

Đào tạo nghề với chuyển dịch cơ cấu lao động tại Đà Nẵng

VÕ XUÂN TIẾN

Dào tạo nguồn nhân lực nói chung và đào tạo nghề nói riêng có vai trò to lớn trong việc chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nguồn nhân lực. Đối với một địa phương có nhiều lợi thế và tiềm năng về kinh tế, lại sở hữu một hệ thống các cơ sở đào tạo rất phát triển như Đà Nẵng, thì công tác đào tạo càng có nhiều thuận lợi. Nhưng đáng tiếc, thời gian qua công tác đào tạo, mà đặc biệt là đào tạo nghề ở đây vẫn còn nhiều vấn đề cần bàn như: tỷ lệ người học nghề thấp, cơ cấu ngành nghề chưa hợp lý, chất lượng đào tạo chưa cao, chưa chú trọng đào tạo nghề cho các ngành dịch vụ... Trên cơ sở phân tích tình hình thực tế, làm rõ nguyên nhân, bài viết sẽ nêu lên những vấn đề cần giải quyết để việc đào tạo nghề tại Đà Nẵng phát triển, góp phần thúc đẩy quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động, thực hiện có hiệu quả quá trình chuyển dịch và phát triển kinh tế của thành phố.

1. Đặt vấn đề

Để phát huy tiềm năng và lợi thế của mình trong tương lai, theo tinh thần Nghị quyết 33 của Bộ Chính trị, Đà Nẵng phải từng bước chuyển dịch cơ cấu kinh tế, chuyển dịch cơ cấu lao động.

Quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động phụ thuộc rất lớn vào việc nâng cao chất lượng nguồn lao động. Nói cách khác, để chuyển dịch cơ cấu lao động thì phải nâng cao chất lượng lao động, tức là nâng cao năng lực (trình độ chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng, nhận thức) cho người lao động. Bởi lẽ, người lao động muốn đáp ứng được yêu cầu của quá trình chuyển dịch nói trên cần phải có năng lực, khả năng cơ động nghề nghiệp trên 3 mặt: cơ động dọc (chuyển đổi trong nội bộ ngành), cơ động ngang (chuyển đổi nghề nghiệp giữa các ngành), và cơ động lãnh thổ (chuyển đổi nơi làm việc theo địa lý). Việc nâng cao năng lực của người lao động phụ thuộc mạnh mẽ vào quá trình đào tạo.

Đào tạo nguồn nhân lực nói chung và đào tạo nghề nói riêng bao giờ cũng có vai trò to lớn trong việc chuyển dịch cơ cấu lao động và phát triển nguồn nhân lực. Đối với một địa phương có nhiều lợi thế và tiềm năng về kinh tế, lại sở hữu một hệ thống các cơ sở đào tạo

rất phát triển như Đà Nẵng, thì công tác đào tạo càng có nhiều thuận lợi. Nhưng đáng tiếc, thời gian qua công tác đào tạo, mà đặc biệt đào tạo nghề ở đây vẫn còn nhiều chuyển đổi đáng bàn như: tỷ lệ người học nghề thấp, cơ cấu ngành nghề chưa hợp lý, chất lượng đào tạo chưa cao, chưa chú trọng đào tạo nghề cho các ngành dịch vụ... Từ đó cho thấy, cần hoàn thiện công tác đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng tại Đà Nẵng, để quá trình này góp phần tích cực hơn vào việc chuyển dịch cơ cấu lao động trên địa bàn.

2. Thực trạng công tác đào tạo nghề tại Đà Nẵng

Trong thời gian qua, công tác đào tạo (đào tạo ban đầu và đào tạo lại) ở nước ta nói chung và ở Đà Nẵng nói riêng chưa thật sự hiệu quả và hợp lý. Kết quả hiện nay cho thấy trong cơ cấu lao động của thành phố đang có tình trạng số lượng lao động được đào tạo ở trình độ đại học đang ngang bằng với số lượng lao động được đào tạo nghề từ sơ cấp trở lên. Thêm vào đó, tỷ lệ lao động chưa được đào tạo nghề đang làm việc trong các ngành của nền kinh tế (đặc biệt là các ngành dịch vụ cao mà thành phố đang có lợi thế)

Võ Xuân Tiến, Đại học Đà Nẵng.

chiếm tỷ lệ lớn nên hạn chế khả năng chuyển dịch cơ cấu lao động của thành phố trong tương

lai. Ta có thể xem xét tình hình lao động của thành phố trong những năm gần đây qua bảng 1.

BẢNG 1: Tình hình lao động tại thành phố Đà Nẵng phân theo trình độ chuyên môn
ĐVT: người

	Năm 2000	2009	2010	2011
Tổng số lao động	330.827	448.123	462979	480880
Trong đó: Công nhân kỹ thuật	36.000	36.619	37.914	39.950
Trung học	15.000	25.103	26.039	27.440
Cao đẳng, đại học	29.700	81.242	83.948	88.000
Khác	244.207	305.159	315.528	325.490

Nguồn: Sở Kế hoạch và đầu tư thành phố Đà Nẵng.

Số liệu bảng 1 cho thấy, năm 2000 trên địa bàn thành phố Đà Nẵng lao động có trình độ đại học chiếm gần 10% tổng số lao động đang tham gia hoạt động trong nền kinh tế, trong khi đó lao động được đào tạo nghề (từ trình độ sơ cấp trở lên) chỉ chiếm khoảng 11,8%. Số lao động chưa qua đào tạo hiện vẫn chiếm trên 76,4%. Đây là một sự mất cân đối giữa các loại lao động có trình độ khác nhau. Đến năm 2011, trong số 480.880 lao động, số người là

công nhân kỹ thuật tăng không đáng kể về số tuyệt đối (tăng gần 4000 người) và giảm đáng kể về tương đối. Nếu so với tổng số, con số này chỉ còn 8,3%. Trong khi đó, số người có trình độ đại học và cao đẳng tăng gần 3 lần và chiếm tỷ lệ hơn 18% trong tổng số. Từ đó cho thấy, sự mất cân đối giữa các loại trình độ lao động ngày càng sâu sắc; trong các ngành dịch vụ, tình hình lại càng đáng quan tâm hơn (bảng 2).

BẢNG 2: Lao động làm việc trong các ngành dịch vụ năm 2012 ĐVT: %

TT	Diễn giải	Tổng số	Du lịch	Thương mại	Thông tin truyền thông, công nghệ thông tin	Giao thông vận tải	Giáo dục và đào tạo
	Tổng số	100	100	100	100	100	100
	Trong đó:						
1	Chưa qua đào tạo	23,39	32,06	30,93	0,51	22,54	0,83
2	Đã qua đào tạo	76,61	67,94	69,07	99,49	77,46	99,17
a.	Đã qua đào tạo nghề	22,1	29,0	22,6	4,9	40,1	2,10
b.	THCN, cao đẳng trở lên	54,4	38,9	46,4	94,5	37,2	97,90

Nguồn: Sở Lao động, thương binh và xã hội thành phố Đà Nẵng.

Không chỉ mất cân đối ở lực lượng lao động, trong lĩnh vực đào tạo cũng khá mất cân đối. Những năm gần đây, trong khi số lượng sinh viên được đào tạo trong các trường đại học, cao đẳng ở Đà Nẵng tăng nhanh thì số lượng học viên trong các trường trung cấp, trường nghề giảm đáng kể. Năm 2001, trên địa bàn Đà Nẵng có 63.546 người đang học

trong các cơ sở đào tạo (trong đó: đại học, cao đẳng là 39.362 người, chiếm trên 62,5%; trung học nghề và công nhân kỹ thuật là 23.811 người, chiếm gần 37,5%), nhưng số học sinh tốt nghiệp ra trường đến thời điểm 31-12-2001 là 18.650 người (trong đó tốt nghiệp đại học, cao đẳng là 6.344 người, chiếm 34%; tốt nghiệp trung học nghề và công nhân kỹ

thuật là 12.306 người, chiếm 66%). Đến năm 2011 thì tình hình lại càng đáng lo ngại hơn: trong số gần 176 nghìn người đăng ký học,

thì số đăng ký học từ cao đẳng trở lên là 84%, số đăng ký học trung cấp và công nhân kỹ thuật chỉ chiếm 15% (bảng 3).

BẢNG 3: Số lượng học viên đăng ký học và đã tốt nghiệp tại các cơ sở đào tạo ở Đà Nẵng ĐVT: người

	Số lượng học viên đăng ký học			Số lượng học viên tốt nghiệp		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Tổng số	138.491	150.278	175.818	29.983	32.888	40.822
Trong đó:						
Trên đại học	1.715	3.722	4.991			
Đại học	68.024	76.448	97.304	8.902	11.106	13.744
Cao đẳng	32.294	39.021	46.980	4.458	7.262	11.644
Trung học	30.829	26.193	23.422	12.642	11.513	12.180
Công nhân kỹ thuật	5.629	4.894	3.121	3.981	3.007	3.254

Nguồn: Sở Kế hoạch và đầu tư thành phố Đà Nẵng.

Bảng trên cho thấy trong số học viên tốt nghiệp ra trường, số học viên có bằng đại học và cao đẳng chiếm tỷ lệ lớn, còn số học viên tốt nghiệp các trường nghề chỉ là con số khiêm tốn. Cũng từ số liệu trên, sau 3 năm từ năm 2009 đến năm 2011, số người tốt nghiệp đại học tăng lên 54% (tăng 4.841 người), số tốt nghiệp cao đẳng tăng 161% trong khi đó, trong khi đó số tốt nghiệp trung cấp và công nhân kỹ thuật lại giảm.

Do xu hướng lựa chọn của xã hội nên năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo nghề cũng chậm phát triển. Tình hình này đã làm tăng thêm sự mất cân đối trong cơ cấu lao động xã hội tại Đà Nẵng. Từ đó đặt ra yêu cầu: trong những năm tới thành phố cần có sự chuyển dịch mạnh mẽ về cơ cấu lao động.

theo hướng gia tăng tỷ lệ lao động được đào tạo trong tổng số lao động, đồng thời điều chỉnh tỷ trọng lao động được đào tạo nghề so với lao động đào tạo đại học cho phù hợp.

3. Hoàn thiện công tác đào tạo nghề tại Đà Nẵng

3.1 Đẩy mạnh việc đào tạo nghề, đặc biệt với các ngành dịch vụ cao

3.1.1. Xác định nhu cầu đào tạo nghề (số lượng)

Việc đào tạo nghề ở đây phải hướng đến yêu cầu chuyển dịch cơ cấu lao động nhằm thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế. Trên cơ sở các mục tiêu kinh tế xã hội của thành phố, lực lượng lao động những năm tới được dự báo như sau:

BẢNG 4: Dự báo lực lượng lao động phân theo nhóm ngành kinh tế đến năm 2020

Năm	Tổng số (người)	Phân theo ngành (người)			Tỷ lệ (%) nông nghiệp - công nghiệp xây dựng - dịch vụ
		Nông nghiệp	Công nghiệp xây dựng	Dịch vụ	
2015	579.721	36.500	172.756	370.442	6,3 - 29,8 - 63,9
2020	847.655	33.906	249.200	564.520	4,0 - 29,4 - 66,59

Nguồn: Sở Kế hoạch và đầu tư thành phố Đà Nẵng.

Từ cơ cấu lao động chung, dự báo số lao động làm việc trong các ngành dịch

vụ thời gian tới được trình bày ở bảng 5 dưới đây:

BẢNG 5: Dự báo lao động làm việc trong ngành dịch vụ đến năm 2015 và năm 2020
 ĐVT: người

Chỉ tiêu	Năm 2015	Năm 2020
Lao động làm việc trong ngành kinh tế	579.721	847.655
Lao động làm việc trong ngành dịch vụ	370.442	564.538
Trong đó:		
Du lịch	103.044	187.665
Thương mại	102.453	135.856
Thông tin, truyền thông và công nghệ thông tin	41.219	79.991
Vận tải, kho bãi	31.434	40.597
Dịch vụ tài chính, ngân hàng	6.632	9.781
Giáo dục, đào tạo	21.916	23.729
Y tế	6.573	7.245
Dịch vụ khác	57.171	79.674

Nguồn: Sở Lao động, thương binh và xã hội, Sở Giáo dục và đào tạo, Sở Văn hóa, thể thao và du lịch, Sở Y tế, Sở Thông tin và truyền thông, Sở Công thương thành phố Đà Nẵng.

Từ cơ cấu lao động chung của thành phố, nghề để thực hiện mục tiêu phát triển kinh tế xác định nhu cầu lao động qua đào tạo để có thể mô tả như sau:

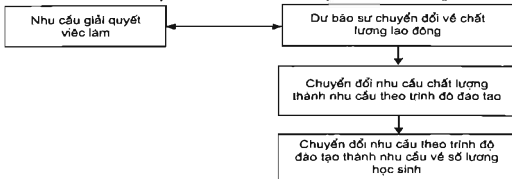
HÌNH 1: Xác định nhu cầu lao động qua đào tạo nghề từ mục tiêu phát triển kinh tế



Từ nhu cầu lao động qua đào tạo nghề, cần dự báo tiếp nhu cầu đào tạo theo các cấp trình độ đào

tạo. Sau đây là mô hình dự báo nhu cầu đào tạo theo các cấp trình độ đào tạo nghề:

HÌNH 2: Mô hình dự báo nhu cầu đào tạo theo các cấp trình độ



Trên cơ sở mục tiêu được đặt ra cho việc chuyển dịch cơ cấu lao động trong tương lai từ nay đến năm 2020, Đà Nẵng phải từng bước

nâng tỷ lệ lao động được đào tạo nghề trong tổng số lao động xã hội. Để đảm bảo đạt được mục tiêu này, từ nay đến năm 2015, bình

quân hàng năm cần đào tạo nghề cho 35.000 lao động. Trong số đó có 15% đạt trình độ cao đẳng, 25% đạt trình độ trung cấp và 60% đạt trình độ sơ cấp. Tiếp đến, giai đoạn từ năm

2016 đến năm 2020, bình quân hàng năm đào tạo nghề cho 50.000 lao động. Trong số đó có 20% đạt trình độ cao đẳng, 30% đạt trình độ trung cấp và 50% đạt trình độ sơ cấp.

BẢNG 6: Dự báo lao động qua đào tạo nghề khu vực dịch vụ theo trình độ đào tạo đến năm 2020 (DVT: người)

Diễn giải	Đến năm 2015		Đến năm 2020	
	Tổng số	Lao động bổ sung	Tổng số	Lao động bổ sung
Lao động qua đào tạo nghề làm việc trong khu vực dịch vụ	80.718	28.613	147.091	66.370
Trong đó:				
- Cao đẳng nghề	11.158	4.913	22.571	11.412
- Trung cấp nghề	21.329	8.495	46.369	25.040
- Sơ cấp nghề	48.231	15.205	78.151	29.918

Nguồn: Sở Lao động, thương binh và xã hội thành phố Đà Nẵng.

Song song với yêu cầu về số lượng như trên, hệ thống đào tạo còn phải đảm bảo đáp ứng được mọi nhu cầu đòi hỏi của xã hội về cơ cấu ngành nghề và mức chất lượng tương xứng, đặc biệt với các ngành dịch vụ chất lượng cao. Đây sẽ là một áp lực khá lớn cho hệ thống đào tạo nghề của thành phố trong tương lai.

3.1.2. Xác định cơ cấu nghề đào tạo

Hiện nay hầu như các cơ sở đào tạo nghề

đều lúng túng trong việc xác định cơ cấu ngành nghề cần đào tạo. Tuy nhiên theo phương án chuyển dịch cơ cấu lao động của các ngành đã tính toán, ta cần dự báo cơ cấu đào tạo nghề của thành phố đến năm 2020. Trên cơ sở tỷ trọng này, các cơ sở đào tạo nghề cần căn cứ vào năng lực của mình để xây dựng kế hoạch cụ thể và xác định nội dung chương trình đào tạo phù hợp.

BẢNG 7: Dự báo lao động qua đào tạo nghề của từng ngành theo trình độ đào tạo đến năm 2020 (DVT: người)

Diễn giải	Năm 2015		Năm 2020	
	Tổng số	Lao động bổ sung	Tổng số	Lao động bổ sung
a) Ngành du lịch	34.530	18.175	76.961	42.431
Trong đó:				
- Cao đẳng nghề	4.543	2.574	11.546	7.003
- Trung cấp nghề	8.241	5.137	24.641	16.400
- Sơ cấp nghề	21.746	10.464	40.774	19.028
b) Ngành công nghệ thông tin và truyền thông	1.363	325	1.283	-80
Trong đó:				
- Cao đẳng nghề	293	101		-293
- Sơ cấp nghề	1.070	224	1.283	213
c) Ngành thương mại	27.657	5.758	46.863	19.206
Trong đó:				
- Cao đẳng nghề	4.149	721	7.029	2.880
- Trung cấp nghề	8.850	1.715	14.996	6.146
- Sơ cấp nghề	14.658	3.322	24.838	10.180
d) Ngành vận tải, kho bãi	14.514	2.784	19.556	5.042
Trong đó:				
- Cao đẳng nghề	1.187	706	2.933	1.746
- Trung cấp nghề	3.636	1.183	6.258	2.622
- Sơ cấp nghề	9.691	895	10.365	674
e) Ngành y tế	697	26	725	26
Trong đó:				
- Sơ cấp nghề	697	26	725	26
f) Ngành giáo dục đào tạo	1.957	1.545	1.703	-255
Trong đó:				
- Cao đẳng nghề	986	811	1.063	76
- Trung cấp nghề	602	460	474	-128
- Sơ cấp nghề	369	274	166	-203

Nguồn: Sở Lao động, thương binh và xã hội thành phố Đà Nẵng.

3.1.3. Sắp xếp lại hệ thống các cơ sở đào tạo nghề

Hiện nay, trên địa bàn thành phố Đà Nẵng có 60 cơ sở dạy nghề, bao gồm 6 trường cao đẳng nghề, 5 trường trung cấp nghề, 17 trung tâm dạy nghề và 32 cơ sở có dạy nghề. Trong đó: cơ sở dạy nghề do địa phương quản lý là 50 cơ sở, trung ương quản lý là 10 cơ sở, cơ sở dạy nghề công lập là 23 cơ sở, cơ sở dạy nghề ngoài công lập là 37 cơ sở. Có 52/60 cơ sở dạy nghề có đăng ký hoạt động dạy nghề dạy một số ngành nghề dịch vụ. Có 69 ngành nghề đang được đào tạo ở các nhóm ngành nghề dịch vụ du lịch, dịch vụ thẩm mỹ, khách sạn nhà hàng, dịch vụ thương mại, công nghệ thông tin và truyền thông, vận tải, kho bãi và dịch vụ tài chính, ngân hàng.

Trong thời gian qua hệ thống các cơ sở đào tạo nghề chưa được đầu tư quan tâm đúng mức của Nhà nước cũng như toàn xã hội. Nhà nước thiếu tập trung quản lý và định hướng đào tạo nghề. Hệ thống các cơ sở đào tạo nghề còn phân tán, quy mô nhỏ dẫn đến tình trạng manh mún, kém hiệu quả. Hiện tại ở Đà Nẵng đang có 15 trường đào tạo từ bậc công nhân kỹ thuật trở lên, trong đó số cơ sở đào tạo ở bậc trung học nghề và công nhân kỹ thuật là 12 cơ sở (có 2 cơ sở dân lập). Số lượng đào tạo của các cơ sở hiện nay trung bình hơn 9.200 học sinh mỗi năm. Ngoài ra trên địa bàn Đà Nẵng hiện nay đang có cơ sở đào tạo ngắn hạn dưới dạng cấp chứng chỉ nghề hoặc liên kết đào tạo với các trường khác để mở các hệ đào tạo từ đại học đến trung học nghề với số lượng đào tạo hàng năm rất lớn không thể thống kê hết được. Nếu chỉ tính mỗi cơ sở loại này đào tạo được khoảng 200 học viên thì mỗi năm con số được đào tạo tại đây là khoảng 8.500 người, cũng gần tương đương với số được đào tạo trong các trường đào tạo.

Có thể nói rằng năng lực đào tạo nghề hiện nay của các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố là rất lớn, hoàn toàn có thể đáp ứng được yêu cầu đào tạo nghề cho số lao động trẻ chuẩn bị tham gia vào lực lượng lao động của thành phố trong tương lai.

Tuy nhiên, khó khăn trong công tác đào tạo nghề hiện nay là có quá nhiều cơ sở đào tạo

cạnh tranh nhau nhưng chất lượng đào tạo lại rất thấp. Quy mô đào tạo của mỗi cơ sở đa phần là quá nhỏ nên hầu như không có khả năng đầu tư trang bị, các phương tiện hiện đại phục vụ cho công tác đào tạo. Hơn nữa do khó khăn về cơ sở vật chất nên các cơ sở này chủ yếu là tham gia vào một vài hoạt động đào tạo có tính chất trang bị kiến thức hơn là đào tạo nghề như: ngoại ngữ, tin học và một số nghề thuộc nhóm xã hội nhân văn như: kế toán, nhân viên văn phòng... còn các nghề khác đòi hỏi tính kỹ thuật cao thì không có khả năng. Kết quả là số lao động được đào tạo thời gian qua không nhỏ nhưng số lao động kỹ thuật trong nền kinh tế lại rất thiếu, trong khi đó các lao động khác thì thừa và không có việc làm, hoặc phải làm những công việc không đúng với chuyên môn được đào tạo.

Trong thời gian tới, thành phố không nên phát triển thêm các cơ sở đào tạo nghề mà cần nhanh chóng chấn chỉnh hệ thống các cơ sở đào tạo nghề hiện có tại thành phố theo hướng chuẩn hoá nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động. Nên thành lập một trung tâm đánh giá chất lượng đào tạo chung để cấp chứng chỉ nghề thống nhất chứ không nên thả nổi như hiện nay. Chỉ có những cơ sở đào tạo nào có đủ những điều kiện cần thiết về trang bị cơ sở vật chất, giáo viên đủ chuẩn, số lượng học viên đủ yêu cầu và chất lượng đào tạo đạt yêu cầu theo tiêu chuẩn mới được tiếp tục đào tạo. Đối với các cơ sở đủ tiêu chuẩn ban đầu, thành phố cần có sự hỗ trợ nhất định về cơ sở vật chất phục vụ đào tạo đặc biệt là mặt bằng để xây dựng cơ sở như: cho thuê nhà, thuê đất giá ưu đãi hoặc giúp kinh phí để đào tạo đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nhằm đạt yêu cầu ngày càng cao. Cần nâng cao chất lượng hoạt động của các Trung tâm giáo dục thường xuyên tại các quận huyện trong thành phố thông qua chính sách đầu tư và nhân sự, biến các trung tâm này trở thành những hạt nhân trong việc đào tạo nghề và hướng nghiệp cho học sinh để chuẩn bị những điều kiện cần thiết cho quá trình học nghề sau này. Tư vấn cho các em chọn nghề nhằm giảm áp lực thi vào đại học ngay tại cơ sở.

Hàng năm thành phố bỏ ra một phần kinh phí, phần khác yêu cầu các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng lao động phải đóng góp một phần kinh phí để đào tạo ban đầu cho người lao động. Việc đào tạo sẽ được thực hiện theo nguyên tắc đơn đặt hàng thông qua đấu thầu đào tạo. Cơ sở nào có khả năng đào tạo chất lượng cao nhất, chi phí thấp nhất sẽ trúng thầu.

3.1.4. Xác định loại hình đào tạo nghề hợp lý

Hiện nay, hầu hết các cơ sở đào tạo thường tách rời với hoạt động sản xuất thực tế. Hay nói cách khác đào tạo nghề hiện nay chủ yếu là theo phương pháp đào tạo ngoài nơi làm việc. Mặc dù phương pháp này đơn giản cho việc quản lý đào tạo song chất lượng đào tạo không cao, đặc biệt là các kỹ năng giải quyết công việc cụ thể thường thiếu. Trong tương lai nên chuyển dần đào tạo nghề sang hình thức đào tạo ngay trong quá trình làm việc, nghĩa là các cơ sở đào tạo phải liên kết với các doanh nghiệp để đào tạo ngay trong doanh nghiệp hoặc chính các doanh nghiệp sẽ là chủ thể đào tạo. Chỉ các ngành nghề đòi hỏi trình độ lý thuyết lớn mới đào tạo theo phương pháp thuyết giảng nhưng phải luôn gắn với thực hành. Tỷ lệ thực hành tối thiểu phải là 50% thời gian học và phải do các giáo viên thực hành chuyên nghiệp hướng dẫn.

3.1.5. Hoàn thiện chính sách đối với công tác đào tạo nghề

• Kinh phí

Thành phố tiếp tục chú trọng nhiều hơn nữa trong việc hỗ trợ kinh phí vào lĩnh vực đầu tư phát triển đào tạo nói chung và đào tạo nghề nói riêng.

Tăng tỷ lệ vốn đầu tư cho phát triển đào tạo nghề. Tăng cường chú trọng việc đầu tư cho công tác đào tạo nghề, từng bước đưa công tác đào tạo nghề lên vị trí ưu tiên trong các lĩnh vực đầu tư của thành phố.

Duy trì nguồn kinh phí đầu tư thực hiện theo quy trình đấu thầu, xây lắp theo quy định của pháp luật về việc mua sắm các trang thiết bị dạy nghề phù hợp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Thực hiện điều chỉnh phân bổ kinh phí cho các cơ sở đào tạo nghề trong toàn

thành phố một cách đầy đủ và đảm bảo tính đồng bộ.

• Chính sách đối với giảng viên, giáo viên dạy nghề

- Cần điều chỉnh chính sách đãi ngộ nhằm góp phần thu hút những giáo viên, đào tạo viên tham gia trong lĩnh vực hoạt động đào tạo này ngày càng nhiều hơn. Tiếp tục hoàn thiện các chính sách ưu tiên cho những giáo viên có trình độ, năng lực, có kinh nghiệm thực tế và những người có tay nghề cao.

• Chính sách đối với học viên

Tiếp tục trích một phần kinh phí để triển khai cho các chính sách và chế độ đối với người lao động tham gia học nghề.

Thực hiện một số các chính sách thiết thực, sát với thực tế nhu cầu của người học viên nhằm khuyến khích và tạo động lực cho người học.

Cần có chính sách ưu đãi người có công với Cách mạng, hộ nghèo, người tàn tật, người bị thu hồi đất canh tác được hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn.

Cần có chính sách hỗ trợ theo từng nghề và thời gian học nghề thực tế, tạo điều kiện tối đa cho các đối tượng này có điều kiện tham gia đầy đủ thời gian của khóa đào tạo cũng như theo được khóa học để tốt nghiệp và có bằng chứng nhận học nghề.

3.2. Xem xét lại vấn đề quy mô và chất lượng đào tạo đại học

Bên cạnh việc đẩy mạnh đào tạo nghề như đã nói ở trên, để thực hiện việc chuyển dịch cơ cấu lao động thành phố trong tương lai, cần xem xét lại vấn đề quy mô và chất lượng đào tạo đại học.

Đào tạo ở bậc đại học là đào tạo nhân lực trình độ cao, phát triển nhân tài cho đất nước. Do đó cần được chú trọng đầu tư phát triển, không nên xem đào tạo đại học là hình thức đào tạo đại chúng nhằm trang bị kiến thức nghề nghiệp tối thiểu cho người lao động, muốn đào tạo thế nào cũng được. Với tư cách là nhà quản lý địa phương, thành phố cần tăng cường kiểm soát việc đào tạo đại học trên địa bàn bằng cách cho phép hoặc không cho phép

các cơ quan của địa phương liên kết mở đào tạo đại học tại địa phương nếu cơ sở đào tạo đó không hội đủ những điều kiện cần thiết như: cơ sở đào tạo thích hợp, quy mô đào tạo đúng quy định, nội dung chương trình đảm bảo, thi tuyển nghiêm túc, chất lượng đạt yêu cầu... (sẽ sử dụng trung tâm đánh giá chất lượng đào tạo của thành phố để giám sát).

Việc cử cán bộ theo học các khóa đào tạo tại chức phải tuân thủ nguyên tắc nhu cầu công việc và tuyển thăng tiến. Hạn chế tối đa việc nhân viên trong các doanh nghiệp theo học tràn lan các ngành nghề không liên quan đến công việc cụ thể của mình và không phù hợp với tuyển tăng thường đã được xác định trước.

Không xếp bậc lương cho cán bộ nếu bằng đại học không phù hợp với chuyên môn đang làm và dự định phát triển của cơ quan. Dần dần sẽ hoàn thiện hệ thống lương mới, trong đó sẽ tách rời hệ thống lương theo bằng cấp như hiện nay rồi dần chuyển sang hệ thống lương theo công việc. Bằng cấp chỉ được xem là tiêu chuẩn tối thiểu để được nhận vào làm việc, chứ không sử dụng như một căn cứ cơ bản cho việc trả lương.

Tăng cường khâu sàng lọc khi tuyển chọn lao động. Muốn vậy phải sử dụng các tiêu chuẩn khách quan để đánh giá tuyển chọn, song song với nó là chuyển dần các cơ quan doanh nghiệp nhà nước sang hình thức công ty cổ phần và áp dụng chính sách thi tuyển giám đốc thay cho chính sách bổ nhiệm giám đốc như hiện nay. Gắn trách nhiệm và lợi ích của giám đốc với hiệu quả kinh doanh của doanh nghiệp, đồng thời gắn trách nhiệm vật chất của giám đốc với kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp (lời ăn, lỗ phải bỏ tiền túi ra bù).

Bên cạnh việc hiện đại hóa nội dung, phương pháp và chương trình đào tạo để nâng cao chất lượng cho các trường, các ngành hiện có, thì cần đào tạo thêm các ngành học mới theo nhu cầu của quá trình phát triển kinh tế xã hội, chứ không chỉ đơn thuần là chạy theo nhu cầu và thị hiếu của người học. Cần xác định rõ mục tiêu đào tạo của các trường trung học chuyên nghiệp. Khi xác định rõ mục tiêu

thì mới có định hướng đào tạo, tránh tình trạng học sinh tốt nghiệp các trường trung học chuyên nghiệp chỉ có nguyện vọng tiếp tục học lên đại học.

Tăng quy mô đào tạo phải đi liền với tăng chất lượng đào tạo, tránh tình trạng mở rộng quy mô đào tạo vượt quá khả năng thực tế của các trường, các cơ sở đào tạo. Đào tạo đại học và trên đại học nên lấy mục tiêu chất lượng là chính chứ không lấy mục tiêu số lượng.

Việc quản lý chất lượng đào tạo đóng một vai trò quan trọng và phải được coi là biện pháp quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo. Cần thiết phải nghiên cứu và xây dựng cơ chế đảm bảo và các tiêu chuẩn đánh giá chất lượng đào tạo đối với các trường, các cơ sở đào tạo. Việc cho phép mở thêm một cấp học mới, ngành đào tạo mới... phải được thực hiện trên cơ sở kết quả đánh giá chất lượng.

3.3. Coi trọng công tác đào tạo lại và đào tạo nâng cao

Việc thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu lao động đã bao hàm cả nội dung thay đổi nghề nghiệp của người lao động. Sự thay đổi ở đây sẽ hiểu theo 2 hướng đó là thay đổi nghề theo chiều ngang (chuyển nghề này sang nghề khác) và thay đổi theo chiều dọc (thăng tiến nghề nghiệp). Như vậy, công tác đào tạo lại và đào tạo nâng cao là rất quan trọng.

Đào tạo lại nên được tiến hành ngay trong doanh nghiệp, trên cơ sở sử dụng nguồn kiến thức của các thợ cả trong doanh nghiệp.

Đào tạo nâng cao phải có quy hoạch phát triển cán bộ trước, sau đó mới triển khai các chương trình đào tạo nâng cao ở bậc cao học và nghiên cứu sinh. Bộ phận lao động này thường được đào tạo theo nhu cầu phát triển.

Đào tạo để thăng tiến nghề nghiệp chủ yếu hướng về vấn đề chuyên môn và rèn luyện kỹ năng ra quyết định.

Đào tạo nâng cao trình độ tay nghề hoặc đào tạo nâng cao khả năng lý luận nên do các cơ sở đào tạo uy tín xây dựng chương trình đào tạo và tiến hành ngay tại doanh nghiệp để thuận tiện cho việc theo học. Không khuyến khích những người trên 45 tuổi tham gia học

về chuyên môn đại học vì thời gian để khai thác không còn dài.

4. Kết luận

Để thực hiện đúng hướng việc chuyển dịch cơ cấu lao động trong những năm tới, trở thành nguồn lực thực hiện có hiệu quả việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế thì việc đào tạo nghề cho người lao động (kể cả đào tạo mới và đào tạo lại) phải hết sức được chú ý.

Quy mô và đối tượng đào tạo cần xuất phát từ yêu cầu của quy mô phát triển kinh tế hơn là xuất phát từ khả năng của các cơ sở đào tạo. Để làm được điều này, cần tăng cường thêm năng lực cả vật chất lẫn con người cho một số trường. Đồng thời, phải mạnh dạn chuyển hướng đào tạo ở nhiều ngành nghề và cơ sở đào tạo.

Khi xác định cơ cấu ngành nghề đào tạo, cần xuất phát từ yêu cầu của các ngành kinh tế cần phát triển trong tương lai để xác định. Trước mắt, việc xác định của Sở Lao động, thương binh và xã hội là tương đối có căn cứ, cần tập trung thực hiện.

Việc lựa chọn hình thức đào tạo cũng nên được quan tâm bởi vì quá trình đào tạo đạt hiệu quả như thế nào phụ thuộc rất lớn ở hình thức đào tạo.

Bên cạnh những cố gắng trên, thành phố nên có những chính sách thỏa đáng để khuyến khích, thúc đẩy, động viên cả người dạy lẫn người học.

Ngoài các nội dung trên, việc đào tạo lại, đào tạo nâng cao, điều chỉnh và nâng cao chất

lượng đào tạo đại học cũng sẽ góp phần tích cực cho quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động tại Đà Nẵng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thành ủy Đà Nẵng: Tài liệu triển khai thực hiện Nghị quyết 33 _ NQ/TW của Bộ Chính trị (Khoá X), Nxb Đà Nẵng, tháng 9 - 2004.
2. Sở Lao động, thương binh và xã hội, Đề án Đào tạo lao động dịch vụ trên địa bàn thành phố Đà Nẵng đến năm 2020.
3. Đặng Ngọc Đình, Vũ Trọng Rỹ (2009), *Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực qua đào tạo đối với sự phát triển KT-XH Việt Nam và yêu cầu đặt ra*, Tạp chí Khoa học giáo dục (51).
4. Phan Văn Kha, *Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam*, Nxb Giáo dục, Hà Nội, 2007.
5. PGS. TS. Võ Xuân Tiến, *Đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế biển ở Đà Nẵng*, Tạp chí Khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng, số 4(21), 2007.
6. PGS. TS. Võ Xuân Tiến, *Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực*, Tạp chí Khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng, số 5(40), 2010.
7. PGS. TS. Võ Xuân Tiến, *Phát triển nguồn nhân lực từ đổi mới giáo dục đại học*, Tạp chí Khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng, số 8(57), 2012.
8. PGS. TS. Võ Xuân Tiến, *Đào tạo nguồn nhân lực cho các ngành kinh tế và công nghệ cao trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*, Nxb Đại học Cần Thơ, 2013.
9. PGS. TS. Võ Xuân Tiến, *Đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực tại Đà Nẵng*, Tạp chí Kinh tế và phát triển, số 194, tháng 8 - 2013.
10. PGS.TS. Võ Xuân Tiến, TS. Lâm Chí Dũng, *Máy ý kiến góp phần phát triển nhanh và bền vững thành phố Đà Nẵng*, Kỷ yếu hội thảo khoa học lần 3 Đại học Đà Nẵng, tr423 - 427.