CHẤT LƯỢNG NGUỒN NHÂN LỰC VÀ PHÁT TRIỂN GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP Ở TỈNH BẾN TRE

Đỗ Thị Hoa Liên

Nguyễn Thị Anh Trâm

Tóm tắt: *Giáo dục nghề nghiệp có vai trò quan trọng trong nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Bài viết tổng hợp, phân tích về các thành phần đo lường chất lượng nguồn nhân lực và vai trò của giáo dục nghề nghiệp với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Từ các dữ liệu sơ cấp và thứ cấp thu thập được, các tác giả bài viết phân tích, đánh giá thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và thực trạng giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Bến Tre. Các giải pháp phát triển giáo dục nghề nghiệp như: Thúc đẩy công tác hướng nghiệp hiệu quả; Phát triển cơ cấu ngành nghề, mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo theo theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội; Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên; Thúc đẩy gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp được đề xuất nhằm phát triển giáo dục nghề nghiệp, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Bến Tre.*

Từ khóa*: Chất lượng nguồn nhân lực; Giáo dục nghề nghiệp; Nguồn nhân lực; Phát triển.*

Đặt vấn đề

Bến Tre là tỉnh có nguồn nhân lực rất dồi dào, trẻ, năng động, sáng tạo và đang trong độ tuổi lao động, chiếm trên 60% dân số. Tuy nhiên, nhân lực ở đây chủ yếu là lao động phổ thông, trình độ tay nghề thấp; nhân lực chất lượng cao chiếm tỷ trọng rất ít. Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đã qua đào tạo đang làm việc trong nền kinh tế hàng năm thấp hơn nhiều mức trung bình của cả nước. Báo cáo sơ kết 5 năm thực hiện Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Bến Tre giai đoạn 2011-2020 đã nêu rõ, mặc dù tỉnh đã có những thành tựu về phát triển giáo dục và đào tạo, một số đối tượng người nghèo ở nông thôn, vùng xa vẫn còn hạn chế trong việc tiếp cận với các chương trình chuyên môn, kỹ thuật và tiếp cận việc làm. Chất lượng nguồn nhân lực, ngành nghề đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu lao động và phục vụ chuyển dịch cơ cấu kinh tế; còn nhiều lao động chưa qua đào tạo, lao động có trình độ chuyên môn cao, công nhân lành nghề chưa nhiều, cơ cấu lao động chưa hợp lý; trình độ ngoại ngữ, kỷ luật, tác phong công nghiệp, tính năng động xã hội, trình độ hiểu biết pháp luật và thể lực còn hạn chế. Ngoài ra, nguồn nhân lực của tỉnh làm việc ở khu vực nông nghiệp chiếm tỷ lệ cao, trong khi quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và đô thị hóa có xu hướng diễn ra nhanh, nên lực lượng lao động này nhiều khả năng khó đáp ứng được các yêu cầu của xã hội trong các năm tới.

Đại hội Đảng bộ tỉnh Bến Tre lần thứ XI nhiệm kỳ 2020 - 2025 xác định nhiệm vụ đột phá

là tập trung phát triển nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu và tầm nhìn chiến lược phát triển của tỉnh, đáp ứng yêu cầu phát triển nhanh và bền vững. Do đó, để đáp ứng yêu cầu thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nhanh và bền vững, với việc đổi mới mô hình tăng trưởng theo hướng nâng cao chất lượng và năng suất lao động, nhu cầu về lao động có kỹ năng sẽ tăng lên. Điều này đòi hỏi Bến Tre phải có nguồn lao động có kỹ năng và năng lực làm việc nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

1. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

1.1. Cơ sở lý thuyết

Khái niệm nguồn nhân lực và chất lượng nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực là tất cả kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người, có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước (Amanda, 2010). Theo tác giả Đỗ Minh Cương và Mạc Văn Tiến (2004) (trích dẫn bởi Nguyễn Thị Hồng Cẩm, 2011), nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa: Nghĩa rộng và nghĩa hẹp. Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là tổng thể tiềm năng của con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, một địa phương, được chuẩn bị ở một mức độ nào đó, có khả năng huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước (hoặc một vùng, một địa phương cụ thể) trong một thời kỳ nhất định, phù hợp với chiến lược và kế hoạch phát triển. Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là các tiềm năng của con người được lượng hóa theo một chỉ tiêu nhất định. Nguồn nhân lực là một bộ phận dân số trong độ tuổi quy định có khả năng tham gia lao động. Nguồn nhân lực được biểu hiện trên hai mặt là số lượng và chất lượng, trong đó, về số lượng, chỉ tiêu đo lường là tổng số những người trong độ tuổi lao động làm việc theo quy định của nhà nước và thời gian lao động của họ, còn về chất lượng, các chỉ tiêu đo lường là sức khoẻ và trình độ chuyên môn, kiến thức, trình độ lành nghề của người lao động (Nguyễn Sinh Cúc, 2014). Từ các khái niệm của các tác giả khác nhau đã được trình bày thì nguồn nhân lực được phân tích trong bài viết gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực và tâm lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Khoa học nghiên cứu nguồn nhân lực trên thế giới có những quan điểm, đánh giá về nguồn vốn con người thể hiện khía cạnh ở chất lượng nguồn nhân lực. Các nhà khoa học Việt Nam cũng đưa ra các quan điểm về chất lượng nguồn nhân lực. Theo tác giả Vũ Thị Ngọc Phùng (2006), chất lượng nguồn nhân lực được đánh giá qua trình độ học vấn, chuyên môn và kỹ năng của người lao động cũng như sức khỏe của họ. Chính quá trình thúc đẩy việc học tập có tính tổ chức góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua việc thực thi các giải pháp một cách toàn diện và đồng bộ nhằm ngày càng nâng cao thể lực, trí lực và phẩm chất tâm lý xã hội (Nguyễn Vân Điềm và Nguyễn Ngọc Quân, 2010). Theo Blundell và cộng sự (1999), có hai thành phần chính của vốn con người có tính bổ sung mạnh mẽ là năng lực (có được do học tập, rèn luyện hay bẩm sinh) và các kỹ năng (có được thông qua giáo dục hoặc đào tạo chính thức trong công việc). Chất lượng nguồn nhân lực được xem xét trên các mặt: sức khỏe, trình độ văn hóa, trình độ chuyên môn, năng lực, phẩm chất (Mai Quốc Chánh, 1999). Như vậy, quan điểm về chất lượng nguồn nhân lực ở mỗi nhà nghiên cứu được nhìn nhận ở các góc độ khác nhau, tùy theo từng lĩnh vực và ở những hoàn cảnh khác nhau, tuy nhiên tựu chung lại có thể khái quát về chất lượng nguồn nhân lực như sau: (1) là phạm trù tổng hợp, là trạng thái của nguồn nhân lực được thể hiện ở năng lực làm việc, kỹ năng xử lý công việc và thái độ trong

công việc của người lao động đang làm việc tại tổ chức, bao hàm trí lực, thể lực, tâm lực của họ. Ba mặt này có quan hệ chặt chẽ với nhau cấu thành chất lượng nguồn nhân lực, trong đó, thể lực là nền tảng, trí lực là yếu tố quyết định, tâm lực (thể hiện ở thái độ, phẩm chất) là yếu tố chi phối hoạt động chuyển hóa của thể lực, trí lực thành thực tiễn; (2) là phạm trù có tính thời gian, không gian và tính tương đối, tức là những tiêu chí để làm căn cứ đánh giá phải căn cứ vào trình độ phát triển kinh tế, xã hội, đáp ứng nhu cầu trong những trường hợp, bối cảnh cụ thể của địa phương.

Thành phần cấu thành chất lượng nguồn nhân lực

Chất lượng nguồn nhân lực là các biểu hiện, thước đo trạng thái của nguồn nhân lực, thể hiện mối quan hệ giữa các yếu tố cấu thành nên bản chất bên trong của nguồn nhân lực (gồm: thể lực; trí lực; kỹ năng; phẩm chất, thái độ). Cụ thể:

(i) Thể lực là trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực được phản ánh bằng một hệ thống các chỉ tiêu cơ bản như: chiều cao, cân nặng, tuổi thọ... Trạng thái sức khỏe của nguồn nhân lực được hình thành, duy trì và phát triển bởi chế độ dinh dưỡng, chế độ chăm sóc sức khỏe và phụ thuộc vào trình độ phát triển kinh tế - xã hội, phân phối thu nhập cũng như chính sách xã hội của quốc gia, địa phương.

(ii) Trí lực của nguồn nhân lực bao gồm: Trình độ học vấn; Kiến thức chuyên môn; Kinh nghiệm và kỹ năng làm việc. Trí lực là khả năng về tri thức và là chìa khóa để tiếp cận, tiếp thu tri thức mới, nâng cao, chiếm lĩnh và làm chủ khoa học kỹ thuật - công nghệ mới, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp và phát huy tính sáng tạo trong nghề nghiệp.

Khi xem xét trình độ học vấn, các chỉ tiêu chính được xác định sẽ là cơ cấu, tỷ lệ lao động đã tốt nghiệp các cấp học khác nhau; lao động có trình độ học vấn phân bố trong các ngành, lĩnh vực kinh tế.

Kiến thức chuyên môn được đo bằng kiến thức, sự hiểu biết, khả năng thực hành về một lĩnh vực chuyên môn nào đó trong quá trình lao động xã hội. Các tiêu chí đánh giá kiến thức chuyên môn nguồn nhân lực như: Tỷ lệ lao động có chuyên môn so với lực lượng lao động đang làm việc đã qua đào tạo; tỷ lệ lao động được đào tạo theo cấp bậc so với tổng số lao động đang làm việc; cơ cấu các loại lao động đã qua đào tạo theo trình độ chuyên môn và cấp bậc đào tạo.

Kinh nghiệm thể hiện sự trải nghiệm trong công việc qua thời gian làm việc; Kỹ năng là sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, động tác, nghiệp vụ trong quá trình hoàn thành một công việc cụ thể nào đó. Kinh nghiệm kết hợp với kiến thức chuyên môn, kỹ năng xử lý công việc tạo thành mức độ lành nghề của nguồn nhân lực.

(iii) Tiêu chí thuộc về phẩm chất – thái độ là tinh thần làm việc, khả năng tập trung trong công việc, khả năng chịu áp lực, có đạo đức nghề nghiệp, có thái độ tích cực và trạng thái cảm xúc của nguồn nhân lực trong khi làm việc được biểu hiện thành hành vi.

Bản chất của nâng cao chất lượng nguồn nhân lực

Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là tổng thể các hình thức, phương pháp, chính sách, biện pháp và một chuỗi các hoạt động hỗ trợ thay đổi hành vi và cơ hội học tập, rèn luyện, phát triển đối với nguồn nhân lực, nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng, và thái độ của nguồn nhân lực.

Giáo dục nghề nghiệp và chất lượng nguồn nhân lực

Giáo dục nghề nghiệp là nơi cung ứng nhân lực qua đào tạo cho thị trường lao động. Theo

Luật giáo dục nghề nghiệp (2013), giáo dục nghề nghiệp là một bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác cho người lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, được thực hiện theo hai hình thức là đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên. Giáo dục nghề nghiệp được coi là tiền đề của các kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để con người làm việc hiệu quả trong các ngành nghề cụ thể (Okoro, 1993). Okorie (2001) coi giáo dục nghề nghiệp là loại hình giáo dục nhằm phát triển các phẩm chất của con người, do đó nâng cao kỹ năng, kiến thức và thái độ để sử dụng các nguồn tài nguyên thiên nhiên cần thiết cho sự phát triển kinh tế của quốc gia và cho việc tự kinh doanh của họ. Như vậy, các mục tiêu rộng rãi của giáo dục nghề nghiệp phân biệt nó với đào tạo nghề (nhằm phát triển các kỹ năng và kiến thức liên quan, theo yêu cầu của một nghề hoặc nhóm nghề cụ thể).

Tài liệu về phát triển nguồn nhân lực và giáo dục nghề nghiệp ở các nước đang phát triển cho thấy rằng sự phát triển của các quốc gia này cuối cùng cũng liên quan đến khả năng phát triển và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực (Middleton và cộng sự, 1993). Trong những năm 1960 và 1970, giáo dục nghề nghiệp ở các nước đang phát triển được các chính phủ và các nhà tài trợ quốc tế hết sức quan tâm. Các chiến lược phát triển nguồn nhân lực coi trọng giáo dục nghề nghiệp như một phương pháp kỳ diệu cho tình trạng thiếu lao động có tay nghề cao để đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế, giảm tỷ lệ thất nghiệp, bằng cách cung cấp cho các cá nhân những kỹ năng và nâng cao thái độ của họ đối với công việc (Middleton và cộng sự, 1993; Middleton và Ziderman, 1997).

Giáo dục nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong công tác đào tạo nhân lực trực tiếp trong sản xuất – kinh doanh, dịch vụ, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập toàn cầu. Khi gia nhập thị trường lao động, những người lao động trẻ phải trải qua một giai đoạn chuyển đổi với mức độ thời gian dài, ngắn, cũng như gặp những rủi ro khác nhau (thất nghiệp, việc làm tạm thời, trả lương thấp). Những người lao động có kỹ năng nghề cao thường có tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn, cũng như tỷ lệ có việc làm cao hơn những lao động có kỹ năng thấp (OECD và ILO, 2011). Những người trẻ không được đào tạo thích hợp cũng có xu hướng trải qua những ảnh hưởng dai dẳng của giai đoạn thất nghiệp (Scarpetta và cộng sự, 2010). Kết quả nghiên cứu của Hanushek và cộng sự (2011) cho thấy, có sự hội nhập nhanh hơn vào thị trường lao động của những người đã tham gia vào hoạt động giáo dục nghề nghiệp. Đối với trường hợp của Đức, thực tiễn cũng cho thấy, so với các lựa chọn khác của hệ thống giáo dục nghề nghiệp, việc tham gia học nghề có lợi thế đặc biệt là cải thiện nghề nghiệp sớm, gắn bó với thị trường lao động và hội nhập nhanh hơn ở người lao động. Do đó, giáo dục nghề nghiệp được coi là yếu tố cốt lõi trong việc xác định cơ hội chuyển đổi thành công từ giai đoạn học tập đến công việc. Tại nhiều quốc gia trong những năm gần đây, phát triển giáo dục dẫn đến gia tăng đáng kể trình độ học vấn người dân nói chung, song sự hội nhập của người trẻ vào thị trường lao động vẫn còn có trở ngại, phần nhiều liên quan đến chất lượng của hệ thống giáo dục nghề nghiệp và sự liên kết của hệ thống này với thị trường lao động.

1.2. Phương pháp nghiên cứu

Chất lượng nguồn nhân lực là một khái niệm tổng hợp, bao gồm những nét đặc trưng về trạng thái thể lực, trí lực, kỹ năng và thái độ, phẩm chất, cơ cấu. Các thành phần này có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại, là tiền đề phát triển

của nhau. Do đó, khi phân tích và đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực phải phân tích, đánh giá tất cả các thành phần cấu thành nói trên. Tuy nhiên, mỗi thành phần này lại liên quan đến một lĩnh vực rất rộng lớn. Thể lực và tình trạng sức khỏe gắn liền với dinh dưỡng, y tế và chăm sóc sức khỏe. Trí lực gắn với lĩnh vực giáo dục đào tạo; còn thái độ, phẩm chất chịu ảnh hưởng của truyền thống, nền tảng văn hóa... Với mục tiêu đánh giá thực trạng chất lượng và đề xuất các giải pháp về giáo dục nghề nghiệp, trong bài viết này, khi phân tích, đánh giá về chất lượng nguồn nhân lực nói chung, các tác giả bài viết chỉ chú trọng đề cập đến góc độ trí lực và phẩm chất, thái độ.

Tổng quan tài liệu từ các bài báo, các nghiên cứu có trước được các tác giả thực hiện để phân tích cơ sở lý thuyết. Dữ liệu thu thập để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực từ việc hệ thống các văn bản, tài liệu liên quan được thu thập từ tổng cục thống kê, niên giám thống kê tỉnh Bến Tre, từ các sở, ngành của tỉnh. Dữ liệu để đánh giá công tác giáo dục nghề nghiệp, ngoài các nguồn thứ cấp, nhóm tác giả bài viết còn thu thập từ khảo sát 150 nhà quản trị doanh nghiệp và 30 giáo viên dạy nghề ở tỉnh Bến Tre. Khảo sát giáo viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp được thực hiện bởi nhóm tác giả, với sự hỗ trợ của cán bộ Trung tâm dịch vụ việc làm tỉnh Bến Tre. Khảo sát nhà quản trị doanh nghiệp được thực hiện bởi nhóm tác giả, với sự phối hợp, hỗ trợ của giáo viên trường cao đẳng Bến Tre, cán bộ thuộc Liên đoàn Lao động tỉnh Bến Tre. Thời gian thực hiện các khảo sát trong năm 2021. Phương pháp tổng hợp, phân tích, đánh giá, so sánh được sử dụng trong quá trình thực hiện phân tích các nội dung của bài viết.

2. Phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và công tác giáo dục nghề nghiệp ở tỉnh Bến Tre

2.1. Phân tích thực trạng chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Bến Tre

Về trí lực

Tỷ lệ lao động đang tham gia nền kinh tế đã qua đào tạo

Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo năm 2019 là 11,6%, tỷ lệ này nhìn chung không thay đổi nhiều ở giai đoạn (2015-2019), tuy nhiên có sự chênh lệch nhiều giữa lao động thành thị và lao động nông thôn. Cho dù tỉnh Bến Tre đã trải qua những năm chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tổ chức lại lao động, nhưng tại Bến Tre giai đoạn (2015-2019) tỷ lệ lao động đã qua đào tạo ở thành thị cao gần gấp ba lần ở nông thôn. Lực lượng lao động nông thôn dồi dào, tuy nhiên còn có sự mất cân đối giữa số lượng và chất lượng, điều này có tác động chưa tích cực đến tăng trưởng kinh tế. Đồng thời, sự mất cân đối còn thể hiện ở chỗ, số lao động có trình độ học vấn, trình độ kỹ thuật cao ít nhưng lại tập trung chủ yếu ở khu vực hành chính sự nghiệp, các cơ sở đào tạo, chứ không phải ở khu vực sản xuất trực tiếp. Thực trạng này đặt ra những bài toán cấp thiết về đào tạo nghề đối với lao động nông thôn tỉnh Bến Tre, nhằm cải tiến chất lượng nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực cho sản xuất.

Một thực tế nữa là tỷ lệ lao động qua đào tạo đang làm việc trong nền kinh tế ở tỉnh Bến Tre năm 2019 (11,56%) tăng so với năm 2018 (9,11%), nhưng tỷ lệ này năm 2019 vẫn thấp hơn mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long (13,3%), thấp hơn mức trung bình chung của cả nước (22,8%) và cách khá xa tỷ lệ này ở hai trung tâm kinh tế - xã hội lớn nhất của cả nước là Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh (tương ứng là 46,7% và 36,9%). Thực tế này đòi hỏi thúc đẩy đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho người lao động tỉnh Bến Tre trong những năm tới để tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đang làm việc ở tỉnh Bến Tre ngang bằng với mức trung bình của vùng đồng bằng sông Cửu Long.

Tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo nghề ở khu vực nông nghiệp, lâm nghiệp, thủy sản (khu vực I) là cao nhất (44%) và tỷ lệ này thấp nhất ở khu vực thương mại, dịch vụ (khu vực III) (39,06%), tuy nhiên sự chênh lệch giữa ba khu vực không nhiều. Lao động đã được đào tạo nghề từ trung cấp trở lên ở khu vực III cũng có tỷ lệ cao nhất (4,3%), thấp nhất ở khu vực I (4,15%). Còn khu vực công nghiệp, xây dựng (khu vực II), tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo cũng cao (41,35%) (Tỉnh ủy Bến Tre, 2021). Những tỷ lệ này cũng phản ánh thực trạng là tại tỉnh Bến Tre, các ngành nghề như dệt - may, chế biến lương thực - thực phẩm, lắp ráp linh kiện điện tử... thường có xu hướng sử dụng lao động giản đơn, tay nghề thấp, chưa qua đào tạo. Do vậy, giáo dục nghề nghiệp cần phải đầu tư và có những biện pháp trọng tâm để đáp ứng nhu cầu đào tạo lao động cho nền kinh tế tỉnh Bến Tre.

Trình độ học vấn

Điều quan trọng để một nền kinh tế phát triển bền vững đó là số lao động có chất lượng cao, đã qua đào tạo chuyên môn ở trình độ cao đẳng, đại học, trên đại học, đào tạo ở lĩnh vực nghề nghiệp chuyên sâu là những nhân tố được trang bị khá đầy đủ cả tư duy và kỹ năng. Do những đòi hỏi của tiến bộ khoa học kỹ thuật, công nghệ và những thay đổi của môi trường kinh tế - xã hội, trình độ học vấn của người lao động ngày càng được nâng cao. Tuy nhiên, tỷ lệ nguồn nhân lực có trình độ học vấn cao lại chiếm một con số khá khiêm tốn ở tỉnh Bến Tre (10%) trên tổng số người lao động từ 15 tuổi trở lên tham gia vào nền kinh tế, trong khi tỷ lệ này của cả nước năm 2018 là 12,7% (trình độ cao đẳng 3,1%; đại học 9,6%). Như vậy, một thực tế rất đáng lo ngại là phần lớn lao động không có chuyên môn kỹ thuật (chiếm đến gần 90%) lực lượng lao động trong độ tuổi lao động đang tham gia nền kinh tế tỉnh. Đặc biệt, trong số được đào tạo nghề thì cơ cấu giữa các bậc trình độ chuyên môn rất mất cân đối; cụ thể là đào tạo đại học tăng nhanh, ngược lại đào tạo trung cấp chuyên nghiệp không có nhiều thay đổi. Cơ cấu lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật ở tỉnh Bến Tre hiện nay đang là tỷ lệ đại học gấp 1,7 lần trung cấp và gấp 2 lần cao đẳng. Điều này cho thấy sự chưa hợp lý về cơ cấu trình độ của lao động.

Hơn nữa, lực lượng lao động kỹ thuật bậc đào tạo nghề là những mắt xích quan trọng trong cơ cấu lực lượng lao động đang thiếu trầm trọng. Điều này đòi hỏi tỉnh có chính sách quy hoạch và quản lý về đào tạo nghề để xây dựng mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhằm tạo được thay đổi mang tính đột phá về phát triển nguồn nhân lực tỉnh.Trong số lao động có trình độ cao, một tỷ lệ lao động sẵn sàng di cư đến các thành phố như thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Cần Thơ và một số tỉnh vùng Đông Nam Bộ để tìm việc làm và tìm môi trường làm việc phù hợp. Tình hình di dân đó có ảnh hưởng lớn đến số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực của tỉnh, và sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến cung lao động từ thị trường tỉnh cho các doanh nghiệp, tổ chức.

Đặc biệt, di dân tự do từ nông thôn ra thành phố với mục tiêu tìm việc làm đã và đang tạo nên những biến động lớn về nguồn nhân lực. Nhờ vào một số giải pháp, tỷ lệ di cư của tỉnh có cải thiện trong những năm gần đây, cụ thể là từ -15,3% vào năm 2010 và ở mức -5% vào năm 2018. Trong thời gian qua, tỉnh đã hình thành các khu công nghiệp như khu công nghiệp Giao Long và An Hiệp, góp phần tạo nhiều việc làm và tăng thu nhập cho người dân ở tỉnh.

BẢNG 1. CƠ CẤU LAO ĐỘNG THEO TRÌNH ĐỘ HỌC VẤN TỈNH BẾN TRE

Năm	2015	2016	2017	2018	2019
Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên (người)	813.400	800.100	814.500	814.500	828.800

Cơ cấu lao động ở các trình độ (trong lực lượng lao động) (%)						
Trung cấp	Bến Tre	4,332	4,597	3,785	3,829	4,051
	Cả nước	3,900	3,900	3,800	3,700	-
Cao đẳng	Bến Tre	2,740	3,036	2,900	3,052	3,251
	Cả nước	2,500	2,700	2,800	3,100	-
Đại học	Bến Tre	4,534	5,030	5,840	6,341	6,806
	Cả nước	8,500	9,000	9,500	9,600	-
Thạc sĩ (Bến Tre)		0,069	0,074	0,122	0,127	0,136
Tiến sĩ (Bến Tre)		0,004	0,004	0,006	0,006	0,006

Nguồn: Tính toán của nhóm tác giả từ số liệu trong báo cáo của Tỉnh ủy Bến Tre (2021); Niên giám Thống kê Bến Tre (2020) và Báo cáo lao động việc làm (2019).

Trong số lao động có trình độ cao, một tỷ lệ lao động sẵn sàng di cư đến các thành phố như thành phố Hồ Chí Minh, thành phố Cần Thơ và một số tỉnh vùng Đông Nam Bộ để tìm việc làm và tìm môi trường làm việc phù hợp. Tình hình di dân đó có ảnh hưởng lớn đến số lượng, cơ cấu nguồn nhân lực của tỉnh, và sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến cung lao động từ thị trường tỉnh cho các doanh nghiệp, tổ chức. Đặc biệt, di dân tự do từ nông thôn ra thành phố với mục tiêu tìm việc làm đã và đang tạo nên những biến động lớn về nguồn nhân lực. Nhờ vào một số giải pháp, tỷ lệ di cư của tỉnh có cải thiện trong những năm gần đây, cụ thể là từ -15,3% vào năm 2010 và ở mức -5% vào năm 2018. Trong thời gian qua, tỉnh đã hình thành các khu công nghiệp như khu công nghiệp Giao Long và An Hiệp, góp phần tạo nhiều việc làm và tăng thu nhập cho người dân ở tỉnh.

Trình độ chuyên môn kỹ thuật và vị thế việc làm

Lao động trình độ cao là một bộ phận của nguồn nhân lực đang làm việc ở những vị trí lãnh đạo, chuyên môn kĩ thuật bậc cao và chuyên môn kĩ thuật bậc trung (ILSSA và ILO, 2014). Tỷ lệ này ở Bến Tre trong giai đoạn (2015-2018) trong khoảng 5-6% lực lượng lao động và thấp hơn mức trung bình chung của cả nước (năm 2018, tỷ lệ này của cả nước là 10,4%, tương ứng là 7,1% và 3,4% của lao động chuyên môn kĩ thuật bậc cao và chuyên môn kĩ thuật bậc trung) (Tổng cục Thống kê, 2019). Tỷ lệ lao động trình độ cao của tỉnh đang ở mức trung bình của cả nước, tuy nhiên, quy mô vẫn còn nhỏ bé so với yêu cầu của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, điều đó càng chứng tỏ tỷ lệ lao động chuyên môn kỹ thuật bậc cao và bậc trung ở tỉnh Bến Tre chưa đáp ứng yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội, đặc biệt trong bối cảnh mới.

Là tỉnh nông nghiệp nên ở Bến Tre lao động có kỹ thuật trong nông, lâm, ngư nghiệp chiếm tỷ lệ cao nhất, và tỷ lệ này ở các năm trong giai đoạn 2015-2018 cao hơn mức trung bình chung của cả nước, tuy nhiên phần lớn trong ngành nghề giản đơn với năng suất thấp. Hàng năm cơ cấu lao động có sự chuyển dịch từ khu vực nông - lâm - thủy sản sang khu vực công nghiệp – xây dựng, tuy nhiên sự chuyển dịch không đáng kể. Một điểm nhấn trong đặc điểm của lao động Bến Tre, đó là lao động tự làm chiếm đại đa số, đến 49% lực lượng lao động. Trong khi đó, chủ cơ sở sản xuất kinh doanh (người quản lý, điều hành các đơn vị kinh tế cơ sở mà có tuyển hoặc thuê ít nhất một

lao động được trả lương/trả công) chỉ chiếm 2,2% năm 2018 và 1,9% năm 2019 và tỷ lệ này cũng nhỉnh hơn mức trung bình chung của cả nước. Tỷ lệ lao động gia đình ở Bến Tre (12%), lao động làm công ăn lương (36%) đều thấp hơn mức trung bình chung của cả nước (15%; 43%). Lao động tự làm và lao động gia đình là những nhóm lao động có công việc không ổn định và hầu như không được hưởng một loại hình bảo hiểm xã hội nào. Trong toàn bộ nền kinh tế, tỷ trọng lao động tự làm và lao động gia đình chiếm tới 51%, cao hơn so với tỷ trọng người làm công ăn lương (36%). Hơn nữa, lao động tự làm và lao động gia đình sống ở khu vực nông thôn là chủ yếu.

Trong khi đó, nền kinh tế tỉnh Bến Tre nói riêng, cả nước nói chung đang khan hiếm lao động trình độ cao ở nhiều ngành nghề kỹ thuật, công nghệ thông tin, logistics...; và đang thiếu đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề để tăng năng suất và sức cạnh tranh của sản phẩm/ dịch vụ và doanh nghiệp. Thực trạng này đòi hỏi tỉnh Bến Tre tiếp tục nỗ lực trong đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, đặc biệt là yêu cầu nhân lực đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và tận dụng hiệu quả thời kỳ "cơ cấu dân số vàng".

Về thái độ, phẩm chất

Yếu tố này gắn liền với truyền thống văn hóa, quan niệm, thói quen, phong tục tập quán của người dân tỉnh Bến Tre. Trong chiến lược phát triển của mình, tỉnh đã chủ trương xây dựng và phát triển văn hóa, con người Bến Tre nhằm tạo động lực cho phát triển nhanh, bền vững, trong đó chú trọng xây dựng môi trường văn hóa lành mạnh, quan tâm giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa, truyền thống của quê hương. Theo các đánh giá trong báo cáo "Tình hình triển khai thực hiện Kế hoạch nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tỉnh Bến Tre năm 2019 và kế hoạch năm 2020" của sở Kế hoạch đầu tư tỉnh thì chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức và người lao động từng bước được chuẩn hóa về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị, kỹ năng làm việc và được nâng lên về phẩm chất đạo đức lối sống, đạo đức công vụ, công sở và ý thức chấp hành luật pháp. Ngoài ra, theo đánh giá trong báo cáo hàng năm của sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh, nguồn nhân lực trong doanh nghiệp có thái độ, phong cách, đạo đức nghề nghiệp, đáp ứng yêu cầu và hội nhập nhanh với môi trường của tổ chức.

Như vậy, kết quả phân tích cho thấy chất lượng nguồn nhân lực ở Bến Tre từng bước được cải thiện về trí lực và phẩm chất, thái độ. Tuy nhiên, nguồn nhân lực tỉnh vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh, còn tình trạng thiếu hutj lao động có trình độ chuyên môn cũng là một địa phương có tỷ lệ lao động đã qua đào tạo còn thấp so với mặt bằng chung của cả nước và của vùng đồng bằng sông Cửu Long. Thực trạng này đặt ra nhiều khó khăn, thách thức cho sự phát triển của tỉnh trong bối cảnh mới.

2.2. Đánh giá về công tác giáo dục nghề nghiệp tại tỉnh Bến Tre

Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Số cơ sở giáo dục nghề nghiệp trình độ cao đẳng và trung cấp tại tỉnh còn khiêm tốn, phân bố không đồng đều (điểm đánh giá đạt mức 3,5 điểm). Hơn nữa, quy mô đào tạo còn nhỏ, lại hạn chế về ngành nghề nên mức cung lao động các trình độ vì thế không đáp ứng đủ yêu cầu của nền kinh tế xã hội tỉnh. Hiện tại trên địa bàn tỉnh Bến Tre, sự tham gia của khối tư nhân trong hệ thống giáo dục nghề nghiệp còn ít. Đến năm 2021, trên địa bàn tỉnh có 21 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, trong đó có 14 cơ sở công lập và 07 cơ sở thuộc doanh nghiệp và tư thục (Tỉnh ủy Bến Tre, 2021). Những cơ sở đào tạo tư thục là những cơ sở có quy mô tương

đối nhỏ, chủ yếu tập trung đào tạo học viên ở trình độ sơ cấp nghề và chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ trong năng lực của toàn bộ hệ thống đào tạo nghề ở tỉnh.

Quy mô đào tạo

Quy mô đào tạo bình quân hàng năm của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp khoảng 11.000 người, trong đó đào tạo trình độ cao đẳng 800 người, trung cấp 1.200 người, sơ cấp và đào tạo nghề dưới 3 tháng 9.000 người (Tỉnh ủy Bến Tre, 2021). Quy mô tuyển sinh đào tạo trình độ cao đẳng giai đoạn 2016-2020 ở tỉnh Bến Tre không có nhiều thay đổi lớn. Điểm đánh giá (3,4 điểm), và so với xu hướng chung của cả nước thì ở tỉnh Bến Tre quy mô tuyển sinh trình độ cao đẳng còn khá khiêm tốn.

BẢNG 2. ĐIỂM ĐÁNH GIÁ VỀ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP TỈNH BẾN TRE

	Mẫu	Điểm thấp nhất	Điểm cao nhất	Điểm trung bình	Độ lệch chuẩn
Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp	30	3,00	5,00	3,5667	0,67891
Quy mô đào tạo	30	3,00	5,00	3,4000	0,62146
Cơ cấu ngành nghề đào tạo	30	3,00	5,00	3,7000	0,65126
Cơ sở vật chất kỹ thuật	30	3,00	5,00	3,6444	0,57857
Đội ngũ giáo viên (kiến thức chuyên môn; kỹ năng nghề; phương pháp; sự nhiệt tình, trách nhiệm)	30	3,00	5,00	3,8500	0,57461
Công tác hướng nghiệp	30	3,00	5,00	3,3444	0,57857
Tổ chức hoạt động đào tạo (Kế hoạch đào tạo; Thời gian đào tạo; Tài liệu phục vụ đào tạo; Công tác tổ chức lớp học)	30	2,00	5,00	3,8000	0,80516

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát của các tác giả.

Cơ cấu ngành nghề đào tạo

Xu hướng ngành nghề đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở tỉnh cũng có những thay đổi ở giai đoạn 2016-2020. Các ngành nghề kỹ thuật trình độ cao đẳng, trung cấp như: cơ khí cắt gọt kim loại, công nghệ ô tô, điện công nghiệp, may thời trang... được người học lựa chọn nhiều hơn. Tuy nhiên, tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở tỉnh Bến Tre chủ yếu đào tạo các ngành nghề truyền thống, còn ít các ngành mới, ngành công nghiệp, công nghệ cao như truyền thông, phần mềm, dịch vụ du lịch, dịch vụ thẩm mỹ, sức khỏe, trí tuệ nhân tạo, thời trang, logictics (điểm đánh giá 3,7, ở mức điểm khá). Do đó, từ thực trạng cơ cấu ngành nghề đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong tỉnh hiện nay, cùng với những đòi hỏi của bối cảnh phát triển mới, đặt ra vấn đề cần phải tiếp tục có những điều chỉnh cần thiết trong cơ cấu ngành nghề để có sự phù hợp với cơ cấu ngành nghề xã hội và đáp ứng nhu cầu nghề nghiệp của người học.

Cơ sở vật chất, kĩ thuật

Trang thiết bị phục vụ công tác đào tạo nghề đã được tỉnh, các cơ sở đào tạo đầu tư, nhưng vẫn thiếu các trang thiết bị hiện đại, kết quả đánh giá ở mức đạt yêu cầu (3,6 điểm), chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo của thị trường lao động chất lượng cao. Do đó, những năm tới cần ưu tiên đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị đào tạo cho các cơ sở, đẩy mạnh đầu tư ứng dụng khoa học công nghệ tại các doanh

nghiệp có chức năng đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

Đội ngũ giáo viên

Đội ngũ cán bộ quản lý và nhà giáo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là 625 người, trong đó: cán bộ quản lý 143 người, giáo viên 482 người (trình độ tiến sĩ 03 người, thạc sĩ 173 người, đại học 263 người, cao đẳng 27 người, trung cấp 14 người, còn lại 02 có trình độ khác), trong đó, giáo viên giảng dạy phổ thông là 34,4%, giáo viên giảng dạy các nghề kỹ thuật là 33,6% giáo viên giảng dạy các nghề quản lý kinh tế và các ngành nghề khác là 32% (Tỉnh ủy Bến Tre, 2021). Nhìn chung, giáo viên dạy nghề kỹ thuật vẫn còn thiếu về số lượng và chất lượng so với quy mô đào tạo.

Kết quả điểm đánh giá của chỉ tiêu đội ngũ giáo viên là đạt yêu cầu, ở mức điểm khá (3,85 điểm). Tuy nhiên, các kỹ năng thực hành của giáo viên còn hạn chế, còn thiếu giáo viên có trình độ chuyên môn cao. Đồng thời, lực lượng nhà giáo giữa các ngành/nghề đào tạo còn chưa cân đối, như tại Trường Cao đẳng Bến Tre, một số ngành còn thiếu giáo viên (Chăn nuôi-Thú y, Sư phạm mầm non, Hướng dẫn viên du lịch); chưa có ai đạt chuẩn chức danh nhà giáo dục nghề nghiệp thực hành theo quy định; đội ngũ quản lý kế cận vẫn chưa đủ chuẩn về trình độ lý luận chính trị (UBND tỉnh Bến Tre, 2021). Trình độ của đội ngũ giáo viên là một phần quyết định đến chất lượng công tác đào tạo. Do đó những năm tới, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở tỉnh cần tuyển chọn đội ngũ giáo viên có chất lượng từ các nguồn khác nhau, đồng thời, nâng cao chất lượng của đội ngũ hiện tại.

Công tác hướng nghiệp

Hoạt động hướng nghiệp được cơ quan quản lý nhà nước về lao động quan tâm nhưng chủ yếu ở cấp trung học phổ thông, cấp trung học cơ sở chưa có định hướng nghề nghiệp rõ ràng, nhiều học sinh không tiếp cận được các kênh hướng nghiệp. Đây là công tác có điểm đánh giá thấp nhất (3,3 điểm). Do đó, công tác này cần được thúc đẩy đi sâu vào nhận thức của xã hội để phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp bậc trung học cơ sở, cũng như tích hợp các hình thức đào tạo gắn với thực hành nghề nghiệp ở bậc giáo dục phổ thông.

Tổ chức hoạt động đào tạo

Điểm trung bình chung của hoạt động đào tạo đạt 3,8 điểm, mức điểm khá. Thực tế các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở Bến Tre đã chuyển sang học theo tín chỉ, có tính linh hoạt và thích hợp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người học; tuy nhiên, việc điều chỉnh hoạt động đào tạo cho phù hợp với yêu cầu và kỳ vọng của xã hội chưa đạt hiệu quả.

Liên kết trong đào tạo giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở tỉnh Bến Tre cũng xây dựng những mối liên kết với doanh nghiệp. Tuy nhiên, theo đánh giá của đại diện của 150 doanh nghiệp, sự phối hợp giữa cơ sở dạy nghề và các doanh nghiệp chưa thật sự chặt chẽ, thực trạng này đã ảnh hưởng đến chất lượng công tác đào tạo và giải quyết việc làm cho người lao động. Hầu hết các cơ sở dạy nghề chưa tiếp cận với doanh nghiệp để nắm bắt nhu cầu tuyển dụng, ngược lại nhiều doanh nghiệp cũng chưa đặt ra tiêu chí cụ thể, cũng như chưa có những đặt hàng cụ thể đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Hình thức hợp tác chủ yếu vẫn là tiếp nhận và hướng dẫn học viên đến thực tập, cùng những buổi thăm quan doanh nghiệp. Ngoài ra, cũng đã có những cố gắng từ những cơ sở đào tạo để tiếp cận với doanh nghiệp về nhu cầu kỹ năng, trình độ chuyên môn kỹ thuật thông qua các buổi hội thảo, tọa đàm, các cuộc trao đổi với các doanh nghiệp.

Kết quả đánh giá cụ thể cho thấy, có 39,3% ý kiến từ nhà quản trị cho rằng không có liên kết nào; 50% cho rằng có liên kết nhưng ít thường xuyên và chỉ có 10,7 % cho rằng liên kết chặt chẽ, thường xuyên.

BẢNG 3. ĐÁNH GIÁ SỰ LIÊN KẾT CỦA NHÀ TRƯỜNG VỚI DOANH NGHIỆP

Liên kết	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Tỷ lệ tích lũy (%)
Không có liên kết nào	59	39,3	39,3
Có nhưng ít thường xuyên	75	50,0	89,3
Liên kết chặt chẽ, thường xuyên	16	10,7	100,0
Tổng	**150**	**100,0**	

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát nhà quản trị doanh nghiệp của các tác giả

Đánh giá trình độ lành nghề của người học

Ngoài ra, để đánh giá về trình độ lành nghề của người học, nhóm nghiên cứu còn thu thập thông tin từ chính người sử dụng lao động tại 150 doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, đánh giá về thời gian thích ứng cũng như mức độ đáp ứng các kỹ năng của người lao động. Kết quả cho thấy, chỉ có 12,7% đánh giá người lao động thích ứng ngay; còn chủ yếu là phải từ 1 đến 3 tháng làm việc tại công ty, người lao động mới thích ứng được với công việc, môi trường làm việc. Có đến 14% ý kiến cho rằng, người lao động phải có từ 3 đến 6 tháng để thích ứng. Điều đó cho thấy, giữa công tác đào tạo nghề và thực tiễn công việc còn có sự khác biệt. Hơn nữa, có đến 52% ý kiến cho rằng, người lao động chỉ đáp ứng ở mức trung bình và dưới trung bình về các kỹ năng. Do đó, cần có những giải pháp để nâng cao chất lượng công tác giáo dục nghề nghiệp để người lao động có thể nhanh chóng hội nhập với công việc và cải thiện mức độ đáp ứng các kỹ năng của mình.

BẢNG 4. ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ THÍCH ỨNG VÀ ĐÁP ỨNG KỸ NĂNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

Thời gian để thích ứng	N	Tỷ lệ	Mức độ đáp ứng của các kỹ năng	N	Tỷ lệ
Thích ứng ngay	19	12,7	Chưa đáp ứng	4	2,7
Từ 1 đến 3 tháng	107	71,3	Đáp ứng mức trung bình	74	49,3
Từ 3 đến 6 tháng	21	14,0	Đáp ứng tốt	72	48,0
Trên 6 tháng	3	2,0	Tổng	150	100.0
Tổng	150	100.0			

Nguồn: Tính toán từ dữ liệu khảo sát nhà quản trị doanh nghiệp của nhóm tác giả, 2021.

3. Giải pháp phát triển giáo dục nghề nghiệp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở tỉnh Bến Tre

3.1. Thúc đẩy công tác hướng nghiệp hiệu quả

Giáo dục hướng nghiệp cần được bắt đầu từ sớm, ngay sau cấp học trung học cơ sở và cần có sự tham gia của các giáo viên và đội ngũ chuyên gia được đào tạo bài bản về tư vấn hướng nghiệp cho học sinh. Chính quyền tỉnh đóng vai trò đưa ra những chính sách khuyến

khích và tạo điều kiện cho công tác phân luồng, còn các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, doanh nghiệp tham gia sâu vào hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong nhà trường, cụ thể:

Công tác giáo dục hướng nghiệp trong trường phổ thông cần được lồng ghép và tích hợp trong các hoạt động giáo dục. Các trường cần chủ động, sáng tạo trong việc tích hợp các chủ đề giáo dục hướng nghiệp gắn với tăng cường hoạt động trải nghiệm thực tế cho học sinh tại các cơ sở sản xuất, kinh doanh, nông trại, làng nghề truyền thống. Đồng thời, triển khai một số mô hình thí điểm nhà trường gắn với sản xuất, kinh doanh như: Mô hình trường học – nông trại sản xuất, chế biến sản phẩm nông nghiệp; Mô hình trường học - du lịch sinh thái...

Đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần tổ chức dạy học gắn với thực hành và thực tiễn sản xuất kinh doanh của địa phương; cần giới thiệu cho học sinh nhu cầu việc làm của địa phương về các ngành nghề đào tạo phù hợp với năng lực cá nhân.

Bên cạnh nội dung tuyên truyền, hỗ trợ định hướng nghề nghiệp, tư vấn chọn nghề thì việc cung cấp thông tin, dự báo chính xác về thị trường lao động, nhu cầu nhân lực cho việc chọn ngành nghề là rất quan trọng, cần được chú trọng trong nội dung hướng nghiệp.

3.2. Phát triển cơ cấu ngành nghề, mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo theo theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội

Thay đổi cơ cấu ngành nghề theo hướng đáp ứng yêu cầu trong bối cảnh mới

Cơ cấu ngành nghề đào tạo của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp của tỉnh Bến Tre hiện đang có tính hợp lý nhất định trong điều kiện hiện tại. Tuy nhiên vẫn còn những hạn chế trong việc đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp ở hiện tại và sẽ có bất cập so với yêu cầu về chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh mới. Với các mục tiêu phát triển các ngành kinh tế mũi nhọn thì cơ cấu ngành nghề đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở tỉnh Bến Tre cần phải có những thay đổi.

Theo định hướng phát triển của tỉnh, các ngành nghề đào tạo cần ưu tiên đào tạo như công nghệ thông tin; xử lý dữ liệu, điện công nghiệp; dịch vụ du lịch, chế biến nông sản… Đồng thời, chú trọng gắn phát triển các ngành nghề cho kinh tế nông nghiệp, nông thôn với mục tiêu tăng giá trị tiếp cận thị trường cho các sản phẩm nông nghiệp; nông nghiệp chất lượng cao; khuyến khích và ưu tiên hỗ trợ phát triển các ngành nghề sản xuất, sơ chế, chế biến sản phẩm nông, lâm, thủy sản; các ngành nghề để chuyển dịch cơ cấu lao động nông thôn, trong đó chủ yếu tập trung vào các ngành nghề tiểu thủ công nghiệp với những yêu cầu khác biệt, đặc biệt là gắn với văn hoá, du lịch. Ngành dịch vụ sẽ phát triển, nhất là dịch vụ du lịch thành ngành kinh tế mũi nhọn, là một trong các định hướng trong tầm nhìn chiến lược phát triển kinh tế - xã hội tỉnh.

Như vậy, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội bên cạnh việc kiểm soát và duyệt chỉ tiêu tuyển sinh theo định hướng khuyến khích với các ngành kỹ thuật, công nghệ, công nghệ cao, du lịch và kinh tế biển.... đồng thời theo hướng đảm bảo hợp lý về ngành nghề, phù hợp với yêu cầu thay đổi trên thị trường lao động và phù hợp về đặc thù của tỉnh Bến Tre. Về cơ bản, cơ cấu ngành nghề theo các khuyến nghị phân tích ở trên, nhưng trước mắt vẫn có thể tăng chỉ tiêu tuyển sinh các ngành đang thiếu hụt tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh (như giầy da, may mặc, cơ khí, chế biến thực phẩm…), và giảm chỉ tiêu tuyển sinh ở một số khối ngành kinh tế, quản trị kinh doanh hiện cung đang vượt cầu.

Đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo

Đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo theo hướng nâng cao năng lực thực hành cho người học để đáp ứng nhiều nhất các yêu cầu kỹ năng của doanh nghiệp, đồng thời tiến gần đến đáp ứng các yêu cầu cao hơn của quốc gia, quốc tế, cũng là nhằm tiếp tục thực hiện Chỉ thị số 24/CT-TTg ngày 28/5/2020 của Thủ tướng Chính phủ về đẩy mạnh phát triển nhân lực có kỹ năng nghề, góp phần nâng cao năng suất lao động và tăng năng lực cạnh tranh trong tình hình mới.

Xây dựng, đổi mới chương trình đào tạo là quyền chủ động của cơ sở giáo dục nghề nghiệp, do đó cần có những chỉ đạo, hướng dẫn, quyết tâm của lãnh đạo các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, cùng với những yêu cầu tiêu chuẩn chung của quốc gia, quốc tế để đổi mới chương trình, hướng tới chuẩn quốc tế và đảm bảo bám sát với nhu cầu của thị trường lao động, giảm thời lượng học lý thuyết, tăng thời lượng học thực hành, thực tế. Mặt khác, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng cần chủ động trong việc điều chỉnh, bổ sung chương trình đào tạo cho phù hợp với những thay đổi của công nghệ trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và chuyển đổi số.

Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh có thể cân nhắc lựa chọn và hỗ trợ các cơ sở giáo dục nghề nghiệp có đủ năng lực, tiềm lực xây dựng và phát triển chương trình đào tạo cho các nghề trọng điểm, các nhóm nghề hiện đại phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hóa của tỉnh. Khuyến khích các Hiệp hội nghề nghiệp, các doanh nghiệp tham gia vào quá trình xác định mục tiêu, tổ chức hoạt động, xây dựng chương trình, giáo trình, tài liệu, xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề đào tạo.

3.3. Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cần triển khai các hoạt động cụ thể để phát triển đội ngũ giáo viên, không chỉ về số lượng mà cả chất lượng, cụ thể: Tiếp tục xây dựng quy hoạch, kế hoạch phát triển đội ngũ giáo viên; Có chính sách thu hút cán bộ, giáo viên trẻ có năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức tốt, nhiệt tình với công việc về giảng dạy; Hàng năm các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tại tỉnh Bến Tre nên phối hợp với các trường đại học uy tín như: Đại học Bách khoa thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Sư phạm kỹ thuật thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh... đào tạo nâng cao kiến thức lý thuyết cho giáo viên; Các trường cần phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp công nghệ cao để giúp giáo viên cập nhật thường xuyên về khoa học - kỹ thuật, công nghệ mới, tích lũy được kinh nghiệm nghề nghiệp và thực tiễn sản xuất để truyền đạt cho người học những kiến thức, kỹ năng gần với thực tiễn nhất; Bên cạnh đó, các trường cần tạo môi trường làm việc thuận lợi, chăm lo đời sống cho giáo viên dạy nghề để họ yên tâm làm việc và cống hiến vì mục tiêu phát triển cho các thế hệ học sinh. Hơn nữa, xã hội luôn vận động không ngừng và do đó các ngành nghề cũng luôn thay đổi để bắt kịp xu thế đó. Vì vậy các giáo viên dạy nghề cần chủ động cập nhật, tích cực đổi mới, sẵn sàng hòa nhập vào sự phát triển của xã hội; và để làm được điều này, các trường cần khuyến khích, tạo điều kiện để đội ngũ giáo viên tham gia các hoạt động đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng. Mỗi giáo viên tự lựa chọn những hình thức, nội dụng đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với năng lực của mình và điều kiện của nhà trường. Các nhà trường cử giáo viên đi tập huấn kỹ năng nghề tại các nước như Malaysia, Úc, Đức… ở các nghề điện, điện tử, cơ khí động lực, công nghệ thông tin; Cử giáo viên tham gia các khóa đào tạo ngoại ngữ, tin học nâng cao nhằm tăng khả năng sử dụng tin học, ngoại ngữ, cập nhật công nghệ mới, nâng cao hiệu quả ứng dụng tin học vào các phương pháp dạy học hiện đại, phát triển chương trình, biên soạn giáo trình, tài liệu dạy

nghề vào quá trình dạy nghề; Chủ động mời các nhà quản lý, nhân lực giỏi từ doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo về những kỹ năng tác nghiệp trên máy móc, thiết bị để quá trình nghiên cứu, giảng dạy trên giảng đường gần với thực tiễn.

3.4. Thúc đẩy gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp

Gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp là mối quan hệ cốt lõi để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Tại tỉnh Bến Tre, để cải thiện chất lượng đào tạo nghề có thể thúc đẩy mối quan hệ gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, cần:

Về hình thức và nội dung gắn kết: Doanh nghiệp có thể đảm nhận đến 40% chương trình đào tạo; Doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp phối hợp chặt chẽ trong xác định chuẩn đầu ra, xây dựng chương trình đào tạo và biên soạn giáo trình, phát triển đội ngũ giáo viên, nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ; tổ chức tuyển sinh/tuyển dụng, tổ chức đào tạo; Cần đảm bảo xác định rõ mục đích, nội dung gắn kết theo định hướng cụ thể, thiết thực, hiệu quả để quá trình đào tạo diễn ra theo các chuẩn mực và phù hợp thực tiễn sản xuất kinh doanh nhằm mang lại lợi ích cho nhiều bên.

Về công cụ giám sát và đánh giá mức độ gắn kết: Để xem xét hoạt động gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp có đạt mục tiêu và đảm bảo các yêu cầu hay không, cần phải tiến hành đánh giá và tùy vào qui mô cũng như tính chất hợp tác của cả hai phía để có thể thực hiện đánh giá mối quan hệ gắn kết theo các tiêu chí cơ bản: (1) Kế hoạch và mục tiêu phối hợp giữa hai bên; (2) Tổ chức và chỉ đạo thực hiện quản lý hoạt động phối hợp; (3) Kiểm tra các nội dung phối hợp đã ký kết; (4) Hiệu quả của hoạt động phối hợp giữa hai bên; (5) Đánh giá tính bền vững hoạt động phối hợp giữa hai bên.

Tài liệu tham khảo

1. Amanda E. Green (2010). Managing Human Resources in a Decentralized Context. *The International Bank for Reconstruction and Development.*The World Bank.
2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2017). *Thông tư số 29/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15-12-2017, Quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo.*
3. Cục thống kê tỉnh Bến Tre (2020). *Niên giám Thống kê tỉnh Bến Tre*. Nxb Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
4. Hanushek, Eric A., Woessmann, Ludger., Zhang, Lei (2011). *General Education, Vocational Education and Labor Market Outcomes over the Life-Cycle*. IZA Discussion Paper 6083.
5. ILSSA và ILO (2014). *Lao động trình độ cao – Nhân tố quyết định để phát triển đất nước*. Bản tin tóm tắt chính sách. wcms_428973.pdf (ilo.org).
6. Mai Quốc Chánh (1999). *Các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực theo hướng công nghiệp hóa – hiện đại hóa*. Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. Middleton, J. & Ziderman, A. (1997). Overview: World Bank policy research on vocational education and training (Skills Training in Developing Countries: financial and planning issues), *International Journal of Manpower*, 18(1–2), pp. 6–23.
8. Middleton, J., Ziderman, A. & Van Adams, A. (1993). *Skills for Productivity: vocational education and training in developing countries*. New York: Oxford University Press.

9. Nguyễn, Thị Hồng Cẩm (2011). *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp công nghiệp chế biến gỗ Việt Nam*. Luận án tiến sĩ kinh tế, Đại học Kinh tế Quốc dân.
10. Nguyễn Sinh Cúc (2014). Nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực. *Tạp chí Lý luận chính trị*. Số 2.
11. Nguyễn Vân Điềm, Nguyễn Ngọc Quân (2010). *Giáo trình quản trị nhân sự*. Nxb Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
12. OECD and ILO (2011). Giving youth a better start, *A policy note for the G20 Meeting of Labour and Employment Ministers*, Paris, 26-27.
13. Okorie, J. U. (2001). *Vocational Industrial Education. Bauchi: Leaque of Researchers in Nigeria.*
14. Okoro, O. M. (1993). *Principles and Methods in Vocational and Technical Education Nsukka: University Press Publishers.*
15. Vũ Thị Ngọc Phùng (2006). *Giáo trình Kinh tế phát triển*. Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.
16. Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2014). *Luật giáo dục nghề nghiệp*. Luật số 74/2014/QH13, ngày 27/11/2014.
17. Scarpetta, S., Sonnet, A., Manfredi., T. (2010). Rising youth unemployment during the crisis: How to prevent negative long-term consequences on a generation? *OECD Social, Employment and Migration,* pp. 106, Paris.
18. Tỉnh ủy Bến Tre (2021). *Đề án số 06-ĐA/TU ngày 29/1/2021 về phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội tỉnh Bến Tre giai đoạn 2020 -2025, tầm nhìn 2030.*
19. Tổng cục Thống kê (2019). *Báo cáo Điều tra Lao động việc làm năm 2018*. Nxb Thống kê.
20. Thủ tướng Chính phủ (2018). *Quyết định số 522/QĐ-TTg ngày 14/5/2018, về Phê duyệt Đề án giáo dục hướng nghiệp và định hướng phân luồng học sinh trong giáo dục phổ thông giai đoạn 2018 – 2025.*
21. Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 về Phê duyệt chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*
22. UBND tỉnh Bến Tre (2021). *Chiến lược phát triển Trường Cao đẳng Bến Tre giai đoạn 2020 – 2030, tầm nhìn đến năm 2045.*

Thông tin tác giả:

1. Đỗ Thị Hoa Liên, TS.
- Đơn vị công tác: Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSII).
- Địa chỉ email: dohoalien@yahoo.com.vn

2. Nguyễn Thị Anh Trâm, TS.
- Đơn vị công tác: Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Lao động - Xã hội (CSI).

Ngày nhận bài: 24/1/2022
Ngày nhận bản sửa: 26/2/2022
Ngày duyệt đăng: 10/3/2022