

PHỐI HỢP GIỮA TRUNG TÂM HỌC TẬP CỘNG ĐỒNG VÀ CÁC ĐƠN VỊ, DOANH NGHIỆP KHẢO SÁT NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA DOANH NGHIỆP ĐỂ ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC TẠI TỈNH HẢI DƯƠNG

ThS. THÂN THỊ CHÂM*

Abstract: As a new educational model with diverse forms of learning, community learning centers are suitable to establish in communes to meet lifelong learning opportunities for all people. In this article author proposes solutions to build up the model of community learning Center from the point of view of developing the manpower, in which coordination of community learning centers and Organizations, businesses in surveying manpower needs of enterprises to train is one of the most important solutions.

Keywords: community learning centers, training, human resources.

Hải Dương là tỉnh có nhiều khu công nghiệp (KCN), khu chế xuất với hàng chục nghìn lao động (LĐ) đang làm việc trong các loại hình doanh nghiệp (DN) có quy mô hoạt động khác nhau. Nắm được nhu cầu LĐ của các DN theo từng giai đoạn cụ thể là vấn đề quan trọng trong việc đáp ứng nguồn nhân lực (NNL) chất lượng, phù hợp, đặc biệt là sử dụng LĐ tại địa phương trong thời kì hội nhập sâu rộng hiện nay. Ngoài số LĐ được đào tạo (ĐT) từ các cơ sở dạy nghề đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của các DN, một bộ phận không nhỏ nhân lực cần được ĐT là những LĐ ở nhiều độ tuổi, chưa được học qua các trường dạy nghề tại địa phương; hoặc một số LĐ cần được ĐT lại để phù hợp với yêu cầu công việc. Vì vậy, xác định mục tiêu và thực hiện phối hợp giữa các cơ quan, đơn vị trong tỉnh; các DN với trung tâm học tập cộng đồng (TTHTCĐ) để khảo sát, đánh giá nhu cầu cung cấp LĐ cho các DN là việc cần được quan tâm hiện nay.

1. Mục tiêu của việc phối hợp giữa TTHTCĐ với cơ quan, đơn vị, DN

Mục tiêu của công tác này là khảo sát NNL tại cộng đồng, qua đó nắm được tiềm năng LĐ có thể cung cấp của địa phương, của các cơ quan, đơn vị, DN để có kế hoạch tuyển dụng phù hợp. Đồng thời, nắm nhu cầu nhân lực trước mắt và lâu dài của các DN để có chương trình liên kết với TTHTCĐ bồi dưỡng (BD), ĐT, ĐT lại nhằm cung cấp LĐ cho các DN ngay tại địa phương. Chính nhu cầu nhân lực của các DN đã tạo ra thị trường LĐ tại địa phương nơi DN đặt trụ sở, do TTHTCĐ cung cấp. Cũng từ đây, các TTHTCĐ

được phát triển đúng hướng, thiết thực hơn, đó là việc ĐT NNL luôn theo sát nhu cầu của LĐ của thị trường, phù hợp với quy luật cung - cầu về LĐ. Thực hiện tốt sự phối hợp này tạo điều kiện cho người học khi ra trường có cơ hội tìm được việc làm ổn định ở các DN trên địa phương của mình.

Ngoài ra, sự phối hợp giữa các TTHTCĐ cũng sẽ mang nhiều thuận lợi, cùng hỗ trợ nhau tốt hơn, hiệu quả hơn trong hoạt động của mỗi TTHTCĐ, đặc biệt là trong việc tổ chức lớp học: chủ động được số lượng học viên, nguồn giáo viên (GV), cộng tác viên; giảm chi phí ĐT, BD tại các TTHTCĐ.

Số liệu thống kê của Sở LĐ - Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương năm 2010 cho thấy, nhu cầu nhân lực tại các khu công nghiệp của tỉnh đến 2020 cần thêm 32.400 LĐ đã qua ĐT. Trong đó, LĐ trong các lĩnh vực công nghệ cao (điện, điện tử, viễn thông) chiếm 52% nhu cầu nhân lực nói chung. Như vậy, xác định kế hoạch ĐT, BD NNL đáp ứng nhu cầu LĐ của tỉnh trong những năm tới là vô cùng cần thiết.

2. Nội dung phối hợp, liên kết giữa TTHTCĐ với cơ quan, đơn vị, DN

Nội dung phối hợp hay liên kết giữa cá nhân hoặc các tổ chức phải nhằm thỏa mãn và tăng cường lợi ích cho mỗi bên trong khuôn khổ hiến pháp và pháp luật. Song, sự phối hợp phải đảm bảo một số nội dung sau đây:

2.1. Đối với DN: Có thể lựa chọn được LĐ theo yêu cầu chung và mang tính đặc thù của từng công

* Trưởng Trung học phổ thông Phúc Thành, Kinh Môn, Hải Dương

việc, từng công đoạn sản xuất, đáp ứng các điều kiện như về giới tính, sức khỏe, tâm lý... Đảm bảo thuận lợi hơn trong việc tuyển dụng LĐ, nhất là đối với địa bàn tỉnh Hải Dương đang tập trung cho phát triển công nghiệp. Ngoài ra, thực hiện được liên kết này sẽ tạo khả năng thu hút LĐ từ các vùng lân cận, từ các tỉnh khác; đồng thời, tiết kiệm thời gian và giảm chi phí cho việc ĐT lại người LĐ khi các DN tuyển LĐ mới.

Phối hợp với TTHTCĐ trong việc BD kiến thức mới được dễ dàng, làm tiền đề cho việc chuyển đổi kỹ năng làm việc của người LĐ khi chuyển đổi nghề, hoặc khi có sự thay đổi công nghệ, thay đổi sản phẩm theo nhu cầu của thị trường.

2.2. Đối với TTHTCĐ: Bảo đảm thuận lợi hơn trong việc tuyển sinh, bởi vì người học đã thấy rõ được cơ hội tìm được việc làm sau khi được ĐT; từ đó, việc đầu tư cho học tập của người học sẽ chắc chắn và có mục đích hơn.

Các TTHTCĐ cần thực hiện được phân luồng đối tượng tham gia học tập, ĐT để có hướng điều chỉnh chương trình, nội dung tùy theo đối tượng trong cộng đồng. Có thể phối hợp sử dụng một số trang thiết bị, công nghệ của DN khi học viên thực tập tay nghề, như vậy kỹ năng LĐ nâng cao, thái độ và kỷ luật LĐ của học viên tốt hơn, kết quả ĐT sẽ sát với thực tế hơn. Mặt khác, thực hiện tốt điều này sẽ tiết kiệm được tài chính, giảm chi phí cho việc đầu tư trang thiết bị thực hành cũng như hoạt động của các TTHTCĐ, mang lại nhiều lợi ích hơn cho TTHTCĐ và cộng đồng dân cư.

Việc liên kết khảo sát giúp cho TTHTCĐ nắm chắc được nhu cầu nhân lực của DN cũng như nhu cầu học tập, BD, ĐT nghề của cộng đồng dân cư và tiềm năng LĐ của mỗi địa phương, khu vực.

2.3. Đối với xã hội: Tránh được nhiều lãng phí về cơ hội học tập, LĐ của người dân, đồng thời tránh lãng phí xã hội và giảm được tình trạng phải ĐT lại. Mặt khác, người LĐ có việc làm ổn định, góp phần giảm thiểu các hiện tượng tiêu cực trong xã hội.

Phát triển NNL ở TTHTCĐ phải thực sự gắn với thị trường LĐ, tạo điều kiện cho người học có cơ hội tìm được việc làm sau khi ra trường.

3. Các biện pháp cần thực hiện

Biện pháp 1. Phối hợp trong việc nâng cao và phát huy các điều kiện đảm bảo chất lượng hoạt động của TTHTCĐ với nhiệm vụ BD, ĐT NNL:

- Phối hợp với các DN để BD, ĐT, ĐT lại, nâng cao năng lực nghề cho cộng đồng, đáp ứng yêu cầu của các DN; nâng cao hiệu quả kinh tế trong việc BD, ĐT mang lại lợi ích cho hoạt động của TTHTCĐ, DN và người học.

TTHTCĐ xây dựng kế hoạch thực hiện và các chính sách cụ thể để nâng cao chất lượng trên cơ sở phân tích những nhu cầu ĐT của từng DN, những cơ hội và thách thức, hoàn cảnh, điều kiện cụ thể của mình về GV, cơ sở vật chất phục vụ ĐT, trình độ công nghệ của các ngành nghề, kinh phí ĐT được cấp... Phân tích nhu cầu chung của các học viên tại các TTHTCĐ đã liên kết, sự phối hợp với các DN trong quá trình tuyển “đầu vào”, khả năng “đầu ra” của quá trình tuyển sinh, BD, ĐT, theo hướng quảng bá rộng rãi chính sách chất lượng của DN.

- Thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng ĐT, TTHTCĐ phải chú trọng công tác xây dựng và phát triển đội ngũ GV. Tiềm lực và khả năng của đội ngũ GV là yếu tố quyết định chất lượng ĐT. GV là lực lượng chủ yếu thực hiện mục tiêu, kế hoạch ĐT. Xây dựng và đẩy mạnh công tác ĐT, BD đội ngũ GV phải được coi là một trong những tiêu chí hàng đầu để xây dựng một trung tâm vững mạnh và phát triển bền vững.

Bảo đảm có 100% GV đạt chuẩn trở lên; đội ngũ GV phải được BD, tập huấn thường xuyên để phù hợp với sự đổi mới về nội dung và phương pháp. Cần tranh thủ sử dụng nguồn GV từ các chuyên gia có kinh nghiệm dạy lý thuyết cũng như sự hỗ trợ GV của các DN trong liên kết ĐT để giảm bớt được áp lực về GV có tay nghề, bởi vì đó là đội ngũ cán bộ kỹ thuật, các kỹ sư, kỹ thuật viên lành nghề sử dụng thành thạo các máy móc, quy trình sản xuất hiện đại.

- DN cần tạo điều kiện cho học viên được thực tập tại các cơ sở sản xuất, tiếp cận với các trang thiết bị hiện có của mình. GV, hướng dẫn viên phải năng động tìm ra phương pháp dạy học phù hợp, ĐT theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, tư duy sáng tạo và có kỹ năng thực hành, rèn luyện tay nghề cho học viên. Tập trung đầu tư có trọng điểm, theo lộ trình phù hợp để có đủ các trang thiết bị, phương tiện, nhà xưởng, thư viện điện tử cập nhật... , đồng thời tận dụng các điều kiện hiện có ở DN.

- Để ĐT ra NNL có chất lượng ngay tại địa phương cho các DN, các TTHTCĐ cũng cần phối hợp với nhau để cùng liên kết với DN tuyển sinh theo nhu cầu về LĐ của DN. DN tham gia xây dựng chỉ tiêu tuyển sinh cho từng nghề, điều kiện “đầu vào” có kèm theo các yêu cầu đặc thù của từng DN hoặc từng nhóm DN. Phối hợp với các DN BD GV, tổ chức cho GV học tập ở trình độ cao hơn, nâng cao khả năng thực hành, sử dụng các máy móc, trang thiết bị hiện đại để nâng cao chất lượng ĐT.

Phối hợp chặt chẽ việc thực tập, thực hành tay nghề của học viên với các DN sản xuất, dịch vụ tạo ra

sản phẩm (hoặc bán thành phẩm) để tăng nguồn thu phục vụ cho ĐT của các TTHTCĐ.

- Tăng cường đầu tư theo hướng CNH, HĐH các trang thiết bị, phòng thí nghiệm, xưởng thực hành, thư viện. Phối hợp với các DN, khai thác các nguồn tài chính đầu tư từ các cấp chính quyền, từ địa phương, các cơ sở ĐT... để tăng cường phát triển cơ sở vật chất kĩ thuật hiện đại phục vụ ĐT, mang lại hiệu quả cao trong ĐT.

Cần xây dựng văn bản, hợp đồng nguyên tắc phân định rõ trách nhiệm giữa DN và các TTHTCĐ, các bên trong quá trình ĐT học sinh, BD GV, học sinh thực tập sản xuất. Phân công cán bộ TTHTCĐ chịu trách nhiệm thường xuyên liên hệ với các DN trong quá trình ĐT phát triển NNL. Mặt khác, cần thông qua các phương tiện thông tin đại chúng, các sân chơi nghề nghiệp để quảng bá chất lượng dạy học của TTHTCĐ.

Biện pháp 2. Trung tâm học tập cộng đồng phối hợp với DN khảo sát, xác định sát thực cụ thể nhu cầu LĐ của các DN ở địa phương:

- Khảo sát nắm bắt được nhu cầu nhân lực của các DN để xây dựng kế hoạch và tổ chức liên kết ĐT nghề bảo đảm có hiệu quả, ĐT gắn với nhu cầu xã hội, với thị trường LĐ.

Tổ chức khảo sát nhu cầu về nhân lực ở các DN trên địa bàn ngay tại địa phương và các tỉnh lân cận. Tổ chức khảo sát các cơ sở ĐT nhân lực ngành nghề để TTHTCĐ và DN kí cam kết trong hợp đồng ĐT. Khảo sát kết quả ĐT sau khi ra trường: tỉ lệ số học viên có việc làm, làm đúng nghề, hiệu quả công việc để có thông tin phản hồi về kết quả, chất lượng ĐT, từ đó điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu của thực tiễn. Cần căn cứ vào dự báo của Sở LĐ - Thương binh và Xã hội tỉnh Hải Dương về NNL, về ngành nghề cần ĐT để xây dựng kế hoạch ĐT.

- TTHTCĐ cần phối hợp với các DN để nắm bắt được số lượng cụ thể các ngành nghề mà DN đang cần. Mặt khác, các TTHTCĐ cũng cần phối hợp đồng tổ chức hội nghị khách hàng về nhu cầu nhân lực, sản phẩm đã ĐT, kĩ năng tay nghề, nội dung, chương trình ĐT. Thành phần hội nghị khách hàng có thể bao gồm đại diện các DN sản xuất, các cơ sở dịch vụ, các cấp quản lí về ĐT nghề, lãnh đạo địa phương, chuyên gia kĩ thuật, người học nghề và phụ huynh tại cộng đồng.

Người học nghề hoặc phụ huynh của học viên là một thành phần khách hàng quan trọng. Họ đầu tư kinh phí để đi học, bởi vậy, họ phải được biết tương lai nghề nghiệp, nội dung, phương thức ĐT, quyền lợi và

nghĩa vụ của mình. Từ đó, họ sẽ tham gia tích cực vào quá trình ĐT của nhà trường, hoàn thiện mục tiêu học tập; hơn nữa, họ có thể đóng góp những ý kiến bổ ích qua trải nghiệm của họ trong nhà trường.

DN sản xuất cần đưa ra các yêu cầu về kiến thức chuyên môn, kĩ năng, thái độ LĐ, an toàn LĐ khi sản xuất; kĩ năng giao tiếp, làm việc theo nhóm, khả năng thích ứng đối với học viên sau khi tốt nghiệp.

- TTHTCĐ và DN tổ chức điều hành các hoạt động dạy học đi vào nền nếp, đúng tiến độ, kế hoạch, nội dung chương trình ĐT, tổ chức đánh giá quá trình ĐT đúng quy chế của Bộ GD-ĐT, Bộ LĐ - Thương binh và Xã hội đã ban hành.

Biện pháp 3. Tạo việc làm cho học viên sau ĐT theo hướng xây dựng cam kết giữa TTHTCĐ với DN:

- Sản phẩm của ĐT nghề tại TTHTCĐ chính là NNL cung ứng trực tiếp cho các DN. Người học nghề sau khi tốt nghiệp cần có việc làm tại các DN - đây là vấn đề rất quan trọng của cơ sở ĐT, DN và của toàn xã hội. Học nghề chính là để trang bị cho mình phương tiện sản xuất; giải quyết việc làm sau ĐT là vấn đề rất quan trọng trong việc tạo ra sản phẩm xã hội, góp phần tránh lãng phí kinh tế và cơ hội của người học nghề, gián tiếp góp phần giữ vững trật tự an ninh, an toàn xã hội. Tạo cho người học biết rõ sau khi học sẽ tìm được việc làm, họ sẽ tích cực học tập để có tay nghề vững vàng. Một trong những cam kết cần có để thu hút học viên đến học là cơ hội tìm được việc làm với nghề được ĐT.

- Trong quá trình điều tra nhu cầu LĐ ở các cơ sở sản xuất, nhà trường cần xác định rõ yêu cầu về số lượng đối với nghề, yêu cầu về trình độ tay nghề, các quy trình công nghệ mới ở các DN. Từ đó, xây dựng các hợp đồng cam kết ĐT LĐ đủ về số lượng, chất lượng cho các DN. Các DN tham gia phối hợp ĐT, họ sẽ có cơ sở tin cậy để tuyển dụng các sản phẩm ĐT là LĐ mà mình muốn.

- TTHTCĐ cùng DN cần thỏa thuận các quy định về giải quyết việc làm sau ĐT cho học viên, thỏa mãn các điều kiện sau: + DN nhận những học viên đủ tiêu chuẩn tốt nghiệp vào làm việc với điều kiện LĐ, chính sách đãi ngộ phù hợp với **Luật Lao động**. Số học viên được nhận tùy thuộc vào thỏa thuận khi tuyển sinh theo từng năm; + DN cùng TTHTCĐ giới thiệu cho học viên còn dôi dư vào làm việc tại các DN có cùng công nghệ, cùng nhóm sản phẩm; + DN cần xác định rõ cơ cấu, số lượng, yêu cầu kĩ năng của LĐ theo từng công đoạn, giai đoạn để TTHTCĐ có định

(Xem tiếp trang 64)

QL nền nếp HT cũng là sự tác động của chủ thể QL đến quá trình HT của học viên, làm cho học viên tích cực, chủ động tự chiếm lĩnh tri thức bằng sự cố gắng nỗ lực phấn đấu của chính mình và có liên quan chặt chẽ với quá trình tổ chức DH của GV.

3.7. QL việc kiểm tra, đánh giá kết quả HT của SV. Đối tượng kiểm tra, đánh giá kết quả HT bao gồm: hệ thống các kiến thức khoa học gồm cả các phương pháp nhận thức; hệ thống KN, kĩ xảo; khả năng vận dụng kiến thức vào thực tế, sự sáng tạo trong việc vận dụng và thái độ, tình cảm đối với nghề nghiệp, đối với xã hội.

Đánh giá kết quả HT của SV cần đảm bảo các yêu cầu cơ bản là: đảm bảo đạt được mục tiêu GD, tính khách quan và tính công khai. Kiểm tra, đánh giá kết quả HT của SV từ khâu chuẩn bị tiến hành đến khâu công bố kết quả không những có ý nghĩa GD mà còn có ý nghĩa xã hội, thể hiện tính dân chủ cũng như góp phần hạn chế tiêu cực trong GD.

3.8. QL các điều kiện HT của SV trường CĐ trong ĐT theo HTTC. QL các điều kiện đảm bảo cho HĐHT của SV bao gồm:

- Bảo đảm phương tiện HT, giáo trình, tài liệu.
- Bảo đảm trang bị cơ sở vật chất, tài chính phục vụ HT như xây dựng các thư viện với đầy đủ các dịch vụ thông tin, đầy đủ sách, báo, tạp chí, có phòng đầy đủ điều kiện để SV giao lưu, trao đổi thông tin, phương pháp HT với mọi người. Ngoài ra, cần xây dựng hệ thống các căng tin, dịch vụ khác.
- Xây dựng môi trường ĐT là đảm bảo môi trường đầy đủ vật chất - kĩ thuật phục vụ các hoạt động chuyên môn, đời sống của cán bộ, GV, SV và xây dựng môi trường tâm lí cho việc DH.
- Xây dựng các hoạt động phục vụ ĐT và đảm bảo chất lượng ĐT cho HĐHT, gồm các hoạt động từ tổ chức đến thông tin, từ QL đến phục vụ, từ marketing đến kiểm định chất lượng.

Các nội dung QL HĐHT trên đây của SV các trường CĐ trong HCTC đòi hỏi phải có sự chỉ đạo, phối hợp chặt chẽ, đồng bộ, thống nhất giữa cấp ủy, lãnh đạo nhà trường, được thể hiện bằng kế hoạch, nội quy, quy định về giảng dạy và HT trong toàn trường.

Trong giai đoạn hiện nay, nhất là khi đất nước ta tham gia Hiệp định Đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), là thành viên Cộng đồng kinh tế ASEAN và hội nhập quốc tế sâu rộng, để đáp ứng nguồn nhân lực có chất lượng cao phù hợp với trình độ phát triển của xã hội, các trường đại học, CĐ cần đẩy mạnh thực hiện ĐT theo HTTC và tăng cường công tác QL HĐHT

của SV theo chủ trương của Đảng, Nhà nước và Bộ GD-ĐT. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT (2005). *Đề án Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020*.
- [2] Bộ GD-ĐT (2007). *Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ* (Ban hành kèm theo Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT ngày 15/8/2007 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT).
- [3] Bộ GD-ĐT (2010). *Giới thiệu luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục*.
- [4] Bùi Minh Hiền - Vũ Ngọc Hải - Đặng Quốc Bảo (2009). *Quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Thủ tướng Chính phủ (2012). *Quyết định số 711/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*.
- [6] Chính phủ (2005). *Nghị quyết số 14/ 2005/NQ-CP về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam, giai đoạn 2006-2020*.

Phối hợp giữa trung tâm học tập...

(Tiếp theo trang 60)

hướng tuyển sinh và ĐT; + Xác định trách nhiệm trong giải quyết việc làm của DN trong hợp đồng phối hợp dựa trên các tiêu chí về số lượng, cơ cấu, yêu cầu về kĩ năng của NLĐ; Trách nhiệm giải quyết việc làm của DN trong hợp đồng ĐT được 3 bên kí kết: TTHTCĐ - DN - người học.

Có thể thực hiện đồng bộ 3 biện pháp trên để đánh giá tình hình và nhu cầu về LĐ của các DN sát thực hơn cũng như nâng cao chất lượng ĐT, khẳng định vị thế của các TTHTCĐ trong tỉnh.

Với sự phối hợp này, Hải Dương tin chắc sẽ chủ động tạo được NNL địa phương ổn định, có chất lượng, phù hợp và đáp ứng nhu cầu về LĐ cho các DN trên địa bàn tỉnh, đồng thời phát huy hiệu quả hoạt động của các TTHTCĐ trong việc ĐT NNL cũng như xây dựng và phát triển các TTHTCĐ theo chủ trương của Đảng, Nhà nước. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Chính phủ (2005). *Quyết định số 112/2005/QĐ-TTg ngày 18/5/2005 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2005-2010"*.
- [2] Bộ GD-ĐT và Hội Khuyến học Việt Nam (2005). *Tài liệu Hội nghị sơ kết 5 năm xây dựng và phát triển trung tâm học tập cộng đồng*.
- [3] Bộ GD-ĐT (2005). *Dự thảo Quy chế về tổ chức và hoạt động của trung tâm học tập cộng đồng xã, phường, thị trấn*.