|  |  |
| --- | --- |
| UBND TỈNH THỪA THIÊN HUẾ | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** |
| **TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ****THỪA THIÊN HUẾ** | **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc** |

**BÁO CÁO THAM LUẬN**

**ĐỀ TÀI: Thực trạng và giải pháp đẩy mạnh việc gắn kết giữa đào tạo của nhà trường với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp tại các khu công nghiệp**

**Thời gian trình bày: 10 phút**

1. **Ý nghĩa của vấn đề:**

Vấn đề “gắn kết giữa đào tạo của nhà trường với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp” là một định hướng quan trọng trong chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp của Đảng và nhà nước ta. Tại nhiệm vụ giải pháp thứ 4, Nghị quyết Đại hội đại biểu lần thứ XII của Đảng về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và tăng cường tiềm lực khoa học công nghệ đã khẳng định: “…Đẩy mạnh dạy nghề và gắn kết đào tạo với doanh nghiệp…” và “…Tăng cường quản lý nhà nước về nguồn nhân lực, gắn kết cung – cầu…”.

Thực tiễn cho thấy sự đa dạng về công nghệ sản xuất tại các doanh nghiệp; sự thay đổi nhanh chóng về công nghện sản xuất tại các doanh nghiệp làm cho các trường không theo kịp. Kỹ năng, năng suất lao động, năng lực chịu áp lực trong sản xuất, tác phong công nghiệp, năng lực hợp tác trong công việc.. của người học sau tốt nghiệp thường bị doanh nghiệp đánh giá là không đáp ứng được nhu cầu sản xuất nên doanh nghiệp phải tiến hành đào tạo lại vừa tốn kém vừa phiền phức.

Để giải quyết được khoảng cách đó thì giải pháp hợp lý và khả thi nhất vẫn là tạo được mối quan hệ gắn bó giữa nhà trường và doanh nghiệp để gắn quá trình đào tạo với quá trình sản xuất. Tuy nhiên, mối quan hệ này trong nhiều năm đã tỏ ra không mặn mà và thiếu hiệu quả. Do đó khoảng cách giữa đào tạo và sản xuất vẫn chậm được cải thiện..

1. **Thực trạng của vấn đề:**

Thực tiễn trong thời gian qua, các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp ở Trung ương và địa phương đã có nhiều hoạt động tuyên truyền nâng cao nhận thức hoặc tổ chức các hoạt động kết nối giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với các doanh nghiệp; bên cạnh đó sự hội nhập sâu rộng của nền kinh tế cũng đã góp phần thúc đẩy mối quan hệ nhà trường – doanh nghiệp có nhiều bước phát triển khởi sắc và đưa lại nhiều hiệu quả thiết thực.

Nhiều hợp đồng đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đã được ký kết. Mức độ tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo ngày càng sâu hơn. Từ việc chỉ tiếp nhận học sinh, sinh viên tới thực tập một cách hình thức thì nay đã bố trí cho người thực tập được trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất và được hưởng thù lao theo kết quả lao động đã đóng góp. Một số doanh nghiệp đã tham gia xây dựng chương trình, giáo trình, hỗ trợ vật tư thực hành, cử cán bộ kỹ thuật tham gia hướng dẫn thực hành, phối hợp với nhà trường đánh giá tốt nghiệp và tuyển dụng học sinh ngay sau quá trình thực tập tại doanh nghiệp vv…

Tuy nhiên, việc tham gia của doanh nghiệp vào quá trình đào tạo nghề cũng chỉ diễn ra ở mức độ tự phát. Chỉ một số doanh nghiệp lớn; doanh nghiệp sản xuất hàng xuất khẩu vào các thị trường khó tính hoặc doanh nghiệp có nhu cầu việc làm tăng đột xuất, không kịp tuyển dụng lao động là thực sự có nhu cầu và nhiệt tình tham gia vào mối quan hệ này. Còn đại bộ phận các doanh nghiệp thì chưa mặn mà trong mối quan hệ phối hợp với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

1. **Nguyên nhân của thực trạng:**

Vì sao có thực trạng này, theo nhận thức cá nhân của tôi, chủ yếu là chưa thống nhất được lợi ích giữa doanh nghiệp với nhà trường và người học, cụ thể như sau:

- Một số doanh nghiệp cho rằng quan hệ với nhà trường vừa tốn thời gian, công sức thậm chí là tiền của nhưng khi học sinh ra trường đâu có về với doanh nghiệp

- Tuyển người qua đào tạo phải trả lương cao nhưng cũng phải đào tạo lại

- Học sinh tới thực tập nếu cho vào tham gia sản xuất năng suất, chất lượng không bảo đảm, an toàn vệ sinh lao động khó chu toàn, dễ lộ bí mật, bí quyết sản xuất của doanh nghiệp…

- Doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề so với doanh nghiệp không tham gia đào tạo nghề cũng không có lợi gì về mặt chính sách của nhà nước

- Nhà trường thì luôn với phương châm là phục vụ doanh nghiệp nhưng chỉ dừng lại ở việc xin cho học sinh tới thực tập còn quan hệ sâu hơn thì để doanh nghiệp đặt vấn đề khi họ có yêu cầu.

- Nhiều trường cũng muốn nâng cao kỹ năng thực hành cho học sinh nhưng với mức học phí thu được chưa thực hiện đủ chế độ với giáo viên thì làm sao mua đủ vật tư thực hành cho học sinh.

Muốn mở cơ sở sản xuất kết hợp thực tập của học sinh thì khó được cơ quan quản lý nhà nước chấp nhận; hoạt động sản xuất thiếu chuyên nghiệp, năng suất thấp nhưng lại không được hỗ trợ thuế nên không cạnh tranh được trên thị trường.

Muốn tăng cường rèn luyện tác phong công nghiệp cho học sinh nhưng do đầu vào tuyển sinh khó quá, nếu làm căng thì các em bỏ học mất.

- Học sinh đi thực tập thì ngại tham gia sản xuất vì phải chịu áp lực cao, ngại đi xa vì nhớ nhà, không muốn khép mình vào kỹ luật của doanh nghiệp trong một thời gian dài.

- Mặc dù học sinh đã được nhà trường tư vấn, doanh nghiệp hỗ trợ nhưng khi ra trường lại muốn tìm chỗ làm khác hoặc chỉ làm một thời gian ngắn rồi chuyển đi chỗ khác

Những trở ngại đó đã làm cho lợi ích 3 bên không thống nhất, từ đó mà mối quan hệ không sâu sắc được.

1. **Đề xuất giải pháp để giải quyết vấn đề:**

**\* Đối với nhà trường:**

a. Nhà trường phải tăng cường sử dụng công nghệ thông tin để tiết kiệm chi phí đào tạo

1. Phát triển các cơ sở sản xuất tại trường để tăng cường cơ hội thực hành và thực tập sản xuất cho học sinh
2. Tăng cường công tác hướng nghiệp tuyển sinh để tăng số lượng đầu vào từ đó mạnh dạn tăng cường kỹ cương trong đào tạo, tăng cường rèn luyện tác phong công nghiệp, kỹ năng mềm cho học sinh
3. Tăng cường cử giáo viên về thâm nhập thực tế tại các doanh nghiệp để nắm vững và rèn luyện thêm kinh nghiệm sản xuất thực tế
4. Mỗi trường nên có bộ phận chuyên trách để thực hiện mối quan hệ với doanh nghiệp.
5. Hàng năm nhà trường cần thông tin cho doanh nghiệp biết danh sách học sinh dự kiến thực tập tại doanh nghiệp để doanh nghiệp chủ động chuẩn bị công việc và nhân sự hướng dẫn thực tập cho các em

**\* Đối với doanh nghiệp:**

a. Quan tâm chia xẻ thông tin về nhu cầu lao động thường niên cho nhà trường và cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương

b. Có kế hoạch bố trí hoạt động thực tập của học sinh và thâm nhập thực tế của giáo viên để tăng hiệu quả của các hoạt động này

c. Quan tâm cải thiện chế độ đối với người lao động để thu hút và giữ lao động có trình độ kỹ thuật và kinh nghiệp sản xuất tại doanh nghiệp

d. Hàng năm khi nhận được thông tin nhu cầu thực tập từ nhà trường, doanh nghiệp cần xây dựng kế hoạch hướng dẫn thực tập cho học sinh. Thông báo cho nhà trường số vị trí thực tập có thể bố trí và yêu cầu kỹ năng làm việc, để nhà trường có hướng bồi dưỡng kỹ năng phù hợp. Số học sinh thực tập này sẽ là nguồn để doanh nghiệp đánh giá tuyển dụng sau đợt thực tập.

1. **Kiến nghị với cơ quan QLNN:**

a. Có văn bản khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tăng cường hoạt động sản xuất, dịch vụ ; thực hiện chính sách miễn giảm thuế cho hoạt động sản xuất trong các nhà trường.

b. Thực hiện chính sách tinh giảm đầu mối các đơn vị giáo dục nghề nghiệp; thực hiện chính sách phân luồng theo đề án của Chính phủ đối với học sinh tốt nghiệp THCS và THPT để có học sinh đầu vào cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

c. Tăng mức học phí cho các trường giáo dục nghề nghiệp đồng thời với việc hỗ trợ tiền đóng học phí cho các đối tượng chính sách để bảo đảm chi phí đào tạo theo định mức của nhà trường.

d. Có chính sách hỗ trợ khuyến khích đối với các doanh nghiệp tích cực tham gia hoạt động đào tạo nghề như: Ưu tiên hỗ trợ kinh phí đào tạo lại; Tổ chức vinh danh cho các doanh nghiệp làm tốt công việc này; Ưu tiên hoạt động quảng bá thương hiệu cho doanh nghiệp trên các phương tiện thông tin đại chúng…

e. Đề xuất xây dựng quỹ nhân lực quốc gia để mọi doanh nghiệp đều có nghĩa vụ đóng góp cho việc đào tạo nguồn nhân lực từ đó có kinh phí hỗ trợ cho các hoạt động phối hợp giữa doanh nghiệp với nhà trường trong đào tạo nghề.

f. Ban hành danh mục những ngành nghề bắt buộc lao động phải có chứng chỉ hành nghề, để thúc đẩy nhu cầu tham gia đào tạo nghề của cả người học, doanh nghiệp và nhà trường.

g. Tuyên truyền để doanh nghiệp thấy được hiệu quả lâu dài của việc tạo ra đội ngũ nhân lực kỹ thuật bền vững, vì đó là đòi hỏi bắt buộc đối với doanh nghiệp trong thời kỳ đẩy mạnh hội nhập quốc tế.

h. Xây dựng và duy trì hệ thống thống cơ sở dữ liệu về nguồn nhân lực, tạo diễn đàn hợp tác trao đổi thông tin giữa các bên liên quan trong lĩnh vực đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực.

**6. Kết luận:**

Nếu thực hiện đồng bộ các giải pháp và kiến nghị trên, tác giả tin rằng các doanh nghiệp sẽ thấy được lợi ích thiết thực trong việc tham gia vào hoạt động đào tạo nghề và sẽ tự giác, nhiệt tình tham gia. Từ đó, mối quan hệ giữa doanh nghiệp và nhà trường sẽ được cải thiện . Đó chính là cơ sở vững chắc cho việc **đẩy mạnh việc gắn kết giữa đào tạo của nhà trường với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp tại các khu công nghiệp,** để tạo ra đội ngũ nhân lực kỹ thuật đáp ứng tốt nhất yêu cầu của doanh nghiệp, giúp nền kinh tế Tỉnh ta nói riêng và cả nước nói chung giành lợi thế cạnh tranh trên thương trường quốc tế.

Huế, ngày 11 tháng 6 năm 2020

|  |  |
| --- | --- |
|  |  **NGƯỜI VIẾT** **Trần Nam Lực** |