QUAN HỆ GIỮA DẠY NGHỀ VỚI DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG NGUỒN NHÂN LỰC

PGS .TS. Cao Văn Sâm
Phó Tổng cục trưởng Tổng cục dạy nghề

Ngày 31 tháng 5 năm 2008 vừa qua, Bộ Lao động – Thương binh và xã hội đã tổ chức hội nghị dạy nghề đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp qua mạng trực tuyến tại 4 điểm Hà Nội, Đà Nẵng, thành phố Hồ Chí Minh, Cần Thơ. Hội nghị đã bàn nhiều đến các vấn đề có liên quan nhưng cốt lõi nhất, ấn tượng nhất theo tôi vẫn là vấn đề quan hệ giữa dạy nghề với doanh nghiệp trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo. Hiện cả nước có hơn 240 ngàn doanh nghiệp, thu hút khoảng 9 triệu lao động. Dự kiến đến năm 2010 nước ta có khoảng 500.000 doanh nghiệp, tạo thêm 2,7 triệu chỗ làm việc. Một số nghề, nhóm nghề có nhu cầu lớn qua đào tạo nghề như: Dệt, may; thuộc da, làm giày; vận hành máy và thiết bị; cơ khí, lắp ráp máy móc; xây dựng; chế biến; sửa chữa, lắp ráp thiết bị điện, điện tử, thủ công mỹ nghệ...đòi hỏi dạy nghề, phải đáp ứng về: số lượng, cơ cấu trình độ, kiến thức, kỹ năng nghề, vị trí làm việc, phù hợp với công nghệ sản xuất. Quan hệ hữu cơ giữa dạy nghề với doanh nghiệp thể hiện:

Một là, với các cơ sở dạy nghề cần xem xét doanh nghiệp cần gì, có như vậy dạy nghề mới sát với thực tế sản xuất, nếu không đáp ứng được nhu cầu doanh nghiệp sẽ gây lãng phí trong quá trình dào tạo, cho người học và cho cộng đồng. Trên thực tế doanh nghiệp nào cũng có nhu cầu sử dụng hợp lý, bảo đảm cân đối cơ cấu nguồn nhân lực, có nghĩa không phải doanh nghiệp nào cũng cần nguồn nhân lực có trình độ cao nhưng phải có chất lượng. Điều đó dẫn đến việc phân tầng nguồn nhân lực nên dạy nghề cũng phải phân tầng trong đào tạo, có những trường có những nghề đào tạo công nghệ cao nhằm phục vụ cho nhu cầu của doanh nghiệp cần sử dụng lao động ở mức độ công nghệ cao nhưng có những trường có những nghề chỉ cần đào tạo công nghệ mức độ vừa phải. Xét về logic doanh nghiệp cần đến đâu, cơ sở dạy nghề đào tạo, chuẩn bị nguồn nhân lực theo kịp, tốt nhất đi trước một bước. Để đáp ứng được điều đó cơ sở dạy nghề cần bám sát thực tiễn, nâng cao chất lượng đào tạo phù hợp với thực tiễn phát triển của doanh nghiệp.

Hai là, các cơ sở dạy nghề cần luôn xem xét đổi mới và điều chỉnh cơ cấu ngành nghề đào tạo phù hợp với cơ cấu ngành nghề của doanh nghiệp, chú ý mở thêm ngành nghề mới doanh nghiệp, thị trường lao động có nhu cầu. Hiện nay, các vùng kinh tế trọng điểm, các khu công nghiệp, khu chế xuất, các ngành kinh tế mũi nhọn ngày càng phát triển, công nghệ mới được đưa vào sản xuất ngày càng nhiều, đòi hỏi nguồn nhân lực phải tăng nhanh về số lượng và nâng cao chất lượng, hợp lý về cơ cấu ngành, nghề đào tạo và cơ cấu trình độ đào tạo. Các doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư 100% của nước ngoài "khát lao động có kỹ thuật" ngày càng trầm trọng. Một số nghề, nhóm nghề đang có nhu cầu cao về lao động qua dạy nghề như cơ khí, lắp ráp máy móc, vận hành máy, dệt may, xây dựng... ở một số nghề, nhóm nghề khác lại cần nhiều lập trình viên, điện, điện tử, cơ điện tử với trình độ cao...dự kiến trong thời gian tới, nhu cầu nhân lực của các nghề trên chắc chắn tăng nhanh ở các doanh nghiệp phần mềm, cơ khí chế tạo, cơ khí chính xác, chế biến...để giải quyết tốt mối quan hệ nêu trên trong dạy nghề và sử dụng nguồn nhân lực, theo chúng tôi trong thời gian tới chúng ta cần thực hiện một số giải pháp cơ bản sau đây:

Một là, về cơ chế chính sách cần: Chuyển mạnh dạy nghề từ hướng cung sang hướng cầu của thị trường lao động từ việc tuyển sinh, xây dựng chương trình tới hình thức đào

tạo...dạy nghề theo cơ chế đặt hàng của doanh nghiệp. Đối với những nghề khó thu hút lao động, thực hiện cơ chế chỉ định đào tạo hỗ trợ kinh phí đào tạo và thu hút học sinh học nghề.

Phát triển mạnh các cơ sở dạy nghề tại doanh nghiệp.Tập đoàn kinh tế cần có trường cao đẳng nghề; doanh nghiệp lớn cần có trường trung cấp nghề. Các trường này tập trung đào tạo phục vụ nhân lực cho doanh nghiệp; đồng thời đào tạo những nghề các doanh nghiệp khác và nền kinh tế có nhu cầu lớn.

Củng cố và phát triển những trường đào tạo chuyên ngành trong các doanh nghiệp để phục vụ cho những nhu cầu đặc thù của một số ngành như khai thác mỏ, những nghề phục vụ khai thác, chế biến dầu...

Bổ sung cơ chế chính sách để huy động các doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề và phát triển cơ sở dạy nghề tại doanh nghiệp. Doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề được tính chi phí đào tạo vào giá thành; được miễn,giảm thuế thu nhập doanh nghiệp hoặc được trích một phần thu nhập trước thuế.

Phải coi dạy nghề tại doanh nghiệp là hình thức đào tạo cho người lao động; doanh nghiệp không chỉ là nơi thực tập mà là nơi dạy tích hợp cả lý thuyết lẫn thực hành cho người lao động học nghề và nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Vì vậy, cần xây dựng các tiêu chí đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động được đào tạo tại doanh nghiệp hoặc tự đào tạo trong quá trình lao động. Người lao động đào tạo tại doanh nghiệp được hưởng quyền lợi hợp pháp về nghề nghiệp và đãi ngộ như những người được đào tạo tại các cơ sở dạy nghề chính quy.

Đổi mới chương trình đào tạo theo hướng mềm dẻo, tích hợp và linh hoạt, phù hợp với sự thay đổi công nghệ của doanh nghiệp. Hướng tới các trường dạy nghề tự xây dựng chương trình đào tạo, có sự tham gia của nhiều phía trong đó có doanh nghiệp. Triển khai một số chương trình đào tạo tiên tiên của nước ngoài đối với một số nghề công nghệ cao.

Có chính sách để nâng cao chất lượng đội ngũ GVDN (đào tạo, bồi dưỡng, đãi ngộ...).Trình độ đội ngũ giáo viên được nâng lên trên cơ sở tích hợp kiến thức (lý thuyết, năng lực thực hành nghề và trình độ sư phạm).Giáo viên dạy nghề nhất thiết phải am hiểu thực tế sản xuất, định kỳ đi thực tế tại doanh nghiệp. Có chính sách đặc thù đối với GVDN ở doanh nghiệp, nhất là chính sách thợ lành nghề, người có tay nghề cao trong doanh nghiệp tham gia dạy nghề.

Cần có cơ chế phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan nhà nước về lao động với đại diện giới chủ, đại diện giới thợ, đại diện của các hội nghề nghiệp và cơ sở dạy nghề trong việc xác định nhu cầu của doanh nghiệp về lao động và xây dựng danh mục, tiêu chuẩn nghề. Kinh nghiệm của các nước cho thấy, để xây dựng danh mục và tiêu chuẩn nghề, cần có sự tham gia tích cực của doanh nghiệp và các Hội nghề nghiệp.

Xây dựng trung tâm quốc gia phân tích, dự báo nhu cầu thị trường lao động. Trung tâm này hoạt động như cầu nối giữa nhà trường và doanh nghiệp, tạo điều kiện cho hai bên nắm bắt được những thông tin về cung và cầu lao động qua đào tạo nghề.

Khuyến khích các nhà đầu tư nước ngoài mở cơ sở dạy nghề tại doanh nghiệp.

Đổi mới cơ chế quản lý, cơ chế tài chính cho dạy nghề, nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của cơ sở dạy nghề. Các trường dạy nghề chịu trách nhiệm xác định nghề đào tạo, quy mô đào tạo chủ động xây dựng chương trình đào tạo mềm dẻo, linh hoạt, phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Tính đúng, tính đủ chi phí đào tạo theo từng nghề, nhóm nghề.

Đổi mới các chính sách khác có liên quan như thuế, ưu đãi sử dụng đất, tín dụng, chính sách đối với cơ sở dạy nghề tại doanh nghiệp, chính sách đối với người học nghề ; cơ chế phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp...

Tăng cường các hoạt động tư vấn nghề nghiệp tại cơ sở dạy nghề và tại doanh nghiệp, tạo điều kiện cho học sinh lựa chọn nghề nghiệp phù hợp khi vào trường; đồng thời có những thông tin cần thiết về chỗ làm việc khi sắp tốt nghiệp.

Hai là, doanh nghiệp phải có chiến lược, kế hoạch phát triển nhân lực phù hợp với chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh.

Doanh nghiệp có trách nhiệm cung cấp thông tin cho cơ sở dạy nghề nhu cầu về lao động (quy mô, cơ cấu ngành, nghề, trình độ đào tạo, kỹ năng nghề...). coi đây là trách nhiệm pháp lý của doanh nghiệp.

Tạo điều kiện cho học sinh các trường nghề thực tập tại doanh nghiệp; cho GVDN được tiếp cận với thực tế sản xuất, nhất là khi doanh nghiệp đổi mới trang thiết bị, công nghệ.

Doanh nghiệp tham gia xây dựng tiêu chuẩn, kỹ năng nghề, thiết kế chương trình và tham gia giảng dạy, đánh giá kết quả học tập của người học nghề; tham gia đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động qua đào tạo nghề.

Tổ chức đào tạo nghề tại doanh nghiệp với nhiều hình thức khác nhau cho những lao động tuyển mới chưa qua đào tạo nghề và nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động đã có nghề, phù hợp với điều kiện và công nghệ sản xuất của doanh nghiệp.

Ba là, cơ sở dạy nghề cần chủ động xác định số lượng nghề đào tạo, quy mô đào tạo trên cơ sở năng lực của cơ sở và nhu cầu của doanh nghiệp; chủ động xây dựng chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Đổi mới phương pháp, quy trình đào tạo, lấy học sinh, người học nghề làm trung tâm và nhu cầu của doanh nghiệp làm định hướng đào tạo.

Cơ sở dạy nghề phải gắn với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo, phải coi doanh nghiệp là thành tố của quá trình đào tạo từ khâu xây dựng danh mục nghề, tiêu chuẩn, kỹ năng nghề, thiết kế chương trình và tham gia giảng dạy, đánh giá kết quả học tập của người học nghề... Cơ sở dạy nghề dạy lý thuyết, doanh nghiệp đào tạo kỹ năng nghề, kèm cặp tại doanh nghiệp.

Hình thành bộ phận quan hệ doanh nghiệp trong các cơ sở dạy nghề để nắm bắt nhu cầu của doanh nghiệp và hợp tác với doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo. Cơ sở dạy nghề phải chủ động điều tra để có được thông tin về nhu cầu của doanh nghiệp về nghề, trình độ, mức độ kỹ năng...để tổ chức đào tạo phù hợp.

Tóm lại, để giải quyết tốt mối quan hệ nêu trên, đòi hỏi các cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp cần nêu cao trách nhiệm, uy tín cho mình...trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực bảo đảm cung, cầu hợp lý góp phần nâng cao hiệu quả trong dạy nghề, thúc đẩy doanh nghiệp phát triển bền vững góp phần thúc đẩy phát triển kinh tế- xã hội trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập kinh tế quốc.