

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

LÊ THỊ MỸ HẠNH

**ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐỒNG HỚI -
TỈNH QUẢNG BÌNH**

Chuyên ngành: Kinh tế phát triển

Mã số: 60.31.05

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ KINH TẾ

Đà Nẵng, Năm 2014

Công trình được hoàn thành tại
ĐẠI HỌC ĐÀ NẴNG

Người hướng dẫn khoa học : **PGS.TS. BÙI QUANG BÌNH**

Phản biện 1: **TS. ĐOÀN GIA DŨNG**

Phản biện 2: **TS. TRẦN THỊ BÍCH HẠNH**

Luận văn được bảo vệ tại Hội đồng chấm Luận văn tốt nghiệp
Thạc sĩ Kinh tế họp tại Đại học Đà Nẵng vào ngày 22 tháng 02 năm
2014.

Có thể tìm hiểu Luận văn tại:

- Trung tâm Thông tin - Học liệu, Đại học Đà Nẵng
- Thư viện trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong xu thế toàn cầu hoá, kinh tế phát triển chủ yếu dựa vào tri thức, sự phát triển của mỗi quốc gia phụ thuộc chủ yếu vào nguồn nhân lực thay vì dựa vào nguồn tài nguyên vốn có và vật chất như các giai đoạn trước. Do vậy, để phát triển trong thời kỳ mới, nhân tố quyết định chính là việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo, cần có những con người vừa hồng vừa chuyên, vừa có trình độ khoa học công nghệ và lý tưởng cách mạng đây cũng chính là điều kiện cần thiết để đưa đất nước tiến nhanh sau khủng hoảng của nền kinh tế thế giới. Thành phố Đồng Hới là trung tâm chính trị, kinh tế, văn hóa, xã hội của tỉnh Quảng Bình, có vị trí địa lý và con người thuận lợi cho sự phát triển kinh tế - xã hội nhanh và bền vững. Với tốc độ đô thị hóa nhanh, thành phố có đầy đủ điều kiện thu hút lực lượng lớn lao động từ các địa phương. Điều đó đã trở thành nhiệm vụ quan trọng của thành phố trong việc đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn. Song, trên thực tế cho thấy vấn đề đào tạo nghề cho lao động tại Thành phố Đồng Hới vẫn mang tính “thời vụ” theo kiểu “có gì học nấy”, chưa bám sát với quy hoạch sử dụng nguồn nhân lực cho từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội. Đào tạo nghề chưa căn cứ theo nhu cầu và hoàn cảnh của người học. Từ những lý do về mặt lý luận và thực tiễn như đã trình bày ở trên đã thôi thúc tôi chọn đề tài “**Đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn Thành phố Đồng Hới - tỉnh Quảng Bình**” một vấn đề tuy không mới, song lại rất cần thiết và thiết thực đặc biệt đối với Thành Phố Đồng Hới. Bởi đây là vấn đề cơ bản, có tính chất nền tảng trong việc định hướng cho sự phát triển nguồn nhân lực cũng như sự phát triển của lực lượng sản xuất trên địa bàn thành phố trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế hiện nay.

2. Mục tiêu nghiên cứu

Trên cơ sở pháp lý về nhiệm vụ đào tạo nghề nói chung, đề tài phân tích, đánh giá thực trạng công tác đào tạo nghề cho lao động của

Thành phố Đồng Hới để từ đó có cơ sở đề xuất những giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn Thành phố.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu: Trên cơ sở đánh giá chung về tình hình kinh tế xã hội - lao động thành phố Đồng Hới, đề tài đi sâu nghiên cứu các hoạt động đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn thành phố.

Phạm vi nghiên cứu: Đề tài tập trung nghiên cứu làm rõ một số vấn đề lý luận và sự cần thiết đào tạo nghề, phân tích đánh giá thực trạng đào tạo nghề trong giai đoạn 2007-2012, từ đó đề xuất quan điểm và giải pháp nhằm phát triển công tác đào tạo nghề cho người lao động ở thành phố Đồng Hới trong thời gian tới.

4. Phương pháp nghiên cứu

Đề tài được nghiên cứu trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế.

Phương pháp nghiên cứu thực tiễn: Trong quá trình thực hiện luận văn, tác giả có sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu cụ thể sau: phân tích, chứng minh, so sánh, tổng hợp, hồi quy, khái quát hoá... để giải quyết nội dung khoa học của đề tài.

5. Bộ cục đề tài

Ngoài phần danh mục các từ viết tắt, phụ lục, mục lục, lời nói đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn gồm có 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo nghề

Chương 2: Thực trạng đào tạo nghề cho lao động thành phố Đồng Hới.

Chương 3: Các giải pháp hoàn thiện đào tạo nghề cho lao động thành phố Đồng Hới.

6. Tổng quan tài liệu nghiên cứu

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ

1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.1.1. Khái niệm về nghề

a. *Khái niệm nghề*

Nghề là một dạng xác định của hoạt động trong hệ thống phân công lao động của xã hội, là tổng hợp kiến thức (hiểu biết) và kỹ năng trong LĐ mà con người tiếp thu được do kết quả đào tạo chuyên môn và tích lũy kinh nghiệm trong LĐ mà một người LĐ cần có để thực hiện một loại hoạt động cụ thể trong một lĩnh vực LĐ nhất định.

b. *Trình độ lành nghề*

Trình độ lành nghề của một lao động thể hiện sự hiểu biết về lý thuyết, về kỹ thuật sản xuất và kỹ năng lao động để hoàn thành những công việc có trình độ phức tạp nhất định thuộc một nghề, một chuyên môn nào đó.

1.1.2. Khái niệm Đào tạo

Đào tạo là việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, giúp người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định.

1.1.3. Khái niệm Đào tạo nghề

a. *Khái niệm đào tạo nghề*

Đào tạo nghề (ĐTN) đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhiệm được một công việc nhất định. Có nhiều dạng đào tạo: đào tạo cơ bản và đào tạo chuyên sâu, đào tạo chuyên môn và ĐTN, đào tạo lại, đào tạo từ xa và tự đào tạo, v.v.

ĐTN bao gồm hai quá trình có quan hệ hữu cơ với nhau. Đó là:

- Dạy nghề: là quá trình giảng viên truyền bá những kiến thức về

lý thuyết và thực hành để các học viên có được một trình độ, kỹ năng, kỹ xảo, sự khéo léo, thành thục nhất định về nghề nghiệp.

- Học nghề: là quá trình tiếp thu những kiến thức về lý thuyết và thực hành của người lao động để đạt được một trình độ nghề nghiệp nhất định.

b. Những đặc trưng cơ bản của đào tạo nghề

* **Kiến thức** là những hiểu biết về các khái niệm, định nghĩa, nguyên lý, quy tắc, PP, sự kiện về công cụ lao động, đối tượng lao động, quy trình công nghệ, sản phẩm lao động và những hiểu biết khác cần thiết cho việc hành nghề.

* **Kỹ năng**: Từ điển Tiếng Việt, Viện ngôn ngữ học xuất bản năm 2002 định nghĩa “Kỹ năng là khả năng vận dụng những tri thức thu nhận được trong một lĩnh vực nào đó vào thực tế”.

* **Kỹ xảo**: Từ điển Tiếng Việt, Viện ngôn ngữ học xuất bản năm 2002 định nghĩa “Kỹ xảo là kỹ năng đạt đến mức thành thục”.

* **Thái độ nghề nghiệp**: Là những phẩm chất đạo đức trong lao động như tính trung thực, tinh thần trách nhiệm, tính kỷ luật, tính tập thể, tác phong công nghiệp và các phẩm chất cần thiết khác để người công nhân kỹ thuật có thể lao động có chất lượng và hiệu quả.

c. Phân loại đào tạo nghề

- Căn cứ vào nghề đào tạo với người học
- Căn cứ vào thời gian đào tạo nghề
- Căn cứ vào trình độ đào tạo nghề

1.2. NỘI DUNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG

Nội dung của đào tạo nghề là những yêu cầu đặt ra để mang lại cho người học có được những kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp cần thiết.

ĐTN cho LĐ vừa có ý nghĩa KT, vừa có ý nghĩa xã hội và nhân văn sâu sắc. Chính vì vậy, việc tổ chức ĐTN phù hợp cho LĐ, vừa đạt được hiệu quả kinh tế, vừa đảm bảo đời sống xã hội. Do tính đặc thù của LĐ, nên việc ĐTN cho LĐ cần phải có những cách thức tổ chức phù hợp với từng nhóm đối tượng.

1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo nghề

Xác định nhu cầu ĐTN phải dựa vào xác định nhu cầu sử dụng LĐ qua ĐTN và nhu cầu học nghề của người lao động. Đánh giá nhu cầu đào tạo là quá trình thu thập và phân tích thông tin để làm rõ nhu cầu cải thiện kết quả thực hiện công việc trong hoạt động của người LĐ và xác định liệu đào tạo có phải là giải pháp. Xác định nhu cầu đào tạo không chính xác sẽ dẫn đến việc mất cân đối giữa yêu cầu và đào tạo, giữa đào tạo và sử dụng. Trong thực tiễn quản lý vẫn còn gặp tình trạng này. Do chưa xác định được nhu cầu công nhân kỹ thuật một cách chính xác, toàn diện nên cơ cấu đào tạo thiếu cân đối, không đồng bộ, một số nghề thiếu công nhân kỹ thuật một cách trầm trọng nhưng có nghề đào tạo ra lại không sử dụng hết, sử dụng không đúng nghề đào tạo.

Công tác đào tạo hiệu quả hay không là dựa vào kết quả đánh giá nhu cầu để xác định nhu cầu đào tạo với nội dung gì, thiết kế chương trình đào tạo ra sao, ai tham gia giảng dạy, chi phí bao nhiêu và đối tượng nào tham gia đào tạo.

1.2.2. Mục tiêu đào tạo nghề

Mục tiêu đào tạo chính là những ngành nghề, những kỹ năng cần thiết cho đối tượng cần đào tạo để họ có thể thích ứng và hoàn thành được công việc. Các mục tiêu này là cơ sở để định hướng các nỗ lực đào tạo, là cơ sở để xác định các chương trình, nội dung đào tạo, các hình thức tiến hành, thời gian và đối tượng tham gia. Đồng thời, mục tiêu cũng phải xác định học viên phải tiếp thu học hỏi được gì về kiến thức và kỹ năng thông qua đó họ sẽ có những hành vi và thái độ tích cực hơn với công việc hiện tại và đạt các kết quả tốt sau quá trình đào tạo.

1.2.3. Xác định chương trình đào tạo nghề.

Xác định chương trình đào tạo nghề cho người lao động là xác định trình độ cần đào tạo, ngành nghề cần đào tạo, thời gian đào tạo, khối lượng kiến thức, kỹ năng thực hành cần cung cấp cho người lao động để phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

1.2.4. Phương pháp đào tạo

Một trong những nhiệm vụ quan trọng của kế hoạch ĐTN là xác

định các hình thức, phương pháp đào tạo thích hợp. Đây là cơ sở để xây dựng kế hoạch ĐTN, đồng thời cũng là cơ sở để tính toán hiệu quả KT của ĐTN. Tùy theo yêu cầu và điều kiện thực tế có thể áp dụng hình thức, phương pháp đào tạo này hay hình thức đào tạo khác. Những hình thức, phương pháp ĐTN đang được áp dụng chủ yếu hiện nay là:

- *Kèm cặp trong sản xuất*: Là hình thức đào tạo trực tiếp tại nơi làm việc, chủ yếu là thực hành ngay trong quá trình sản xuất.

- *Hình thức mở các lớp cạnh doanh nghiệp, cơ sở sản xuất*: Là các lớp do doanh nghiệp hoặc cơ sở sản xuất tổ chức nhằm đào tạo riêng cho mình hoặc cho các doanh nghiệp, CSSX cùng ngành, cùng lĩnh vực.

- *Hình thức đào tạo ở các trường, cơ sở dạy nghề*: Đáp ứng yêu cầu sản xuất ngày càng phát triển trên cơ sở kỹ thuật hiện đại, các Bộ, Ngành thường tổ chức các trường dạy nghề tập trung, quy mô lớn, đào tạo công nhân có trình độ cao, chủ yếu là đào tạo đội ngũ công nhân kỹ thuật, kỹ thuật viên có trình độ cao.

1.2.5. Xác định kinh phí đào tạo

Đây là quá trình tính toán xem xét khả năng, nhu cầu nguồn lực tài chính cho quá trình đào tạo nghề. Trước tiên từ nhu cầu đào tạo đã được dự kiến các nhà hoạch định phải xác định được nhu cầu tài chính cho đào tạo trong kỳ là bao nhiêu. Tiếp đó phải xác định khả năng nguồn tài chính. Trên góc độ của các nhà hoạch định chính sách để đạt được mục tiêu huy động được nguồn lực tài chính cho thực hiện đào tạo.

1.2.6. Đánh giá kết quả đào tạo nghề

Đánh giá kết quả đào tạo cần phải đánh giá chương trình đào tạo để xác định xem nó có đáp ứng được với yêu cầu, mục tiêu đưa ra không, hiệu quả làm việc của người lao động sau khi đào tạo nghề có đáp ứng được với yêu cầu công việc thực tế hay không.

1.3. NHỮNG NHÂN TỐ CHỦ YẾU ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG

1.3.1. Các nhân tố thuộc về hệ thống đào tạo nghề

a. Cơ sở vật chất, trang thiết bị

Đây là yếu tố hết sức quan trọng, nó tác động trực tiếp lên chất lượng đào tạo ứng với mỗi nghề dù đơn giản hay phức tạp cũng cần phải có các máy móc, trang thiết bị chuyên dùng phục vụ cho giảng dạy và học tập. Trang thiết bị đào tạo nghề giúp cho học viên có điều kiện thực hành để hoàn thành kỹ năng sản xuất.

b. Chương trình dạy và học nghề

Chương trình dạy và học nghề bao gồm: giáo trình dạy nghề (sách giáo khoa, tài liệu tham khảo), thời gian của quá trình học nghề (đào tạo dài hạn, đào tạo ngắn hạn, đào tạo lại nâng cao trình độ lành nghề...), hình thức giảng dạy (dạy trực tiếp trong sản xuất, dạy tại trường lớp...). Những nhân tố này là những nhân tố nội tại có ảnh hưởng rất lớn tới hiệu quả của công tác đào tạo nghề.

c. Đội ngũ giáo viên

Giáo viên đào tạo nghề là người giữ trọng trách truyền đạt kiến thức kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm của mình cho các học viên trên cơ sở thiết bị dạy học. Vì vậy, năng lực giáo viên đào tạo nghề tác động trực tiếp lên chất lượng giảng dạy, đào tạo nghề.

d. Lượng học sinh tham gia học nghề

Nếu nói: giáo viên dạy nghề là quan trọng quyết định tới chất lượng đào tạo nghề thì lượng học sinh tham gia học nghề là nhân tố quan trọng quyết định tới sự ra đời, tồn tại và phát triển của một cơ sở dạy nghề nào đó.

1.3.2. Các nhân tố tự nhiên ảnh hưởng đến đào tạo nghề

a. Tốc độ phát triển và chuyển dịch cơ cấu kinh tế

Đào tạo nghề vừa là nền tảng vừa động lực cho chuyển dịch cơ cấu lao động. Còn chuyển dịch cơ cấu lao động lại quyết định trở lại về quy mô, cơ cấu, và chất lượng cho đào tạo nghề.

b. Cơ hội và thách thức của toàn cầu hoá và yêu cầu hội nhập khu vực và quốc tế

Trong cơ chế thị trường, nhất là trong nền kinh tế tri thức tương lai, sức lao động cũng là một thứ hàng hóa. Giá trị của thứ hàng hóa sức lao động này tùy thuộc vào trình độ, tay nghề, khả năng về mọi mặt của người LĐ. Xã hội đón nhận thứ hàng hóa này như thế nào là do “hàm lượng chất xám” và “chất lượng sức lao động” quyết định. Chất lượng lao động chỉ có thể được nâng cao thông qua quá trình giáo dục đào tạo, trong đó đào tạo nghề là một cấu thành quan trọng. Yêu cầu này đòi hỏi công tác dạy nghề phải phát triển nhanh cả về quy mô lẫn chất lượng.

c. Các yếu tố dân số

Quy mô và cơ cấu dân số quyết định đến số lượng, quy mô và cơ cấu của các trường dạy nghề. Những nước có cơ cấu dân số trẻ thì mạng lưới dạy nghề phải lớn còn những nước có quy mô dân số vừa và nhỏ thì phát triển những trường dạy nghề mang tính chuyên sâu.

d. Thái độ xã hội và nhận thức của người dân

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG

THÀNH PHỐ ĐỒNG HỚI

2.1. ĐIỀU KIỆN TỰ NHIÊN KINH TẾ XÃ HỘI VÀ CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ ĐỒNG HỚI

2.1.1. Điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội

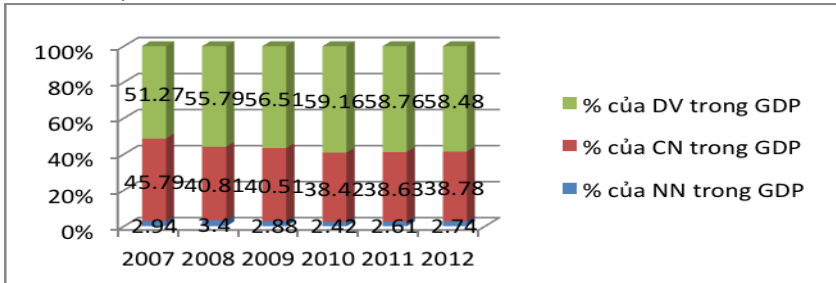
a. Vị trí, địa hình và khí hậu

Thành phố nằm ở vị trí trung tâm của tỉnh, phía Bắc và Tây Bắc giáp huyện Bố Trạch, phía Nam và Tây Nam giáp huyện Quảng Ninh, phía Đông giáp Biển Đông. Với đường bờ biển dài 12km, thành phố có địa hình tương đối bằng phẳng, đất đai khá đồng nhất về tính chất lí - hóa học; nằm trong vùng nhiệt đới gió mùa nên chế độ nhiệt, lượng mưa, độ ẩm tương đối thuận lợi cho sự phát triển sản xuất cây lương thực và thực phẩm, nhiệt độ trung bình: 25,4°C/năm, quanh năm nắng lắm mưa nhiều nhưng lượng mưa phân bố không đồng đều, chịu ảnh hưởng của gió mùa Đông Bắc và Tây Bắc khu vực Duyên hải miền Trung.

b. Tiềm năng về tài nguyên

Thành phố Đồng Hới có 12 km bờ biển với các bãi tắm đẹp như Nhật Lệ, Quang Phú, Bảo Ninh, đây là điều kiện thuận lợi để phát triển du lịch và nghỉ dưỡng. Ngoài ra, đây còn là môi trường để phát triển kinh tế thủy hải sản và nuôi trồng thủy sản.

c. Đặc điểm kinh tế



Hình 2.1. Cơ cấu % đóng góp của các ngành trong GDP(%)

Thành phố đã có nhiều chủ trương đúng đắn mở rộng thu hút đầu tư, tạo điều kiện môi trường thông thoáng, đổi mới phương thức đăng ký kinh doanh, thu - nộp thuế, triển khai các chương trình hỗ trợ doanh nghiệp, huy động được vốn trong dân, khuyến khích người dân và các thành phần kinh tế đầu tư, mở rộng SX - KD thúc đẩy nền kinh tế thành phố phát triển nhanh, đúng hướng.

2.1.2. Đặc điểm dân số, lao động của Thành phố Đồng Hới

a. Đặc điểm dân số

Mật độ dân số trung bình qua các năm 2007 - 2012 của thành phố tăng nhanh. Năm 2007, mật độ dân số 697 người/km², năm 2012 con số này tăng lên 730 người/km². Hiện nay, thành phố Đồng Hới có mật độ dân số trung bình cao nhất tỉnh Quảng Bình. Thành phố đang ở mức báo động về dân số, nguyên nhân chính là tỉ lệ gia tăng cơ học do việc quy hoạch để hình thành khu dân cư mới.

b. Đặc điểm lao động

Cùng với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế, lực lượng lao động cũng chuyển dịch theo hướng tăng nhanh lực lượng lao động trong các ngành

Thương mại - Dịch vụ, công nghiệp và giảm dần lao động trong ngành Nông lâm - Thủy sản. Cụ thể là năm lực lượng lao động trong các ngành nông - lâm - thủy sản là 8.178 chiếm 14,62%. Ngành công nghiệp - xây dựng tương đối ổn định và có xu hướng tăng qua các năm, năm 2012 là 17.153 người, chiếm 30,66%. Ngành Thương mại - dịch vụ có xu hướng tăng nhanh, năm 2012 đạt mức 54,72%.

Tỷ lệ lao động qua đào tạo ngày càng tăng, năm 2012 số người qua đào tạo đạt 65,7%, trong đó công nhân kỹ thuật đạt 32,65%, trung học kỹ thuật đạt 10,55%, cao đẳng, đại học đạt 22,5%. Nguồn lao động dồi dào, đặc biệt là lực lượng lao động trẻ ở nhóm tuổi từ 15-29, đây là nhóm có ưu thế về sức khỏe, sức vươn lên, năng động và sáng tạo.

2.1.3. Đặc điểm đời sống nhân dân, văn hóa, y tế, giáo dục

Đời sống, việc làm của các đối tượng chính sách, người có công với nước, đối tượng xã hội và người nghèo được các cấp ủy đảng, chính quyền, mặt trận, các đoàn thể đặc biệt quan tâm thông qua việc thực hiện tốt các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước; đồng thời có những chính sách hỗ trợ, tạo việc làm thiết thực vì cuộc sống, vì sự an dân, đã tạo sự ổn định cho nhân dân.

Công tác y tế, chăm sóc sức khỏe cộng đồng, giải quyết các chính sách xã hội, dân số - gia đình và trẻ em ngày càng tốt hơn. Việc khám, điều trị, chăm sóc, bảo vệ sức khỏe nhân dân ngày càng được coi trọng; cơ sở vật chất của ngành y tế được tăng cường.

Giáo dục - đào tạo được quan tâm đầu tư phát triển khá toàn diện cả về số lượng, chất lượng, cơ sở vật chất dạy và học, không ngừng nâng cao chất lượng về mọi mặt.

2.1.4. Thực trạng lực lượng lao động Thành phố Đồng Hới

a. Quy mô lực lượng lao động Thành phố Đồng Hới

Bảng 2.4. Số lao động tham gia hoạt động kinh tế (LLLĐ)

Đơn vị: người, %

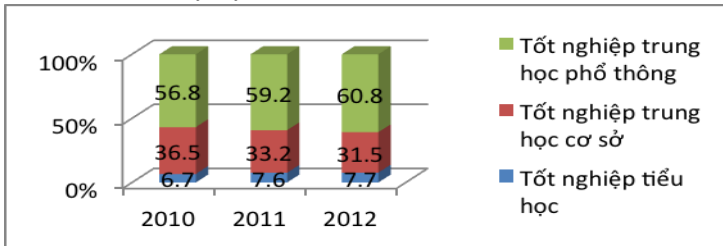
Chỉ tiêu	2008	2009	2010	2011	2012
Số lao động tham gia HĐKT (LLLĐ)	64.403	65.079	65.755	65.958	66.634
Số lao động có việc làm trong các ngành KT	53.659	54.269	54.993	55.380	55.945
- Tỷ lệ so với số LĐ tham gia HĐKT (LLLĐ)	83,3	83,4	83,6	83,8	83,9
- Tỷ lệ so với tổng dân số	48,6	48,7	48,9	49,1	49,3

b. Cơ cấu lực lượng lao động Thành phố Đồng Hới**Bảng 2.5. Số lao động tham gia HĐKT chia theo nhóm tuổi và tỷ lệ so với LLLĐ toàn thành phố qua các năm.**

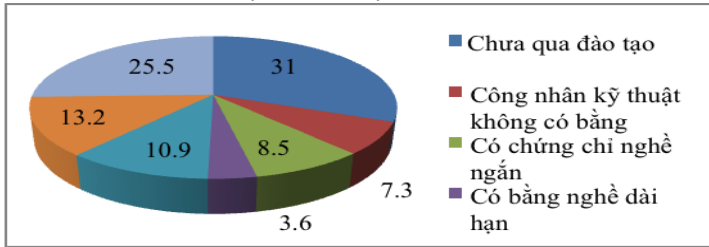
Đơn vị: người, %

Nhóm tuổi	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012	
	T.Số	% so tổng số	T.Số	% so tổng số	T.Số	% so tổng số
15 - 29	22.159	33,7	22.963	34,8	23.122	34,7
30 - 59	39.124	59,5	39.443	59,8	39.780	59,7
60 +	4.472	6,8	3.562	5,9	3.732	5,6
Tổng cộng	65.755	100	65.958	100	66.634	100

(Nguồn số liệu của Chi cục Thống kê Thành phố Đồng Hới)

c. Chất lượng lực lượng lao động Thành phố Đồng Hới**• Theo trình độ học vấn****Hình 2.4: Cơ cấu LLLĐ chia theo trình độ học vấn (%)**

• **Theo trình độ chuyên môn kỹ thuật**



Hình 2.5. Cơ cấu trình độ CMKT của LLLĐ thành phố năm 2012 (%)

Hiện nay, nhiều công việc được tạo ra nhưng do trình độ CMKT của LLLĐ còn thấp, do đó lao động không đảm nhận được công việc dẫn đến nhiều việc làm được tạo ra không thu hút được người lao động vào làm việc, còn để trống hoặc các doanh nghiệp phải thuê lao động ở nơi khác để đảm nhận công việc đó.

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐỒNG HỚI TRONG NHỮNG NĂM QUA

2.2.1. Thực trạng xác định nhu cầu đào tạo nghề

a. Nhu cầu lao động qua đào tạo nghề trong các lĩnh vực kinh tế

Nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho các ngành nghề này cũng rất lớn, có thể kể đến những ngành nghề đào tạo chủ yếu hiện nay là: cơ khí, điện, điện tử, động lực, may mặc, sửa chữa ô tô, xe máy, sơn mài, điêu khắc, điện nước, xây dựng, nhân viên xăng dầu, du lịch, trồng trọt, chăn nuôi, thú y, lái xe, hướng nghiệp XKLD, tin học, đánh bắt thủy hải sản... Những ngành nghề được đào tạo này đã, đang và sẽ cung cấp những người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật phục vụ tốt cho sự nghiệp phát triển KT-XH của thành phố.

Đối với lĩnh vực nông nghiệp, hiện tại Thành phố Đồng Hới đã thực hiện đào tạo với 5 ngành nghề chính đó là: nghề trồng rau an toàn, nghề chăn nuôi, nghề phòng và trị bệnh cho gia cầm, nghề nuôi cá nước ngọt, nghề tạo dáng và chăm sóc cây cảnh.

Đối với lĩnh vực phi nông nghiệp thu hút nhiều qua đào tạo vẫn là

các nghề chế biến nông - lâm - thủy hải sản, vận hành máy xúc, dệt may, da giày, xây dựng, điện dân dụng, sửa chữa máy tàu thuyền, chế biến, du lịch, các ngành dịch vụ như vận tải, bán hàng... Các ngành cần sử dụng LĐ qua đào tạo ở trình độ cao như dịch vụ khách sạn, nhà hàng cao cấp, ngân hàng, y tế... đang rất khó tuyển dụng, các doanh nghiệp phải thuê chuyên gia, LĐ từ các tỉnh khác và nước ngoài.

b. Nhu cầu học nghề của lao động Thành phố Đồng Hới

Theo kết quả đợt điều tra khảo sát nhu cầu học nghề tại địa phương thành phố Đồng Hới năm 2012, do Tổng cục dạy nghề phát động, kết quả có khoảng trên dưới 50 nghề được nhận biết trong cuộc khảo sát, với 2.291 LĐ có nhu cầu học nghề ở 3 cấp trình độ Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề và Sơ cấp nghề. Trong đó Cao đẳng nghề có 8 nghề LĐ có nhu cầu học, với 152 LĐ chiếm 6,6% nhu cầu học nghề; Trung cấp nghề có 28 nghề LĐ có nhu cầu học, với 586 LĐ chiếm 25,49% nhu cầu học nghề; và Sơ cấp nghề có 49 nghề LĐ có nhu cầu học, với 1.553 LĐ chiếm 67,91% nhu cầu học nghề.

2.2.2. Thực trạng xác định mục tiêu đào tạo nghề

- Mở rộng và nâng cao hiệu quả đào tạo nghề cho lao động nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chú trọng công tác đào tạo nghề theo địa chỉ, tạo việc làm ổn định, tăng thu nhập của lao động nông thôn.

- Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã có bản lĩnh chính trị vững vàng, có trình độ, năng lực, phẩm chất đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ quản lý hành chính, quản lý, điều hành kinh tế - xã hội và thực thi công vụ phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn.

2.2.3. Thực trạng xác định chương trình đào tạo nghề

Về tình hình thực hiện chương trình ĐTN, thực tế khảo sát cho thấy người LĐ sau khi được tuyển dụng việc áp dụng những kiến thức và kỹ năng tay nghề, thì có tới gần 60% phải qua các chương trình đào tạo lại nghề và có khoảng 40% là phải đào tạo mới do doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo.

2.2.4. Thực trạng lựa chọn phương pháp và cơ sở đào tạo

Theo kết quả điều tra nhu cầu học nghề trên địa bàn thành phố Đồng Hới thì chỉ có khoảng 30% số LĐ đang làm việc tại các DN đã được học nghề trước khi tuyển dụng vào làm việc và hơn 70% còn lại chưa qua ĐTN trước khi được tuyển dụng. Trong số LĐ được ĐTN nghề khi tham gia làm việc tại các doanh nghiệp thì có khoảng 52% LĐ đã qua ĐTN được đào tạo tại các cơ sở đào tạo chính thức, gần 35% được chính doanh nghiệp sử dụng LĐ đào tạo và khoảng 13% còn lại được đào tạo tại các nơi khác như các trung tâm phát triển cộng đồng, các cơ sở dịch vụ... Về nghề nghiệp, nghề may CN và giày da vẫn chiếm tỷ trọng lớn nhất (hơn 70%) trong khi đó các nghề thủ công, truyền thống cũng được đào tạo nhưng số lượng ít hơn nhiều (chỉ chiếm hơn 12%).

a. Tình hình đào tạo nghề tại nơi làm việc và trong các doanh nghiệp

ĐTN theo kiểu đào tạo ngắn hạn, tập trung tại các cơ sở sản xuất là chủ yếu (chiếm gần 70% số LĐ đang làm việc tại các doanh nghiệp), hình thức ĐTN theo kiểu "cầm tay chỉ việc" hoặc "vừa học vừa làm" chiếm gần 90%, còn lại số ít LĐ được ĐTN theo kiểu tách khỏi nơi làm việc được DN gửi đi đào tạo tập trung. Với hình thức đào tạo như vậy nên thời gian đào tạo cũng ở mức tương ứng với hơn 90% LĐ học nghề trong khoảng thời gian 6 tháng và chỉ khoảng trên dưới 9% học nghề trong thời gian 18 tháng.

b. Tình hình đào tạo nghề tại các trường dạy nghề

Hầu hết các phường trên địa bàn Thành phố đã có CSDN.

*** Về ngành nghề đào tạo**

Bảng 2.14. Tỷ trọng ĐTN trong một số nghề qua các năm (Đơn vị: %)

STT	Ngành nghề	Năm		
		2010	2011	2012
1	Thủ công nghiệp	41,3	43,2	44,7
2	Cơ khí, điện	14,3	16,2	17,6
3	Giao thông, xây dựng	23,9	20,7	21,4
4	Du lịch, dịch vụ	8,2	9,5	9,3
5	Các ngành nghề khác	12,3	10,4	7,0
6	Tổng số	100	100	100

(Nguồn: Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội Tp. Đồng Hới)

*** Về cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy**

* Về giáo viên dạy nghề

Dạy nghề có những nét khác biệt so với các bậc học khác trong hệ thống giáo dục quốc dân, các nghề đào tạo rất đa dạng, học sinh vào học nghề có trình độ văn hoá khác nhau. Cấp trình độ ĐTN, cơ sở đào tạo nghề cũng rất đa dạng: LĐ phổ thông, LĐ bán lành nghề, lành nghề nâng bậc. Sự khác biệt đó làm đội ngũ giáo viên dạy nghề cũng phải đa dạng, có nhiều cấp trình độ khác nhau.

2.2.5. Thực trạng xác định kinh phí đào tạo nghề

Bảng 2.17. Kinh phí cho dạy nghề

Nội dung chi	Đơn vị tính	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012
		KH	TH	KH	TH	
1.Kinh phí CTMT tăng cường CSVC cho các cơ sở DN hỗ trợ từ NSTƯ	Triệu đồng	4.800	4.800	5.300	5.300	5.700
2.Kinh phí đầu tư xây dựng do địa phương đầu tư cho các cơ sở dạy nghề	“	285	285	350	350	440
3.Kinh phí sự nghiệp	“	2.450	2.205	2.400	2.160	3.000
- Ngân sách	“	950	970	1.000	1.024	1.200
- Ngoài ngân sách	“	150	120	150	159	200
- Đóng góp của học viên	“	295	235	300	273	450
- Đóng góp của người sử dụng lao động	“	50	50	60	56	80
- Nguồn khác	“	1.005	830	890	648	1.070

(Nguồn: Phòng đào tạo nghề - Sở LĐ TB&XH Quảng Bình)

Nguồn của kinh phí dạy nghề tuy rất đa dạng nhưng chủ yếu được hình thành từ 2 nguồn là Ngân sách tỉnh và do TW hỗ trợ, điều đó có nghĩa là số CSDN của công lập vẫn còn chiếm quá nhiều, các CSDN của cá nhân, tập thể hợp tác mở ra (CSDN tư thực) vẫn chiếm một tỷ lệ khiêm tốn. Đó cũng là một trong những nguyên nhân khiến cho công tác ĐTN tuy có phát triển nhưng tốc độ còn chậm bởi hạn chế về mặt kinh phí không đáp ứng nhu cầu thực hiện công tác ĐTN trên địa bàn Thành phố.

2.2.6. Thực trạng kiểm tra đánh giá kết quả đào tạo nghề.

a. Thực trạng quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nghề

Việc quản lý công tác đào tạo đối với CSDN chưa được chặt chẽ, dẫn đến có những sai phạm do buông lỏng quản lý; Việc hướng dẫn công

tác QLNN về ĐTN ở cấp huyện, thành phố chưa thực hiện được, nhiều cơ sở sản xuất, kinh doanh mở lớp dạy nghề nhưng chưa được tổ chức hướng dẫn hoạt động.

b. Thực trạng thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật, quy chế đào tạo nghề

Trong quá trình thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật, quy chế ĐTN vẫn tồn tại một số vấn đề cụ thể như: Quy trình xây dựng và ban hành chương trình dạy nghề chưa đúng quy định. Một số CSDN sử dụng biểu mẫu, sổ sách quản lý dạy và học trình độ sơ cấp nghề chưa đúng quy định, việc ghi chép còn thiếu, chưa đúng hướng dẫn. Một số CSDN tự in phôi chứng chỉ sơ cấp nghề và cấp cho học viên nhưng chưa đăng ký mẫu phôi theo quy định. Có đơn vị mua sắm một số thiết bị dạy nghề chưa đúng chủng loại, sử dụng thiết bị dạy nghề không đúng với mục tiêu của dự án.

2.3. CHÍNH SÁCH VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ VÀ GQVL CHO LAO ĐỘNG QUA ĐÀO TẠO NGHỀ

2.3.1. Chính sách của Nhà nước về đào tạo nghề

Thành phố Đồng Hới đã cùng với các cơ quan ban ngành của tỉnh Quảng Bình tích cực thực hiện về củng cố và phát triển hệ thống các CSDN và làng nghề truyền thống trên địa bàn.

Thực hiện Quyết định số 81/QĐ-TTg, ngày 18-4-2005 của Chính phủ, về chính sách hỗ trợ dạy nghề ngắn hạn cho LĐNT giai đoạn 2005 - 2010, Chương trình 120 của Chính phủ về LĐ - Việc làm và gần đây là Đề án 1956 của Chính phủ về việc hỗ trợ ĐTN cho LĐNT đến năm 2020 và hàng loạt các chủ trương, chính sách về ĐTN của tỉnh Quảng Bình ban hành. Thành phố Đồng Hới đã có nhiều chính sách dạy và học nghề phù hợp với điều kiện của thành phố.

2.3.2. Chính sách Giải quyết việc làm cho lao động qua đào tạo nghề

Xây dựng các chương trình, kế hoạch ĐTN vào GQVL cho lao động qua ĐTN, kết quả đạt được giai đoạn 2007 - 2012 có 10.181 lao

động được giải quyết việc làm sau khi được ĐTN. Nhìn chung, các chính sách của tỉnh Quảng Bình nói chung và thành phố Đồng Hới nói riêng, trong hoạt động ĐTN, sử dụng LĐ là tương đối phù hợp, kịp thời và có tác động rất lớn, không những nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước về hoạt động ĐTN trên địa bàn, mà tạo ra được hành lang pháp lý để hoạt động ĐTN phát triển theo đúng khuynh hướng của thị trường LĐ trên địa bàn thành phố.

2.4. ĐÁNH GIÁ CHUNG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐỒNG HỚI TRONG NHỮNG NĂM QUA

2.4.1. Những kết quả đạt được

Thành phố Đồng Hới đã có sự chuyển dịch kinh tế theo thứ tự ưu tiên: Dịch vụ - Công nghiệp - Nông nghiệp. Các ngành nghề truyền thống được mở rộng quy mô và nhiều ngành nghề mới được hình thành. Thực tế đó đòi hỏi một nguồn nhân lực đảm bảo cả về chất và lượng.

Bảng 2.20. Tình hình đào tạo nghề cho LĐ thành phố qua các năm

DVT: Người

Chi tiêu	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Lao động trong độ tuổi có khả năng lao động	63.727	64.403	65.079	65.755	65.958	66.634
Tổng số lao động qua đào tạo nghề	25.453	27.622	28.095	28.505	28.679	30.292
Lao động qua dạy nghề trong tổng số lao động (%)	39,94	42,89	43,17	43,35	43,48	45,46

(Nguồn Phòng đào tạo nghề - Sở LĐ-TB&XH Quảng Bình)

2.4.2. Những tồn tại, hạn chế

Lao động đào tạo chưa có sự thống nhất giữa cơ quan đào tạo với đơn vị sử dụng dẫn đến mất cân đối giữa cung và cầu. Chưa có chiến lược dài hạn, đồng bộ cho công tác đào tạo nguồn nhân lực. Đào tạo chưa toàn diện, chưa phù hợp với nhu cầu sử dụng. Quy mô, hệ thống đào tạo còn nhỏ bé, số lượng lao động được đào tạo còn quá ít, hiệu quả thấp. Chất lượng đào tạo chưa cao, năng lực thực hành yếu. Sử dụng lao động

sau đào tạo mới đạt khoảng 81,5%. Chưa có chính sách nhất quán trong việc sử dụng và đào tạo nguồn nhân lực. Các cơ sở đào tạo nghề chưa có đủ trang thiết bị tiên tiến theo kịp khoa học công nghệ thế giới. Số lượng giáo viên còn ít, chất lượng bài giảng chưa được đảm bảo.

2.4.3. Nguyên nhân

a. Nguyên nhân của những thành công

UBND thành phố đã có sự quan tâm và chỉ đạo các ngành, các cấp tổ chức thực hiện, từ chủ trương, chỉ đạo tới việc trích gần 3 tỷ đồng cho công tác khuyến công, khuyến nông của UBND thành phố về đẩy mạnh công tác ĐTN, đã tạo ra một bước chuyển mới trong lãnh đạo các cấp và trong nhận thức về nghề nghiệp của nhân dân. Nhu cầu học nghề của người LĐ để tìm việc làm ngày càng tăng. Các CSDN phát triển đáp ứng hình thức đào tạo, địa điểm, thời gian và kinh phí đóng góp.

b. Nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế

Chuyển biến nhận thức về công tác ĐTN chưa đồng bộ trong các cấp, các ngành. Sự đầu tư Ngân sách của TW, tỉnh và thành phố chưa tương xứng với vị trí công tác ĐTN hiện nay. Cơ chế, chính sách khuyến khích phát triển dạy nghề chưa cụ thể. Các CSDN trên địa bàn thành phố còn nhiều khó khăn về trường lớp, thiết bị thực hành thiếu và lạc hậu, đội ngũ giáo viên chưa được thường xuyên bồi dưỡng và nâng cao. Các trung tâm dạy nghề thiếu phòng học lý thuyết và thực hành. Đầu ra của ĐTN là vấn đề GQVL khó khăn do vậy đã tác động đến nhu cầu ĐTN.

CHƯƠNG 3

CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN ĐÀO TẠO NGHỀ

CHO LAO ĐỘNG TP ĐỒNG HỚI

3.1. QUAN ĐIỂM, ĐỊNH HƯỚNG TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ ĐỒNG HỚI GIAI ĐOẠN 2013 - 2020

3.1.1. Quan điểm

Quan điểm 1: Thực hiện chủ trương xã hội hoá về dạy nghề

Quan điểm 2: Đào tạo nghề phải xuất phát từ nhu cầu sản xuất và gắn với giải quyết việc làm tại chỗ

Quan điểm 3: Liên thông trong đào tạo nghề

Quan điểm 4: Mở rộng quy mô đi đôi với nâng cao chất lượng dạy nghề

3.1.2. Định hướng nhiệm vụ phát triển ĐTN cho lao động

ĐTN cho LĐ phải bám sát các mục tiêu quy hoạch, chiến lược phát triển KT - XH của thành phố, với thị trường LĐ của khu vực, của cả vùng, cả nước. Mở rộng quy mô, tăng số lượng LĐ qua ĐTN cần đi đôi với đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, chất lượng đào tạo phải được ưu tiên hàng đầu, là yếu tố trọng tâm theo phương châm chuẩn hoá (chuẩn hoá trình độ đào tạo, chuẩn hoá các cơ sở DN, chuẩn hoá học viên, chuẩn hoá giáo viên, chuẩn hoá phương pháp dạy - học, chuẩn hoá trang thiết bị, cơ sở vật chất cơ sở DN). Đẩy mạnh xã hội hoá ĐTN trên địa bàn; Đổi mới công tác quản lý nhà nước các cấp đối với hệ thống ĐTN trên địa bàn.

3.1.3. Mục tiêu đào tạo nghề cho lao động Thành phố Đồng Hới đến năm 2020

a. Mục tiêu chung

Đào tạo nhân lực kỹ thuật với chất lượng cao, có quy mô và ngành nghề phù hợp với phương hướng phát triển KT-XH của thành phố, thiết thực phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH và tiến tới hội nhập kinh tế của tỉnh và cả nước.

Nâng cao hiệu quả đào tạo nghề, gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm, đào tạo đi đôi với sử dụng. Phần đầu đến năm 2020, lao động sau khi đào tạo nghề có việc làm từ 85% đến 90%.

b. Mục tiêu cụ thể

*** Mục tiêu về đào tạo nghề**

Tỷ lệ lao động qua ĐTN đến năm 2015 là 50% và đến năm 2020 là 58% đến 62%. Đào tạo dài hạn trong tổng số đào tạo/ năm: đến 2015 chiếm 37%, đến năm 2020 là 40% đến 45%.

*** Mục tiêu về quy hoạch mạng lưới dạy nghề**

- **Đến năm 2015:** Thành lập mới 2 trung tâm dạy nghề để có 7/10 trung tâm dạy nghề (bằng 70%); Thành lập mới 1 trường dạy nghề, đào tạo nguồn nhân lực cho khu công nghiệp Tây bắc Đồng Hới.

- **Đến năm 2020:** Thành lập mới 2 trung tâm dạy nghề để có 9/10 trung tâm dạy nghề (bằng 90%); Thành lập mới 1 trường dạy nghề.

3.2. CÁC GIẢI PHÁP CƠ BẢN ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG TẠI THÀNH PHỐ ĐỒNG HỚI

3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện nội dung đào tạo nghề

a. Hoàn thiện công tác xác định nhu cầu đào tạo

Để hoàn thiện công tác xác định nhu cầu học nghề, nhiệm vụ của Phòng LĐ - TB & XH thành phố Đồng Hới, Phòng GD & ĐT, các Trường THPT, THCS, các cơ sở ĐTN trên địa bàn thành phố Đồng Hới cần tham mưu với UBND thành phố và các cơ quan quản lý cấp trên, trong việc định hướng phân luồng học sinh, điều tra khảo sát nhu cầu học nghề, sử dụng LĐ qua ĐTN, công tác thông tin ĐTN, tư vấn học nghề. Đồng thời, phải đặt những nội dung này vào những tiêu chí quan trọng trong các Nghị quyết để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ chính trị của địa phương. Công tác này phải được thực hiện định kỳ thường xuyên hằng năm. Phải có tổ chức hội nghị đánh giá, phân tích, rút kinh nghiệm về công tác điều tra khảo sát, thông tin...

b. Hoàn thiện xác định chương trình đào tạo nghề

Chương trình ĐTN ở mỗi trình độ đào tạo thể hiện mục tiêu đào tạo ở trình độ đào tạo đó, quy định chuẩn kiến thức, kỹ năng, phạm vi và cấu trúc nội dung, phương pháp và hình thức DN. Chương trình, giáo trình ĐTN cho LĐ phải được xây dựng sát với yêu cầu của thực tiễn thị trường, thường xuyên cập nhật, bổ sung, sửa đổi để đáp ứng với sự thay đổi của khoa học, kỹ thuật, công nghệ trong sản xuất kinh doanh và đặc biệt là phù hợp với tâm sinh lý của LĐ.

c. Hoàn thiện hình thức, phương pháp và tổ chức ĐTN

* *Đối với nhóm đối tượng LĐ đào tạo để có thể làm NN hiện đại:* Do đặc thù của sản xuất NN, người nông dân làm việc theo mùa vụ,

nên hình thức đào tạo được lựa chọn là sơ cấp nghề, dạy nghề dưới 3 tháng, cần gắn với việc vừa học nghề, vừa làm việc của người nông dân, hoặc phải lựa chọn thời gian nông nhàn của người dân để tổ chức ĐTN cho phù hợp. Mặt khác, do tính đa dạng của vật nuôi, cây trồng NN, các lớp nghề này nên được tổ chức gắn với thời kỳ sinh trưởng của vật nuôi, cây trồng. Điều này đòi hỏi việc xây dựng chương trình đào tạo phải rất linh hoạt và khoa học.

** Đối với LĐ học nghề trong các làng nghề:*

Trong điều kiện hiện nay tại thành phố Đồng Hới đang khó khăn mọi mặt trong việc phát triển làng nghề (Hiện nay chỉ có 04/12 làng nghề của thành phố hoạt động cầm chừng), trong đó có khó khăn về đào tạo nguồn nhân lực trong các làng nghề. Công tác ĐTN ở các làng nghề cần được sự quan tâm hỗ trợ từ UBND tỉnh Quảng Bình trong việc xem xét phê duyệt các dự án ĐTN, để UBND thành phố, các ban, ngành liên quan tham mưu phù hợp cụ thể cho từng nghề, từng làng nghề trên địa bàn thành phố có sự kết hợp của các nghệ nhân, thợ lành nghề đã qua bồi dưỡng về kỹ năng dạy nghề.

** Đối với LĐ học nghề lĩnh vực phi NN:*

Do những yêu cầu về học nghề trong lĩnh vực phi NN như: độ tuổi học nghề chỉ phù hợp từ 15 - 35 tuổi, có trình độ học vấn nhất định đối với các nghề và trình độ nghề cần học (Chủ yếu từ trình độ sơ cấp nghề trở lên); LĐ sau khi học nghề cần bước vào làm việc trong các KCN, CCN hoặc làm việc "ly nông bắt ly hương" tại NT, nên hình thức ĐTN cho nhóm đối tượng này chủ yếu là đào tạo tập trung tại các cơ sở đào tạo và tại các xưởng sản xuất của các doanh nghiệp trong địa bàn hoặc các vùng lân cận.

d. Hoàn thiện xác định kinh phí đào tạo nghề

Đào tạo nghề cho lao động là trách nhiệm của người lao động và của toàn xã hội, vì thế cần phải tăng cường đầu tư ngân sách và đổi mới cơ chế chính sách cho phát triển công tác đào tạo nghề. Đồng thời, xây dựng kế hoạch vốn ngân sách hàng năm từ 0,8 - 1% tổng chi ngân sách của thành phố và kế hoạch vốn dài hạn cho đầu tư phát triển đào tạo

nghề, cải tạo, nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ công tác quy hoạch, đào tạo, quản lý, sử dụng lao động qua đào tạo.

e. Hoàn thiện công tác đánh giá kết quả đào tạo

Sau khi đã xác định được quy trình tổ chức ĐTN cho LĐ, để đánh giá kết quả ĐTN tại thành phố, thì cần làm rõ trách nhiệm và mối quan hệ giữa các cơ quan có liên quan từ việc điều tra, khảo sát nhu cầu, xác định nghề cần đào tạo, đến việc tổ chức ĐTN gắn với GQVL, sử dụng LĐ hoặc “bao tiêu” sản phẩm và việc làm của LĐ sau ĐTN.

3.2.2. Nhóm giải pháp đối với cơ sở đào tạo nghề

a. Phát triển quy mô các cơ sở đào tạo nghề và nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề.

Thành phố Đồng Hới cần thực hiện đúng số lượng các cơ sở ĐTN trên địa bàn thành phố trong những năm đến theo đúng kế hoạch, tập trung phối hợp tốt với UBND tỉnh Quảng Bình, Sở LĐ - TB & XH, Sở GD - ĐT tỉnh Quảng Bình và các Sở, Ban ngành có liên quan trong việc chuẩn hoá cơ sở ĐTN; hiện đại hoá trang thiết bị đào tạo, tăng đầu tư từ NSNN cho việc ĐTN cho LĐ; đa dạng hoá nguồn lực đầu tư cho ĐTN; thu hút, liên kết với vốn đầu tư nước ngoài cho ĐTN, tranh thủ viện trợ nước ngoài cho ĐTN, cụ thể:

Xúc tiến đầu tư, nâng cấp mở rộng mặt bằng, cơ sở vật chất thiết bị dạy nghề để Trường này trở thành Trường trọng điểm của tỉnh; Hợp nhất Trung tâm kỹ thuật hướng nghiệp và Trung tâm giáo dục thường xuyên thành Trung tâm Giáo dục - dạy nghề của Thành phố; Khuyến khích và hỗ trợ các cơ sở giáo dục đào tạo tại địa bàn thành phố. Quy hoạch sắp xếp lại các làng nghề theo mô hình ĐTN, sản xuất sản phẩm, trưng bày giới thiệu bán sản phẩm làng nghề và gắn với du lịch làng quê.

Các cơ sở đào tạo, các tổ chức đơn vị có tham gia ĐTN cho LĐ và tại các làng nghề cần thực hiện việc đào tạo chuẩn hóa, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên, các nghệ nhân, kỹ sư, thợ lành nghề, nông dân sản xuất giỏi theo hướng hiện đại, chuyên nghiệp, đảm bảo đủ về số lượng, giỏi về trình độ chuyên môn, cân đối về cơ cấu ngành nghề, tốt về phẩm chất đạo đức, lối sống, ý thức xã hội và lương tâm nghề nghiệp.

b. Thực hiện kiểm định chất lượng đào tạo nghề, đổi mới phương pháp giảng dạy, cách thi, kiểm tra, đánh giá

Thực hiện kiểm định chất lượng đào tạo nghề, đổi mới phương pháp giảng dạy, cách thi, kiểm tra, đánh giá là một trong những yêu cầu cơ bản, ảnh hưởng tích cực đến chất lượng của đào tạo nghề.

3.2.3. Nhóm giải pháp khác

a. Các giải pháp về sử dụng lao động nông thôn qua đào tạo nghề

Xây dựng các chính sách nhằm thu hút, tạo điều kiện để có sự tham gia của doanh nghiệp trong quá trình ĐTN.

b. Phát triển kinh tế - xã hội, tạo thêm nhiều VL cho LĐ qua ĐTN

Các giải pháp này tác động đến phát triển LĐ qua đào tạo ở khía cạnh tạo cầu LĐ qua đào tạo, chuyển dịch cơ cấu LĐ qua ĐTN và chống giảm chỗ làm việc của LĐ qua đào tạo trong nền KT. Từ năm 2013 từ hoàn thiện cơ cấu KT của thành phố là: “NN - CN - DV” và làm tiền đề từ năm 2014 trở đi chuyển sang cơ cấu KT là: “CN - DV - NN”.

c. Tăng cường quản lý Nhà nước về đào tạo nghề

Thành phố Đồng Hới cần thành lập Ban chỉ đạo cấp thành phố, huyện về ĐTN cho LĐ giai đoạn 2012 - 2020; Đưa tiêu chí về ĐTN cho LĐNT vào các Nghị quyết của Đảng, Chính quyền và hội đoàn thể các địa phương để cùng với các tiêu chí khác.

d. Tăng cường nguồn tài chính cho đào tạo nghề

Huy động mọi nguồn lực của Nhà nước, các doanh nghiệp, các tổ chức, cá nhân, hợp tác quốc tế đầu tư cho dạy nghề; Thu hút nguồn lực nước ngoài thông qua các dự án hỗ trợ của các nước, các tổ chức quốc tế; Tập trung đầu tư cho các trường, các trung tâm trọng điểm.

KẾT LUẬN

ĐTN là hoạt động có vị trí, vai trò quan trọng đối với phát triển nguồn nhân lực, tạo việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, giảm nghèo, góp phần phát triển KT - XH bền vững. ĐTN là một trong những giải pháp đột phá của chiến lược phát triển KT - XH nhằm phát triển nhanh đội ngũ nhân lực kỹ thuật trực tiếp, phục vụ sự

nghiệp CNH - HĐH, góp phần bảo đảm an sinh xã hội. Tạo sự chuyển biến mạnh mẽ, đổi mới toàn diện từ tư duy đến hoạch định cơ chế, chính sách, nội dung chuyên môn nghiệp vụ và quản lý đào tạo nghề cho lao động là nhiệm vụ quan trọng của các cấp ủy Đảng, chính quyền, của cả hệ thống chính trị, của người sử dụng lao động và toàn xã hội.

Công tác ĐTN cho LĐ thành phố Đồng Hới thời gian qua tuy đã đạt được kết quả đáng ghi nhận nhưng trong tương lai vẫn đòi hỏi phải có những chính sách, phương hướng và giải pháp có tính khả thi phù hợp với nền KT-XH của thành phố nói riêng và tỉnh Quảng Bình nói chung. Việc triển khai thực hiện các chính sách, giải pháp này đòi hỏi phải có sự phối hợp đồng bộ của các cấp chính quyền và của toàn xã hội, có như vậy thì công tác ĐTN mới đạt kết quả cao nhất, đưa KT-XH thành phố ngày một phát triển hoà nhịp cùng sự đi lên của đất nước.

Luận văn đã tiến hành phân tích đánh giá tình hình và kết quả ĐTN trên địa bàn Thành phố Đồng Hới - tỉnh Quảng Bình từ năm 2007 đến nay. Từ đó đã đưa ra các nhóm giải pháp nhằm tăng cường hiệu quả đối với công tác ĐTN cho lao động trên địa bàn thành phố.

Tuy nhiên, các nội dung liên quan đến công tác ĐTN ở Thành phố Đồng Hới rất đa dạng và phức tạp, đòi hỏi việc nghiên cứu phải được tiến hành trong một thời gian dài, công phu và gắn với thực tiễn. Do đó, những giải pháp được đặt ra trong luận văn cũng đòi hỏi phải được kiểm chứng trong thực tế ở một khoảng thời gian nhất định. Vì thế, rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến phản hồi từ phía quý thầy cô và các bạn để khóa luận được hoàn thiện hơn. Tạo điều kiện nhanh chóng đưa các giải pháp trên vào thực hiện trên địa bàn thành phố, phần nào tháo gỡ những khó khăn vướng mắc đang gặp phải./.