

TỔNG QUAN SƠ LƯỢC VỀ CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN SỰ PHÙ HỢP GIỮA ĐÀO TẠO NGHỀ VÀ THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Nguyễn Văn Tuấn

Trung tâm Phát triển Nghề nghiệp, Trường Đại học Thủ đô Hà Nội

Tóm tắt. Vấn đề việc làm và giải quyết việc làm luôn là vấn đề quan trọng, mục đích cuối cùng của đào tạo nghề. Luật Giáo dục Nghề nghiệp được Quốc hội ban hành ngày 07/11/2014 đã quy định “Mục tiêu chung của giáo dục nghề nghiệp là nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế...” [1]. Tuy nhiên, giữa sản phẩm đào tạo với yêu cầu của thị trường lao động vẫn còn khoảng cách cần phải khắc phục. Do đó, bối cảnh hội nhập kinh tế toàn cầu và sự phát triển của nền công nghiệp 4.0 sẽ vừa là cơ hội và thách thức cho việc đào tạo nghề thực sự đáp ứng được những yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Bài báo của chúng tôi sẽ cung cấp những cái nhìn tổng quan về các yếu tố ảnh hưởng đến sự phù hợp giữa đào tạo nghề và thị trường lao động, nhất là sự tác động của các yếu tố thời đại và cơ chế, chính sách của nhà nước liên quan đến vấn đề này.

Từ khóa: đào tạo nghề, thị trường lao động, các yếu tố ảnh hưởng, sự phù hợp đào tạo nghề và thị trường lao động, chất lượng đào tạo nghề.

1. Mở đầu

Theo *Tạp chí Giáo dục* (2019), “Hội nhập quốc tế đang phát triển mạnh mẽ trên thế giới, tác động đến tất cả các phương diện kinh tế - xã hội của các quốc gia... Việt Nam thực hiện hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng,... và thị trường lao động tại Việt Nam ngày càng biến động, đòi hỏi phải tăng cường đầu tư cung cấp nguồn lao động chất lượng cao,... đòi hỏi các sở giáo dục nghề nghiệp và các doanh nghiệp phải cùng phối hợp thực hiện đồng bộ các giải pháp nhằm đào tạo nghề...” [2].

Lê Quân (2020) đã nhận định rằng đào tạo nghề đang chịu tác động ngày càng lớn của hội nhập quốc tế và Cách mạng công nghiệp 4.0. Các nhân tố, như thị trường quốc tế rộng lớn và có tiêu chuẩn cao, sự dịch chuyển tự do của lao động có tay nghề trong khu vực, sự xuất hiện của nhiều ngành, nghề mới chưa từng có, tự động hóa nhiều công đoạn sản xuất, áp lực việc làm đối với giới trẻ, năng suất lao động thấp so với nhiều nước trong khu vực,... đã, đang và sẽ tác động trực tiếp, đòi hỏi các giải pháp đột phá về đào tạo nghề, từ đổi mới khung pháp lý, chính sách hỗ trợ của Nhà nước đến đổi mới và hội nhập quốc tế về đào tạo, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề và cả nâng cao nhận thức của phụ huynh, học sinh về lộ trình học nghề và cơ hội việc làm đối với nhân lực nghề [3].

Phùng Thị Hồng Hà và cộng sự (2018), cho rằng “Số lượng đào tạo nghề nông nghiệp không

Ngày nhận bài: 26/12/2022. Ngày sửa bài: 12/1/2023. Ngày nhận đăng: 10/2/2023.

Tác giả liên hệ: Nguyễn Văn Tuấn. Địa chỉ e-mail: tuannv@daihocthudo.edu.vn

đạt mục tiêu đề ra, sau đào tạo nghề có 80% lao động có việc làm mới là chỉ tiêu không phù hợp với thực tế; phương pháp đào tạo chủ yếu là đào tạo tập trung ở trên lớp, do đó nhiều nông dân không có điều kiện để tham gia với thời gian 3 tháng; một số nội dung đào tạo theo yêu cầu của sản xuất nông nghiệp hiện nay như sản xuất công nghệ cao, vệ sinh an toàn thực phẩm, sản xuất thích ứng với biến đổi khí hậu không có trong chương trình đào tạo; kinh phí hàng năm bố trí hạn chế nên các mục tiêu về số lượng đặt ra đạt thấp (khoảng 75 %)...” [4].

Theo Đinh Thanh Phụng (2018), “Để có thể thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo nghề cho lao động nông thôn, cần phải tích cực rà soát, tìm hiểu nhu cầu đối tượng, và lứa tuổi có mong muốn học nghề, đồng thời cần phải nắm bắt rõ nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp... Nội dung đào tạo cần phải thay đổi để phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội của huyện.

Tổ chức liên kết đào tạo với các cơ sở dạy nghề và các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh, các làng nghề trong và ngoài địa bàn nhằm đa dạng hóa các loại hình đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” [5].

Theo Levels, M., & cộng sự (2014), ở hầu hết các nước châu Âu, sự không phù hợp giữa giáo dục và công việc theo chiều dọc và chiều ngang là rất phổ biến [6]. Khoảng một phần tư số người lao động trong OECD được đào tạo quá mức (OECD, 2011, trích theo 6) và một tỉ lệ đáng kể có công việc trong lĩnh vực khác với lĩnh vực mà họ được đào tạo (Solga và Konietzka, 1999; Wolbers, 2003), [trích theo 6]. Một số tác giả lập luận rằng sự không phù hợp không tồn tại và sự không phù hợp quan sát được có thể là kết quả thống kê hoặc một hiện tượng tạm thời (Halaby, 1994; Leuven và Oosterbeek, 2011), [trích theo 6]. Tuy nhiên, hầu hết các tác giả đều đồng ý rằng sự không phù hợp có tồn tại (Green, 2013; Groot và Maassen van de Brink, 2000; Quintini, 2011) và có thể gây ra những hậu quả lâu dài đối với sự nghiệp cá nhân (Scherer, 2004), [trích theo 6]. Tỉ lệ không phù hợp cao thường được coi là dấu hiệu cho thấy hệ thống giáo dục có thể không chuyển giao được các kỹ năng hữu ích cho học sinh vừa rời ghế nhà trường và thị trường lao động có thể không phân bổ hiệu quả những học sinh vừa rời ghế nhà trường vào các công việc có sẵn (OECD, 2011), [trích theo 6]. Sự thất bại về thể chế này gây tổn kém cho các nền kinh tế, doanh nghiệp và người lao động. Vì năng suất và phúc lợi của các quốc gia có thể cao hơn nếu các kỹ năng của người lao động được đào tạo quá mức được sử dụng đầy đủ và nguồn thu từ thuế có thể bị lãng phí vào việc cung cấp cho người lao động những kỹ năng không đóng góp vào năng suất của họ, nên các nền kinh tế phải chịu tỉ lệ chênh lệch cao (McGuinness, 2006), [trích theo 6]. Tương tự như vậy, lực lượng lao động có trình độ thấp sẽ gây bất lợi cho năng suất của doanh nghiệp (Kampelmann và Rycx, 2012), [trích theo 6]. Không phù hợp cũng gây tổn kém cho chính người lao động. Những người lao động có trình độ học vấn cao kiếm được ít tiền hơn so với những người phù hợp trong cùng một công việc [6], có mức độ hài lòng với công việc thấp hơn (Battu và cộng sự, 2000) và tỉ lệ nghỉ việc cao (Sloane và cộng sự, 1999). Sự không phù hợp theo chiều ngang cũng phải trả giá: những nhân viên không phù hợp có sự nghiệp dễ thay đổi hơn và đạt được vị trí nghề nghiệp thấp hơn [7].

Theo Audu, R. & cộng sự (2013), các chương trình đào tạo nghề hiệu quả đã được thực hiện ở các quốc gia như Úc, Canada, Đức, Hoa Kỳ và Anh. Câu chuyện thành công của các chương trình như vậy ở những quốc gia này được đảm bảo bởi sự tồn tại của một khu vực công nghiệp không lồ, hoạt động với sự hợp tác của các trường học. Các quốc gia khác đã chọn thành lập các trung tâm đào tạo, nơi có các hội thảo truyền đạt cho sinh viên kinh nghiệm làm việc thực tế. Các trung tâm đào tạo này thường được thành lập, tài trợ và điều hành bởi khu vực tư nhân và các trường học trả phí cho sinh viên của họ để sử dụng các trung tâm này. Chương trình đảm bảo rằng sinh viên có được kiến thức đầy đủ và có các kỹ năng cần thiết để sử dụng nó trong công việc của mình [8].

Có thể nhận thấy rằng sự phù hợp giữa đào tạo nghề và thị trường lao động là nhân tố quan trọng xác định mức độ chất lượng và hiệu quả đào tạo cũng như nâng cao số lượng lao động có

việc làm và lao động làm việc đúng nghề nghiệp đã được đào tạo. Sự phù hợp này bị ảnh hưởng và chi phối bởi nhiều yếu tố khác nhau.

Bài báo đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu lí thuyết như: phân tích và tổng hợp; mô hình hóa; phân loại và hệ thống hóa trên các nguồn tài liệu bài báo khoa học, các công trình nghiên cứu. Để tìm kiếm tài liệu phục vụ cho nghiên cứu này, chúng tôi đã sử dụng một số nguồn tài liệu quốc tế và trong nước. Thứ nhất, chúng tôi sử dụng nguồn tài liệu sẵn có và miễn phí từ Google Scholar (<https://scholar.google.com>) để tìm kiếm cả tài liệu tiếng Anh và tiếng Việt. Thứ hai, chúng tôi sử dụng thêm cơ sở dữ liệu số PubMed để tìm kiếm các tài liệu tiếng Anh. Thứ ba, chúng tôi sử dụng nguồn tài liệu mở của thư viện quốc gia Việt Nam (<https://www.nlv.gov.vn>), Tạp chí khoa học Việt Nam trực tuyến (<http://www.vjol.info/index.php/index/index>), và cơ sở truy cập mở thư viện số tài nguyên nội sinh của Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội (<http://repository.vnu.edu.vn/>) để tìm kiếm các tài liệu tiếng Việt. Các từ khóa được sử dụng để tìm kiếm cho tài liệu tiếng Việt là: “thị trường lao động”, “đào tạo nghề”, “chất lượng đào tạo nghề”, “sự phù hợp giữa đào tạo nghề và thị trường lao động”, “các yếu tố ảnh hưởng đến sự phù hợp giữa đào tạo nghề và thị trường lao động”. Các từ khóa được sử dụng để tìm kiếm cho tài liệu tiếng Anh là: “vocational training”, “labor market”, “factors influencing”, “conformity of vocational training and the labor market”, “vocational training quality”, “factors influencing the conformity between vocational training and the labor market”. Bằng các từ khóa tiếng Anh này để tìm kiếm cho tài liệu tiếng Anh trên cơ sở dữ liệu của Google Scholar và PudMed.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự phù hợp giữa đào tạo nghề và thị trường lao động

2.1.1. Hệ thống tổ chức và quản lí về đào tạo nghề

Các tác giả Đỗ Văn Quân và Trần Thị Minh Ngọc (2022) đã phản ánh kết quả tuyển sinh hàng năm cho thấy, có khoảng 2 triệu người theo học các trình độ trong giáo dục nghề nghiệp, tập trung chủ yếu ở các ngành nông, lâm thủy sản; công nghiệp chế biến, chế tạo và sửa chữa. Trên cơ sở thực trạng tuyển sinh và đào tạo nghề cho thấy, tỉ lệ cao đẳng và trung cấp chỉ chiếm khoảng trên 25% còn lại là sơ cấp và các hình thức đào tạo thường xuyên khác. Sự mất cân đối về số lượng người học ở các trình độ cao đẳng, trung cấp và sơ cấp sẽ là rào cản đối với chủ trương đào tạo nghề chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước thời gian tới. Tình trạng mất cân đối trong cơ cấu ngành nghề đào tạo, giữa các vùng miền chậm được khắc phục, chưa đáp ứng được nhu cầu nhân lực của xã hội. Tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp khó khăn, đặc biệt ở những ngành, nghề nặng nhọc độc hại, ngành nghề năng khiếu. Triển khai đào tạo nghề chất lượng cao (phát triển nghề trọng điểm, trường nghề chất lượng cao và thí điểm đào tạo nghề cấp độ quốc tế, khu vực theo chương trình chuyên giao từ nước ngoài...) còn chậm. Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp còn nhiều bất cập, chưa phân bố hợp lí giữa các vùng, miền, chưa quy hoạch tới từng ngành, nghề, cấp trình độ đào tạo. Hiện nay, về cơ cấu phân bố, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tập trung nhiều nhất ở vùng đồng bằng sông Hồng và vùng Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung. Các vùng Tây Nguyên và Trung du miền núi phía Bắc là những vùng có ít các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, chủ yếu là các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phục vụ cho đào tạo nghề ngắn hạn, còn các trường cao đẳng và trung cấp có số lượng rất ít.

Hiện nay, việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho thanh niên ở các trường trung cấp, cao đẳng, các trường hướng nghiệp, các cơ sở đào tạo chưa có sự thống nhất trong đào tạo các loại hình nghề khác nhau. Thanh niên vẫn chủ yếu hướng mình vào những ngành, những nghề phổ thông như sửa chữa, điện tử viễn thông, hàn, cơ khí... Đối với những ngành, những lĩnh vực đòi hỏi trình độ nhận thức cao, thời gian học dài, khả năng ứng dụng và vận dụng nhanh, kĩ thuật thì rất ít người học, thậm chí không có như: lắp ráp ô tô, chế tạo máy, các loại hợp

kim...Chính sách đào tạo nghề cần bám sát hoạt động thực tiễn, bám sát yêu cầu đòi hỏi của thị trường trong và ngoài nước để định hướng chính sách cho hợp lý, xây dựng khung lý thuyết cho phù hợp với trình độ đào tạo của nhà trường và trình độ nhận thức của người học. Những ngành đào tạo công nhân lành nghề, chất lượng cao thì đòi hỏi đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý cũng phải có trình độ tương ứng để có thể hướng dẫn, giảng dạy cho người nắm vững và thành thạo các kỹ năng, góp phần nâng cao hiệu suất lao động trong tương lai, từ đó tăng thu nhập cho bản thân và xã hội [9].

Tác giả Phan Chính Thức (2013) khẳng định, bản chất của dạy nghề là đáp ứng nhu cầu xã hội, mục tiêu của dạy nghề là cung cấp nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ; đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Để đảm bảo đáp ứng nhu cầu xã hội hiệu quả và bền vững thì nhân tố con người là yếu tố cơ bản quyết định đến sự thành công thông qua việc xây dựng hệ thống pháp luật, cơ chế, chính sách và tổ chức quá trình đào tạo. Vì vậy điều quan trọng nhất là: Xây dựng cơ chế, chính sách quy định trách nhiệm, quyền lợi và tạo điều kiện thuận lợi cho các lực lượng xã hội tham gia với tư cách là chủ thể trong hoạt động đào tạo nghề [10].

Đào Ngọc Dung (2016) đã nhận định rằng “Mục tiêu tổng quát đặt ra là phải đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp; người học ra trường phải đáp ứng yêu cầu thị trường lao động, có việc làm và thu nhập tốt hơn; người đáp ứng yêu cầu và có nguyện vọng học cần được theo học các chương trình liên thông; không để tình trạng đào tạo ra không có việc làm, thất nghiệp, lãng phí nguồn lực xã hội...” Cần đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng kỹ sư, cử nhân, nghệ nhân, người có kỹ năng nghề cao đã làm việc tại doanh nghiệp về kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm trở thành nhà giáo dục nghề nghiệp. Đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo ở các nước phát triển, áp dụng chuẩn của các nước phát triển để hình thành đội ngũ giáo viên hạt nhân đạt chuẩn quốc tế có đủ năng lực để đào tạo chương trình chuyển giao từ nước ngoài, đồng thời đào tạo lại các giáo viên khác trong hệ thống. Tăng cường đào tạo tiếng Anh cho các nhà giáo dạy các chương trình ASEAN, quốc tế. Huy động, khuyến khích các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ tham gia đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng nghề cho giáo viên bằng hình thức tiếp nhận họ đến thực tập tại doanh nghiệp để cập nhật, nâng cao kỹ năng thực hành nghề, tiếp cận công nghệ mới... Đào tạo, bồi dưỡng chuẩn hóa để hình thành đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp chuyên nghiệp.

Các Bộ, ngành, địa phương cần thực hiện rà soát, sắp xếp mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở dự báo nhân lực theo lĩnh vực, địa bàn quản lý theo hướng giảm đầu mối, tăng quy mô, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo. Chỉ thành lập mới trường cao đẳng công lập theo quy hoạch và đảm bảo có lộ trình tự chủ, phát triển các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đa ngành, đa cấp trình độ đào tạo. Quy hoạch mạng lưới các cơ sở đào tạo bồi dưỡng nhà giáo phù hợp với nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng ở từng vùng, miền.

Cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần đổi mới chương trình và công tác tổ chức, quản lý đào tạo trên cơ sở chuẩn đầu ra. Chuyển giao đồng bộ các bộ chương trình cấp độ quốc tế và nhân rộng đào tạo các nghề trọng điểm cấp độ quốc tế đã chuyển giao cho hệ thống giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng các bộ chương trình tiếng Anh chuyên ngành cho nhóm nghề trọng điểm cấp độ quốc gia và quốc tế.

Từng bước tiến tới các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được quyền tự chủ xác định chỉ tiêu tuyển sinh hàng năm trên cơ sở điều kiện về số lượng, chất lượng đội ngũ nhà giáo, cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo; được tuyển sinh nhiều lần trong năm; được tổ chức xét tuyển, thi tuyển hoặc kết hợp giữa xét tuyển, thi tuyển; đồng thời được tự chủ, tự chịu trách nhiệm tổ chức thực hiện chương trình đào tạo theo niên chế hoặc theo phương thức tích lũy mô-đun hoặc tín chỉ tùy thuộc vào điều kiện của cơ sở và năng lực, điều kiện, hoàn cảnh của cá nhân người học và theo chuẩn kiến thức, kỹ năng tối thiểu đối với từng chương trình đào tạo, đảm bảo liên thông thuận lợi giữa các cấp trình độ đào tạo trong cùng ngành, nghề hoặc với các ngành, nghề khác hoặc

liên thông lên trình độ cao hơn trong hệ thống giáo dục quốc dân. Tiếp tục đổi mới phương pháp dạy và học, lấy người học là trung tâm của quá trình đào tạo. Đổi mới căn bản hình thức và phương pháp thi, kiểm tra trong giáo dục nghề nghiệp. Gắn chặt vai trò, trách nhiệm của doanh nghiệp từ khâu xác định yêu cầu ra đề thi gắn với vị trí việc làm, năng lực tự chủ, tự chịu trách nhiệm đến kiến thức, kỹ năng cần đưa vào đề thi, kiểm tra.

Cần chuẩn hóa và phát triển cơ sở vật chất thiết bị, tập trung đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị theo ngành, nghề theo chuẩn, đẩy mạnh xây dựng phòng học đa phương tiện, phòng chuyên môn hóa; hệ thống thiết bị thực tế ảo, thiết bị dạy học thuật và các phần mềm ảo mô phỏng thiết bị dạy học thực tế trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp để giảm bớt đầu tư trang thiết bị [11].

Theo nghiên cứu của Levels, M., & cộng sự (2014), sinh viên mới tốt nghiệp có nhiều khả năng tìm được việc làm ở trình độ học vấn phù hợp trong các hệ thống phân tầng cao hơn. Điều này có thể là do sự phân tầng làm tăng khả năng dự báo của các chứng chỉ giáo dục, giúp giảm sự không chắc chắn của nhà tuyển dụng về kỹ năng của ứng viên khi đưa ra quyết định tuyển dụng. Ngoài ra, trong các hệ thống phân tầng hơn, công việc có thể dễ dàng được thiết kế hơn để phù hợp với trình độ kỹ năng dự kiến của người lao động [6].

Theo Lê Văn Vượng (2015) mặc dù số lượng giảng viên dạy nghề những năm qua tăng đáng kể nhưng so với yêu cầu đổi mới và phát triển dạy nghề, số lượng giảng viên dạy nghề vẫn còn thiếu trầm trọng. Cơ cấu ngành nghề đào tạo giảng viên dạy nghề chưa hợp lý, một số nghề chưa có giảng viên được đào tạo cơ bản, kỹ năng nghề còn hạn chế, tỉ lệ giảng viên dạy tích hợp còn thấp so với yêu cầu của chương trình đào tạo. Trình độ ngoại ngữ, tin học của giảng viên dạy nghề còn yếu, hạn chế khả năng cập nhật công nghệ mới, ứng dụng tin học và các phương pháp sư phạm hiện đại. Khả năng phát triển chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu dạy nghề của giảng viên dạy nghề còn hạn chế. Trong phát triển giảng viên dạy nghề, chúng ta cũng đang đối mặt với những thách thức bởi hội nhập quốc tế ngày càng sâu, rộng. Tuy được tiếp cận với những kiến thức mới, công nghệ mới, mô hình dạy nghề hiện đại, mở rộng trao đổi kinh nghiệm, có cơ hội tiếp cận, thu hút các nguồn lực bên ngoài cho phát triển dạy nghề, song năng lực nói chung của giảng viên dạy nghề nước ta chưa đáp ứng và thích ứng kịp thời các yêu cầu đặt ra [13].

Qua tổng hợp các nghiên cứu trên cho thấy rằng, sự phù hợp giữa đào tạo nghề và thị trường lao động đang còn nhiều vấn đề cần khắc phục. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến quá trình này, trong đó hệ thống tổ chức và quản lý có vai trò quan trọng để khắc phục khoảng cách giữa chất lượng đào tạo nghề và yêu cầu của thị trường lao động.

2.1.2. Hệ thống định hướng nghề nghiệp

Người lao động qua đào tạo nghề, kỹ năng thực hành và khả năng thích ứng với sự thay đổi công nghệ của doanh nghiệp còn hạn chế. Điều này có “lỗi” từ hệ thống giáo dục nước nhà, trong đó việc tổ chức giáo dục theo kiểu “ứng thí”, cùng với chưa chú trọng làm tốt công tác hướng nghiệp, làm cho công tác đào tạo nghề luôn bất cập: trường có nhiều nhưng không có nhiều người học; có trường nhưng thiếu các điều kiện giảng dạy và học tập, làm cho sản phẩm sau đào tạo không đáp ứng được yêu cầu cả về tay nghề, tính chuyên nghiệp, phẩm chất đạo đức và kỷ luật lao động của các cơ sở sản xuất, nhất là đối với các cơ sở sản xuất liên doanh với nước ngoài hoặc ở nước ngoài [11].

Công tác hướng nghiệp có ý nghĩa quan trọng trong việc góp phần phân bổ nguồn nhân lực một cách hợp lý, còn giúp thanh niên không những có ngành nghề phù hợp với nguyện vọng, sở trường của cá nhân mà còn nhằm tăng năng suất lao động xã hội. Công tác hướng nghiệp là hoạt động mang tính dự báo, giúp cho thanh niên có được hiểu biết về những yêu cầu của nghề, thông tin về một số nghề và từ đó hình thành khả năng yêu thích lao động, thích ứng nghề nghiệp, xung kích đi đầu nắm bắt kỹ thuật mới, công nghệ ứng dụng mới vào sản xuất kinh doanh [8].

Theo Minh Thuận (2021), “Hướng nghiệp đúng gắn với nhu cầu thị trường lao động đang là giải pháp hữu hiệu nhằm khắc phục thực trạng “thừa thầy, thiếu thợ”, “cung” không đúng “cầu” dẫn tới nhiều cử nhân, thạc sĩ ra trường không có việc làm, phải làm việc không đúng chuyên môn, trái ngành nghề đào tạo, làm lãng phí nguồn đào tạo của xã hội và lãng phí nhân lực trẻ hiện nay. Tuy nhiên, việc hướng nghiệp và kết nối cung - cầu trong đào tạo hiện vẫn còn nhiều hạn chế, chưa phát huy hiệu quả. Tỉ lệ doanh nghiệp có hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp vẫn còn ở mức khiêm tốn” [14].

Để khắc phục những tồn tại trong công tác hướng nghiệp, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, các nhà trường cần phối hợp với các cơ quan chức năng, các nhà nghiên cứu, các doanh nghiệp để có dự báo chính xác về thị trường lao động, việc làm; phối hợp chặt chẽ giữa tuyển sinh, đào tạo và sử dụng sau đào tạo để tránh học sinh ra trường không có việc làm; hợp tác với các doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng nhiều nhân lực qua đào tạo nghề nghiệp, đặc biệt là những lĩnh vực thiếu nhân lực để làm tốt công tác hướng nghiệp. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần tham khảo nhu cầu thị trường và doanh nghiệp để xây dựng chương trình giảng dạy phù hợp thực tế theo phương châm đào tạo những gì xã hội cần, không phải đào tạo những gì nhà trường có”. Học sinh muốn được định hướng nghề nghiệp tốt phải nắm được điểm mạnh, điểm yếu của bản thân để có sự chuẩn bị cũng như chọn lựa nghề nghiệp sao cho phù hợp với năng lực; phải tìm hiểu cơ hội ngành nghề mình lựa chọn có đem lại cơ hội cạnh tranh cho mình trong tìm kiếm việc làm hay không. Thực hiện tốt công tác hướng nghiệp sẽ giúp học sinh tự nhận biết khả năng của mình, từ đó chọn đúng nghề, hướng đi phù hợp năng lực, sở trường và nhu cầu lao động của xã hội, đáp ứng yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, đất nước [14].

Ở giai đoạn hướng nghiệp sau đào tạo, các trường nghề đã và đang nỗ lực rất nhiều trong việc kết nối với các doanh nghiệp. Nhà trường tích cực thông tin cho học sinh, sinh viên biết đặc điểm của các doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng lao động, nhất là thông tin về chỗ làm việc còn trống và điều kiện làm việc. Phối hợp với trung tâm giới thiệu việc làm tổ chức tập huấn kĩ năng tìm việc, viết đơn xin việc, kĩ năng trình bày khi tham gia phỏng vấn trước nhà tuyển dụng cho học sinh sắp tốt nghiệp. Có thể thấy, chính những thay đổi về quản lí, đào tạo gắn với nhu cầu của thị trường đang giúp các trường nghề gia tăng sức hấp dẫn với học sinh, sinh viên. Đặc biệt là các học sinh, sinh viên có đủ năng lực để thi vào đại học nhưng vẫn lựa chọn học nghề để tăng cơ hội việc làm, nâng cao thu nhập [14].

Theo Muja và cộng sự (2019), các chương trình hướng nghiệp cụ thể hơn sẽ cải thiện cơ hội của thanh niên trong thị trường lao động và điều này áp dụng mạnh mẽ hơn cho thước đo đặc thù nghề nghiệp tập trung vào thành phần học nghề của các chương trình hơn là thước đo tập trung vào việc cụ thể hóa thành phần kiến thức và kĩ năng của chương trình [7].

Wolbers (2003) nhận thấy rằng sự không phù hợp theo chiều ngang phổ biến hơn ở các quốc gia có hệ thống định hướng nghề nghiệp mạnh mẽ hơn [7]. Nghiên cứu của Levels và cộng sự (2014) đã chỉ ra rằng nếu phần lớn lực lượng lao động được giáo dục nghề nghiệp, thì sự cạnh tranh giữa những người tốt nghiệp có học nghề sẽ khốc liệt hơn. Mặc dù học sinh tốt nghiệp trường học nghề có nhiều khả năng tìm được công việc phù hợp với lĩnh vực giáo dục hơn so với học sinh không học nghề, lợi thế này nhỏ hơn ở các quốc gia có tỉ lệ học sinh theo học giáo dục nghề nghiệp cao hơn. Sẽ luôn có sự mất cân bằng giữa ngành hoặc khu vực giữa cung và cầu. Nếu một tỉ lệ lớn trong nhóm được đào tạo nghề, thì nhiều khả năng họ sẽ bị ảnh hưởng bởi sự mất cân bằng về thời gian như vậy hơn là trường hợp chỉ một tỉ lệ nhỏ được đào tạo nghề [6].

Hệ thống định hướng nghề nghiệp rõ ràng sẽ là căn cứ và bàn đạp cho việc nâng cao chất lượng, hiệu quả của đào tạo nghề, hướng đến người học sau khi hoàn thành khóa đào tạo sẽ tìm

được công việc phù hợp ngành đào tạo cũng như đáp ứng được những yêu cầu của thị trường lao động.

2.1.3. Các loại hình đào tạo

Xu hướng đa dạng hóa các loại hình và phương thức giáo dục - đào tạo, phát triển đào tạo từ xa, qua mạng cũng như sự thay đổi chức năng và mô hình của các cơ sở dạy nghề đều khó khăn đối với giảng viên dạy nghề nước ta, nhất là trong bối cảnh khoa học công nghệ và nghề nghiệp thế giới luôn biến đổi mau lẹ [12].

Theo Tiến Khánh (2022), để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, cũng như trình độ, kỹ năng nghề của học viên sau hoàn thành khóa học là một thách thức không nhỏ đối với các cơ sở đào tạo trên địa bàn tỉnh. Do vậy, các cơ sở dạy nghề tìm hướng đổi mới, chuyển hướng từ đào tạo theo năng lực sẵn có sang đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, địa phương. Nhiều hình thức đào tạo nghề được áp dụng, như đào tạo tập trung, đào tạo tại cơ sở sản xuất kinh doanh, liên kết đào tạo... nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng ngành nghề đào tạo. Đồng thời, phương pháp đào tạo nghề được đổi mới, lấy người học là trung tâm, phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức để hình thành kỹ năng, tác phong chuyên nghiệp cho người lao động [15].

Đối với đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý, Thứ trưởng nhấn mạnh, muốn có được đội ngũ nhà giáo, nâng cao chất lượng quản lý giáo dục nghề nghiệp giỏi, chất lượng, tâm huyết cần thúc đẩy mạnh mẽ hơn nữa phong trào dạy - học theo hướng tích cực, hiện đại, đẩy mạnh chuyển đổi từ hình thức dạy học truyền thống sang giảng dạy thông qua nền tảng công nghệ số. Áp dụng hình thức dạy học từ xa, trực tuyến theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực của người học, đáp ứng xu thế công nghệ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp [16].

Theo nghiên cứu của Ju & Li (2019), đào tạo tại chỗ, đào tạo ngoài công việc và đào tạo từ xa có thể có các kiểu ảnh hưởng khác nhau đến ý định thôi việc của nhân viên. Trong số ba cách tiếp cận, đào tạo ngoài công việc và đào tạo từ xa có mối liên hệ tiêu cực mạnh mẽ gấp hai lần với ý định thôi việc so với đào tạo tại chỗ trong bối cảnh của Hàn Quốc. Điều này có thể ngụ ý rằng đào tạo từ xa và ngoài công việc nên được ưu tiên cao hơn so với đào tạo tại chỗ để khuyến khích nhân viên ở lại công ty của họ. Để giảm ý định quay vòng, các nỗ lực đa phương có thể có lợi. Vì vậy, những người hành nghề nhân sự cần chuẩn bị kế hoạch đào tạo tại chỗ, ngoài công việc và đào tạo từ xa trên quan điểm giảm tỉ lệ nghỉ việc. Họ cũng cần phân tích các chương trình đào tạo hiện tại để tác động đến nhận thức của nhân viên. Nghiên cứu này cũng tiết lộ rằng nhiệm kỳ công việc có liên quan đến ý định nghỉ việc. Những người lao động có thâm niên lâu hơn có thể có ý định nghỉ việc ít hơn những người mới làm việc. Nghiên cứu này cũng khám phá xem thời hạn làm việc có liên quan đến sự phù hợp giữa giáo dục-công việc và kỹ năng-công việc hay không. Những người lao động có thâm niên lâu hơn có thể có trình độ học vấn và công việc phù hợp với kỹ năng hơn so với những người lao động mới. Vì vậy, các tổ chức nên xem xét làm thế nào để kéo dài thời gian làm việc của người lao động [18].

Như vậy ngoài các hình thức đào tạo chính quy, cần chú trọng đào tạo lại và lựa chọn hình thức đào tạo phù hợp với từng ngành nghề và công việc giúp tạo điều kiện tốt nhất cho người học, đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động.

2.1.4. Mức độ mở của hệ thống đào tạo nghề

Theo Lê Văn Vượng (2015), chất lượng dạy nghề vẫn còn thấp, nội dung chương trình, giáo trình giảng dạy chất lượng chưa cao, chưa gắn chặt lý luận với thực tiễn, tính logic, tính khoa học chưa cao, thường không thỏa mãn nhu cầu của người học và nhu cầu của thị trường lao động; nội dung đào tạo ít phù hợp với sự thay đổi nhanh công nghệ sản xuất của doanh nghiệp. Thực tế các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề mới được nâng cấp trong những năm gần đây nên cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy, học tập, thực hành còn rất hạn

ché, đội ngũ giảng viên cũng chưa có nhiều kinh nghiệm. Trình độ năng lực cũng chưa tương xứng với vị trí cũng tác động ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo. Số lượng các cơ sở dạy nghề trong doanh nghiệp còn ít, chưa đáp ứng được nhu cầu lao động có tay nghề giỏi, thuần thục của bản thân doanh nghiệp. Mỗi quan hệ giữa các trường dạy nghề với doanh nghiệp còn lỏng lẻo (cả về trách nhiệm và quyền lợi) nên trên thực tế các trường vẫn chủ yếu đào tạo theo khả năng "cung" của mình chứ chưa thực sự đào tạo theo "cầu" của doanh nghiệp. Nhiều trường chỉ đào tạo những kiến thức mình có chứ chưa hướng tới kiến thức mà xã hội cần.

Hiện nay, các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng giảng viên dạy nghề không thể hiện rõ tính chuyên nghiệp của một trường nghề. Tình trạng bất cập trong việc bồi dưỡng, phát triển năng lực hành nghề cho giáo sinh là do những hạn chế về thời lượng và chất lượng giảng dạy, đồng thời gặp rất nhiều khó khăn trong việc tổ chức kiến tập, thực tập. Bên cạnh đó, thực tế khả năng nghiên cứu khoa học của giảng viên dạy nghề hiện nay chưa được chú trọng đúng mức, dẫn đến hoạt động nghiên cứu khoa học của các cơ sở dạy nghề nói chung và khả năng tham gia nghiên cứu khoa học của giảng viên dạy nghề nói riêng còn rất hạn chế [12].

Theo Hải Linh (2021), hiện nay, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đang thực hiện các nội dung về việc đổi mới nhà trường theo hướng tự chủ. Khoản 1, Điều 25, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, sửa đổi, bổ sung năm 2015, 2017, 2019 quy định: “Cơ sở giáo dục nghề nghiệp tự chủ trong các hoạt động thuộc các lĩnh vực tổ chức và nhân sự, tài chính và tài sản, đào tạo và công nghệ, hợp tác quốc tế, bảo đảm chất lượng đào tạo theo quy định của pháp luật; có trách nhiệm giải trình trước cơ quan nhà nước có thẩm quyền, người học và xã hội về tổ chức, quản lý hoạt động và chất lượng đào tạo của mình”. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần xây dựng chương trình đào tạo theo mô-đun kỹ năng hành nghề. Chương trình đào tạo là yếu tố có tính quyết định đến chất lượng, đáp ứng nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động. Do vậy, cần chuyển đổi chương trình đào tạo theo mô-đun kỹ năng hành nghề để đào tạo theo “cái” mà xã hội cần, không phải đào tạo “cái” nhà trường có.

Để nâng cao năng suất lao động, các doanh nghiệp thường sử dụng lao động diện nghề hẹp, với trình độ chuyên môn hoá cao ở từng vị trí lao động, như thợ sơn, thợ làm đồng, thợ khung gầm ô tô, thợ điện ô tô... Trong khi đó, nhà trường tổ chức đào tạo dài hạn nên chưa phù hợp với yêu cầu của các doanh nghiệp và chưa nâng cao được chất lượng đào tạo. Do đó, cần xây dựng mục tiêu và thiết kế nội dung của các mô-đun kỹ năng hành nghề, với mục tiêu đào tạo cao nhất là trang bị năng lực mà học sinh phải đạt được sau khi tốt nghiệp khóa đào tạo, đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp, của người sử dụng lao động, là hành trang nghề để học sinh sau khi tốt nghiệp có cơ hội tìm được việc làm phù hợp và làm việc đạt năng suất, chất lượng theo yêu cầu của nhà sản xuất. Việc xây dựng nội dung các mô-đun kỹ năng hành nghề được thiết kế từ mục tiêu “đầu ra”, đến các nội dung đào tạo và nội dung kiểm tra đánh giá theo năng lực “đầu ra” giúp sau khi học xong, người học có thể được cấp chứng chỉ để tìm việc làm và hành nghề.

Đẩy mạnh tự chủ trong giáo dục nghề nghiệp. Quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm là một xu thế tất yếu trong giáo dục nghề, tuy nhiên hiện nay vẫn còn thiếu những cơ chế, chính sách để tạo thuận lợi cho hoạt động này. Do vậy, thời gian tới, cần tiếp tục đẩy mạnh tự chủ trong giáo dục nghề nghiệp, xem đây là khâu đột phá để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, làm tiền đề để triển khai hệ thống các giải pháp đồng bộ nhằm khắc phục các hạn chế trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp nói chung [17].

Theo Minh Thư (2021), Thứ trưởng Lê Tấn Dũng đã bày tỏ tin tưởng, trong thời gian tới, lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp tiếp tục khẳng định, bám sát yêu cầu phát triển mô hình giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở, linh hoạt; tập trung thực hiện đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, phương pháp đánh giá trong giáo dục nghề nghiệp; gắn giáo dục nghề nghiệp với học suốt đời; làm tốt công tác dự báo cung-cầu về thị trường lao động để đào tạo theo nhu cầu. Ngành cũng cần đẩy mạnh gắn kết đào tạo với doanh nghiệp, cải thiện chất lượng đào tạo, việc

làm sau đào tạo, gắn đào tạo với sản xuất, kinh doanh; hiện đại hoá hệ thống quản lý nhà nước, quản trị nhà trường đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong xây dựng, tổ chức thực hiện quản lý phát triển giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở chuyển đổi số mạnh mẽ; hình thành mạng lưới liên kết, chia sẻ nguồn lực, trí tuệ, cơ sở vật chất, thông tin để đưa giáo dục nghề nghiệp Việt Nam hợp tác cùng phát triển với các nước trong khu vực và trên thế giới [16].

Các chương trình dạy nghề nên được xây dựng trên mối liên kết chặt chẽ giữa người sử dụng lao động và các tổ chức giáo dục. Điều này không chỉ đảm bảo rằng các kỹ năng nghề nghiệp cụ thể sẽ được tiếp thu mà còn làm giảm khả năng sinh viên được đào tạo cho những công việc không có sẵn [6].

Hệ thống đào tạo nghề mở sẽ tạo điều kiện cho cơ sở đào tạo tự chủ về chương trình dạy, tuyển dụng giảng viên cũng như vận động đầu tư cơ sở vật chất phục vụ quá trình đào tạo và tăng khả năng liên kết giảng dạy, đào tạo với doanh nghiệp. Điều này đảm bảo sự phù hợp giữa đào tạo nghề và thị trường lao động.

2.1.5. Mức độ liên kết của nhà nước, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp

Theo Đỗ Văn Quân và cộng sự (2022), đa dạng các hình thức tư vấn, giới thiệu việc làm, ký kết thỏa thuận cung ứng lao động với doanh nghiệp, tăng cường đưa thông tin lao động, việc làm về cơ sở, vùng sâu, vùng xa... chính là những hình thức đổi mới nhằm nâng cao hiệu quả tư vấn, giới thiệu việc của trung tâm dịch vụ việc làm. Qua đó, nâng cao hiệu quả kết nối cung - cầu lao động, thực hiện tốt công tác giới thiệu việc làm [9].

Sự liên kết giữa các bên tham gia ở tất cả các khâu của đào tạo nghề là yếu tố đóng vai trò cực kỳ quan trọng. Theo Bùi Thị Nhung (2021), “Từ khâu tuyển sinh đầu vào đến quá trình đào tạo và đầu ra phải có sự phối hợp ăn ý giữa chính quyền - đại diện quản lý nhà nước, doanh nghiệp - đại diện tiếp nhận lao động qua đào tạo nghề, người lao động - đại diện bên hưởng thụ hỗ trợ dự án. Trong đó, chính quyền quản lý đóng vai trò cầu nối trung gian cho nhà tuyển dụng doanh nghiệp và người lao động, thường xuyên điều tra khảo sát nhu cầu lao động của nhà tuyển dụng lao động và thông tin rộng rãi đến các cấp và trực tiếp đến người lao động, đặc biệt người lao động chưa có việc làm hoặc mới nghỉ việc. Tính liên kết trong đào tạo nghề không thể thiếu đối với bất kỳ mô hình đào tạo, từ truyền thống cho đến hiện đại. Trong xã hội ngày càng hiện đại, sự xuất hiện các tổ chức làm nhiệm vụ trung gian là điều tất yếu, chẳng hạn như bộ phận đảm nhiệm chuyển giao kết quả nghiên cứu khoa học và công nghệ cho người dân nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất trong các lĩnh vực man sáo tre, được gọi là tổ chức dịch vụ khoa học và công nghệ. Chính quyền quản lý hoạt động của tổ chức trên từng phạm vi của lãnh thổ, nhờ vào việc tổ chức dịch vụ nắm được thông tin về kết quả cần chuyển giao của nghiên cứu và nhu cầu của nơi cần sự ứng dụng khoa học và công nghệ nên hiệu quả sẽ tăng lên. Để làm tốt được sự liên kết nêu trên, đại diện mỗi bên tham gia phải tìm tiếng nói chung và bản ký kết trong đó quy định nghĩa vụ, quyền lợi cụ thể khi tham gia vào từng mắt xích của hệ thống” [19].

Theo Trần Ngọc Ngân và cộng sự (2017), căn cứ vào tình hình, nhu cầu thực tế của địa phương để xây dựng nội dung, phương pháp đào tạo nghề phù hợp. Cần gắn kết chiến lược phát triển nhân lực nói chung, đào tạo nghề nói riêng với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, trên cơ sở đó lựa chọn đào tạo các ngành, nghề phù hợp với nhu cầu thị trường lao động ở chính địa phương và nhu cầu của doanh nghiệp tuyển dụng để học viên có thể chủ động tạo ra cơ hội việc làm cho mình sau khi được đào tạo. Kịp thời nắm bắt nhu cầu của thị trường lao động nhằm thực hiện công tác đào tạo đúng hướng, phù hợp nhu cầu thực tiễn. Tăng cường công tác hướng nghiệp, xóa bỏ tư ti, mặc cảm trong việc lựa chọn ngành nghề. Đồng thời, cũng cần căn cứ vào đặc điểm tâm sinh lý và năng lực của người DTTS để xác định ngành nghề và sử dụng phương pháp đào tạo cho phù hợp. Cần coi trọng phương pháp “cầm tay chỉ việc”, giúp học viên tiếp cận và nắm bắt tiến bộ kỹ thuật đơn giản hơn, tích lũy kinh nghiệm để áp dụng vào sản xuất cũng dễ dàng hơn. Ngoài ra, việc sử dụng nhiều kênh thông tin như: Phát thanh, truyền hình, tờ

roi, áp phích, các câu lạc bộ khuyến nông, khuyến lâm, tuyên truyền gương điển hình làm kinh tế giỏi, các mô hình giảm nghèo hiệu quả để nâng cao kiến thức cho người học cũng phát huy hiệu quả thiết thực [20].

Theo Hồng Minh (2021), để tiếp tục tạo ra bước chuyển tích cực trong đào tạo nghề trong tình hình mới, các cấp, các ngành, đơn vị đào tạo cần tiếp tục đẩy mạnh thông tin, tuyên truyền, nâng cao nhận thức của người dân và sự đồng hành của doanh nghiệp về phát triển nhân lực có kỹ năng nghề. Trong đó, việc gắn kết giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp cần được đẩy mạnh với các hình thức hợp tác như: Cùng xây dựng chương trình đào tạo; tham gia vào quá trình giảng dạy; sắp xếp, bố trí nơi thực tập cho học sinh, sinh viên, nhà giáo; hỗ trợ trang, thiết bị cho các cơ sở đào tạo và tuyển dụng học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp... Tiếp tục triển khai hiệu quả các cơ chế, chính sách phát triển giáo dục nghề nghiệp, phát triển nhân lực có kỹ năng nghề; tăng cường chuyển đổi số và đào tạo trực tuyến, chú trọng đào tạo lại và đào tạo thường xuyên cho lao động, bảo đảm thích ứng với yêu cầu của thị trường lao động thời kỳ cách mạng công nghiệp 4.0. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đẩy mạnh liên kết, phối hợp với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh tư vấn, định hướng nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên. Tăng cường cải tiến phương pháp giảng dạy, học thực hành, áp dụng công nghệ thông tin vào giảng dạy để nâng cao chất lượng dạy và học nghề. Thực hiện tốt việc rà soát, đánh giá nhu cầu học nghề, nhu cầu sử dụng lao động trong xã hội, làm cơ sở xây dựng kế hoạch tuyển sinh và đào tạo đảm bảo phù hợp với tình hình thực tế ở mỗi địa phương. Đối với công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn, huy động sự tham gia của các tổ chức đoàn thể chính trị - xã hội trong công tác tuyên truyền, tư vấn học nghề và phổ biến các chế độ, chính sách đối với lao động học nghề; xác định rõ nội dung, hình thức tuyên truyền về vai trò, vị trí của công tác đào tạo nghề nông nghiệp nhằm giải quyết việc làm, giúp người lao động xác định rõ việc học nghề vừa là nghĩa vụ vừa là quyền lợi của mình, từ đó chủ động và tích cực tham gia học nghề để có cơ hội việc làm, phát triển sản xuất, kinh doanh làm giàu cho bản thân, gia đình, xã hội [21].

Mối quan hệ tích cực giữa được giáo dục nghề nghiệp và khả năng có được một công việc phù hợp sẽ mạnh mẽ hơn trong các hệ thống giáo dục có mối liên kết thể chế chặt chẽ. Nghiên cứu trước đó cũng chỉ ra rằng các mối liên kết thể chế nâng cao khả năng gia nhập thị trường lao động đối với nghề nghiệp có tay nghề cao hơn là lao động phổ thông [22].

Để nâng cao tỉ lệ lao động có việc làm phù hợp sau khi đào tạo nghề thì khả năng liên kết đào tạo giữa các bên liên quan đóng góp một vai trò rất quan trọng. Điều này tăng sự phù hợp giữa đầu vào – quá trình giảng dạy – đầu ra trong đào tạo nghề.

3. Kết luận

Tóm lại, bài báo đã trình bày một cách hệ thống những yếu tố ảnh hưởng đến sự phù hợp giữa đào tạo nghề và thị trường lao động. Những hạn chế trong quá trình quản lý, sự hoàn thiện hệ thống định hướng nghề nghiệp, sự phù hợp của các loại hình đào tạo, mức độ mở của hệ thống đào tạo nghề cũng như mức độ liên kết đào tạo nghề của các bên có liên quan đã góp phần ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của đào tạo nghề và sự phù hợp với thị trường lao động. Đây chính là một trong những nguyên nhân cơ bản khiến nhiều lao động thất nghiệp hoặc hoạt động và làm việc trái ngành sau khi được đào tạo nghề. Sự đối lập về lợi ích giữa các bên trong quá trình đào tạo nghề đã khiến những yếu tố này không được chú trọng và thực hiện một cách có hiệu quả. Sự phù hợp trong đào tạo nghề và thị trường lao động vì mục tiêu cuối cùng là người học nghề được làm đúng ngành, doanh nghiệp tuyển dụng đúng người, nâng cao hiệu quả công việc, năng suất lao động cũng như góp phần tăng GDP của nước nhà. Vì vậy để khắc phục và cải thiện vấn đề này cần sự liên kết mạnh mẽ từ các bên liên quan, đặc biệt là sự quyết liệt trong hành động và điều chỉnh chính sách của Đảng và Nhà nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 số 74/2014/QH13. Thư viện Pháp luật.
- [2] Tạp chí Giáo dục, 2019. *Mối quan hệ giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp trong đào tạo nghề và giới thiệu việc làm cho người lao động*. Nguồn: <https://tapchigiaoduc.moet.gov.vn/vi/dao-tao-viec-lam/dao-tao-viec-lam/moi-quan-he-giua-co-so-giao-duc-nghe-nghiep-trung-tam-dich-vu-viec-lam-va-doanh-nghiep-trong-dao-tao-nghe-va-gioi-thieu-viec-lam-cho-nguoi-lao-dong-85.html>
- [3] Lê Quân, 2020. Đào tạo nghề chất lượng cao đáp ứng yêu cầu hội nhập và Cách mạng công nghiệp 4.0. *Tạp chí Cộng sản*.
- [4] Phùng Thị Hồng Hà, Phan Văn Sơn & Phạm Thị Trang, 2018. Việc làm và thu nhập của lao động nông thôn đã qua đào tạo nghề ở Thị xã Hương Thủy, Tỉnh Thừa Thiên Huế. *Tạp chí Khoa học Đại học Huế: Kinh tế và Phát triển*. Tập 127, Số 5A, 2018, Tr. 23–38.
- [5] Đinh Thanh Phương, 2018. *Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn Huyện Minh Hóa Tỉnh Quảng Bình*. Luận văn Thạc sĩ Khoa học Kinh tế. Trường Đại học Kinh tế - Đại học Huế.
- [6] Levels, M., Van der Velden, R., & Di Stasio, V., 2014. From school to fitting work: How education-to-job matching of European school leavers is related to educational system characteristics. *Acta Sociologica*, 57(4), 341-361.
- [7] Muja, A., Blommaert, L., Gesthuizen, M., & Wolbers, M. H., 2019. The vocational impact of educational programs on youth labor market integration. *Research in Social Stratification and Mobility*, Volume 64, 100437.
- [8] Audu, R., Abdulkadir, M., & Abdul, B. K., 2013. Technical Vocational Education Institutions and Industries Partnership: Necessity for Graduates Skills Acquisition. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 3, Issue 4, pp.1-4.
- [9] Đỗ Văn Quân & Trần Thị Minh Ngọc, 2022. *Thực hiện chính sách đào tạo nghề cho thanh niên*. Cổng thông tin điện tử Đảng bộ Tỉnh Tuyên Quang.
- [10] Phan Chính Thức, 2013. *Dạy nghề gắn với nhu cầu xã hội: Khuyến nghị hoàn thiện chính sách*. Thực hiện chính sách đào tạo nghề cho thanh niên. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
- [11] Đào Ngọc Dung, 2016. *Đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu phát triển và hội nhập của đất nước*. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.
- [12] Lê Văn Vượng, 2015. Những yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động dạy nghề trong các trường nghề hiện nay. *Tạp chí Tuyên giáo*, Ban Tuyên giáo Trung ương.
- [13] Minh Thuận, 2021. *Hướng nghiệp cho học sinh cần gắn với nhu cầu thị trường lao động*. Báo Điện tử Nam Định.
- [14] Lê Chi, 2021. *Đổi mới, sáng tạo trong công tác quản lý, đào tạo của các trường nghề*. VNBUSINESS.
- [15] Tiến Khánh, 2022. *Đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với nhu cầu thị trường*. Trang thông tin kinh tế của Thông tấn xã Việt Nam.
- [16] Minh Thư, 2021. *Đổi mới giảng dạy trong giáo dục nghề nghiệp*. Báo điện tử Đảng cộng sản Việt Nam.
- [17] Hải Linh, 2021. *Đổi mới sáng tạo trong công tác giáo dục nghề nghiệp*. *Tạp chí Ngày mới online*.
- [18] Ju, B., & Li, J., 2019. Exploring the impact of training, job tenure, and education-job and skills-job matches on employee turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 214-231.

- [19] Bùi Thị Nhung, 2021. *Đào tạo nghề là gì ? Đặc điểm của hoạt động đào tạo nghề*. Luật Minh Khuê.
- [20] Trần Ngọc Ngân và Trần Văn Hiếu, 2017. Gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm cho người lao động ở vùng dân tộc thiểu số. *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc*. Số 18 – Tháng 6 năm 2017.
- [21] Hồng Minh, 2021. *Đào tạo nghề gắn với nhu cầu sử dụng lao động*. Báo điện tử Nam Định.
- [22] Mu"ller, W. and Shavit, Y., 1998. *The institutional embeddedness of the stratification process*. In: Shavit Y and Mu"ller W (eds) *From School to Work. A Comparative Study of Educational Qualifications and Occupational Destinations*. Oxford: Oxford University Press, pp.1–48.

ABSTRACT

Brief overview of factors influencing the conformity between vocational training and the labor market

Nguyen Van Tuan

Career Development Center, Ha Noi Metropolitan University

The end goal of vocational training is employment, so this issue of employment and work settlement is always crucial. The Law on Vocational Education promulgated by the National Assembly on November 7, 2014, stipulated: "The general goal of vocational education is to train human resources director for the production, business, and services, have professional practice capacity corresponding to the training level; be ethical and healthy; have professional responsibility; have the ability to be creative and adapt to the working environment in the context of international integration..." However, there is still a gap between training products and the requirements of the labor market. Therefore, in other to vocational training to effectively satisfy the rising demands of the labor market, it will face both opportunities and problems in the context of global economic integration and the growth of industry 4.0. Our essay will briefly discuss the factors influencing the conformity between vocational training and the labor market.

Keywords: vocational training; labor market; factors influencing; conformity of vocational training and the labor market; vocational training quality.