứng mục tiêu phát triển KT-XH của vùng, miền.

Dự báo nhu cầu đào tạo là rất quan trọng để xây dựng một chiến lược đào tạo dài hạn và trung hạn của các cơ sở dạy nghề; đặc biệt là để chuẩn bị cho việc mở ngành nghề đào tạo mới và mở rộng quy mô đào tạo để đáp ứng nhu cầu phát triển các doanh nghiệp. Vì rằng mở rộng quy mô cũng như ngành nghề đào tạo cần chuẩn bị trong nhiều năm mới thực hiện được.

b) Xây dựng quy hoạch và kế hoạch đào tạo hàng năm để đáp ứng nhu cầu phát triển KCN

Các KCN phụ thuộc nhiều vào nguồn đầu tư, nhất là đầu tư từ nước ngoài, nên dự báo cũng chỉ là những định hướng về nhu cầu đào tạo dài hạn của các cơ sở dạy nghề. Do vậy, ngoài việc dự báo, cần xác định lại nhu cầu về nhân lực kĩ thuật hàng năm để xây dựng kế hoạch đào tạo cho phù hợp.

Có thể khẳng định, xây dựng quy hoạch và kế hoạch đào tạo hàng năm nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN về quy mô và cơ cấu ngành nghề đảm bảo sự tương thích cung - cầu lao động, phù hợp với mục tiêu phát triển của các doanh nghiệp trong các KCN là rất cần thiết.

Để xây dựng quy hoạch và kế hoạch đào tạo hàng năm, các cơ sở dạy nghề cần khảo sát nhu cầu về nhân lực hàng năm và trong từng kế hoạch 5 năm của các doanh nghiệp trong các KCN trên địa bàn hoạt động của mình để từ đó xác định kế hoạch đào tạo của đơn vị theo khả năng của mình.

c) Thiết lập sự phối hợp giữa các cơ sở đào tạo cung ứng nhân lực kĩ thuật cho KCN

Trên một địa bàn, có một số cơ sở dạy nghề cùng cung ứng nhân lực kĩ thuật cho các doanh nghiệp của KCN. Mỗi cơ sở dạy nghề có thể mạnh riêng trong việc đào tạo và cung ứng lao động một số ngành nghề cho các doanh nghiệp trong KCN. Những ngành nghề này có thể trùng nhau và không trùng nhau. Vì thế, nếu không có sự phối hợp giữa các cơ sở dạy nghề trong việc đào tạo nhân lực kĩ thuật cho KCN, "mạnh ai người nấy làm" thì việc vừa thừa vừa thiếu nhân lực kĩ

thuật cho KCN là điều không tránh khỏi. Do vậy, việc thiết lập sự phối hợp giữa các cơ sở đào tạo trong việc cung ứng nhân lực kĩ thuật cho KCN là điều hết sức quan trọng. Sự phối hợp này bao gồm sự phân công, chia sẻ chỉ tiêu tuyển sinh những nghề mà nhiều trường cùng đào tạo để không xảy ra tình trạng đào tạo thừa. Mặt khác, cũng cần có sự phân công, hợp tác, hỗ trợ lẫn nhau giữa các cơ sở dạy nghề trong việc đào tạo những nghề mà cầu về nhân lực kĩ thuật của các doanh nghiệp còn đang lớn hơn cung của các cơ sở dạy nghề trên địa bàn. Ngoài ra, cũng không loại trừ khả năng chia sẻ, hợp tác cùng nhau mở các nghề mới theo nhu cầu của các doanh nghiệp trong quá trình sản xuất mà các cơ sở dạy nghề trên địa bàn chưa đào tạo. Như vậy, cần có sự hợp tác, phân công giữa các cơ sở dạy nghề trên cùng một địa bàn lãnh thổ mới có thể đáp ứng được nhu cầu nhân lực kĩ thuật về số lượng, về cơ cấu ngành nghề và trình độ cho các doanh nghiệp của các KCN để phát triển các KCN trong từng thời điểm nhất định. Nếu không làm được điều này thì việc vừa thiếu vừa thừa nhân lực kĩ thuật là điều không tránh khỏi.

d) Thiết lập mối liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp

Điều 3, Chương I, Luật Giáo dục năm 2005 có ghi: "Hoạt động giáo dục phải được thực hiện theo nguyên lí học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, giáo dục nhà trường gắn liền với giáo dục gia đình và xã hội" [7]. Thiết lập mối liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp một mặt là để thực hiện nguyên lí "học kết hợp với hành, học tập kết hợp với lao động sản xuất" để nâng cao chất lượng đào tạo. Mặt khác là để nâng cao hiệu quả đào tạo.

Liên kết đào tạo nghề giữa nhà trường và doanh nghiệp sản xuất gồm hai hướng:

- Áp dụng hệ thống đào tạo song hành có điều chỉnh (*Modified Dual System*) để thực hiện có hiệu quả việc kết hợp học tập tại nơi làm việc cùng với học tập tại trường;

- Nghiên cứu thực hiện các phương thức kết hợp học tập tại trường với học tập tại nơi làm việc thông qua phương thức "liên kết đào tạo".

Liên kết đào tạo nghề là phương thức đào tạo nghề trên cơ sở hợp tác giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp để đào tạo đội ngũ nhân lực kĩ thuật đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp, trong các khâu: Tuyển sinh, xây dựng chương trình, biên

soạn giáo trình giảng dạy, hỗ trợ sử dụng máy móc thiết bị thực hành – thực tập, cử chuyên gia của doanh nghiệp tham gia giảng dạy, phối hợp đánh giá chất lượng học tập của HS/SV, tiếp nhận HS/SV tốt nghiệp ra trường... Trong đó, cơ sở dạy nghề giữ vai trò chủ đạo, doanh nghiệp tham gia trên các mặt: xây dựng mục tiêu đào tạo, hỗ trợ các điều kiện, tham gia vào quá trình đào tạo và kiểm soát chất lượng. Mối quan hệ này phải được xây dựng trên nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện, hai bên cùng có lợi.

Với nhà trường: (1) Sử dụng được các thiết bị hiện đại của sản xuất, những thiết bị đắt tiền mà cơ sở dạy nghề không thể có để cho HS/SV thực hành; (2) Sử dụng được những kĩ sư, công nhân giỏi trong sản xuất, những người thường xuyên được tiếp cận với những kĩ thuật và công nghệ mới để nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học; (3) Kịp thời và thường xuyên cập nhật, bổ sung và cải tiến được mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp.

Với doanh nghiệp: (1) Có cơ hội để theo dõi và tuyển chọn được những HS giỏi, có năng lực thực tế phù hợp với yêu cầu của từng vị trí lao động của doanh nghiệp; (2) Có một lực lượng lao động phụ, tiền công rẻ để thực hiện những nhiệm vụ sản xuất phụ 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.

Đội ngũ nhân lực kĩ thuật là điều kiện tiên quyết để phát triển các KCN. Do vậy, đào tạo đội ngũ nhân lực kĩ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển các KCN trong các 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. Vì thế, chất lượng và hiệu quả đào tạo là vấn đề mà các cơ sở doanh nghiệp cần phải đặt lên hàng đầu. Ngoài ra, để có thể đáp ứng nhu cầu về nhân lực kĩ thuật cho các KCN, cần có sự liên kết, phân công giữa các cơ sở dạy nghề trong việc cung ứng nhân lực kĩ thuật cho các KCN trong vùng để cùng phối hợp trong việc đào tạo nhân lực kĩ thuật cho các KCN cũng như cần có sự liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy

(Xem tiếp trang 48)