

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO    BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

---

**NGUYỄN THỊ HỒNG VÂN**

**ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG  
HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

**Hà Nội, 2015**

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG – XÃ HỘI**

---

**NGUYỄN THỊ HỒNG VÂN**

**ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG  
HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành: Quản trị nhân lực

Mã ngành: 60340404

**LUẬN VĂN THẠC SĨ QUẢN TRỊ NHÂN LỰC**

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: TS BÙI THỊ HUẾ

Hà Nội, 2015

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi dưới sự hướng dẫn của TS. Bùi Thị Huệ. Các số liệu, kết quả nghiên cứu nêu trong Luận văn là trung thực, đảm bảo tính khách quan, khoa học và chưa được ai công bố trong công trình nghiên cứu nào. Các tài liệu tham khảo, những thông tin trích dẫn trong luận văn đều có nguồn gốc xuất xứ rõ ràng.

**TÁC GIẢ LUẬN VĂN**

**Nguyễn Thị Hồng Vân**

## MỤC LỤC

<b>LỜI CAM ĐOAN</b> .....	<b>i</b>
<b>MỤC LỤC</b> .....	<b>ii</b>
<b>DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT</b> .....	<b>vi</b>
<b>DANH MỤC BẢNG, BIỂU</b> .....	<b>vii</b>
<b>LỜI MỞ ĐẦU</b> .....	<b>1</b>
<b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI ĐỊA PHƯƠNG</b> .....	<b>9</b>
<b>1.1. Một số khái niệm cơ bản</b> .....	<b>9</b>
1.1.1. Người lao động.....	9
1.1.2 Nghề.....	10
1.1.3. Đào tạo nghề .....	11
<b>1.2. Nội dung công tác đào tạo nghề cho người lao động</b> .....	<b>12</b>
1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo nghề.....	12
1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo nghề.....	13
1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo nghề.....	14
1.2.4. Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo nghề .....	15
1.2.5. Lựa chọn hình thức đào tạo nghề.....	16
1.2.6. Lựa chọn đội ngũ giáo viên đào tạo nghề.....	20
1.2.7. Kinh phí đào tạo nghề.....	22
1.2.8.Đánh giá kết quả đào tạo và chương trình đào tạo nghề.....	23
<b>1.3. Một số tiêu chí đánh giá hiệu quả đào tạo nghề cho người lao động</b> .....	<b>23</b>
<b>1.4.Các nhân tố ảnh hưởng tới đào tạo nghề</b> .....	<b>24</b>
1.4.1. Cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo nghề.....	24
1.4.2. Chính sách của Nhà nước về đào tạo nghề.....	25
1.4.3. Sự phát triển kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế .....	26
1.4.4. Tốc độ đô thị hóa.....	26

1.4.5. Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề.....	27
<b>1.5. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động của một số địa phương ở thành phố Hà Nội.....</b>	<b>27</b>
1.5.1. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động huyện Gia Lâm.....	27
1.5.2. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động quận Hà Đông .....	29
1.5.3. Bài học kinh nghiệm rút ra về đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì .....	31
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....</b>	<b>33</b>
<b>2.1. Khái quát về huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....</b>	<b>33</b>
2.1.1. Đặc điểm tự nhiên. ....	33
2.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội .....	34
2.1.3. Đặc điểm dân số, lao động, việc làm huyện Thanh Trì .....	38
<b>2.2. Thực trạng đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....</b>	<b>42</b>
2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo nghề .....	42
2.2.2 Xác định mục tiêu đào tạo nghề.....	46
2.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo nghề.....	47
2.2.4. Lựa chọn nội dung chương trình, giáo trình đào tạo nghề.....	47
2.2.5. Lựa chọn hình thức đào tạo nghề.....	49
2.2.6. Lựa chọn đội ngũ giáo viên dạy nghề .....	51
2.2.7. Kinh phí đào tạo nghề.....	55
2.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo và chương trình đào tạo .....	57
<b>2.3. Đánh giá hiệu quả đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì.....</b>	<b>64</b>
2.3.1. Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề đã học sau khi kết thúc khóa học nghề .....	64
2.3.2. Tỷ lệ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc.....	65

2.3.3. Đánh giá về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của học viên sau khi kết thúc khóa học .....	67
<b>2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....</b>	<b>69</b>
2.3.1. Hệ thống cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo nghề .....	69
2.3.2. Chính sách của nhà nước và địa phương .....	71
2.3.3. Tốc độ đô thị hóa.....	72
2.3.4 Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề.....	73
2.3.5. Quản lý nhà nước về đào tạo nghề.....	74
<b>2.4. Đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....</b>	<b>75</b>
2.4.1. Ưu điểm.....	75
2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân.....	78
<b>CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI.....</b>	<b>82</b>
<b>3.1. Định hướng và mục tiêu đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đến năm 2020.....</b>	<b>82</b>
3.1.1. Định hướng đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đến năm 2020.....	82
3.1.2. Mục tiêu đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.....	85
<b>3.2. Một số giải pháp đẩy mạnh đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đến năm 2020 .....</b>	<b>86</b>
3.2.1. Làm tốt công tác điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu học nghề của người lao động theo yêu cầu của thị trường lao động .....	87
3.2.2. Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với tình hình phát triển của địa phương.....	89
3.2.3. Mở rộng hình thức và ngành nghề đào tạo.....	91

3.2.4. Phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề .	92
3.2.5. Tăng cường vai trò quản lý của nhà nước và sự lãnh đạo của cấp ủy đảng đối với đào tạo nghề cho người lao động .....	93
3.2.6. Tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức về đào tạo nghề cho các cấp chính quyền và người lao động .....	94
3.2.7. Đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm cho người lao động .....	96
<b>KHUYẾN NGHỊ .....</b>	<b>98</b>
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>100</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b>	<b>101</b>
<b>PHỤ LỤC .....</b>	<b>106</b>

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NỘI DUNG ĐẦY ĐỦ
CNH - HĐH	Công nghiệp hóa- Hiện đại hóa
CN - XD	Công nghiệp – Xây dựng
HĐND – UBND -UBMTTQ	Hội đồng nhân dân – Ủy ban nhân dân - Ủy ban mặt trận Tổ quốc
HĐKT	Hoạt động kinh tế
KT - XH	Kinh tế - Xã hội
LĐNT	Lao động nông thôn
LLLĐ	Lực lượng lao động
NN	Nông nghiệp
TBXH	Thương binh xã hội
TM - DV	Thương mại – Dịch vụ



## DANH MỤC BẢNG, BIỂU

Biểu 2.1: Tốc độ tăng trưởng kinh tế huyện Thanh Trì giai đoạn 2010 – 2014 .....	35
Bảng 2.1. Thu nhập bình quân đầu người.....	35
Biểu 2.2: Thu nhập bình quân đầu người của huyện Thanh Trì .....	36
giai đoạn 2010 - 2014 .....	36
Biểu 2.3. Tốc độ tăng thu nhập bình quân đầu người.....	36
giai đoạn 2010 – 2014.....	36
Bảng 2.2: Chuyển dịch cơ cấu theo ngành kinh tế huyện Thanh Trì.....	37
Bảng 2.3: Quy mô dân số và lực lượng lao động .....	39
Bảng 2.4: LLLĐ đang làm việc theo ngành kinh tế .....	40
Bảng 2.5: Tình hình thất nghiệp của lao động trong huyện Thanh Trì.....	41
Bảng 2.6: Tổng hợp nhu cầu học nghề trên địa bàn huyện Thanh Trì .....	43
giai đoạn 2011 -2014 .....	43
Bảng 2.7: Kế hoạch đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn .....	44
huyện Thanh Trì.....	44
Bảng 2.8: Tổng hợp đội ngũ giáo viên Trung tâm dạy nghề Thanh Trì.....	52
Bảng 2.9: Thống kê giáo viên tham gia dạy nghề cho người lao động huyện Thanh Trì .....	54
Bảng 2.10: Ngân sách chi cho đào tạo nghề trên địa bàn huyện Thanh Trì .....	56
Bảng 2.11: Đánh giá kết quả đào tạo của giáo viên với học viên .....	58
Bảng 2.12: Đánh giá đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề.....	59
Bảng 2.13: Đánh giá về cấu trúc thời gian 30% học .....	60
lý thuyết và 70% thực hành .....	60
Bảng 2.14: Đánh giá cơ sở vật chất, nguồn tài liệu học tập.....	61
Bảng 2.15: Tỷ lệ lao động có việc làm sau khi đào tạo nghề.....	64
Bảng 2.16: Đánh giá mức độ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc .....	66

Bảng 2.17: Đánh giá của người học nghề về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học .....	67
Bảng 2.18: Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học .....	68
Bảng 2.19: Cơ sở vật chất của Trung tâm dạy nghề Thanh Trì .....	70
Bảng 2.20: Kết quả đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn 2011-2014 .....	76
Bảng 2.21: Thống kê cách tiếp cận thông tin.....	79
Bảng 3.1: Chỉ tiêu đào tạo nghề giai đoạn 2016 -2020 .....	86
Bảng 3.2: Tổng hợp các nội dung đào tạo cần tập trung .....	90

## LỜI MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Giáo dục - Đào tạo nói chung, đào tạo nghề (ĐTN) nói riêng có vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng lao động của nước ta. Vì vậy, trong thời gian gần đây, đào tạo nghề đã được triển khai sâu, rộng trên toàn quốc và thu được nhiều kết quả khả quan. Số lao động qua đào tạo ngày càng tăng góp phần giải quyết việc làm, góp phần đảm bảo an sinh xã hội và góp phần vào việc đẩy mạnh hợp tác quốc tế về lao động.

Đào tạo nghề cho người lao động luôn được coi là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, ngành và toàn xã hội. Bên cạnh sự tăng về quy mô, chất lượng đào tạo nghề cũng được nâng cao, kiến thức cơ bản, kỹ năng nghề nghiệp của người lao động được cải thiện một cách đáng kể, về cơ bản đã đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Số người lao động sau khi được đào tạo nghề đã có khả năng tự tạo được việc làm ngày càng tăng, góp phần nâng cao năng suất lao động và tạo thu nhập ổn định cho bản thân và gia đình.

Huyện Thanh Trì là huyện ngoại thành nằm ở phía Nam của trung tâm thành phố Hà Nội với hơn 90% dân số sống ở khu vực nông thôn. Diện tích hơn 6 292.71 ha, dân số trung bình của huyện là 204.913 người, trong độ tuổi lao động và có khả năng lao động là 107.510 người. Tốc độ tăng trưởng hàng năm đạt 15%. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo đúng hướng duy trì tỷ trọng công nghiệp đạt 63,8%, tỷ trọng thương mại dịch vụ đạt 22,6%, tỷ trọng nông nghiệp từ 13,6%. Thu nhập bình quân đầu người ước đạt 26,7 trđ/người/năm. Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 62%.

Trong những năm qua, đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì đã đạt được những kết quả khả quan. Bước đầu đáp ứng được nhu cầu học nghề của người lao động, nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh. Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả tích cực đó thì đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì

vẫn còn nhiều tồn tại, hạn chế như: chất lượng lao động qua đào tạo nghề vẫn thấp; cơ cấu đào tạo nghề chưa hợp lý dẫn đến có tình trạng vừa thừa, vừa thiếu lao động kỹ thuật; hiệu quả đào tạo nghề chưa cao khi người lao động học xong nghề thì hoặc là không tìm được việc, hoặc là không tự hành nghề được, không sử dụng kiến thức và kỹ năng được học.

Để thực hiện tốt mục tiêu chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông nghiệp sang công nghiệp, thương mại và dịch vụ góp phần tăng trưởng kinh tế trên cơ sở khai thác hết tiềm năng hiện có của địa phương, đặc biệt là sử dụng có hiệu quả nguồn lao động dồi dào của huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội, cần giải quyết nhiều vấn đề trong đó phải coi trọng đúng mức đào tạo nghề cho người lao động nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả công tác đào tạo nghề.

Xuất phát từ yêu cầu, đòi hỏi trên và với mong muốn đưa ra được giải pháp tốt để nâng cao hiệu quả đào tạo nghề cho người lao động của huyện trong những năm tiếp theo, tác giả đã chọn đề tài "***Đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội***" làm đề tài luận văn thạc sỹ.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Ở Việt Nam, những năm qua đã có nhiều công trình nghiên cứu về đào tạo nghề cho người lao động. Điển hình là một số công trình như:

- Phan Chính Thức, năm 2003, "***Những giải pháp phát triển đào tạo nghề góp phần đáp ứng nhu cầu nhân lực cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa***", luận án Tiến sỹ. Công trình này đề cập đến hệ thống đào tạo nghề trên góc độ hệ thống cung ứng nhân lực lao động qua đào tạo nghề cho nền kinh tế và đi sâu vào nghiên cứu thực trạng và các vấn đề của hệ thống đào tạo nghề của Việt Nam. Một số giải pháp mà công trình này đưa ra tập trung vào phát triển hệ thống dạy nghề đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa – hiện đại hóa (CNH - HĐH) đất nước.

- Nguyễn Văn Đại, năm 2010, "***Đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng sông Hồng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa***",

l luận án Tiến sỹ. Luận án đã hệ thống hóa, phân tích cơ sở lý luận và thực tiễn về đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo yêu cầu chuyển đổi kinh tế từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường; Luận án đã đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đánh giá tác động của kết quả đào tạo đến chất lượng lao động nông thôn vùng đồng bằng sông Hồng; tìm ra những hạn chế và đề xuất những quan điểm, phương hướng, giải pháp đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng sông Hồng đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thời kỳ CNH-HĐH, đến năm 2020.

- Nguyễn Chí Trường, năm 2013, ***“Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến công tác dạy nghề Việt Nam - Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng giai đoạn 2013 – 2020”***, Luận án tiến sỹ. Tác giả đã xác định và phân tích các yếu tố có ảnh hưởng đến chất lượng dạy nghề; Đề xuất các giải pháp, chiến lược nhằm nâng cao chất lượng dạy nghề góp phần tăng năng suất lao động và nâng cao năng lực cạnh tranh của đất nước; Phân tích những mô hình điển hình, các kinh nghiệm hay của một số nước phát triển có mô hình dạy nghề hiện đại đáp ứng hiệu quả nhu cầu của ngành công nghiệp trên thế giới và đề xuất mô hình mới nhằm gắn kết dạy nghề với thực tiễn ngành công nghiệp Việt Nam; Luận án đã đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật liên quan như Luật lao động, luật dạy nghề; đặc biệt là quy định về thang bảng lương; quyền hạn, trách nhiệm của bên sử dụng lao động đối với người được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; quyền hạn, trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước đối với người lao động và người sử dụng lao động có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

- Ngô Phan Anh Tuấn, năm 2012, ***“Đảm bảo chất lượng đào tạo của trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam Bộ”***, Luận án tiến sỹ chuyên ngành Quản lý giáo dục. Tác giả đã hệ thống được cơ sở lý luận về đảm bảo chất lượng đào tạo ở các trung tâm dạy nghề công lập; Đưa ra được những đánh giá khách quan về thực trạng, chỉ rõ những ưu điểm, hạn chế và đề xuất

được các giải pháp đảm bảo chất lượng đào tạo, nhằm duy trì và từng bước nâng cao chất lượng đào tạo ở trung tâm dạy nghề công lập vùng Đông Nam bộ; Bước đầu khẳng định được tính đúng đắn của giả thuyết khoa học: “Đảm bảo chất lượng là cấp độ quản lý chất lượng phù hợp với các trung tâm dạy nghề công lập.

- PGS.TS Đỗ Minh Cường, năm 2004, **“Phát triển lao động kỹ thuật ở Việt Nam - Lý luận và thực tiễn”**. Tác phẩm đã đi sâu vào phân tích lực lượng lao động kỹ thuật nói chung trong đó có đề cập sâu đến hệ thống đào tạo nghề và sản phẩm, kết quả của quá trình đào tạo. Nghiên cứu này tập chung vào khía cạnh cung lao động kỹ thuật cho nền kinh tế, tập chung vào kết quả của quá trình đào tạo nghề cho người lao động.

- Đề án Đào tạo nghề cho lao động nông thôn (LĐNT) của Chính phủ, năm 2009 ban hành kèm theo Quyết định số 1956 ngày 27/11/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính Phủ về việc Phê duyệt Đề án **“Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”** nhằm chuyển mạnh ĐTN cho LĐNT từ đào tạo theo năng lực sẵn có của cơ sở đào tạo sang đào tạo theo nhu cầu học nghề của LĐNT và yêu cầu của thị trường lao động; gắn ĐTN với chiến lược, quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) của cả nước, từng vùng, từng ngành, từng địa phương; Đổi mới và phát triển ĐTN cho LĐNT theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và tạo điều kiện thuận lợi để LĐNT tham gia học nghề phù hợp với trình độ học vấn, điều kiện kinh tế và nhu cầu học nghề của mình; Đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, tạo sự chuyển biến sâu sắc về mặt chất lượng, hiệu quả đào tạo, bồi dưỡng; nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức xã đủ tiêu chuẩn, chức danh cán bộ, công chức, đủ trình độ, bản lĩnh lãnh đạo, quản lý và thành thạo chuyên môn, nghiệp vụ trên các lĩnh vực KT-XH ở cấp xã phục vụ cho CNH – HDH nông nghiệp, nông thôn.

Ngoài ra còn có một số công trình nghiên cứu khác đã đề cập đến vấn đề ĐTN cho người lao động nói chung và ĐTN cho LĐNT nói riêng. Những nghiên cứu trên có các cách tiếp cận khác nhau về ĐTN cho người lao động do mỗi địa bàn khác nhau có những đặc thù khác nhau. Tuy nhiên, cho đến nay chưa có một công trình khoa học nào nghiên cứu về vấn đề đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### ***3.1. Mục đích nghiên cứu***

Vận dụng lý luận vào đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội, rút ra những hạn chế và đề xuất giải pháp nhằm đẩy mạnh hiệu quả đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đến năm 2020.

#### ***3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu***

- Hệ thống hoá cơ sở lý luận về đào tạo nghề cho người lao động.
- Phân tích, đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội giai đoạn 2010-2014
- Đề xuất giải pháp chủ yếu nhằm đẩy mạnh đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đến năm 2020

### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

#### ***4.1. Đối tượng nghiên cứu***

Đối tượng nghiên cứu: Đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

#### ***4.2. Phạm vi nghiên cứu***

- Phạm vi về không gian: 15 xã trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.
- Phạm vi về thời gian: Nghiên cứu thực trạng trong giai đoạn 2011 - 2014 và đề xuất giải pháp đến năm 2020.
- Phạm vi về nội dung: Đề tài tập trung nghiên cứu đào tạo nghề cho

lao động nông thôn trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

Do Thanh Trì là huyện ngoại thành của thành phố Hà Nội, gồm 15 xã và 1 thị trấn, trong đó dân số nông thôn là 189,893 người chiếm 92,67% dân số của toàn huyện, tỷ lệ lực lượng lao động (LLLĐ) nông thôn chiếm 88,87% LLLĐ của toàn huyện. Trong những năm vừa qua đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện tập trung chủ yếu là đào tạo nghề theo Quyết định số 1956/2009/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và đã đạt được nhiều kết quả. Tuy nhiên bên cạnh đó cũng còn nhiều hạn chế. Chính vì vậy, tác giả tập trung đi sâu nghiên cứu về đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện Thanh Trì. Trên cơ sở những tồn tại, hạn chế tác giả mạnh dạn đề xuất giải pháp nhằm đẩy mạnh hiệu quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn nói riêng và người lao động nói chung trên địa bàn huyện Thanh Trì trong thời gian tới.

## **5. Phương pháp nghiên cứu:**

### **5.1. Nguồn thông tin:**

#### *5.1.1. Thông tin thứ cấp:*

- Vấn đề lý luận được đúc rút từ các tài liệu chuyên ngành trong và ngoài nước, các văn bản pháp luật của Nhà nước Việt Nam

- Luận văn sử dụng nguồn dữ liệu thu thập từ các tài liệu, thông tin nội bộ từ các bộ phận, phòng ban chuyên môn của UBND huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội như: phòng Lao động – TBXH, Chi cục Thống kê huyện, Phòng Kinh tế, Phòng Tài chính – Kế hoạch....trong giai đoạn 2010-2014

#### *5.1.2. Thông tin sơ cấp*

Luận văn sử dụng kết quả dữ liệu thu thập được từ điều tra bằng bảng hỏi nhằm thu thập các thông tin mang tính định lượng và định tính.



## **5.2. Phương pháp nghiên cứu**

Đề tài sử dụng các phương pháp nghiên cứu như:

- Phương pháp điều tra xã hội học: Sử dụng bảng hỏi; Đối tượng trả lời bảng hỏi là người lao động đã qua học nghề theo chương trình đào tạo nghề của huyện và doanh nghiệp sử dụng người lao động đã qua học nghề; Tổng số phiếu điều tra là 130 phiếu. Trong đó chọn ngẫu nhiên 100 người lao động đã qua học nghề của 15 xã, 30 doanh nghiệp sử dụng lao động đã qua học nghề; Thời gian thu thập thông tin từ tháng 02 đến tháng 3 năm 2015;

- Phương pháp thống kê số liệu: Tổng hợp số liệu đã có sẵn của huyện Thanh Trì (profile, báo cáo) cũng như trên các trang mạng, website, của các phòng ban liên quan đến đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện.

- Phương pháp phân tích: Phân tích các báo cáo liên quan đến tình hình hoạt động của đơn vị và các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động

- Phương pháp so sánh: Sử dụng so sánh để đối chiếu kết quả đào tạo nghề cho người lao động giữa các kỳ và các năm hoạt động của huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

## **5.3. Xử lý thông tin**

Luận văn xử lý thông tin bằng việc sử dụng phần mềm EXCEL để làm sạch số liệu thu thập được từ 128/130 phiếu điều tra. Đồng thời tổng hợp và phân tích các thông tin thu thập thu được bằng bảng hỏi vào mục đích nghiên cứu.

## **6. Đóng góp mới của đề tài**

Trên cơ sở hệ thống hóa cơ sở lý luận về đào tạo nghề cho người lao động, luận văn đã phân tích, đánh giá những ưu điểm, tồn tại hạn chế và chỉ ra nguyên nhân tồn tại hạn chế về thực trạng đào tạo nghề cho người lao động ở huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội. Từ đó, luận văn đã đề xuất những giải pháp nhằm đẩy mạnh đào tạo nghề cho người lao động trong thời gian tới đối

với huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

### **7. Kết cấu luận văn:**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và tài liệu tham khảo nội dung của luận văn gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về đào tạo nghề cho người lao động

Chương 2: Thực trạng đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

Chương 3: Giải pháp đẩy mạnh đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

# CHƯƠNG 1

## CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI ĐỊA PHƯƠNG

### 1.1. Một số khái niệm cơ bản

#### 1.1.1. Người lao động

##### 1.1.1.1. Lao động

Khái niệm về lao động có nhiều cách tiếp cận khác nhau nhưng suy đến cùng, lao động là hoạt động đặc thù của con người, phân biệt con người với con vật, lao động của con người là hoạt động có mục đích, có ý thức tác động vào thế giới tự nhiên nhằm cải biến những vật tự nhiên thành sản phẩm phục vụ cho đời sống con người. Theo C.Mác “Lao động trước hết là một quá trình diễn ra giữa con người và tự nhiên, một quá trình trong đó bằng hoạt động của chính mình con người làm trung gian, điều tiết và kiểm tra sự trao đổi chất giữa họ và tự nhiên” [2, tr.230,321]

Ph. Ăng ghen viết: “Lao động là nguồn gốc của mọi của cải. Lao động đúng là như vậy, khi đi đôi với giới tự nhiên là cung cấp những vật liệu cho lao động đem biến thành của cải. Nhưng lao động còn là một cái gì vô cùng lớn lao hơn thế nữa, lao động là điều kiện cơ bản đầu tiên của toàn bộ đời sống loài người, và như thế đến một mức mà trên một ý nghĩa nào đó, chúng ta phải nói: Lao động đã sáng tạo ra bản thân loài người” [3, tr.641]

Như vậy, có thể nói lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người, trong quá trình lao động con người vận dụng sức lực tiềm tàng trong thân thể của mình, sử dụng công cụ lao động để tác động vào đối tượng lao động nhằm biến đổi nó phù hợp với nhu cầu của mình. Nói cách khác, trong bất kỳ nền sản xuất xã hội nào, lao động bao giờ cũng là điều kiện để tồn tại và phát triển của xã hội.

### 1.1.1.2. Người lao động

Theo Tổ chức Lao động Thế giới (ILO) thì người lao động được hiểu là một bộ phận dân số trong độ tuổi quy định, thực tế có tham gia lao động và những người không có việc làm đang tích cực tìm kiếm việc làm.

Tại Điều 3 Bộ Luật Lao động Việt Nam sửa đổi bổ sung năm 2012 thì: “*Người lao động* là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động” [10, tr.3]

=> Như vậy người lao động có những đặc điểm sau:

- Là người trong độ tuổi quy định.
- Có khả năng lao động.
- Đang làm việc hoặc đang tích cực tìm kiếm việc làm.

### 1.1.2 Nghề

Nghề là một hình thức lao động sản xuất nào đó trong xã hội. Khái niệm nghề cho đến nay vẫn còn có nhiều khái niệm khác nhau. Ở mỗi quốc gia, mỗi người lại có một khái niệm riêng.

Ở Anh nghề được hiểu là một công việc chuyên môn đòi hỏi một sự đào tạo trong khoa học, trong nghệ thuật.

Ở Nga nghề được định nghĩa là một loại hoạt động đòi hỏi sự đào tạo nhất định và thường là nguồn gốc của sự sinh tồn.

Ở Pháp khái niệm nghề lại được định nghĩa là một loại lao động có thói quen về kỹ năng, kỹ xảo của con người để từ đó tìm được phương tiện sống.

Theo từ điển Tiếng Việt (2010), nghề được định nghĩa như sau: “Nghề là công việc chuyên làm theo sự phân công lao động của xã hội.” [21, tr.451]

Từ những định nghĩa trên ta có thể thấy rằng nghề vừa mang tính cá nhân vừa mang tính xã hội. Cho dù nghề được hiểu theo khái niệm nào đi nữa thì nghề vẫn mang các nét đặc trưng nhất định là:

- Nghề là hoạt động, là công việc lao động của con người được lặp đi lặp lại.

- Nghề là sự phân công lao động xã hội phù hợp với yêu cầu của xã hội.

- Nghề là phương tiện để sinh sống.

- Nghề là lao động kỹ năng, kỹ xảo chuyên biệt có giá trị trao đổi trong xã hội, đòi hỏi phải có quá trình đào tạo nhất định.

### **1.1.3. Đào tạo nghề**

#### **1.1.3.1. Đào tạo**

Theo từ điển Tiếng Việt (2010), đào tạo được hiểu là: “Làm cho trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định.”[21, tr.279]

Theo giáo trình Quản trị nhân lực, tập 2 của trường Đại học Lao động Xã hội thì: “Đào tạo là hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động tiếp thu và rèn luyện các kỹ năng cần thiết để thực hiện có hiệu quả các chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của mình.” [7, tr.61]

=> Như vậy đào tạo là quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức nhằm truyền đạt các kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo trong lý thuyết và thực hiện, tạo ra năng lực để thực hiện thành công một hoạt động nghề nghiệp hoặc xã hội cần thiết.

#### **1.1.3.2. Đào tạo nghề**

Hiện nay, đang tồn tại nhiều định nghĩa về đào tạo nghề:

- Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) thì dạy nghề là cung cấp cho người học những kỹ năng cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ liên quan đến công việc nghề nghiệp được giao”.

- Theo Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 thì: “*Đào tạo nghề nghiệp* là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp”.[11, tr.1]

Đào tạo nghề cho người lao động được hiểu theo cả nghĩa rộng và nghĩa hẹp:

- Theo nghĩa rộng: Đào tạo nghề gồm đào tạo tay nghề và những kiến thức tổng hợp. Vì vậy, đào tạo nghề bao hàm cả đào tạo văn hóa (làm nền tảng cho đào tạo nghề); đào tạo nghề nghiệp (nội dung chính là đào tạo chuyên môn theo từng nghề nghiệp của người lao động, hoạt động chính của người lao động ở chuyên môn này); đào tạo kiến thức về kinh tế thị trường, pháp luật, tổ chức cuộc sống...

- Theo nghĩa hẹp: Đào tạo nghề theo chuyên môn của người lao động, trong đó đào tạo nghề tập trung đào tạo chuyên môn theo từng nghề nghiệp của người lao động. Các nội dung về nâng cao trình độ văn hóa, đào tạo những kiến thức chung ngoài các kiến thức chuyên sâu về nghề nghiệp không được đề cập theo phạm vi nghĩa hẹp.

=> Có thể thấy, đào tạo nghề là khâu quan trọng trong việc giải quyết việc làm cho người lao động, tuy nó không trực tiếp tạo ra việc làm ngay nhưng nó lại là yếu tố cơ bản tạo thuận lợi cho quá trình tìm việc làm và thực hiện công việc. Đào tạo nghề giúp cho người lao động có kiến thức chuyên môn, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp để từ đó họ có thể xin việc tại các cơ quan, doanh nghiệp hoặc có thể tự tạo việc làm.

## **1.2. Nội dung công tác đào tạo nghề cho người lao động**

Công tác đào tạo nghề cho người lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau:

### **1.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo nghề**

Nhu cầu đào tạo nghề là mong muốn được tham, được hiểu biết và thực hành về một và một số nghề phù hợp với điều kiện của mỗi người lao động. Nó là cơ sở quan trọng để hệ thống đào tạo nghề, chuẩn bị các điều kiện đào tạo nghề như: Xây dựng hệ thống đào tạo chuẩn bị các điều kiện vật chất, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên đào tạo nghề. Nhu cầu đào tạo cũng có thể

được tính toán từ việc xem xét các điều kiện vật chất và con người có thể huy động cho đào tạo nghề với nhu cầu từ sự phát triển KT - XH. Việc xem xét các mối tương quan giữa nhu cầu xã hội và khả năng về các điều kiện có thể huy động là quy trình hợp lý nhất để xác định nhu cầu đào tạo nghề của một quốc gia, một vùng, một địa phương trong thời gian nhất định. Mặt khác cũng cần xem xét tới đối tượng của hoạt động đào tạo nghề, những người học nghề với nhu cầu thực sự của chính họ để có thể tham gia vào quá trình đào tạo nghề, xác định khoảng cách giữa kiến thức và kỹ năng cần có khi tham gia lao động và những kiến thức, kỹ năng mà người học hiện có.

### ***1.2.2. Xác định mục tiêu đào tạo nghề***

Mục tiêu dạy nghề là đào tạo nhân lực kỹ thuật trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, tác phong công nghiệp, có sức khỏe nhằm tạo điều kiện cho người học nghề sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH - HĐH đất nước.

Theo Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13, ở Việt Nam có 3 cấp trình độ đào tạo, đó là: sơ cấp nghề, trung cấp nghề và cao đẳng nghề. Trong đó, mỗi một trình độ có một mục tiêu chung.

- Trình độ sơ cấp để người học có năng lực thực hiện được các công việc đơn giản của một nghề;

- Trình độ trung cấp để người học có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ sơ cấp và thực hiện được một số công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề; có khả năng ứng dụng kỹ thuật, công nghệ vào công việc, làm việc độc lập, làm việc theo nhóm;

- Trình độ cao đẳng để người học có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ trung cấp và giải quyết được các công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề; có khả năng sáng tạo, ứng dụng kỹ thuật, công

nghệ hiện đại vào công việc, hướng dẫn và giám sát được người khác trong nhóm thực hiện công việc.

Trên cơ sở xác định nhu cầu và để đảm bảo công tác đào tạo nghề cho người lao động đạt hiệu quả, thì cần phải xác định rõ một số mục tiêu sau:

- Nâng cao quy mô và chất lượng đào tạo nghề cho người lao động đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn và hội nhập kinh tế Quốc tế.

- Đào tạo nghề cho người lao động nhằm tạo ra bước đột phá tăng năng xuất lao động.

“Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, nhằm tạo việc làm, tăng thu nhập của lao động nông thôn; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn;

Theo mục tiêu chung của Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn, phấn đấu đến năm 2020 có ít nhất 70% lao động nông thôn được đào tạo chuyên môn, kỹ thuật ở các cấp trình độ và có việc làm phù hợp” [1, tr.2]

### ***1.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo nghề***

Là lựa chọn người cụ thể để đào tạo. dựa trên mục tiêu phát triển kinh tế của từng địa phương, theo từng giai đoạn cụ thể; Phải nghiên cứu và xác định nhu cầu của thị trường lao động đồng thời căn cứ vào khả năng, nguyện vọng của người học.

Đối tượng đào tạo nghề là những người có khả năng học tập, có nguyện vọng cần đào tạo nghề, để họ có thể tự tạo việc làm; tự tìm kiếm việc làm hoặc đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động trong nước và xuất khẩu lao động. Việc lựa chọn đối tượng đào tạo cần phải lựa chọn đúng người, đúng việc.

Tùy theo từng loại đối tượng lao động cụ thể để có thể lựa chọn phương thức đào tạo phù hợp, điển hình một số đối tượng lao động như sau:



- Đào tạo nghề cho người lao động làm nghề nông nghiệp: là đào tạo những người gắn với các chương trình chuyển dịch cơ cấu cây trồng, vật nuôi, các vùng sản xuất hàng hoá nông sản tập trung, các trang trại, các mô hình sản xuất nông nghiệp..với những nghề như: Trồng rau hữu cơ, rau an toàn; Trồng lúa chất lượng cao; Nuôi trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu; Chăn nuôi thú y; Nuôi cá thương phẩm nước ngọt; Chăn nuôi gia cầm...

- Đào tạo nghề cho người lao động làm nghề phi nông nghiệp: là đào tạo những người gắn với các chương trình phát triển các nghề và làng nghề, các khu công nghiệp, cụm công nghiệp...với những nghề như: May công nghiệp; Điện dân dụng; Hàn; Máy tre giang đan; Thêu ren mỹ thuật; Tin học văn phòng; Chế biến món ăn; Pha chế đồ uống...

- Đào tạo đội ngũ cán bộ, công chức xã để họ 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 KT - XH và thực thi công vụ phục vụ sự nghiệp CNH - HĐH nông nghiệp, nông thôn.

#### ***1.2.4. Xây dựng nội dung, chương trình đào tạo nghề***

Chương trình đào tạo là một hệ thống các môn học và bài học được dạy, cho thấy những kiến thức nào, kỹ năng nào cần được dạy và dạy trong bao lâu. Trên cơ sở đó lựa chọn phương pháp đào tạo phù hợp.

Dù chương trình ở cấp độ vĩ mô hay vi mô thì để có năm yếu tố cơ bản của hoạt động dạy học: Mục tiêu dạy học của chương; Nội dung dạy học; hình thức và phương pháp dạy học; quy trình kế hoạch triển khai, đánh giá kết quả.

Chương trình đào tạo gắn với từng nghề đào tạo. Không có chương trình đào tạo chung cho các nghề mà mỗi loại nghề đều có chương trình riêng theo chuẩn quy định chung. Chương trình đào tạo bao gồm phần lý thuyết và phần thực hành, tương ứng với mỗi cấp độ đào tạo, mỗi nghề thì tỷ lệ phân chia giữa hai phần này là khác nhau về lượng nội dung cũng như thời gian học.

Để xác định nội dung đào tạo nghề cho người lao động các cấp chính quyền địa phương phải lập được kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, trên cơ sở đó sẽ xác định nội dung đào tạo. Chính vì vậy, việc nghiên cứu, xây dựng các chương trình, giáo trình sao cho hợp lý và sát với nhu cầu đào tạo cũng như sát với nghề đào tạo để học viên có thể nắm vững được nghề sau khi tốt nghiệp là vấn đề rất quan trọng và ảnh hưởng trực tiếp tới chất lượng đào tạo nghề. Các cơ sở đào tạo có trách nhiệm đào tạo theo kế hoạch của địa phương khi đó có thể đảm bảo được quá trình đào tạo nghề cho người lao động gắn với mục tiêu sử dụng lao động. Nguyên tắc cơ bản trong việc xác định nội dung đào tạo:

- Tại mỗi vùng cơ cấu ngành nghề và dân trí khác nhau nên cần xác định cụ thể nội dung dạy nghề cho người lao động tại từng vùng. Trong mỗi chương trình nên chia ra nhiều học phần khác nhau, người lao động có thể lựa chọn học toàn chương trình hoặc học từng phần riêng biệt, khi học xong cần cấp chứng chỉ cho người lao động.

- Huy động các nhà nghề nhân của các làng nghề, cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao tại doanh nghiệp và cơ sở sản xuất kinh doanh, các trung tâm khuyến nông – lâm – ngư xây dựng chương trình, giáo trình dạy nghề cho người lao động. Ngoài ra, cần có sự tham gia của người lao động trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo. Thông qua việc tiếp xúc tìm hiểu nhu cầu học nghề của người lao động, các nhà hoạch định nội dung chương trình sẽ biết được người lao động cần gì, khả năng thu nhận và tư vấn cho họ trong việc lựa chọn, xác định nghề cần học.

### ***1.2.5. Lựa chọn hình thức đào tạo nghề***

Hình thức đào tạo là tổng hợp các cách thức hoạt động của giáo viên và học viên nhằm thực hiện tối ưu mục đích, nhiệm vụ dạy học. Trong thực tế giảng dạy mỗi hình thức đều có ưu điểm và nhược điểm riêng cho nên để có sự lựa chọn và vận dụng phối hợp tốt nhất các hình thức giảng dạy, cần căn cứ vào mục

đích yêu cầu nội dung, đặc trưng từng môn học, căn cứ vào đặc điểm nhận thức, đặc điểm lứa tuổi người học, điều kiện cơ sở vật chất.

Như vậy, có thể hiểu, hình thức đào tạo nghề là phương thức, cách thức để thực hiện mục tiêu đào tạo nghề.

Đào tạo nghề cho người lao động ở mỗi địa phương khác nhau có những đặc điểm riêng biệt khác nhau. Vì vậy phương thức đào tạo cũng phải đa dạng, phong phú, tùy theo đối tượng, nhu cầu và điều kiện cụ thể để có hình thức đào tạo phù hợp. Hiện nay, có một số hình thức đào tạo được sử dụng nhiều đó là:

*\*Đào tạo tại trung tâm dạy nghề*

Hầu hết các huyện, thị xã hiện nay đều có những trung tâm dạy nghề riêng và đang được quan tâm đầu tư kỹ lưỡng. Hình thức đào tạo nghề tại các trung tâm này thường có thời gian dài và thường từ ba tháng trở lên.

Các trung tâm này hiện đang được đầu tư từng bước đáp ứng được những yêu cầu mới đối với công tác đào tạo nghề cho người lao động như: Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học hiện đại...

- Ưu điểm của hình thức: Đào tạo được một số lượng người lao động lớn; Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho quá trình giảng dạy thuận tiện, đầy đủ; Có điều kiện hơn trong việc thực hành.

- Nhược điểm của hình thức: Việc di chuyển đi lại của các học viên gặp nhiều khó khăn, chi phí đi lại, ăn ở lớn; Kinh phí đầu tư cho các trang thiết bị cao.

*\* Đào tạo tại cơ sở, khu dân cư*

Đây là hình thức đào tạo mà các địa phương đang sử dụng đào tạo nghề cho người lao động thường xuyên nhất. Giáo viên từ các trung tâm nghề sẽ trực tiếp xuống thôn, bản giảng dạy lý thuyết và các kỹ năng cho học viên, hướng dẫn học viên từng mô hình cụ thể, từng cách làm đem lại hiệu quả kinh tế cao nhất.

Hình thức đào tạo này là phổ biến nhất trong công tác đào tạo nghề cho người lao động của các địa phương. Tuy nhiên để hình thức này thực sự phát huy hiệu quả thì cần nâng cao nhận thức cho người lao động. Người dạy cần phải thật sự tập trung và truyền đạt kiến thức chậm rãi, tỉ mỉ và dễ hiểu. Có như thế, người lao động mới có thể tiếp thu một cách tốt nhất.

- Ưu điểm của hình thức này: Việc áp dụng lý thuyết và thực hành dễ dàng hơn; Tiết kiệm được chi phí, thuận tiện cho việc đi lại của học viên; Thu hút được lượng học viên tham gia đông đảo hơn.

- Nhược điểm của hình thức này: Thiếu thốn về cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho công tác đào tạo nghề; Việc tiếp thu kiến thức không được trọn vẹn, vì đây thường là đào tạo ngắn hạn.

*\* Đào tạo tại các trường chính quy*

Tổ chức đào tạo tại các trường nghề cần phải có bộ máy quản lý, đội ngũ giáo viên chuyên trách và cơ sở vật chất riêng cho đào tạo. Để nâng cao chất lượng của công tác đào tạo nghề, các trường phải đảm bảo các điều kiện sau:

+ Phải có kế hoạch, chương trình và giáo trình đào tạo đúng, đủ và phù hợp với ngành nghề đào tạo. Đối với các nghề phổ biến chương trình phải do Bộ Lao động - TBXH và Bộ Giáo dục - Đào tạo xây dựng ban hành. Chương trình đào tạo bao gồm hai phần: Lý thuyết và thực hành.

+ Phải có đội ngũ cán bộ quản lý có chuyên môn, nghiệp vụ, quan tâm và có trách nhiệm trong công việc đặc biệt là trong công tác đào tạo nghề.

+ Phải có đội ngũ giáo viên dạy nghề có đủ khả năng kinh nghiệm, chuyên môn, giảng dạy.

+ Các trang bị máy móc, thiết bị phục vụ cho giảng dạy và học tập, các phòng thí nghiệm phải được đầu tư đầy đủ và hiện đại.

- Ưu điểm của hình thức này: Học viên được đào tạo một cách có hệ thống và bài bản; Tạo điều kiện cho việc phát triển tay nghề cao và có kiến thức chuyên sâu vững chắc hơn.

- Nhược điểm của hình thức này: Phải có bộ máy quản lý và đội ngũ giáo viên giảng dạy chuyên nghiệp nên chi phí đào tạo khá lớn; Việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy và học cần nhiều kinh phí.

*\* Đào tạo tại nơi làm việc:*

Đây là hình thức đào tạo trực tiếp cho người lao động tại nơi làm việc của họ. Có thể là đào tạo cho cá nhân hoặc cho một nhóm công nhân lao động. Với việc đào tạo cho cá nhân, thì học viên học nghề được một công nhân có trình độ lành nghề cao hướng dẫn. Người hướng dẫn vừa sản xuất, vừa dạy nghề theo kế hoạch. Với việc đào tạo cho một nhóm người lao động, thì học viên học nghề được tổ chức thành từng tổ và phân công cho những công nhân dạy nghề, thoát ly sản xuất, chuyên trách hướng dẫn. Những công nhân dạy nghề phải có trình độ văn hoá, trình độ nghề nghiệp và có phương pháp sư phạm nhất định.

- Ưu điểm của hình thức này: Tiết kiệm chi phí đào tạo cho tổ chức; Học viên dễ dàng hơn trong việc thực hành; Thời gian đào tạo ngắn.

- Nhược điểm của hình thức này: Học viên không nắm được kiến thức từ thấp đến cao, học thiếu hệ thống khoa học; Nếu người dạy nghề không có trách nhiệm, thiếu kinh nghiệm, thì việc đào tạo này không có hiệu quả. Do đó kết quả học tập còn hạn chế.

*\* Đào tạo theo đơn đặt hàng của các doanh nghiệp:*

- Đối với những doanh nghiệp không có giáo viên chuyên trách về các ngành nghề phức tạp, cũng có thể là các ngành nghề riêng của doanh nghiệp, việc đào tạo trong sản xuất không đáp ứng được yêu cầu cả về số lượng lẫn chất lượng. Do đó, các doanh nghiệp phải tổ chức các lớp đào tạo riêng cho mình. Nhằm mang lại những hiệu quả cao trong quá trình sản xuất. Hình thức đào tạo này không đòi hỏi phải có đầy đủ cơ sở vật chất kỹ thuật riêng, mà dựa vào những gì có sẵn trong doanh nghiệp. Chương trình đào tạo gồm hai phần:

+ Phần lý thuyết được giảng dạy tập chung do các kỹ sư, cán bộ kỹ thuật phụ trách.

+ Phần thực hành được tiến hành ở các phân xưởng thực tập và trong các phân xưởng do các kỹ sư, công nhân lành nghề hướng dẫn.

- Ưu điểm của hình thức này: Học viên được học lý thuyết tương đối có hệ thống và được trực tiếp tham gia lao động sản xuất. Tạo điều kiện phát triển và nâng cao tay nghề nhanh chóng; Thời gian đào tạo dài, số lượng đào tạo tương đối lớn nên có khả năng giải quyết nhu cầu cấp bách về công nhân kỹ thuật, lao động có trình độ mà các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh cần.

- Nhược điểm của hình thức này: Chỉ áp dụng được ở những doanh nghiệp quy mô tương đối lớn và chỉ đào tạo cho các doanh nghiệp cùng ngành có tính chất giống nhau.

Mỗi hình thức đào tạo đều có những ưu và nhược điểm riêng nên trong quá trình thực hiện đào tạo nghề cần lựa chọn và vận dụng kết hợp các hình thức với nhau. Giáo viên căn cứ vào mục đích, yêu cầu, nội dung, đặc trưng của từng môn học, khả năng nhận thức của người học và điều kiện cơ sở vật chất để lựa chọn hình thức phù hợp nhằm đạt được hiệu quả đào tạo nghề cao nhất.

### ***1.2.6. Lựa chọn đội ngũ giáo viên đào tạo nghề***

Chất lượng của một nền giáo dục phụ thuộc trước hết vào chất lượng của những thầy cô giáo dạy nghề và thành công của các cuộc cải cách giáo dục luôn phụ thuộc vào ý chí muốn thay đổi của người giáo viên. Ray Roy Singh (Ấn Độ) khẳng định rằng: *“Không một hệ thống giáo dục nào có thể vươn cao quá tầm những giáo viên làm việc cho nó”*. Ở đâu có người thầy giỏi ở đó sẽ có những người trò giỏi. Đội ngũ giáo viên là yếu tố cơ bản có tính chất quyết định, tác động trực tiếp lên chất lượng đào tạo; là người giữ

trọng trách truyền đạt kiến thức kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm cho các học viên trên cơ sở thiết bị dạy học.

Đào tạo nghề có những nét khác biệt so với các cấp học khác trong nền giáo dục quốc dân, đó là ngành nghề đào tạo rất đa dạng, yêu cầu kỹ thuật cao, thường xuyên phải cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề để phù hợp với tiến bộ khoa học kỹ thuật; học viên vào học nghề có rất nhiều cấp trình độ văn hóa, độ tuổi khác nhau. Sự khác biệt đó làm cho đội ngũ giáo viên dạy nghề cũng rất đa dạng với nhiều trình độ khác nhau.

- Chia theo các môn học trong đào tạo nghề: có giáo viên dạy bổ túc các môn văn hóa đối với hệ đào tạo trung cấp nghề cho học sinh tốt nghiệp THCS; giáo viên dạy các môn học chung đối với đào tạo nghề trình độ trung cấp nghề, cao đẳng nghề; giáo viên dạy nghề, gồm có giáo viên dạy lý thuyết nghề và giáo viên dạy thực hành nghề.

- Chia theo trình độ: đối với đào tạo trình độ cao đẳng nghề, giáo viên dạy nghề phải có trình độ từ đại học trở lên, đối với đào tạo trình độ trung cấp nghề giáo viên dạy nghề phải có trình độ từ cao đẳng trở lên; đối với đào tạo trình độ sơ cấp nghề và đào tạo nghề dưới 3 tháng, giáo viên dạy nghề có thể là nhà giáo, nhà khoa học, nghệ nhân, người có tay nghề cao. Ngoài ra, giáo viên dạy nghề phải có nghiệp vụ sư phạm về dạy nghề.

Để hoạt động dạy nghề cho người lao động có kết quả cao cần có sự kết hợp giữa lý thuyết và thực hành và các phương pháp dạy nghề. Do vậy đòi hỏi giáo viên dạy nghề ngoài kiến thức chuyên môn vững vàng, kỹ năng tay nghề thành thạo cần có phương pháp giảng dạy phù hợp với người lao động từng địa phương. Giáo viên dạy nghề giữ vai trò quyết định trong việc bảo đảm chất lượng dạy nghề. Do vậy, trong quá trình triển khai chủ trương “đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam” phải đặt việc đổi mới cơ chế chính sách thu hút và đãi ngộ giáo viên dạy nghề là một trọng tâm trong khâu đột phá về chất lượng dạy nghề.

Một nguồn nhân lực khác cũng ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề đó là đội ngũ cán bộ quản lý dạy nghề. Chất lượng cán bộ quản lý có ảnh hưởng rất lớn đến đào tạo nghề, thể hiện qua khả năng tổ chức, quản lý, điều phối, quá trình đào tạo; định hướng, tìm kiếm cơ hội hợp tác, liên kết đào tạo...

Vì vậy giáo viên dạy nghề phải có đủ cả về số lượng và chất lượng thì mới có thể tận tình hướng dẫn, giảng dạy và truyền đạt cho các học viên học nghề một cách hiệu quả.

### **1.2.7. Kinh phí đào tạo nghề**

Kinh phí đào tạo nghề chiếm vị trí quan trọng trong hoạt động đào tạo nghề. Là yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo, chất lượng của giáo viên, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động giảng dạy.

Tăng cường nguồn lực tài chính trong đào tạo nghề là một trong những nhân tố quan trọng để nâng cao chất lượng đầu ra. Vấn đề tài chính bao gồm thu và chi. Để nguồn lực tài chính phát huy hiệu quả cao trong đào tạo thì hai quá trình thu và chi đều phải được thực hiện tốt.

Các nguồn thu phải thỏa mãn nhu cầu về chi tiêu cho đào tạo về việc mua sắm, sửa đổi nội dung chương trình, nâng cấp cơ sở vật chất phục vụ cho đào tạo và nâng cao thu nhập của giáo viên. Có như vậy, cơ sở vật chất mới đáp ứng được nhu cầu của giảng dạy và một mức thu nhập thỏa đáng mới thu hút được đội ngũ giáo viên giỏi. Đây là những nền tảng của việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Các khoản chi tiêu hợp lý nhằm sử dụng các nguồn lực về tài chính một cách hiệu quả. Chi tiêu hợp lý là chi tiêu vào những vấn đề cần thiết nằm trong khả năng chi trả của cơ sở đào tạo. Việc chi tiêu cần ưu tiên cho những vấn đề cấp thiết nhất của việc đào tạo và phải luôn chú ý tính hiệu quả của nó.

Tuy nhiên, đối tượng học nghề là người lao động ở khu vực nông thôn, ít có khả năng đóng góp kinh phí để học nghề. Nên rất cần sự đầu tư đúng



mức của Chính phủ và hỗ trợ kinh phí từ các nguồn khác cho công tác đào tạo nghề đối với lao động ở nông thôn.

### **1.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo và chương trình đào tạo nghề**

Chương trình, nội dung đào tạo nghề cho người lao động có đạt được kết quả như mục tiêu, chỉ tiêu đã đề ra hay không có thể khẳng định thông qua việc đánh giá kết quả đào tạo và chương trình đào tạo. Việc đánh giá này được thực hiện để tìm hiểu xem chương trình đào tạo có hoàn thành mục tiêu đề ra hay không? Nó chủ yếu xác định kết quả đào tạo – lượng kiến thức, kỹ năng học viên tiếp nhận được từ khóa học và quan trọng hơn là khả năng và mức độ ứng dụng của các kiến thức, kỹ năng này trong công việc mà học viên đảm nhận. Những thông tin thu được từ công tác đánh giá hiệu quả đào tạo nghề có thể giúp các nhà tổ chức đào tạo tìm ra các điểm mạnh, điểm yếu cần được cải thiện, điều chỉnh của chương trình đào tạo; tính hiệu quả kinh tế của việc đào tạo thông qua đánh giá chi phí và kết quả của chương trình, từ đó so sánh chi phí và lợi ích của chương trình đào tạo. Những thông tin này còn có thể được sử dụng trong việc lập kế hoạch hay đưa ra các quyết định phân bổ tài chính cho các chương trình đào tạo nghề cho người lao động trong thời gian tiếp theo.

Việc đánh giá được thực hiện thông qua:

- Đánh giá từ phía giáo viên tham gia giảng dạy
- Đánh giá từ phía học viên tham gia học nghề
- Đánh giá từ phía cơ quan quản lý lĩnh vực đào tạo nghề của địa phương.

### **1.3. Một số tiêu chí đánh giá hiệu quả đào tạo nghề cho người lao động**

Việc đánh giá hiệu quả đào tạo nghề có thể được tiến hành dựa trên một số tiêu chí đánh giá sau:

- *Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề đã học sau khi kết thúc khóa học nghề*: Đây được coi là tiêu chí quyết định hiệu quả của đào tạo nghề cho

người lao động. Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề đã học sau khi kết thúc khóa học nghề tăng hay giảm so với trước khi đào tạo chứng tỏ chương trình đào tạo có phù hợp với thị trường lao động hay không?

- *Tỷ lệ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc*: Khi tham gia khóa học, người lao động được cung cấp cả kiến thức lẫn kỹ năng thực hành của nghề đó. Việc vận dụng được kiến thức đã học vào công việc giúp tăng năng suất lao động. Điều đó chứng tỏ được hiệu quả của đào tạo nghề.

- *Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của học viên sau khi kết thúc khóa học*: Thể hiện thông qua việc tuyển dụng người lao động sau khi kết thúc khóa đào tạo nghề vào làm việc tại doanh nghiệp và khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của họ.

#### **1.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới đào tạo nghề**

Đào tạo nghề là vấn đề đang rất được Đảng, Nhà nước quan tâm và thúc đẩy phát triển để nâng cao chất lượng của nó. Để có được chất lượng đào tạo tốt chúng ta cần tìm hiểu được các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề về cả 2 mặt tích cực và tiêu cực để có những hướng đi đúng. Nói đến các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề thì có rất nhiều nhân tố. Tuy nhiên có một số nhân tố được cho là ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng của đào tạo nghề:

##### ***1.4.1. Cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo nghề***

Cơ sở vật chất và trang thiết bị đào tạo nghề bao gồm: phòng học, xưởng thực hành cơ bản và thực tập sản xuất, thư viện, trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy và học tập... Đây là yếu tố hết sức quan trọng, nó tác động trực tiếp đến chất lượng đào tạo nghề, 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. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề càng tốt, càng hiện đại bao nhiêu, theo sát với máy móc phục vụ cho sản xuất bao nhiêu thì người học có thể thích ứng, vận dụng nhanh chóng với sản xuất trong doanh

nghiệp bấy nhiêu. Chất lượng của cơ sở vật chất, thiết bị dạy nghề đòi hỏi phải theo kịp tốc độ đổi mới hiện đại hóa của máy móc, thiết bị sản xuất.

#### ***1.4.2. Chính sách của Nhà nước về đào tạo nghề***

Mục tiêu phát triển KT - XH của nước ta là đến năm 2020 nước ta trở thành nước công nghiệp có trình độ phát triển trung bình (tỷ trọng các ngành công nghiệp và dịch vụ chiếm khoảng 30% trong GDP, tỷ lệ lao động nông nghiệp còn khoảng 30% trong tổng số lao động xã hội). Mục tiêu mà nước ta đưa ra là thách thức to lớn đối với đào tạo nghề. Nó đòi hỏi đào tạo nghề phải luôn đi trước một bước để chuẩn bị nguồn nhân lực cho việc phát triển.

Đào tạo nghề có chi phí đầu tư vốn lớn và thời gian thu hồi chậm nên để việc đào tạo đạt kết quả tốt cần có sự quan tâm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước. Trong những năm qua nhà nước đã ban hành hàng loạt pháp lý về đào tạo nghề, đồng thời cũng có nhiều chính sách đầu tư cho lĩnh vực này để tạo điều kiện thuận lợi cho đào tạo nghề phát triển.

Để có cơ chế chính sách quản lý đào tạo nghề hợp lý, năm 2006 nước ta chính thức ban hành Bộ luật Dạy nghề. Đặc biệt sau khi gia nhập WTO năm 2007, nước ta đã triển khai rất nhiều dự án, ban hành nhiều chính sách nhằm hỗ trợ cho đào tạo nghề đạt chất lượng cao. Ví dụ như dự án nâng cao năng lực đào tạo nghề thuộc chương trình mục tiêu quốc gia giáo dục và đào tạo; dự án thuộc chương trình mục tiêu quốc gia việc làm - dạy nghề giai đoạn 2012-2015; dự án đổi mới và phát triển dạy nghề trọng điểm quốc gia, nghề điện công nghiệp giai đoạn 2011-2015 và định hướng đến năm 2020; đào tạo nghề cho lao động các tỉnh, chính sách đối với người học nghề (miễn giảm học phí, cử tuyển, giới thiệu việc làm...)

Các cơ sở đào tạo nghề thường được nhà nước hỗ trợ kinh phí. Nhà nước cũng đưa ra các chính sách, các biện pháp để quản lý chặt chẽ các cơ sở đào tạo nghề. Điều đó tạo cho các cơ sở đào tạo nghề thuận lợi hơn về nguồn kinh phí đào tạo. Tuy nhiên việc phải hoạt động theo những quy định, quy

ché, các dự án của nhà nước cũng gây không ít khó khăn cho các cơ sở đào tạo nghề.

#### ***1.4.3. Sự phát triển kinh tế và chuyển dịch cơ cấu kinh tế***

Tạo ra đội ngũ người lao động có trình độ tay nghề cao đáp ứng nhu cầu phát triển của nền kinh tế chính là mục đích của đào tạo nghề. Vì vậy, sự phát triển của đào tạo nghề gắn với sự phát triển của nền kinh tế. Thực tế cũng chứng minh rằng, trong những năm nền kinh tế suy thoái, cầu về công nhân kỹ thuật giảm, điều đó tác động làm cho các trường đào tạo nghề cũng suy giảm. Trong thời gian trở lại đây, khi nền kinh tế đã thoát khỏi suy thoái vào năm 2009 và đi vào hội nhập quốc tế, thì cầu lao động nói chung và cầu về công nhân kỹ thuật nói riêng đều tăng, các cơ sở đào tạo nghề phát triển hơn, nhà nước cũng quan tâm nhiều hơn đến các cơ sở đào tạo nghề.

Bước vào thời kỳ CNH-HĐH, nước ta chủ trương chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa. Sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế này sẽ kéo theo sự chuyển dịch về lao động đang hoạt động từ lĩnh vực Nông - Lâm - Ngư nghiệp sang lĩnh vực CN - XD. Điều đó đòi hỏi đào tạo nghề phải đào tạo cho những lao động đã từng làm việc trong ngành Nông - Lâm - Ngư nghiệp để họ có thể bước sang hoạt động trong ngành CN-XD.

#### ***1.4.4. Tốc độ đô thị hóa***

Theo Hội Nông dân Việt Nam, trong quá trình xây dựng các khu công nghiệp, khu đô thị, cơ sở hạ tầng, mỗi năm cả nước có gần 200.000 ha đất nông nghiệp bị chuyển đổi mục đích sử dụng, tương ứng mỗi hộ có khoảng 1,5 lao động mất việc làm.

Để tạo việc làm cho những người nông dân nông dân bị mất đất thì phương án đào tạo nghề cho họ được sự nhất trí của đông đảo người dân và chính quyền địa phương. Do vậy, ở địa phương nào có tốc độ đô thị hóa cao, thì nhu cầu đào tạo nghề của người lao động cũng cao hơn để chuyển đổi việc làm cho các đối tượng bị mất đất, mất việc trong quá trình đô thị hóa.

#### ***1.4.5. Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề***

Có một thực tế mà chúng ta đều nhận thấy là, đào tạo nghề hiện nay chưa được xã hội quan tâm, đặc biệt là các bậc phụ huynh và bản thân người lao động. Tâm lý của đa số người dân trong xã hội vẫn là tâm lý chuộng bằng cấp, họ coi việc vào đại học là con đường duy nhất để phát triển, có thể tiến thân. Vì vậy lượng đầu vào của các cơ sở dạy nghề phụ thuộc rất lớn vào sự nhận thức của xã hội đặc biệt là các bậc phụ huynh và bản thân người lao động.

Nếu như xã hội có cái nhìn đúng đắn hơn và nhận thấy được tầm quan trọng của đào tạo nghề, thì lượng lao động tham gia học nghề sẽ chiếm số lượng đông hơn so với lượng lao động tham gia học các trường chuyên nghiệp. Khi xã hội quan tâm hơn về đào tạo nghề thì đào tạo nghề sẽ nhận được nhiều sự ủng hộ từ xã hội hơn, tạo tiền đề để phát triển mạnh hơn.

### **1.5. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động của một số địa phương ở thành phố Hà Nội**

Nhận thức rõ vai trò của giáo dục, đào tạo nghề nghiệp đối với việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và qua đó tạo sự phát triển trong tương lai, nhiều địa phương đã coi trọng đào tạo nghề cho người lao động và đầu tư thỏa đáng cho công tác này.

#### ***1.5.1. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động huyện Gia Lâm***

Gia Lâm được xác định là vùng kinh tế trọng điểm, là địa bàn quân sự chiến lược ở phía Đông của Thủ đô Hà Nội. Trên địa bàn huyện có nhiều khu đô thị, khu công nghiệp và các trung tâm thương mại được hình thành; nhiều làng nghề nổi tiếng... Đây chính là những động lực và tiềm năng to lớn để phát triển kinh tế thương mại, du lịch, dịch vụ giao thông, giao lưu hàng hoá hiện nay và trong tương lai. Cùng với đó là sự quan tâm đầu tư cho lĩnh vực văn hóa – xã hội, đặc biệt là lĩnh vực đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện. [22]

Trong số các huyện, thị xã trên địa bàn thành phố Hà Nội, huyện Gia Lâm được đánh giá là một địa phương làm tốt việc thực hiện sáng tạo trong công tác đào tạo nghề cho người lao động đặc biệt là lao động nông thôn. [24]

Trong 5 năm qua (2010 - 2014), công tác đào tạo nghề trên địa bàn huyện Gia Lâm đã được nâng lên cả về số lượng và chất lượng. Huyện luôn tập trung chỉ đạo, hướng dẫn các cấp, các ban, ngành phối hợp chặt chẽ, chủ động xây dựng kế hoạch, chỉ tiêu, chương trình cụ thể để hoàn thành các nội dung, nhiệm vụ của công tác đào tạo nghề cho lao động nói chung và lao động nông thôn nói riêng trên địa bàn huyện. Trong 5 năm, huyện Gia Lâm đã đào tạo nghề ở các cấp trình độ đào tạo đạt 21.137 lao động, trong đó, đào tạo nghề cho lao động nông thôn là 15.300 người đạt 51,7% mục tiêu đề ra, tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo nghề đạt 81.4%; nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo chung của toàn quận tăng từ 54,7% năm 2010 lên 63.3% trong năm 2014; Các hình thức dạy nghề đã được đa dạng hóa, các lớp đào tạo nghề theo mô hình đã tạo sự chuyển biến trong nhận thức của người lao động với hoạt động dạy nghề. Các đối tượng học nghề chủ yếu là người dân thuộc hộ nghèo, hộ gia đình chính sách và lao động nông thôn khác. Người lao động tham gia học nghề được trang bị đầy đủ kiến thức cơ bản theo từng ngành, nghề được đào tạo. Kết quả, tổng số lao động có việc làm sau học nghề là 11,475 người; Trong đó số tự tạo việc làm là 3.442 người [14, tr.6,7]

Huyện Gia Lâm đã có nhiều sáng tạo trong việc triển khai, tổ chức các hoạt động liên quan đến đào tạo nghề cho người lao động. Đặc biệt, do tâm lý chung của người dân là đi học nghề tốn thời gian, phải nghỉ làm, ảnh hưởng đến thu nhập đang có. Thậm chí, có người còn cho rằng không cần thiết phải học nghề cũng có thể làm việc được thông qua học hỏi kinh nghiệm, rằng học nghề ra cũng chưa chắc có thể tìm được việc làm... Nắm bắt được tâm lý đó, huyện Gia Lâm đã chủ động mở các lớp học nghề vào buổi tối, ngày nghỉ để khuyến khích người dân theo học.

Mặt khác, huyện cũng chủ động tìm hiểu, nắm bắt nguyện vọng học nghề của người dân, từ đó mở các lớp học nghề cho phù hợp với yêu cầu. Các nghề học nấu ăn, điện dân dụng, chăm sóc cây cảnh, trồng lúa... được người dân thích theo học bởi rất thiết thực với công việc của họ. Nhờ vậy, từ đầu năm 2015 đến nay, huyện Gia Lâm đã mở được 41 lớp học nghề cho trên 1.300 lao động. Trong khi năm 2013, cả huyện mới chỉ đào tạo được 900 lao động, đạt 70% kế hoạch năm.

Trong thời gian tới, đối với công tác đào tạo nghề cho người lao động, UBND huyện Gia Lâm đề nghị các cấp, các ngành cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của người lao động về vị trí, vai trò của công tác đào tạo nghề; Tăng cường công tác phối hợp giữa các ngành và các đoàn thể; Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên của các Trung tâm đào tạo, dạy nghề; Tập trung kiểm tra, giám sát, đặc biệt là nâng cao công tác giám sát chuyên đề; Nhân rộng các mô hình, áp dụng tiến bộ khoa học vào giảng dạy và sản xuất, tổ chức sơ kết, tổng kết thực hiện các mô hình; Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy, chính quyền cơ sở.

### ***1.5.2. Kinh nghiệm đào tạo nghề cho người lao động quận Hà Đông***

Sau gần 5 năm triển khai thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn quận Hà Đông, nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên và người dân về đào tạo nghề cho người lao động đã được nâng lên rõ rệt. Đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn quận chuyển mạnh từ đào tạo theo năng lực sẵn có của cơ sở dạy nghề sang đào tạo theo nhu cầu học nghề của người lao động và yêu cầu của thị trường lao động, gắn với đào tạo theo quy hoạch, kế hoạch phát triển KT - XH của địa phương. Mạng lưới cơ sở dạy nghề phát triển, cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề được tăng cường đầu tư. Chất lượng dạy nghề mang lại hiệu quả thiết thực. Chất lượng nguồn nhân lực được nâng lên gắn với giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập cho người lao động, góp phần tích cực chuyển dịch cơ cấu kinh tế, tăng tỷ lệ

lao động qua đào tạo từ 53,75% (năm 2011) lên 61,2% (năm 2014). Trong 5 năm (2010 - 2014), số lao động được hỗ trợ học nghề từ ngân sách Trung ương và địa phương theo Chương trình mục tiêu là trên 11,117 nghìn người. Tỷ lệ lao động có việc làm sau học nghề đạt trên 72,3%. Giai đoạn 2015 - 2020, quận Hà Đông phấn đấu đào tạo nghề cho 20.000 lao động; tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo nghề đạt từ 75% trở lên. [13, tr.6]

Để đạt được kết quả đó, là do có sự quan tâm chỉ đạo sát sao của lãnh đạo HĐND-UBND-UBMTTQ, sự phối hợp đồng bộ của các phòng, ban, ngành đoàn thể và UBND các phường trên địa bàn quận; Công tác tuyên truyền được đẩy mạnh; Tập trung đầu tư kinh phí trong việc đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho Trung tâm dạy nghề của quận; Khảo sát nhu cầu học nghề của lao động để xây dựng kế hoạch đào tạo sát với thực tế; Tăng cường công tác quản lý của nhà nước trong công tác đào tạo nghề.

Ngoài ra, để thu hút đối tượng tham gia học nghề quận Hà Đông còn hỗ trợ 100% kinh phí đào tạo nghề lái xe ô tô cho 1.000 lao động. Ngoài ra, Trung tâm giới thiệu việc làm quận còn liên tục tổ chức tư vấn, phân công cán bộ về giám sát các lớp đào tạo và theo dõi, nắm bắt nhu cầu học nghề của người dân ở từng phường. Kết thúc các khóa học nghề, Trung tâm tiếp tục tư vấn, giới thiệu nghề mới, việc mới cho những người chưa tìm được việc làm phù hợp...

Trong thời gian tới để nâng cao hiệu quả, chất lượng công tác đào tạo nghề, UBND quận Hà Đông yêu cầu các phòng, ban, ngành, đoàn thể và UBND các phường cần tiếp tục triển khai thực hiện Đề án, phấn đấu tăng tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo nghề; Tiếp tục đẩy mạnh công tác tuyên truyền về đào tạo nghề để nâng cao nhận thức của các cấp ủy Đảng, chính quyền và người lao động; Tập trung đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị, phương tiện cho các trung tâm dạy nghề; Đổi mới chương trình, phương pháp dạy học, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và người dạy nghề; Nâng cao chất lượng khảo sát, dự báo nhu cầu đào tạo nghề sát với thực tế; Xây dựng hoàn thiện cơ chế, chính sách hỗ trợ, khuyến khích, động viên cán bộ, công chức



tham gia đào tạo bồi dưỡng nâng cao năng lực, trình độ; Tăng cường công tác kiểm tra, đánh giá, giám sát việc triển khai thực hiện công tác đào tạo nghề trên địa bàn quận...

### ***1.5.3. Bài học kinh nghiệm rút ra về đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì***

Từ kinh nghiệm của các quận, huyện trên trong đào tạo nghề cho người lao động, chúng tôi rút ra được một số bài học có thể vận dụng vào đào tạo nghề ở huyện Thanh Trì.

**Một là:** Sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của lãnh đạo Huyện ủy - HĐND – UBND, sự phối hợp đồng bộ giữa các phòng, ban ngành, đoàn thể liên quan và sự tham gia tích cực của UBND các xã trong thực hiện đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện.

**Hai là:** Thực hiện rà soát nhu cầu học nghề cho lao động trên địa bàn huyện thông qua cuộc điều tra thu thập thông tin biến động cung lao động hàng năm. Kết quả cuộc điều tra là cơ sở để huyện xây dựng kế hoạch đào tạo nghề và giải quyết việc làm phù hợp với tình hình KT - XH của địa phương, đảm bảo 80% trở lên lao động sau khi học nghề có việc làm.

**Ba là:** Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên dạy nghề, mở rộng hình thức và ngành nghề đào tạo, đổi mới nội dung đào tạo phù hợp với tình hình phát triển của địa phương.

**Bốn là:** Tăng cường vai trò quản lý nhà nước thông qua việc kiểm tra giám sát, chấn chỉnh việc tổ chức thực hiện công tác dạy nghề, giải quyết việc làm cho người lao động. Thực hiện đánh giá khách quan chất lượng và hiệu quả đào tạo, từng bước nâng cao tiêu chuẩn đánh giá đầu ra trong dạy nghề để đáp ứng các yêu cầu của thực tế sản xuất và thị trường lao động,...

**Năm là:** Làm tốt công tác tuyên truyền, tư vấn học nghề cho người lao động để làm thay đổi nhận thức về nghề nghiệp, việc làm, đặc biệt là lao động thuộc diện bị thu hồi đất và một bộ phận thanh niên xem nhẹ việc học nghề để người dân nắm và hiểu đầy đủ các thông tin, làm cơ sở cho việc lựa chọn

nghề cần học và có khả năng giải quyết được việc làm sau khi học nghề. Cán bộ tuyên truyền phải thông hiểu chính sách pháp luật, nắm được thông tin về thị trường lao động để tư vấn học nghề và tư vấn việc làm sau học nghề cho người lao động.

Bên cạnh đó, về phía người dân và người lao động cũng cần thường xuyên quan tâm, nắm bắt cập nhật thông tin về định hướng, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển KT - XH, về giáo dục - đào tạo, nghề nghiệp, việc làm....; Nắm bắt các thông tin về xu hướng của thị trường lao động, xu hướng phát triển ngành nghề,... đồng thời căn cứ vào các điều kiện cụ thể về trình độ học vấn, khả năng kinh tế, năng lực sở trường, điều kiện sản xuất ... của bản thân hoặc người thân để có thể lựa chọn ngành nghề học theo các cấp trình độ đào tạo, hình thức học tập, thời gian đào tạo, phù hợp để theo học, đảm bảo cho việc phát triển tương lai nghề nghiệp, xây dựng cuộc sống vững chắc sau này.

Đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì nói riêng và cả nước nói chung không chỉ góp phần nâng cao trình độ, tay nghề của người lao động mà còn góp phần vào sự phát triển kinh tế các địa phương, đảm bảo an sinh xã hội.

## CHƯƠNG 2

### THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO NGHỀ CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

#### 2.1. Khái quát về huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội

##### 2.1.1. Đặc điểm tự nhiên.

Thanh Trì là một huyện đồng bằng, ngoại thành Hà Nội với 15 xã (3 xã vùng bãi nằm ngoài đê sông Hồng) và 01 thị trấn, có tọa độ địa lý nằm trong khoảng: từ 20<sup>0</sup>50' đến 21<sup>0</sup>00' vĩ độ Bắc và từ 105<sup>0</sup>45' đến 105<sup>0</sup>56' kinh độ Đông, tổng diện tích đất tự nhiên 6.292,7138 ha, trong đó có 3.462,9602 ha đất nông nghiệp (chiếm 55,03%). Phía Bắc tiếp giáp với quận Hoàng Mai và Thanh Xuân; Phía Đông giáp huyện Gia Lâm và tỉnh Hưng Yên qua sông Hồng; phía Tây giáp quận Hà Đông; phía Nam giáp huyện Thường Tín. Với địa thế có nhiều tuyến giao thông quan trọng chạy qua như: đường sắt Bắc – Nam, quốc lộ 1A, 1B, đường 70, đường thủy sông Hồng..., tạo điều kiện thuận lợi để phát triển các ngành dịch vụ, thương mại. Do vị trí nằm ven sông Hồng, đồng thời có các sông: Tô Lịch, sông Lừ, sông Sét, sông Kim Ngưu chảy qua tạo nên các tiểu vùng, do vậy việc cung cấp nước phục vụ cho sản xuất nông nghiệp, phát triển chăn nuôi, thủy sản và các hoạt động sản xuất trên ruộng nước có nhiều thuận lợi.

Thanh Trì với địa hình thấp, là vùng trũng ven đê ở phía Nam thành phố, địa hình biến đổi dốc nghiêng từ Bắc xuống Nam và từ Đông sang Tây, có thể chia làm 2 vùng địa hình chính như sau:

- Vùng bãi ven đê sông Hồng với diện tích khoảng 18,70% diện tích của huyện, bao gồm 3 xã chủ yếu: Yên Mỹ, Duyên Hà, Vạn Phúc, do đặc điểm tự nhiên và đất đai nên vùng này được phù sa bồi đắp nên thuận lợi cho việc phát triển các loại cây rau màu, thực phẩm.

- Vùng nội đồng (vùng trong đê) có địa hình khá bằng phẳng; vùng này chiếm đại bộ phận diện tích của huyện (khoảng 81,30% diện tích tự nhiên), chủ yếu là diện tích của 12 xã còn lại và thị trấn Văn Điền [17, tr.4-5]

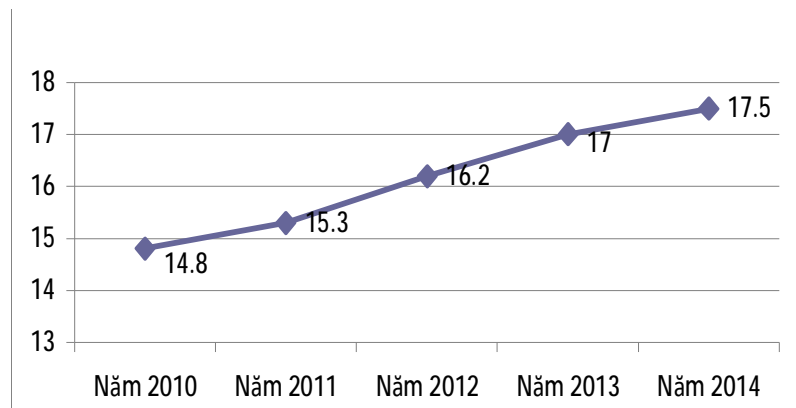
Chính những đặc điểm tự nhiên như vậy, đã hình thành nên những vùng chuyên canh của huyện Thanh Trì. Khu vực vùng bãi ven sông Hồng được định hướng là vùng chuyên canh phát triển các nông nghiệp. Vùng nội đồng, tập trung chủ yếu phát triển lĩnh vực TM – DV và CN - XD. Việc hình thành các vùng chuyên canh đã ảnh hưởng trực tiếp đến sự thay đổi cơ cấu lao động tại các xã, thị trấn trên địa bàn huyện. Do vậy, nhu cầu đào tạo nghề cho người lao động ngày càng được các cấp chính quyền và người dân quan tâm.

### **2.1.2. Đặc điểm kinh tế - xã hội.**

Địa giới hành chính huyện Thanh Trì gồm 16 đơn vị hành chính: 01 Thị trấn Văn Điền và 15 xã, 140 khu phố, thôn. Trong đó, Thị trấn Văn Điền được tính là khu vực thành thị, 15 xã còn lại được tính là khu vực nông thôn. Trong xu thế phát triển chung của cả nước chuyển sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, cùng với việc thực hiện Nghị quyết Đại hội Đảng bộ huyện lần thứ XXII, nền KT - XH huyện Thanh Trì bước đầu có nhiều khởi sắc. Nền kinh tế huyện tăng trưởng khá, nhiều chỉ tiêu KT - XH chủ yếu đều đạt và vượt mức Đại hội đề ra, tạo nên sự chuyển biến quan trọng trên các lĩnh vực. Tốc độ tăng trưởng bình quân vượt mục tiêu đặt ra tạo đà thúc đẩy kinh tế phát triển nhanh. Cơ cấu kinh tế có sự chuyển dịch đúng hướng, tỷ trọng ngành NN giảm dần, tỷ trọng ngành CN - XD , TM - DV tăng so với mục tiêu đề ra.

\* **Về tăng trưởng kinh tế:** thực trạng phát triển KT - XH trên địa bàn huyện Thanh Trì trong những năm qua có xu hướng đạt và vượt nhiều chỉ tiêu quan trọng so với mục tiêu quy hoạch giai đoạn 2010-2015. Nền kinh tế huyện có sự tăng trưởng khá, đạt bình quân 17,2%/năm (so với kế hoạch là 17%/năm) [6, tr.7].

Đơn vị: %



(Nguồn: Chi cục Thống kê huyện Thanh Trì [5])

### Biểu 2.1: Tốc độ tăng trưởng kinh tế huyện Thanh Trì giai đoạn 2010 – 2014

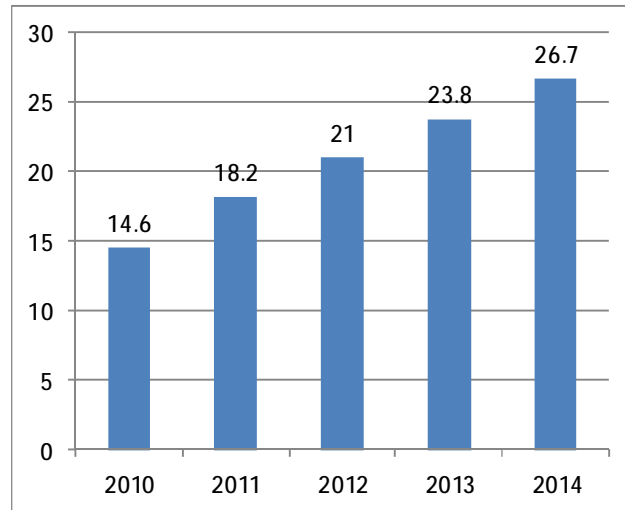
Cùng với sự tăng trưởng kinh tế, thu nhập bình quân/người cũng tăng liên tục từ năm 2010-2014. Cụ thể năm 2014 là: 26.7 triệu đồng, bằng 181,63% so với mục tiêu đề ra cho năm 2010. Nhịp độ tăng trưởng thu nhập bình quân trên địa bàn huyện đạt khá, nông nghiệp giảm 5,2%; công nghiệp - xây dựng tăng 4%; dịch vụ tăng 1,6% [15, tr.4-5].

### Bảng 2.1. Thu nhập bình quân đầu người

Chỉ tiêu	Năm				
	2010	2011	2012	2013	2014
Thu nhập bq đầu người (nghìn đồng)	14,7	18,2	21	23,8	26,7
Tốc độ tăng năm sau so với năm trước (%)	0	123,81	115,38	113,33	112,18
Tốc độ tăng năm sau so với năm 2010 (%)	0	123,81	142,86	161,90	181,63

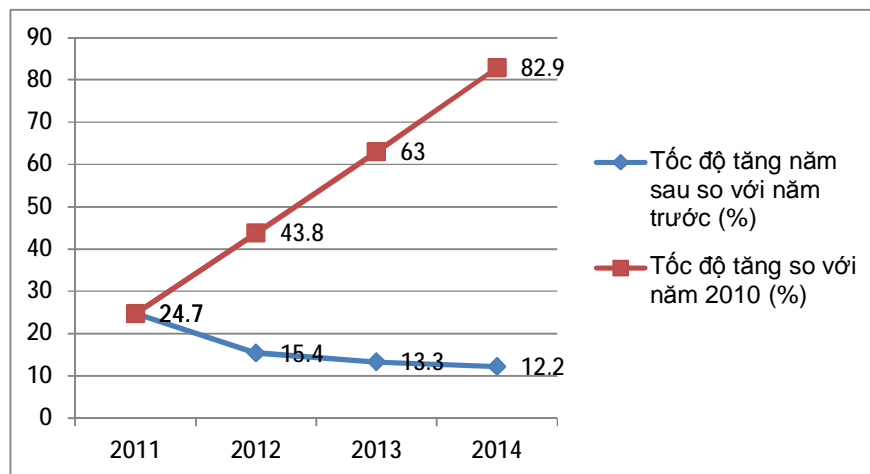
( Nguồn: Chi cục Thống kê huyện Thanh Trì [5])

Đơn vị tính: triệu đồng



(Nguồn: Chi cục Thống kê huyện Thanh Trì [3])

**Biểu 2.2: Thu nhập bình quân đầu người của huyện Thanh Trì  
giai đoạn 2010 - 2014**



(Nguồn: Chi cục Thống kê huyện Thanh Trì [5])

**Biểu 2.3. Tốc độ tăng thu nhập bình quân đầu người  
giai đoạn 2010 – 2014**

Tốc độ tăng trưởng kinh tế của huyện tăng, kéo theo đó là sự thay đổi của khoa học kỹ thuật áp dụng vào sản xuất. Nền kinh tế phát triển ngày càng

đòi hỏi nhiều lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật và được qua đào tạo nghề vì vậy ngày càng thúc đẩy đào tạo nghề phát triển hơn.

Tăng trưởng kinh tế của toàn huyện tăng dần lên qua các năm, thu nhập của người dân cũng tăng lên, mức sống của người dân được cải thiện. Do vậy nhu cầu học nghề của người dân trong huyện tăng mạnh trong thời gian gần đây. Điều này thúc đẩy sự phát triển của mạng lưới cơ sở đào tạo nghề của huyện ngày càng rộng hơn.

**Về chuyển dịch cơ cấu kinh tế:** cơ cấu kinh tế của huyện Thanh Trì thể hiện những nét đặc trưng của nền kinh tế nông nghiệp đồng bằng sông Hồng, tỷ trọng của khu vực nông nghiệp còn ở mức cao, tỷ trọng của khu vực công nghiệp - tiểu thủ công nghiệp thấp. Cơ cấu kinh tế của huyện tiếp tục chuyển dịch theo hướng tăng tỷ trọng công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp và dịch vụ, giảm tương đối tỷ trọng nông nghiệp theo hướng CNH - HĐH.

**Bảng 2.2: Chuyển dịch cơ cấu theo ngành kinh tế huyện Thanh Trì**

Đơn vị: %

Ngành kinh tế \ Năm	Năm				
	2010	2011	2012	2013	2014
Thương mại - Dịch vụ	18,6	19,0	20,6	21,6	22,6
Công nghiệp và Xây dựng	59,2	59,7	61,3	62,8	63,8
Nông nghiệp	22,2	21,3	18,1	15,6	13,6

(Nguồn: Chi cục Thống kê huyện Thanh Trì [5])

Giai đoạn 2010 - 2014 tỷ trọng ngành CN - XD tăng từ 59,2% lên 63,2%; TM - DV tăng từ 18,6% lên 22,6%; NN giảm từ 22,2% xuống còn 13,6% [6, tr.4] do huyện Thanh Trì còn trong quá trình chuyển đổi, nhất là chuyển đổi cơ cấu cây trồng, vật nuôi, một số ngành nghề tiểu thủ công nghiệp, làng nghề truyền thống của huyện còn chậm được phục hồi và phát triển. Việc tiếp cận với trình độ khoa học - công nghệ mới và đổi mới công

nghệ, cũng như việc thu hút đầu tư từ bên ngoài còn hạn chế, đặc biệt là thiếu lao động lành nghề.

Chính điều này dẫn đến sự thay đổi mạnh về cơ cấu lao động. Tỷ lệ lao động làm việc trong các ngành CN - XD, TM - DV tăng lên. Tỷ lệ lao động làm việc trong lĩnh vực NN giảm, nhưng chất lượng lao động đòi hỏi tăng lên. Do vậy, cùng với sự phát triển kinh tế, đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng lao động đảm bảo tăng thu nhập của người lao động, nâng cao chất lượng cuộc sống và giải quyết các vấn đề an sinh xã hội.

**Về xã hội:** công tác xã hội ngày càng được các cấp, các ngành quan tâm chỉ đạo, từng bước đưa công tác xã hội đi vào ổn định. Hệ thống kết cấu hạ tầng kỹ thuật từng bước được xây dựng, nâng cấp bước đầu tạo điều kiện phát triển giao lưu kinh tế; Tiếp tục thực hiện chương trình giảm nghèo, giảm thiểu tới mức thấp nhất về hộ nghèo và tái nghèo. Hiện nay, số hộ nghèo về cơ bản giảm nhiều, năm 2014 tỷ lệ hộ nghèo còn khoảng 1,16%, đã tạo điều kiện cho người nghèo tiếp cận với các dịch vụ xã hội cơ bản; nâng cao dân trí; tạo cơ hội và giải quyết việc làm, tăng thu nhập cho người lao động, nhất là lao động trẻ và lao động nông thôn, từng bước cải thiện đời sống nhân dân; Chương trình phổ cập giáo dục đã vượt nhiều so với mục tiêu năm 2010, mạng lưới trường học, trạm y tế - chăm sóc sức khỏe từng bước được mở rộng, nâng cấp. Song song với việc phát triển giáo dục thì công tác hướng nghiệp cho học sinh PTTH và đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện cũng được đặc biệt quan tâm giúp nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo.

### **2.1.3. Đặc điểm dân số, lao động, việc làm huyện Thanh Trì**

#### **2.1.3.1 Đặc điểm dân số**

Dân số trung bình của huyện năm 2014 là 204.913 người, chiếm khoảng 3,1% dân số của thành phố Hà Nội. Trong đó: dân số nông thôn là 189.893 người (chiếm 92,67% dân số toàn huyện), dân số thành thị là 15.020 người (chiếm 7,33%). Mật độ dân số trung bình là 3.153 người/km<sup>2</sup>. Trong



những năm qua, nguồn lao động của huyện tăng bình quân 2,90% năm, tốc độ tăng lao động chủ yếu từ địa phương, ngoài ra còn do dòng lao động tăng cơ học từ các tỉnh khác [5].

Số dân trong độ tuổi lao động tiếp tục gia tăng, đây là một lợi thế về cung lao động, mặt khác cũng đặt ra vấn đề phải đào tạo nghề, giải quyết việc làm và thúc đẩy việc phân công lao động trên địa bàn huyện.

#### 2.1.3.2. Đặc điểm lao động

Qua số liệu bảng 2.3 cho thấy lực lượng lao động của huyện Thanh Trì trong giai đoạn 2010 – 2014 cơ bản ổn định và có sự gia tăng nhẹ.

**Bảng 2.3: Quy mô dân số và lực lượng lao động**

<b>Chỉ tiêu \ Năm</b>	<b>Đơn vị</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Dân số trung bình	Người	185.136	195.700	198.706	202.500	204.913
Lực lượng lao động	Người	96.196	99.186	102.395	105.890	107.510
LLLĐ thành thị	Người	10.572	9.192	10.597	10,892	11,965
Tỷ lệ LLLĐ thành thị	%	11	9,27	10,35	10,29	11,13
LLLĐ nông thôn	Người	85.624	89.994	91.798	94.998	95.545
Tỷ lệ LLLĐ nông thôn	%	89,0	90,73	89,65	89,71	88,87

(Nguồn: Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển KT -XH- an ninh quốc phòng giai đoạn 2010 – 2014, nhiệm vụ giải pháp trọng tâm 2015)

Cùng với sự biến động quy mô dân số, lực lượng lao động của toàn huyện nói chung tăng đều qua các năm từ 96.196 người vào năm 2010 lên 107.510 người vào năm 2014. Trong năm 2014, tỷ lệ LLLĐ thành thị chiếm 11,13%, tỷ lệ LLLĐ nông thôn chiếm 88,87%. Điều đó cho thấy sự dồi dào về nguồn lực lao động huyện Thanh Trì.

## 2.1.3.3. Tình trạng việc làm

**Bảng 2.4: LLLĐ đang làm việc theo ngành kinh tế***Đơn vị: Người*

Chỉ tiêu	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Tổng số</b>	<b>96.196</b>	<b>99.186</b>	<b>102.395</b>	<b>105.890</b>	<b>107.510</b>
<b>1. Nông nghiệp</b>	30.975	30.252	29.695	30.179	29.028
<i>% so với tổng số</i>	<i>32,2</i>	<i>30,5</i>	<i>29</i>	<i>28,5</i>	<i>27</i>
<b>2. Công nghiệp – Xây dựng</b>	47.425	49.692	53.245	56.333	57.518
<i>% so với tổng số</i>	<i>49,3</i>	<i>50,1</i>	<i>52</i>	<i>53,2</i>	<i>53,5</i>
<b>3. Dịch vụ</b>	17.796	19.242	19.455	19.378	20.964
<i>% so với tổng số</i>	<i>18,5</i>	<i>19,4</i>	<i>19</i>	<i>18,3</i>	<i>19,5</i>

*(Nguồn: Niên giám thống kê huyện Thanh Trì, 2014[5])*

Theo báo cáo của Tổng cục Thống kê: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc năm 2014 của khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 46,6% tổng số (Năm 2012 là 47,4%; năm 2013 là 46,8%); khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 21,4% (Năm 2012 và 2013 cùng ở mức 21,2%); khu vực dịch vụ chiếm 32,0% (Năm 2012 là 31,4%; năm 2013 là 32%) [25]. Cùng chung xu hướng đó lao động của huyện do quá trình đô thị hóa, do bị thu hồi một số diện tích đất canh tác cho phát triển KT - XH nên một bộ phận đã chuyển sang các ngành CN, tiểu thủ CN và dịch vụ. Ở huyện Thanh Trì, trong giai đoạn 2010 - 2014, tỷ lệ lao động trong lĩnh vực NN giảm từ 32,2 % xuống còn 27%, này chỉ chiếm 27% vào năm 2014. Lao động trong hai ngành còn lại tăng lên theo đúng định hướng cơ cấu kinh tế mà huyện đề ra. Lao động trong ngành CN - XD tăng từ 49,3% năm 2010 lên 53,5% vào năm 2014 và lao động trong ngành dịch vụ tăng từ 18,5% năm 2010 lên 19,5% năm 2014[15, tr.1].

**Bảng 2.5: Tình hình thất nghiệp của lao động trong huyện Thanh Trì**

Tiêu chí		Đơn vị	2010	2011	2012	2013	2014
LLLĐ		Người	96.196	99.186	102.395	105.890	107.510
Số LĐ thất nghiệp	Số lượng	Người	3,146	3,164	3,215	3,261	3,182
	Tỷ lệ	%	3,27	3,19	3,14	3,08	2,96

(Nguồn: Chi cục thống kê huyện Thanh Trì [5])

Bảng 2.5 cho thấy số lao động thất nghiệp tăng không đáng kể, tỷ lệ thất nghiệp có xu hướng giảm từ 3,27% năm 2010 xuống còn 2,96% năm 2014. Điều này phần nào cho thấy vai trò công tác giải quyết việc làm của huyện có những khả quan. Xét về mặt chuyên môn kỹ thuật thấy rằng lao động chưa qua đào tạo có số lượng thất nghiệp và tỷ lệ thất nghiệp cao hơn lao động đã qua đào tạo. Năm 2014 số người thất nghiệp chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ 87% tổng số lao động thất nghiệp của huyện [5].

=> Ảnh hưởng của dân số, lao động, việc làm đến đào tạo nghề cho người lao động.

Có thể nhận thấy LLLĐ trên địa bàn huyện Thanh Trì có số lượng dồi dào và đang có xu hướng chuyển dịch từ lĩnh vực NN sang lĩnh vực CN - XD, TM - DV. Tuy tỷ lệ thất nghiệp đã giảm song vẫn ở mức cao. Chính điều đó vừa là thuận lợi và thách thức cho công tác đào tạo nghề cho người lao động của huyện Thanh Trì.

- Thuận lợi: Số lượng lao động đông nên việc thu hút đối tượng học viên tham gia học nghề được thuận lợi.

- Khó khăn: Do Thanh Trì là huyện ven đô có nhiều nghề có thu nhập cao hơn, nhanh hơn do đó lao động ít quan tâm tới việc học nghề mà thường chọn các công việc thời vụ.

Hơn bao giờ hết, cùng với sự phát triển kinh tế công tác đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì cần được đầu tư và quan tâm hơn nữa để đảm bảo trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho người lao động để họ có thể tự tạo việc làm hoặc tìm kiếm cơ hội việc làm ở hiện tại và tương lai khi mà diện tích đất nông nghiệp ngày càng bị thu hẹp và xu thế kinh tế đang ngày càng chuyển dịch mạnh.

## **2.2. Thực trạng đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội**

### **2.2.1. Xác định nhu cầu đào tạo nghề**

Nhu cầu học nghề của người lao động ngày càng gia tăng. Mục đích của việc học nghề là sau khi kết thúc khóa đào tạo nghề, họ sẽ có trong tay một nghề với trình độ tay nghề, chuyên môn vững vàng để họ có thể tự lập nghiệp hoặc tìm kiếm cơ hội việc làm ở thị trường lao động. Trong quá trình thực hiện Đề án đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động, để công tác đào tạo nghề đạt hiệu quả, UBND huyện Thanh Trì đã giao Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội (TBXH) phối hợp với UBND các xã tiến hành điều tra, khảo sát nhu cầu đào tạo cho người lao động.

Hàng năm, huyện Thanh Trì giao Phòng Lao động – TBXH tham mưu UBND huyện xây dựng và triển khai kế hoạch khảo sát nhu cầu học nghề của lao động trên địa bàn huyện. Căn cứ vào kế hoạch của huyện, UBND các xã giao nhiệm vụ cho các điều tra viên là tổ trưởng dân phố, trưởng thôn đến từng nhà dân để điều tra lấy thông tin.

Kết quả của cuộc điều tra được UBND các xã tổng hợp, báo cáo UBND huyện. Trên cơ sở kết hợp kế hoạch phát triển kinh tế, nguồn ngân sách cấp cho lĩnh vực đào tạo nghề kết hợp với tổng hợp nhu cầu của cơ sở, Phòng Lao động – TBXH tham mưu UBND huyện ban hành kế hoạch đào tạo nghề và giải quyết việc làm hàng năm trên địa bàn huyện. Trong kế

hoạch đó giao nhiệm vụ, chỉ tiêu cụ thể cho từng phòng, ban, ngành đoàn thể liên quan và UBND các xã.

**Bảng 2.6: Tổng hợp nhu cầu học nghề trên địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn 2011 -2014**

STT	Ngành nghề đào tạo	ĐVT	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
1	Nghề nông nghiệp	Người	554	507	721	937
2	Nghề phi nông nghiệp	Người	867	1.327	1.563	2.029
3	Tổng cộng	Người	<b>1.421</b>	<b>1.834</b>	<b>2.284</b>	<b>2.966</b>
4	Tỷ lệ năm sau so với năm trước	%	0	122,03	125,95	135,81

(Nguồn : tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu của phòng Lao động – TBXH huyện Thanh Trì [19])

Có thể thấy, nhu cầu được đào tạo nghề của người lao động trên địa bàn huyện ngày một tăng cao từ 1.421 người vào năm 2011 tăng lên 2.966 người vào năm 2014, tăng 208.73%. Tỷ lệ đào tạo cũng phù hợp với xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của địa phương. Tỷ lệ lao động học nghề nông nghiệp giảm 38,98 (năm 2011) xuống 31,59% (năm 2014), đồng thời tỷ lệ lao động có nhu cầu học nghề phi nông nghiệp tăng từ 61.02% vào năm 2011 lên 68.41% vào năm 2014.

**Bảng 2.7: Kế hoạch đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì**

STT	Ngành nghề đào tạo	ĐVT	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
<b>1</b>	<b>Phi Nông nghiệp</b>						
	Số lượng	Người	500	600	800	900	1.000
	Tỷ lệ (so với nhu cầu)	%	-	69,2	60,29	57,58	49,29
<b>2</b>	<b>Nông nghiệp</b>						
	Số lượng	Người	300	300	300	400	500
	Tỷ lệ (so với nhu cầu)	%	-	54,15	59,17	55,48	53,36
<b>3</b>	<b>Tổng cộng</b>						
		Người	<b>800</b>	<b>900</b>	<b>1.100</b>	<b>1.300</b>	<b>1.500</b>
	Tỷ lệ (so với tổng nhu cầu)	%	-	63,34	59,98	56,92	50,57

(Nguồn : tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu của phòng Lao động – TBXH huyện Thanh Trì [19])

Cùng với quá trình đô thị hóa, quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện Thanh Trì, diện tích đất nông nghiệp bị thu hồi đất để phục vụ các dự án an sinh xã hội như xây trường học, bệnh viện, nhà ga.... Kéo theo đó là một bộ phận người dân bị mất đất để canh tác và sản xuất nông nghiệp. Với trình độ, tay nghề hiện có của họ, việc tìm kiếm được một việc làm có thu nhập ổn định đảm bảo cuộc sống là rất khó khăn. Chính vì vậy, nhu cầu học nghề của người dân ngày càng tăng.

Tổng hợp kết quả của cuộc điều tra khảo sát nhu cầu học nghề của người lao động, trên cơ sở đó kết hợp với xu thế chuyển dịch cơ cấu kinh

tế, cơ cấu lao động của huyện, UBND huyện đã xây dựng kế hoạch đào tạo hàng năm. Trong đó, tỷ lệ lao động nghề phi nông nghiệp chiếm trên 65% tổng số lao động được đào tạo; Tổng số lao động được đào tạo tăng dần qua các năm.

Tuy nhiên, từ bảng 2.7, ta có thể nhận thấy kế hoạch đào tạo hàng năm trên địa bàn huyện mới chỉ đáp ứng được gần 50% so với nhu cầu học nghề của người lao động và có xu hướng giảm dần. Nếu như năm 2011: tỷ lệ đạt 63,34% thì đến năm 2014 tỷ lệ này chỉ đạt 50,57%. Theo đó, tỷ lệ lao động được học nghề phi nông nghiệp cũng giảm 69,2% xuống 49,29%.

Nguyên nhân của sự giảm này là do:

- Công tác tuyên truyền về các chế độ chính sách, về những tác động tích cực của việc học nghề cho người dân đã phần nào phát huy hiệu quả; Nhận thức của người lao động trên địa bàn huyện đã tăng trong việc cần phải trang bị cho bản thân những kiến thức cơ bản để gia nhập vào thị trường lao động. Chính điều đó đã làm cho nhu cầu học nghề của người dân ngày càng tăng lên.

- Chính sách đào tạo nghề cho người lao động nông thôn là chương trình đào tạo miễn phí, được nhà nước cấp ngân sách cho các quận, huyện. Người dân đi học không đóng học phí. Nguồn kinh phí chủ yếu dành cho công tác đào tạo nghề trên địa bàn huyện là do ngân sách của thành phố cấp và một phần kinh phí hỗ trợ bổ sung của huyện. Những năm đầu của giai đoạn, đào tạo nghề cho lao động nông thôn vẫn còn nằm trong chương trình mục tiêu Quốc gia nên kinh phí thành phố cấp được nhiều. Nhưng những năm gần đây, nguồn kinh phí do thành phố cấp cho các quận, huyện bị hạn chế nên cũng chưa đáp ứng được hết nhu cầu đào tạo của người lao động. Thêm vào đó, do huyện Thanh Trì là một huyện ven đô, kinh phí còn hạn hẹp. Việc xây dựng kế hoạch hàng năm của địa phương phụ thuộc rất nhiều việc mức kinh phí do thành phố cấp. Điều này sẽ ảnh hưởng đến việc

hoàn thành mục tiêu nâng cao tỷ lệ lao động và lao động nông thôn qua đào tạo trên địa bàn huyện Thanh Trì trong thời gian tới.

### **2.2.2 Xác định mục tiêu đào tạo nghề**

Trong những năm qua, cơ cấu kinh tế của huyện đang phát triển theo định hướng tăng tỷ lệ lao động trong lĩnh vực Công nghiệp – dịch vụ, giảm tỷ trọng lao động trong lĩnh vực NN, tốc độ đô thị hóa nhanh, nhiều dự án thu hồi đất giải phóng mặt bằng nên đất canh tác ngày càng bị thu hẹp, đòi hỏi người lao động nhất là lao động vùng thu hồi đất cần được đào tạo nghề để chuyển từ sản xuất nông nghiệp sang lao động phi nông nghiệp phù hợp nhằm giải quyết việc làm ổn định cuộc sống.

Hàng năm, UBND huyện Thanh Trì đã giao phòng Lao động – TBXH phụ trách công tác đào tạo nghề trong lĩnh vực Phi Nông nghiệp và phòng Kinh tế phụ trách công tác đào tạo nghề Nông nghiệp. Căn cứ vào lĩnh vực phân cấp quản lý, kết hợp với xu hướng chuyển dịch cơ cấu kinh tế của huyện và các mục tiêu KT - XH của xã nói riêng và toàn huyện nói chung qua các giai đoạn thì:

-Phòng Kinh tế: tham mưu UBND huyện xây dựng mục tiêu đào tạo cụ thể của lĩnh vực Nông nghiệp cho từng vùng, từng xã theo từng năm và từng giai đoạn phát triển của huyện.

- Phòng Lao động – TBXH: tham mưu UBND huyện xây dựng mục tiêu đào tạo của lĩnh vực Phi nông nghiệp.

Mục tiêu đào tạo nghề của huyện Thanh Trì cho người lao động tập trung những vấn đề sau:

- Đáp ứng nhu cầu học nghề của người lao động, gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm tại chỗ và chuyển đổi cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế của huyện.

- Từng bước nâng cao chất lượng lao động, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp CNH – HĐH nông thôn và xây dựng nông thôn mới.



- Tăng tỷ lệ lao động được tạo việc làm sau khi học nghề đạt trên 70% (giai đoạn 2010-2015) và trên 80% (giai đoạn 2016-2020).

- Phấn đấu duy trì và phát triển mỗi xã có 01 sản phẩm truyền thống phù hợp với đặc thù địa phương.

### ***2.2.3. Lựa chọn đối tượng đào tạo nghề***

Hàng năm, để đảm bảo hiệu quả đào tạo nghề cho đúng người, đúng đối tượng, UBND huyện Thanh Trì có triển khai văn bản yêu cầu UBND các xã thông báo trên hệ thống loa, đài truyền thanh về thông tin mở các lớp đào tạo nghề theo các lĩnh vực nông nghiệp và phi nông nghiệp với các nghề cụ thể và các điều kiện, đối tượng được tham gia học nghề, điều kiện người lao động được hỗ trợ học nghề và các chế độ chính sách ưu đãi cho người lao động khi tham gia các khóa học.

Người lao động thuộc diện được hỗ trợ học nghề, có nhu cầu, nguyện vọng tham gia các lớp học sẽ đăng ký với UBND các xã để lập danh sách và được hướng dẫn lập hồ sơ theo quy định.

Hồ sơ của người lao động sẽ được tổng hợp và gửi về phòng Lao động – TBXH đối với những người có nhu cầu học nghề phi nông nghiệp và gửi về phòng Kinh tế đối với những người có nhu cầu học nghề nông nghiệp.

Quy mô mỗi lớp học nghề tối đa không quá 35 người.

Trên cơ sở xác định số lượng, nhu cầu, nguyện vọng được ĐTN của người lao động, xác định được mục tiêu đào tạo và lựa chọn đúng đối tượng đào tạo, Phòng Lao động – TBXH huyện Thanh Trì với chức năng là cơ quan thường trực trong Ban chỉ đạo đào tạo nghề và giải quyết việc làm của huyện sẽ tham mưu UBND huyện ban hành các quyết định phê duyệt đặt hàng đối với các đơn vị dạy nghề để mở các lớp học với các nghề tương ứng.

### ***2.2.4. Lựa chọn nội dung chương trình, giáo trình đào tạo nghề***

Đảm bảo kết quả đào tạo nghề đúng với chuyển dịch cơ cấu kinh tế của địa phương: Tăng số lao động trong các ngành công nghiệp – thương

mai và dịch vụ, giảm lao động trong các ngành nông nghiệp kết hợp với nhu cầu của người học nghề, nên các đơn vị tập trung đào tạo các nghề: Pha chế đồ uống, Kỹ thuật chế biến món ăn, Tin học văn phòng, May công nghiệp, Trang điểm, cắt uốn tóc, Điện dân dụng, Hàn... Nghề nông nghiệp cũng được đầu tư đào tạo, tuy nhiên đó là những nghề đòi hỏi phải có kỹ thuật, sản phẩm tạo ra giá trị cao như: Nuôi trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu; Trồng lúa chất lượng cao; Trồng rau hữu cơ, rau an toàn, Chăn nuôi thú y,...

*\* Nguyên tắc xây dựng chương trình đào tạo nghề:*

- Bảo đảm được mục tiêu dạy nghề;
- Căn cứ vào phân tích nghề, phân tích công việc để xác định chuẩn kiến thức, kỹ năng đào tạo của nghề và dựa trên năng lực thực hiện;
- Bảo đảm tính hệ thống, tính khoa học, tính thực tiễn, tính linh hoạt theo nhu cầu của thị trường lao động, tính liên thông trong đào tạo nghề và đảm bảo thời gian thực hành là chủ yếu.

*\* Nội dung cấu trúc chương trình, giáo trình giảng dạy:*

- Áp dụng chương trình, giáo trình do Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, Tổng cục dạy nghề ban hành
- Đối với những nghề chưa có chương trình do Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn và Tổng cục dạy nghề ban hành, các đơn vị dạy nghề xây dựng theo khung chuẩn đã được quy định tại Thông tư số 31/2010/TT-BLĐTBXH hướng dẫn xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình dạy nghề.

Song song với các quy định chuẩn, các đơn vị dạy nghề cũng đã chủ động thay đổi linh hoạt các nội dung giảng dạy để phù hợp với tình hình thực tế của địa phương và nhu cầu của người học.

*\* Cấu trúc thời gian học:* Đảm bảo 30% thời gian học lý thuyết; 70% thời gian học thực hành theo quy định.

*\* Thẩm quyền phê duyệt chương trình:*

- Các đơn vị dạy nghề xây dựng Chương trình theo nguyên tắc và nội dung nêu trên và gửi về UBND huyện Thanh Trì trước khi tổ chức giảng dạy và học tập. Việc xét duyệt chương trình giảng dạy của các đơn vị dạy nghề được UBND huyện Thanh Trì đã phân rõ nhiệm vụ cụ thể:

- Phòng Lao động – TBXH: trực tiếp chỉ đạo và chịu trách nhiệm về việc dạy nghề phi nông nghiệp.

- Phòng Kinh tế: trực tiếp chỉ đạo và chịu trách nhiệm về việc dạy nghề nông nghiệp.

Trong thời gian qua, các đơn vị tham gia đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì đã tập trung cải tiến, đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo nhằm đáp ứng được phần nào sự thay đổi phát triển kinh tế của địa phương. Các cơ sở dạy nghề đã chủ động chỉnh sửa, bổ sung chương trình, giáo trình dạy nghề theo nhu cầu của thị trường lao động.

Tuy nhiên, do căn cứ vào khung chương trình do Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn và Tổng cục Dạy nghề ban hành sẵn từ trước nên khi áp dụng đào tạo cho từng địa phương khác nhau, hơn nữa sự đòi hỏi của thị trường lao động đối với người lao động ngày càng cao. Các đơn vị dạy nghề đã có sự điều chỉnh nhưng vẫn còn chậm. Một số modul, tiết học, bài giảng chưa phù hợp với tình hình của địa phương. Giáo trình và tài liệu tham khảo phục vụ cho dạy và học còn thiếu, chưa được cập nhật thường xuyên. Do vậy, đã ảnh hưởng trực tiếp đến việc truyền đạt những kiến thức, kỹ năng cần thiết cho người lao động trong việc giải quyết công việc hiện và cơ hội tìm kiếm việc làm.

**2.2.5. Lựa chọn hình thức đào tạo nghề**

Việc lựa chọn hình thức đào tạo nghề cho người lao động của mỗi địa phương là khác nhau. Nó phải phù hợp với đối tượng, tình hình thực tế

của địa phương đó. Hiện nay, các hình thức dạy nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì là tương đối đa dạng, linh hoạt về thời gian, địa điểm và cách thức tổ chức. Dưới đây là một số hình thức dạy nghề đang triển khai trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.

- *Dạy nghề tập trung*: Là hình thức dạy nghề phổ biến, đang được triển khai tại Trung tâm dạy nghề huyện Thanh Trì. Hình thức này giúp người học có thể vừa học, vừa thực hành nâng cao tay nghề và chuyên môn.

- *Liên kết dạy nghề tại địa bàn sản xuất, các doanh nghiệp*: là hình thức dạy nghề gắn với cơ sở sản xuất, làng nghề nên rất hấp dẫn người học. Kết thúc khóa học, học viên có nhiều cơ hội được nhận vào làm ở các cơ sở sản xuất nếu kết quả học tập đạt yêu cầu. Hình thức này nếu mở rộng sẽ tranh thủ được cơ sở vật chất phục vụ cho dạy nghề còn thiếu thốn, hơn nữa nhiều nghề cần phải học trực tiếp trên dây chuyền sản xuất như nghề May công nghiệp, Tin học văn phòng, các nghề nông nghiệp như: Nuôi trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu; Trồng rau hữu cơ, rau an toàn...

- *Tổ chức lớp học ở các làng nghề truyền thống*: là hình thức dạy nghề phù hợp với đối tượng lao động tại các xã có làng nghề truyền thống như xã Hữu Hòa có làng nghề rèn, gò hàn; xã Tân Triều có nghề thêu; xã Tả Thanh Oai, xã Vĩnh Quỳnh có nghề trồng nấm... Với hình thức này, giúp cho tay nghề người lao động trong xã được nâng cao, duy trì và phát triển làng nghề.

Một số cơ sở dạy nghề đã liên kết với các doanh nghiệp, nghệ nhân để đào tạo nghề. Nhiều người học xong, đã được ký hợp đồng lao động với các công ty, doanh nghiệp. Mô hình đào tạo nghề kết hợp với sử dụng lao động đang được khuyến khích mở rộng. Với việc liên kết này, các cơ sở dạy nghề và người học nghề có thể nắm bắt được các yêu cầu về trình độ, tay nghề trong nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp. Từ đó, các cơ sở

dạy nghề sẽ có sự điều chỉnh chương trình, nội dung đào tạo phù hợp trên cơ sở khung chương trình đã được quy định.

Qua nghiên cứu, trong những năm qua các cơ sở tham gia dạy nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì đã chủ động mở các hơn các hình thức đào tạo nghề nhằm thu hút người học. Để có được những hình thức đào tạo nghề phù hợp cho người lao động, các cơ sở dạy nghề không chỉ nắm bắt được đặc điểm tình hình kinh tế, xã hội, cơ cấu kinh tế của địa phương mà còn phải nghiên cứu các phương pháp đào tạo tiên bộ của các địa phương khác để có sự điều chỉ áp dụng có hiệu quả với địa bàn huyện Thanh Trì trong thời gian tới. Giải quyết tốt vấn đề đó, không chỉ giúp cho bộ phận lao động của huyện được học nghề, nâng cao chất lượng lao động mà còn có cơ hội tìm kiếm việc làm có thu nhập ổn định. Qua đó, góp phần giải quyết vấn đề an sinh xã hội, giảm nghèo bền vững, tăng trưởng kinh tế của huyện.

#### ***2.2.6. Lựa chọn đội ngũ giáo viên dạy nghề***

Đối với công tác dạy nghề, giáo viên ngoài các yêu cầu đủ trình độ về sư phạm và chuyên môn còn phải có kinh nghiệm trong việc hướng dẫn thực hành để đảm bảo được chất lượng sau đào tạo. Việc đảm bảo được chất lượng sau đào tạo là điều kiện cho người lao động dễ tìm được việc làm từ đó mới thu hút được người lao động tham gia học nghề.

Căn cứ vào các tiêu chuẩn, quy định của Bộ Lao động – TBXH về quy định chuẩn giáo viên, giảng viên dạy nghề, Phòng Lao động – TBXH và phòng Kinh tế đã chủ động lựa chọn đội ngũ giáo viên đủ tiêu chuẩn, điều kiện tham gia giảng dạy các lớp đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện.

+ Đối với trung tâm dạy nghề Thanh Trì:

**Bảng 2.8: Tổng hợp đội ngũ giáo viên Trung tâm dạy nghề Thanh Trì**

(Đơn vị tính: Người)

TT	Đối tượng	Số lượng	Trình độ chuyên môn				Trình độ nghiệp vụ sư phạm
			Đại học trở lên	Cao đẳng	Trung cấp	Khác	
	<b>Tổng số</b>	<b>18</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>16</b>
	<i>Trong đó:</i>						
1	Giáo viên cơ hữu	4	3	1	0		2
2	Giáo viên thỉnh giảng	14	9	2	2	1	14

(Nguồn: Trung tâm dạy nghề Thanh Trì, 2014 [12])

Đội ngũ giáo viên của Trung tâm dạy nghề Thanh Trì có trình độ cao từ Cao đẳng trở lên là 23/27 người (chiếm 85,19%) tổng số người của Trung tâm. Giáo viên tham gia giảng dạy là những có trình độ cao hoặc là nghệ nhân, đảm bảo các tiêu chuẩn và quy định của giáo viên tham gia dạy nghề. Với kiến thức, kinh nghiệm của mình cùng với sự không ngừng học tập để nâng cao trình độ, đội ngũ giáo viên, nghệ nhân của huyện Thanh Trì đã nhiệt tình, tận tâm trong công tác giảng dạy, truyền đạt những kiến thức, kinh nghiệm cho học viên.

Đội ngũ giáo viên thỉnh giảng cũng được Trung tâm mời từ các trường Cao đẳng, đại học, Cao đẳng nghề, trung cấp nghề trong địa bàn thành phố Hà Nội .

+ Giáo viên thỉnh giảng dạy nghề Nông nghiệp được mời từ các trường: Học viên nông nghiệp Việt Nam, Trung cấp Nông nghiệp, trường trung cấp đa ngành Vạn Xuân...

+ Giáo viên thỉnh giảng dạy nghề Phi nông nghiệp: được mời từ trường Cao đẳng nghề Trần Hưng Đạo, trường Cao đẳng nghề cơ điện và công nghệ thực phẩm Hà Nội, trường trung cấp Công nghệ Bách Khoa Hà Nội...

Tuy nhiên, theo Giấy chứng nhận đăng ký hoạt động dạy nghề Sở Lao động – TBXH thành phố Hà Nội cấp thì Trung tâm dạy nghề được dạy 9 nghề với quy mô đào tạo là 1.000 người. Như vậy, số giáo viên cơ hữu của Trung tâm chưa đảm bảo số lượng. Chính điều này làm hạn chế năng lực dạy nghề của Trung tâm.

+ *Đối với các đơn vị tham gia dạy nghề trên địa bàn huyện Thanh Trì:* đều lựa chọn đội ngũ giáo viên có năng lực, trình độ, có kinh nghiệm, thâm niên đảm bảo theo đúng tiêu chuẩn dạy nghề của Bộ Lao động – TBXH:

**Bảng 2.9: Thống kê giáo viên tham gia dạy nghề cho người lao động huyện Thanh Trì**

Nội dung	ĐVT	Năm 2010	Năm 2011	Năm 2012	Năm 2013	Năm 2014
1. Số đơn vị tham gia dạy nghề	Đơn vị	9	7	5	8	11
3. Tổng số giáo viên tham gia dạy nghề	Người	31	24	37	42	61
4. Chia theo trình độ giáo viên						
- Đại học và trên đại học		8	6	9	11	14
- Cao đẳng		14	5	11	7	12
- Trung học chuyên nghiệp		6	8	14	19	27
- Khác		3	5	3	5	8

(Nguồn: Phòng Lao động – TBXH huyện Thanh Trì)

Từ bảng số liệu trên có thể thấy, trình độ năng lực của đội ngũ giáo viên đào tạo nghề trên địa bàn huyện Thanh Trì tương đối cao. Tỷ lệ giáo viên có trình độ đại học và trên đại học chiếm khoảng 42,26%, trình độ trung học chuyên nghiệp chiếm tỷ lệ khoảng 46,7%. Số có trình độ khác là những nghệ nhân của các làng nghề truyền thống tham gia dạy nghề như nghề thêu của xã Tân Triều, nghề gò hàn của xã Hữu Hòa, mây tre giang đan của xã Thanh Liệt...

Tuy nhiên, hiện nay vẫn có một số nghề mà các trường chính quy của nước ta chưa đào tạo được như nghề: Trang điểm, cắt uóc tóc, giúp việc gia đình...Do vậy, giáo viên tham gia giảng dạy các nghề này mới chỉ có chứng chỉ học nghề 6 tháng trở lên của các Công ty hoặc Trung tâm đào tạo trong và ngoài nước. Điều này, cũng là một khó khăn trong việc lựa chọn giáo viên của huyện Thanh Trì trong quá trình đào tạo các nghề này.



### **2.2.7. Kinh phí đào tạo nghề**

Tham gia chương trình đào tạo nghề, người lao động được hỗ trợ hoàn toàn chi phí học nghề, không phải đóng thêm khoản phí nào. Riêng đối tượng là gia đình chính sách, hộ bị thu hồi đất, hộ nghèo, người tàn tật, người dân tộc thiểu số sẽ được hỗ trợ thêm tiền ăn là 15.000 đồng/người/ngày học.

Hàng năm, căn cứ vào kế hoạch đào tạo kết hợp với ngân sách nhà nước, thành phố Hà Nội sẽ phân bổ kinh phí về đào tạo nghề cho các quận, huyện để tổ chức thực hiện đào tạo nghề.

Mức hỗ trợ tùy thuộc vào mỗi nghề, trung bình khoảng 2 – 3 triệu đồng/ngành.

Nguồn kinh phí phân bổ của Thành phố và của huyện cho đào tạo nghề hàng năm không ngừng được nâng. Người lao động được thụ hưởng nhiều lợi ích từ các chính sách đào tạo nghề và được tạo điều kiện thuận lợi tối đa để tham gia học nghề. Nguồn tài chính cho hoạt động học nghề chủ yếu là từ ngân sách nhà nước cấp và nguồn tài chính của các đơn vị dạy nghề (đầu tư trang thiết bị, cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy) đã góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì.

**Bảng 2.10: Ngân sách chi cho đào tạo nghề trên địa bàn huyện Thanh Trì***(Đơn vị tính: nghìn đồng)*

<b>Nội dung</b>	<b>Năm 2010</b>	<b>Năm 2011</b>	<b>Năm 2012</b>	<b>Năm 2013</b>	<b>Năm 2014</b>
1. Chi cho công tác tuyên truyền	200.000	200.000	150.000	170.000	200.000
2. Chi cho công tác điều tra, khảo sát	300.000	250.000	250.000	250.000	250.000
3. Chi cho công tác đào tạo nghề Trong đó:	1,852.448	1.318.239	1,825,495	2,327,111	3,032,004
- Đào tạo nghề phi nông nghiệp	1.233.201	1.003.496	1,592,910	1,888,605	1,897,541
- Đào tạo nghề nông nghiệp	619.247	314.743	232,585	438,506	1,134.463
<b>4. Tổng</b>	<b>2.352.448</b>	<b>1.768.239</b>	<b>2.225.495</b>	<b>2.747.111</b>	<b>3.482.004</b>

*(Nguồn: tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu phòng Tài chính – Kế hoạch huyện Thanh Trì)*

Có thể nói mức chi cho hoạt động đào tạo nghề hàng năm trên địa bàn huyện Thanh Trì ngày càng tăng. Tổng kinh phí đầu tư cho công tác đào tạo nghề và công tuyên truyền, khảo sát điều tra tăng từ **2.352.448** nghìn đồng (năm 2010) lên **3.482.004** nghìn đồng (năm 2014) tăng **148,02%**. Điều đó chứng tỏ, số lượng người lao động đã biết và được thụ hưởng chính sách của nhà nước về chương trình đào tạo nghề miễn phí ngày càng tăng. Qua đó làm tăng số lượng lao động qua đào tạo trên địa bàn huyện từ 57% tại thời điểm trước năm 2010 lên đến 62% năm 2015.[20, tr.7].

Với việc không phải đóng học phí khi tham gia học nghề đã thu hút được nhiều học viên tham gia. Đây cũng là một hình thức để khuyến khích người học tham gia học nghề. Giải tỏa tâm lý người lao động, nhất là đội ngũ lao động trẻ tuổi luôn có suy nghĩ là “Đại học là con đường duy nhất để lập nghiệp”.

Để đảm bảo cho nguồn ngân sách nhà nước cấp được sử dụng đúng mục đích, hàng năm có các đoàn kiểm toán, kiểm tra do UBND thành phố, Sở Lao động – TBXH, Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tổ chức kiểm tra, giám sát tình hình kết quả đào tạo nghề cho người lao động tại các quận, huyện áp dụng chương trình này. Chính vì vậy, nguồn kinh phí cấp cho hoạt động dạy nghề luôn đảm bảo chi đúng, chi đủ theo đúng quy định tại nội dung chi ngân sách.

Tuy nguồn kinh phí hàng năm dành cho hoạt động đào tạo nghề của huyện có tăng nhưng chưa đủ để đáp ứng hết nhu cầu học nghề của người lao động. Do vậy, UBND huyện cần có phương án cân đối nguồn ngân sách của thành phố và nguồn chi hoạt động thường xuyên của huyện để có nguồn kinh phí đáp ứng đủ nhu cầu học nghề của người dân trên địa bàn huyện.

### **2.2.8. Đánh giá kết quả đào tạo và chương trình đào tạo**

Việc đánh giá kết quả đào tạo và chương trình đào tạo được thực hiện dưới nhiều góc độ:

#### **2.2.8.1. Đánh giá từ phía giáo viên tham gia dạy nghề**

Kết quả đánh giá là kết hợp giữa đánh giá về ý thức, thái độ học tập của học viên và kết quả kiểm tra kiến thức lý thuyết và thực hành của giáo viên đối với mỗi học viên sau mỗi khóa học.

+ Kết quả học tập: được thực hiện thông qua kết quả của bài kiểm thi cuối khóa học. Bao gồm 1 bài thi lý thuyết bằng hình thức thi vấn đáp hoặc thi viết không quá 45 phút và 1 bài thi thực hành không quá 3 giờ.

+ Ý thức học tập: được đánh giá thông qua việc điếm danh đi học hàng ngày; Thái độ học tập trên lớp như: hăng hái tham gia ý kiến xây dựng bài...

**Bảng 2.11: Đánh giá kết quả đào tạo của giáo viên với học viên**

Nội dung đánh giá	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%	Người	%
<b>Tổng số học viên</b>	<b>861</b>	<b>100</b>	<b>658</b>	<b>100</b>	<b>897</b>	<b>100</b>	<b>1.139</b>	<b>100</b>	<b>1.517</b>	<b>100</b>
<b>Kết quả học tập</b>										
Xuất sắc	64	7,43	40	6,08	81	9,03	129	11,33	201	13,25
Giỏi	231	26,83	183	27,81	193	21,52	341	29,94	457	30,13
Khá	340	39,49	232	35,26	326	36,34	378	33,19	512	33,75
Trung bình	207	24,04	182	27,66	274	30,55	267	23,44	314	20,70
Yếu	19	2,21	21	3,19	23	2,56	24	2,11	33	2,18
<b>Ý thức học tập</b>										
Tốt	367	42,62	263	39,97	401	44,70	601	52,77	934	61,57
Khá	279	32,40	231	35,11	304	33,89	425	37,31	451	29,73
Trung bình	193	22,42	145	22,04	166	18,51	94	8,25	111	7,32
Kém	22	2,56	19	2,89	26	2,90	19	1,67	21	1,38

(Nguồn: tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu của Phòng Lao động – TBXH)

Với bảng số liệu trên, có thể nhận thấy kết quả học tập đạt loại Giỏi trở lên chiếm trên 30,55% - 43,38%; loại Khá chiếm khoảng 33,19%-39,49%;

loại Yếu chiếm khoảng 2-3%. Bên cạnh đó là ý thức tham gia học tập của học viên cũng được tăng lên. Năm 2010, loại trung bình – kém chiếm 24,98% thì đến năm 2014 là 8,7%. Điều đó chứng tỏ, nhận thức của người học ngày càng tăng. Họ nhận thức được vai trò của đào tạo nghề đối với bản thân họ. Qua đó, giúp nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

#### 2.2.8.2.Đánh giá kết quả đào tạo nghề từ phía học viên:

Việc đánh giá của học viên được dựa trên kết quả khảo sát thực tế của tác giả thông qua bảng hỏi.

**Bảng 2.12: Đánh giá đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề**

Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá									
	Rất không hài lòng		Không hài lòng		Bình thường		Hài lòng		Hoàn toàn hài lòng	
	Số người	%	Số người	%	Số người	%	Số người	%	Số người	%
1. Giáo viên làm việc nghiêm túc, tận tình hướng dẫn học viên	0	-	0	-	0	-	17	17,35	81	82,65
2. Giáo viên có chuyên môn sâu và kiến thức rộng, gây hứng thú cho học viên trong giờ học	0	-	0	-	6	6,12	23	23,46	69	70,42

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Để kết quả đào tạo nghề đạt được kết quả tốt, đội ngũ giáo viên không chỉ giỏi về chuyên môn, mà họ còn phải là người tiếp lửa, truyền

cảm hứng cho người học. Theo đánh giá của những học viên được khảo sát thì đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề trên địa bàn huyện Thanh Trì đều là những người không chỉ chuyên môn sâu, kiến thức rộng mà còn rất có tâm và nhiệt huyết, họ làm việc nghiêm túc, tận tình hướng dẫn, truyền đạt những kiến thức, kinh nghiệm của học cho học viên. Có đến 81/98 người được hỏi (chiếm 82,65%) đánh giá đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề làm việc nghiêm túc, nhiệt tình hướng dẫn học viên trong khóa học, và 69/98 người được hỏi (chiếm 70,42%) đánh giá giáo viên có chuyên môn sâu và kiến thức rộng, gây hứng thú cho học viên trong giờ học.

**Bảng 2.13: Đánh giá về cấu trúc thời gian 30% học lý thuyết và 70% thực hành**

(Đơn vị tính: Người)

	Đối với người học		Đối với doanh nghiệp	
	Tổng số	%	Tổng số	%
<b>Tổng cộng</b>	<b>98</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
- Rất hợp lý	<b>83</b>	84,70	<b>23</b>	76,67
- Tăng thời gian học lý thuyết	<b>4</b>	4,08	<b>3</b>	10,00
- Tăng thời gian học thực hành	<b>11</b>	11,22	<b>4</b>	13,33

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Theo kết quả khảo sát tại bảng 2.13 thì có đến **84,70%** học viên và **76,67%** doanh nghiệp được hỏi đánh giá thì kết cấu thời gian 30% học lý thuyết và 70% học thực hành là rất hợp lý. Với kết cấu thời gian học như vậy, học viên tham gia khóa học có điều kiện kết hợp thực hành ngay sau khi học lý thuyết. Thời gian học lý thuyết được giáo viên hệ thống hóa những kiến thức cơ bản cần thiết nhất để học viên hiểu về nghề đó. Thời gian thực hành chiếm 2/3 tổng thời gian học, do vậy tay nghề của học viên được nâng cao.

**Bảng 2.14: Đánh giá cơ sở vật chất, nguồn tài liệu học tập**

Tiêu chí đánh giá	Tổng số người được khảo sát	Mức độ đánh giá									
		Rất không hài lòng		Không hài lòng		Bình thường		Hài lòng		Hoàn toàn hài lòng	
		Số người	%	Số người	%	Số người	%	Số người	%	Số người	%
1. Tài liệu học tập phong phú, phù hợp với trình độ người học	<b>98</b>	<b>1</b>	<i>1,02</i>	<b>6</b>	<i>6,12</i>	<b>17</b>	<i>17,35</i>	<b>31</b>	<i>31,63</i>	<b>43</b>	<i>43,88</i>
2. Thiết bị dạy học và thực hành, cơ sở vật chất được cải tiến và bảo dưỡng thường xuyên, đáp ứng nhu cầu học	<b>98</b>	<b>4</b>	<i>4,08</i>	<b>17</b>	<i>17,35</i>	<b>20</b>	<i>20,41</i>	<b>21</b>	<i>21,43</i>	<b>36</b>	<i>36,73</i>

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Theo đánh giá chủ quan của người học thì có 74/98 người (chiếm 75,51%) đánh giá tài liệu học tập đầy đủ, phong phú; và có 7/98 người (chiếm 7,14%) chưa hài lòng và rất không hài lòng về tài liệu học tập do các đơn vị dạy nghề cung cấp trong quá trình học tập. Đánh giá về việc chuẩn bị các thiết bị dạy học và thực hành, cơ sở vật chất phục vụ việc dạy và học thì có 57/98 người (chiếm 58,16) hài lòng và rất hài lòng, nhưng cũng có 21/98 người (chiếm 21,43) chưa hài lòng và rất không hài lòng.

Với kết quả nhận được từ việc tham khảo ý kiến của người học sẽ là cơ sở để các đơn vị dạy nghề cần quan tâm, đầu tư hơn trong việc cung cấp các tài liệu học tập và trang, thiết bị phục vụ giảng dạy cho các khóa học tiếp theo, đảm bảo tạo điều kiện tốt nhất cho cả người dạy và học để đem lại hiệu quả học tập.

#### 2.2.8.3. Đánh giá từ phía cơ quan quản lý đào tạo nghề

Việc đánh giá được thực hiện thông qua các buổi kiểm tra đột xuất hoặc định kỳ tại các lớp học trên địa bàn huyện.

- Đoàn giám sát cấp huyện:

+ Thành phần: là đại diện phòng Lao động – TBXH, phòng Kinh tế và UBND xã có lớp học.

+ Nội dung kiểm tra: Số lượng học viên có mặt so với tổng số học viên có trong danh sách; Nội dung, chương trình bài giảng có đúng với kế hoạch giảng dạy mà đơn vị dạy nghề đã đăng ký với UBND huyện; Thời gian giảng dạy; Trang thiết bị phục vụ tiết học; Cơ sở vật chất...

- Đoàn giám sát cấp xã:

+ Thành phần: UBND xã có lớp học cử cán bộ thuộc các ban ngành đoàn thể như Hội liên hiệp phụ nữ xã, Hội nông dân, Đoàn Thanh niên Cộng sản HCM.

+ Nội dung kiểm tra: Ngoài các nội dung giống của đoàn kiểm tra cấp huyện; Điểm danh số học viên tham gia lớp học hàng ngày; Phối hợp với giáo viên bố trí thời gian và địa điểm học phù hợp.



Trong quá trình tổ chức và triển khai lớp học, UBND huyện đã giao nhiệm vụ giám sát lớp học cho 01 đồng chí cán bộ thuộc các ban, ngành đoàn thể cấp xã. Số lượng buổi kiểm tra, giám sát của cấp huyện mới chỉ có 2-3 buổi. Với sự quan tâm, giám sát của các cấp từ huyện đến cơ sở, các lớp học cơ bản đều đảm diễn ra đúng thời gian, tiến độ theo kế hoạch giảng dạy đã xây dựng của mỗi đơn vị dạy nghề. Tuy nhiên, do số lượng cán bộ chuyên trách về công tác đào tạo nghề của huyện chưa có nên việc kiểm tra, giám sát của cấp huyện đối với các đơn vị dạy nghề còn hạn chế. Điều này, ít nhiều đã ảnh hưởng đến việc giải quyết các tình huống phát sinh trong quá trình dạy và học nghề, các kiến nghị, đề xuất cũng chưa được giải quyết kịp thời.

### 2.3. Đánh giá hiệu quả đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì

#### 2.3.1. Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề đã học sau khi kết thúc khóa học nghề

**Bảng 2.15: Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề đã học sau khi đào tạo nghề**

(Đơn vị tính: Người)

STT	Ngành nghề đào tạo	Năm 2010		Năm 2011		Năm 2012		Năm 2013		Năm 2014	
		Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm	Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm	Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm	Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm	Số LĐ được đào tạo	Số LĐ có việc làm
A	Phi nông nghiệp	517	383	489	361	767	562	931	690	928	698
	<i>Tỷ lệ % giữa LĐ có việc làm so với số LĐ được đào tạo</i>		74,08		73,82		73,27		74,12		75,22
B	Nông nghiệp	344	261	169	134	130	107	208	172	589	481
	<i>Tỷ lệ % giữa LĐ có việc làm so với số LĐ được đào tạo</i>		75,87		79,29		82,31		82,69		81,66
	<b>Cộng A + B</b>	<b>861</b>	<b>644</b>	<b>658</b>	<b>495</b>	<b>897</b>	<b>669</b>	<b>1.139</b>	<b>862</b>	<b>1.517</b>	<b>1.179</b>
	<i>Tỷ lệ % giữa LĐ có việc làm so với số LĐ được đào tạo</i>		74,79		75,22		74,58		75,68		77,72

(Nguồn: tác giả tổng hợp từ nguồn số liệu của phòng Lao động – TBXH huyện Thanh Trì [9])

Tỷ lệ lao động có việc làm đúng nghề đã được học qua các năm đã tăng lên, chiếm khoảng 74,58% - 77,72% lao động được đào tạo nghề. Từ bảng phụ lục số 1, có thể nhận thấy một số nghề được người lao động lựa chọn học nhiều như nghề: Kỹ thuật chế biến món ăn; May công nghiệp; Trang điểm, Trồng rau hữu cơ, rau an toàn, Nuôi trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu... Các học viên sau khi học nghề đã chủ động từ tổ chức tìm kiếm việc làm hoặc đi làm theo các nghề đã được học thông qua sự giới thiệu của Trung tâm dạy nghề huyện Thanh Trì, các hội đoàn thể như:

- Đối với nghề phi nông nghiệp: sau khi học nghề kỹ thuật chế biến món ăn, tại một số thôn của các xã đã hình thành các tổ nấu cỗ thuê từ 8 đến 12 lao động/tổ; Nghề May công nghiệp học viên được nhận vào làm tại các công ty May trên địa bàn huyện; nghề Trang điểm và Cắt uốn tóc: học viên tự tạo việc làm thông qua việc mở các cửa hàng gội đầu làm tóc hoặc được nhận vào làm tại các salon làm tóc, trang điểm cô dâu...

- Đối với nghề nông nghiệp: do học viên đều có diện tích đất để sản xuất nông nghiệp, có vườn cây nên các học viên sau khi kết thúc khóa học nghề đã áp dụng những kiến thức, kỹ năng đã được học vào ngay trên diện tích đất sản xuất nông nghiệp của gia đình, tham gia vào Hội sinh vật cảnh của xã như học viên lớp trồng và chăm sóc cây cảnh của xã Hữu Hòa; tham gia vào Mô hình sản xuất rau hữu cơ, rau an toàn của xã Duyên Hà... Từ đó góp phần nâng cao chất lượng các sản phẩm, cung cấp cho thị trường các sản phẩm rau sạch, nấm ăn an toàn, chất lượng và bước đầu tạo thu nhập, ổn định cuộc sống.

### ***2.3.2. Tỷ lệ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc***

Các đơn vị dạy nghề đã và đang có những bước tiến mới trong việc xây dựng chương trình đào tạo. Theo đó, chương trình đào tạo được xây dựng với sự tham gia của các chuyên gia về phát triển tài liệu, cán bộ có nghiệp vụ

chuyên môn, giáo viên có trình độ và kinh nghiệm giảng dạy và các các đơn vị sản xuất kinh doanh.

Các chương trình đào tạo được xây dựng theo phương pháp mới này không những phù hợp chương trình khung quy định của Nhà nước và chính sách quốc gia về đào tạo nghề đồng thời nó cũng bám sát thực tiễn sản xuất và đáp ứng tốt hơn yêu cầu của thị trường lao động. Nội dung, thời gian dành cho mỗi môn học, tỷ lệ kiến thức giữa lý thuyết và thực hành được thiết kế hợp lý, phù hợp với yêu cầu của từng nghề đào tạo.

Theo kết quả khảo sát, các ý kiến đánh giá về mức độ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc như sau:

**Bảng 2.16: Đánh giá mức độ người lao động sử dụng kiến thức đã học vào công việc**

(ĐVT: %)

Mức độ sử dụng kiến thức đã học	Đối với người học		Đối với doanh nghiệp	
	Tổng số	%	Tổng số	%
<b>Tổng cộng</b>	<b>98</b>	<b>100</b>	<b>30</b>	<b>100</b>
- Sử dụng trên 75% kiến thức đã học	<b>47</b>	<i>47,96</i>	<b>8</b>	<i>26,67</i>
- Sử dụng 50% - 75% kiến thức đã học	<b>31</b>	<i>31,63</i>	<b>11</b>	<i>36,67</i>
- Sử dụng 25% - 50% kiến thức đã học	<b>18</b>	<i>18,37</i>	<b>7</b>	<i>23,33</i>
- Sử dụng <25% kiến thức đã học	<b>2</b>	<i>2,04</i>	<b>4</b>	<i>13,33</i>

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Qua kết quả khảo sát thực tế, có thể thấy rằng, hiệu quả của chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn đang dần đáp ứng được đúng mục

tiêu của Chương trình :“*Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, nhằm tạo việc làm, tăng thu nhập của lao động nông thôn; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn*”. [1, tr.2]

- Với người học tham gia khóa học đã đánh giá: Với kiến thức được tiếp thu trong khóa học đã giúp ích nhiều cho công việc của họ. Trong đó 78 người chiếm 79,59% cho rằng sử dụng được từ 50-70% kiến thức đã và sẽ học được áp dụng vào công việc. Chỉ có 02 người chiếm 2,04% cho rằng chỉ sử dụng dưới 25% kiến thức đã học vào công việc.

Tuy nhiên, theo đánh giá của các doanh nghiệp thì với nội dung, chương trình đào tạo đó thì còn nhiều nội dung đào tạo chưa sát với thực tế và nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp. Có 11/30 (chiếm 36,6%) doanh nghiệp cho rằng người lao động mới chỉ được sử dụng một phần kiến thức đã học vào công việc. Có thể thấy chương trình đào tạo vẫn còn những nội dung chưa sát với nhu cầu thực tế mà doanh nghiệp đang cần.

### **2.3.3. Đánh giá về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của học viên sau khi kết thúc khóa học**

*\* Đánh giá của người học nghề*

**Bảng 2.17: Đánh giá của người học nghề về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học**

(Đơn vị tính: %)

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Khá	Tốt
1	Kiến thức chuyên môn	0	5,44	21,11	39,98	33,5
2	Kỹ năng thực hành	0	3,97	19,29	34,14	42,6
3	Khả năng lao động sáng tạo	1,28	14,92	27,5	40,7	15,6
4	Khả năng phối hợp làm việc nhóm	0	11,27	29,27	41,19	18,27
5	Khả năng giải quyết các tình huống	1,79	12,59	32,3	26,41	26,91

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

\* Đánh giá của các doanh nghiệp tiếp nhận lao động sau khi học nghề

**Bảng 2.18: Đánh giá của doanh nghiệp về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học**

(ĐVT: %)

TT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc				
		Rất thấp	Thấp	Trung bình	Khá	Tốt
1	Kiến thức chuyên môn	0	11,67	8,43	42,7	37,2
2	Kỹ năng thực hành	0	7,02	29,1	36,1	27,78
3	Khả năng tiếp cận công nghệ, thiết bị mới	11,3	17,65	36,8	23,6	10,65
4	Khả năng lao động sáng tạo	6,1	17,54;	46,21	33,16	14,53
5	Khả năng phối hợp, làm việc nhóm	0	16,01	39,31	33,49	11,19
6	Khả năng giải quyết các tình huống	0	20,12	41,98	27,12	10,78

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Từ kết quả điều tra thực tế cho thấy:

- Theo đánh giá chủ quan của người học, sau khi hoàn thành khóa học, họ có khả năng đáp ứng được yêu cầu công việc. Có thể nhận thấy, với kết quả khảo sát, người học cho rằng họ có khả năng thực hành đạt trình độ từ khá trở lên chiếm 63,88%; kiến thức chuyên môn đạt trình độ từ khá trở lên chiếm 79,9%. Tuy nhiên, khả năng sáng tạo ở mức trung bình trở xuống đạt tỷ lệ cao chiếm 69,85%.

- Theo đánh giá khách quan của phía doanh nghiệp: thì mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của người học đạt mức trung bình khá trở lên. Trong đó, khả năng thực hành đạt từ mức trung bình khá chiếm 92,98%; Khả năng làm

việc nhóm đạt mức trung bình khá trở lên là: 83.99%; Khả năng giải quyết các tình huống: đạt mức trung bình khá trở lên là: 79.79%. Tuy nhiên, khả năng tiếp cận công nghệ, thiết bị mới với mức đánh giá rất thấp và thấp chiếm tới 34.87%.

Điều này chứng tỏ, kết thúc khóa học, chất lượng lao động từng bước được nâng cao, học viên dần đáp ứng yêu cầu công việc, thực tiễn sản xuất.

Tuy nhiên, một số kỹ năng cần được đào tạo thêm như: kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng tiếp cận công nghệ, thiết bị mới, khả năng sáng tạo....

### **2.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội**

#### **2.3.1. Hệ thống cơ sở vật chất phục vụ công tác đào tạo nghề**

Một trong những điều kiện quan trọng trong việc phát triển đào tạo nghề và nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động là cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ hoạt động dạy nghề. Trang thiết bị đào tạo nghề giúp học viên có điều kiện thực hành để hoàn thiện kỹ năng, tay nghề ứng với nội dung lý thuyết đã được học. Điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy nghề càng tốt, càng hiện đại, phù hợp với tình hình lao động thực tế của mỗi địa phương bao nhiêu thì học viên càng có thể thích ứng, vận dụng nhanh.

Hiện nay, trên địa bàn huyện Thanh Trì mới chỉ có Trung tâm dạy nghề Thanh Trì được trang bị cơ sở vật chất đầy đủ phục vụ cho đào tạo nghề của huyện. Với tổng diện tích mặt bằng 12.000m<sup>2</sup>, với 4.000m<sup>2</sup> sàn 4 tầng gồm 26 phòng học; 500m<sup>2</sup> sàn 2 tầng gồm 10 phòng làm việc; 1 hội trường 300 chỗ ngồi, diện tích 1.000m<sup>2</sup> sàn;

**Bảng 2.19: Cơ sở vật chất của Trung tâm dạy nghề Thanh Trì**

Cơ sở vật chất	Số lượng (Phòng)	Tổng diện tích (m <sup>2</sup> )
Diện tích toàn trung tâm		14.145
Văn phòng trung tâm	1	100
Phòng học lý thuyết	2	160
Phòng học thực hành	14	1400
Thư viện	0	0
Khu ký túc xá	0	0
Nhà ăn	0	0

(Nguồn: Trung tâm dạy nghề Thanh Trì [12])

Theo quy định về điều kiện, thủ tục, thẩm quyền thành lập, cho phép thành lập trung tâm dạy nghề ban hành kèm theo quyết định số 17/2007/QĐ - BLĐTBXH ngày 29 tháng 5 của Bộ Lao Động -TBXH, thì các cơ sở đào tạo nghề phải đảm bảo diện tích tối thiểu sử dụng là 1000 m<sup>2</sup> với khu vực đô thị và 2000m<sup>2</sup> đối với khu vực ngoài đô thị, phải đảm bảo diện tích phòng học tối thiểu là 1,3m<sup>2</sup>/1 học sinh quy đổi và diện tích cơ sở thực hành tối thiểu là 2,5m<sup>2</sup>/1 học sinh quy đổi. Bên cạnh đó các cơ sở đào tạo nghề còn phải đảm bảo chỗ học tối thiểu cho 150 học sinh cùng học 1 thời điểm. Như vậy Trung tâm dạy nghề Thanh Trì đã đảm bảo yêu cầu về diện tích mà nhà nước đặt ra cho các cơ sở đào tạo nghề.

Năm 2014, Trung tâm dạy nghề Thanh Trì được sự quan tâm của Sở Lao động - TBXH thành phố Hà Nội, Bộ Lao động - TBXH đã đầu tư **1,729** tỷ đồng để đầu tư xây dựng nhà xưởng và phòng làm việc của Trung tâm. [12, tr.41]

Tham gia dạy nghề cho người lao động huyện Thanh Trì còn có các đơn vị dạy nghề trên địa bàn thành phố. Các đơn vị dạy tham gia dạy nghề đã linh hoạt địa điểm học và thời gian học cho học viên. Các lớp học được tổ



chức học ngay tại địa phương, tại hội trường nhà văn hóa các thôn, khu dân cư.

Các đơn vị dạy nghề đảm bảo trang bị đầy đủ các phương tiện, cơ sở vật chất, dụng cụ cần thiết để phục vụ các nội dung giảng dạy. Đối với nghề tin học văn phòng, sửa chữa máy vi tính địa điểm học và thực hành sẽ được đơn vị dạy nghề lắp đặt trực tiếp hệ thống máy vi tính tại hội trường nhà văn hóa các thôn hoặc phối hợp với các trường tiểu học, trung học cơ sở để tổ chức lớp học. Đối với nghề May công nghiệp, lớp học thực hành sẽ được tổ chức tại các xưởng may, công ty may trên địa bàn huyện. Các nghề nông nghiệp lại được tổ chức tại chính đồng ruộng của người dân...

Thời gian học nghề thường được tổ chức linh hoạt vào buổi tối các ngày trong tuần hoặc cuối tuần.

Chính những thuận lợi đó, là cơ sở của việc tham gia học tích cực của người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì.

### **2.3.2. Chính sách của nhà nước và địa phương**

#### *\* Đường lối chủ trương chính sách của nhà nước*

Bước vào giai đoạn CNH - HĐH đất nước nhận thấy tầm quan trọng của nguồn nhân lực trong sự nghiệp phát triển và hội nhập đó, trong đó đặc biệt quan tâm đến vấn đề phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Nhiều nghị định, thông tư và các văn bản liên quan đến công tác đào tạo nghề cho người lao động được ban hành và triển khai sâu rộng trong cả nước. Trong đó đặc biệt quan tâm đến đối tượng là người lao động nông thôn.

Ngày 27/11/2009, Quyết định số 1956/QĐ-TTg của thủ tướng chính phủ đã được ban hành về việc phê duyệt “Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”. Trong đó nêu rõ, quan điểm “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và xã hội nhằm nâng cao chất lượng lao động nông thôn, đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH nông nghiệp, nông thôn. Nhà nước tăng cường đầu tư để phát triển đào tạo nghề cho

lao động nông thôn, có chính sách bảo đảm thực hiện công bằng xã hội về cơ hội học nghề đối với mọi lao động nông thôn, khuyến khích, huy động và tạo điều kiện để toàn xã hội tham gia đào tạo nghề cho người lao động”

Cùng với đó, một loạt các văn bản liên quan đã được ban hành hướng dẫn tổ chức thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ như: Thông tư số liên tịch số 30/2012/TTLT-BLĐTBXH-BNV-BNN&PTNT-BTC-BTTTT ngày 12/12/2012 của liên bộ Bộ Lao động – TBXH, Bộ Nội vụ, Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Bộ Công thương và Bộ Thông tin và truyền thông về hướng dẫn trách nhiệm tổ chức thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”; Thông tư số 31/2010/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2010 của Bộ Lao động – TBXH hướng dẫn xây dựng chương trình, biên soạn giáo trình

*\* Đường lối chủ trương chính sách của huyện*

Trong kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của huyện hàng năm huyện luôn nhấn mạnh đến đào tạo nghề. Để tăng cường hiệu quả đào tạo nghề cho người lao động, UBND huyện đã ban hành Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn huyện Thanh Trì đến năm 2020”. Hàng năm, giao cho phòng Lao động - TBXH là cơ quan tham mưu xây dựng kế hoạch đào tạo nghề và giải quyết việc làm hàng năm, trong đó có giao chỉ tiêu về đào tạo nghề nói chung và đào tạo nghề theo Quyết định số 1956 nói riêng đến UBND các xã. Giao nhiệm vụ cho Đài phát thanh huyện và UBND các xã tích cực tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng, phát tờ rơi giới thiệu cho người lao động về đào tạo nghề và các chế độ chính sách ưu đãi cho người tham gia học nghề. Thường xuyên kiểm tra, đánh giá việc thực hiện đào tạo nghề trên địa bàn huyện.

**2.3.3. Tốc độ đô thị hóa**

Quá trình đô thị hóa tác động rất nhiều đến sự phát triển kinh tế của huyện và đời sống của người dân. Tại huyện Thanh Trì, những tác động tiêu

cực mà quá trình đô thị hóa mang lại là vấn đề mất đất nông nghiệp để xây dựng các khu đô thị, các công trình công cộng... Mất đất đồng nghĩa với việc người nông dân không có việc làm, trong khi họ chỉ quen với công việc nhà nông, chưa có những kỹ năng cần thiết để có thể làm những công việc khác trong xã hội. Không chỉ ảnh hưởng đến bản thân người nông dân mà điều này còn khiến con em của những người nông dân cũng mất đi cơ hội có việc làm trong khu vực nông nghiệp, được làm việc trên chính mảnh đất của gia đình.

Để tạo việc làm cho người lao động bị mất đất và tạo sự tin tưởng của người dân khi giao đất để xây dựng các khu đô thị, các công trình công cộng..., huyện đã xây dựng kế hoạch đào tạo nghề hàng năm cho những người lao động trên địa bàn huyện nói chung và người thuộc diện bị mất đất nói riêng. Vì vậy, trong những năm qua, tốc độ đô thị hóa trên địa bàn huyện diễn ra mạnh mẽ đồng thời cũng tác động tích cực đến việc phát triển hệ thống đào tạo nghề của huyện.

#### ***2.3.4 Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề***

Trong những năm qua nhờ sự tích cực tuyên truyền về đào tạo nghề của các cấp ủy, ban ngành, đoàn thể và UBND các xã trên các phương tiện đài phát thanh và truyền thanh từ huyện đến cơ sở mà nhận thức của người dân về đào tạo nghề ngày càng được nâng cao.

Cùng với chủ trương xã hội hóa đào tạo nghề, huyện đã huy động sự tham gia của chính quyền địa phương và các hội, ban ngành đoàn thể trong việc vận động, tuyên truyền đến người dân để tác động đến sự chuyển biến tích cực trong nhận thức của cả xã hội về tầm quan trọng của đào tạo nghề, dần dần loại bỏ quan niệm coi trọng bằng cấp của người dân. Nhờ sự cố gắng của chính quyền địa phương, số lượng lao động có nhu cầu học nghề ngày một gia tăng. Học sinh phổ thông sau khi tốt nghiệp nếu không có đủ trình độ hoặc không có điều kiện học cao đẳng, đại học đã lựa chọn con đường vào các trường đào tạo nghề ngày một nhiều hơn.

### ***2.3.5. Quản lý nhà nước về đào tạo nghề.***

Công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề của huyện Thanh Trì hiện nay được giao cho phòng Lao động – TBXH.

Chất lượng công việc quản lý Nhà nước về dạy nghề khá tốt. Trong những năm qua bộ phận Lao động - việc làm của phòng đã tham mưu cho UBND huyện xây dựng và tổ chức thực hiện chiến lược quy hoạch, kế hoạch phát triển đào tạo nghề đã được chính phủ và các cơ quan quản lý ở Trung ương ban hành, các văn bản, các quy định, về chính sách đào tạo nghề của huyện;

HĐND huyện đã ban hành Nghị quyết số 17/2010/NĐ-HĐND ngày 15/4/2015 về việc thực hiện Đề án, Nghị quyết về công tác giám sát tình hình thực hiện công tác đào tạo nghề và giải quyết việc làm của các phòng, ban và UBND các xã. Hàng năm, HĐND tổ chức các buổi giám sát kết quả thực hiện tại các phòng, ban liên quan và UBND các xã.

Định kỳ hàng quý, 6 tháng, năm UBND huyện đánh giá tiến độ thực hiện Đề án trong các buổi họp giao ban công tác khối văn hóa – xã hội của huyện và cơ sở. Từ đó, đề xuất giải pháp khắc phục những tồn tại hạn chế và đề ra phương hướng, nhiệm vụ thực hiện Đề án trong thời gian tiếp theo.

Tuy nhiên, hiện nay Phòng LĐ - TBXH chỉ có 02 cán bộ phụ trách lĩnh vực đào tạo nghề của huyện, trong đó có 01 phó trưởng phòng phụ trách chung và 01 chuyên viên tham mưu giúp việc. Do quy định của huyện về giao chỉ tiêu biên chế, nên đồng chí chuyên viên giúp việc trong lĩnh vực này đang phải kiêm nhiệm cả lĩnh vực lao động - việc làm của huyện. Mặc dù, cán bộ phụ trách có trình độ Đại học và có nhiều năm kinh nghiệm trong lĩnh vực phụ trách nhưng do phải kiêm nhiệm công việc nên thời gian dành cho công tác quản lý lĩnh vực đào tạo nghề của huyện còn hạn chế, chưa thường xuyên.

## **2.4. Đánh giá thực trạng đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội.**

### ***2.4.1. Ưu điểm***

Trong những năm qua, cùng với sự phát triển của nền kinh tế, đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đã có chuyển biến không chỉ về số lượng mà cả về chất lượng. Nhiều kết quả đáng ghi nhận. Cụ thể:

- Cùng với sự quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo của HĐND-UBND-UBMTTQ, cùng với sự tham gia đồng bộ của các ban, ngành, đoàn thể và UBND các xã, công tác đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì đã đạt được một số kết quả đáng chú ý sau :

**Bảng 2.20: Kết quả đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn 2011-2014**

(ĐTV: Người)

STT	Ngành nghề đào tạo	Số lao động được đào tạo	Chia theo đối tượng				
			Thuộc đối tượng hưởng CSCC	Bị thu hồi đất canh tác	Người tàn tật	Hộ nghèo	Lao động khác
<b>Năm 2014</b>							
A	Phi nông nghiệp	928	19	123	2	41	743
B	Nông nghiệp	589	13	5	-	18	553
	<b>Cộng A + B</b>	<b>1.517</b>	<b>32</b>	<b>128</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>1.296</b>
<b>Năm 2013</b>							
A	Phi nông nghiệp	931	11	48	-	20	852
B	Nông nghiệp	208	14	2	-	22	170
	<b>Cộng A + B</b>	<b>1.139</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>42</b>	<b>1.022</b>
<b>Năm 2012</b>							
A	Phi Nông nghiệp	767	24	28	-	32	683
B	Nghề Nông nghiệp	130	5	1	-	-	124
	<b>Cộng A + B</b>	<b>897</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>807</b>
<b>Năm 2011</b>							
A	Phi Nông nghiệp	489	9	14	-	11	455
B	Nghề Nông nghiệp	169	1	11	-	5	153
	<b>Cộng A + B</b>	<b>658</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>608</b>
<b>Năm 2010</b>							
A	Phi Nông nghiệp	517	24	42	-	14	437
B	Nghề Nông nghiệp	344	24	26	1	17	279
	<b>Cộng A + B</b>	<b>861</b>	<b>48</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>716</b>

(Nguồn: Phòng Lao động – TBXH huyện Thanh Trì [9])

Qua bảng số liệu kết quả đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì từ năm 2010- 2014, ta có thể thấy số lượng lao động được đào tạo ngày càng tăng lên. Năm 2010 đã có 861 người được đào tạo và đến năm 2014 là: 1.517 người. Các ngành nghề được đào tạo cũng được mở rộng hơn, đa dạng hóa hơn tập trung chủ yếu là các nghề thuộc lĩnh vực phi nông nghiệp, các nghề nông nghiệp đều là những nghề đòi hỏi có kỹ thuật, giá trị sản phẩm tạo ra cao hơn. Kết thúc khóa học, học viên được giới thiệu việc làm, được bao tiêu sản phẩm hoặc tự tạo việc làm. Kết quả từ năm 2010 - 2014, trên địa bàn huyện có 5.072 người được đào tạo nghề, số lao động được đào tạo nghề phi nông nghiệp là: 3.632 người, số lao động được đào tạo nghề nông nghiệp là: 1.440 người; Số người có việc làm sau khi kết thúc khóa học nghề: 3.849 người chiếm khoảng 75,89% tổng số người học nghề.

- Tạo sự chuyển biến cơ bản trong nhận thức của các cấp, ngành, các tổ chức chính trị, xã hội và người lao động về vai trò quan trọng của đào tạo nghề cho người lao động, từng bước tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, giúp người lao động tạo việc làm, nâng cao thu nhập từng bước cải thiện đời sống nhân dân trên địa bàn huyện.

- Hiệu quả đào tạo nghề được nâng cao. Người học nghề đã tiếp cận phổ cập được kiến thức về lĩnh vực mình được đào tạo, biết được cách làm ăn, giảm chi phí sản xuất, tăng năng suất lao động, tạo việc làm tại chỗ hoặc tự hành nghề để kiếm sống, có cơ hội được nhận vào làm việc tại các cơ sở sản xuất và các doanh nghiệp qua đó nâng cao thu nhập cho bản thân và gia đình, góp phần ổn định cuộc sống. Kết quả đã góp phần tích cực trong việc thay đổi tư duy lao động sản xuất của người dân, thực hiện chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động, dạy nghề gắn với giải quyết việc làm và giảm nghèo bền vững.

- Cùng với nguồn đầu tư từ ngân sách Nhà nước, các cơ sở dạy nghề đã cố gắng huy động mọi nguồn lực, tận dụng mọi khả năng hiện có để đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, mua sắm, nâng cấp trang thiết bị dạy và học, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho cán bộ, giáo viên đồng thời mở rộng liên kết với các cơ sở đào tạo trên địa bàn thành phố và trong cả nước để mở rộng qui mô và phạm vi đào tạo, đem lại bước phát triển mạnh mẽ trong công tác dạy nghề.

- Chính sách cho người lao động được công khai, minh bạch. Người lao động được hỗ trợ học nghề sơ cấp miễn phí, các đối tượng ưu tiên được hỗ trợ tiền ăn, tiền đi lại theo chính sách của Đề án đào tạo nghề. Mức hỗ trợ đối với nghề ngắn hạn là bình quân 2-3 triệu đồng/người/khóa học đối với đối tượng thuộc diện chính sách ưu đãi với người có công với cách mạng, hộ nghèo, người tàn tật, dân tộc thiểu số, người bị thu hồi đất; đối với lao động khác mức kinh phí hỗ trợ là 2 - 2,5 triệu đồng/người/khóa học.

## **2.4.2. Những hạn chế và nguyên nhân**

### **2.4.2.1 Những hạn chế**

Đào tạo nghề hiệu quả góp phần phát triển nguồn nhân lực kỹ thuật và dịch vụ, thúc đẩy chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động. Trước yêu cầu đổi mới của nền kinh tế, yêu cầu phát triển nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp CNH –HĐH của địa phương, đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội còn bộc lộ những tồn tại, hạn chế:

- Một số cấp ủy, chính quyền địa phương chưa thực sự quan tâm sâu sát đến đào tạo nghề cho người lao động.

- Công tác tổ chức điều tra, khảo sát về nhu cầu học nghề hàng năm chưa sát với thực tiễn, chưa đúng thời điểm. Do vậy, việc lựa chọn của nhiều nghề đưa vào đào tạo chưa phù hợp, còn phải thay đổi nhiều lần, hiệu quả đào tạo nghề tạo việc làm đạt tỷ lệ chưa cao.



- Ngành nghề đào tạo chưa bám sát với yêu cầu của thị trường lao động cũng là một hạn chế. Nhiều cơ sở dạy nghề chủ yếu đào tạo một số ngành nghề đơn giản như: Kỹ thuật chế biến món ăn, Tin học văn phòng, Trang điểm, Cắt uốn tóc, May công nghiệp... Trong khi chưa chú trọng đầu tư cho các ngành kỹ thuật công nghệ cao như: Cơ khí chế tạo máy, công nghệ sửa chữa – lắp ráp ô tô, xe máy... Đặc biệt, hiện nay trên thị trường lao động xuất hiện cầu lao động trong lĩnh vực giúp việc gia đình... nhưng chưa có đơn vị nào đào tạo đội ngũ lao động trong lĩnh vực này. Nhiều lao động, sau khi tham gia khóa học nghề, khi được tuyển dụng vào làm việc tại các doanh nghiệp vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu công việc. Nguyên nhân là do đào tạo nghề chủ yếu đào tạo theo chương trình có sẵn, chưa đổi mới nội dung, chương trình phù hợp với đặc điểm của người lao động, của nhu cầu sử dụng của các doanh nghiệp. Với mục tiêu của đào tạo nghề cho lao động là đảm bảo ít nhất 80% có việc làm (giai đoạn 2016 - 2020) thì các đơn vị dạy nghề đã có sự điều chỉnh nội dung, chương trình phù hợp với mục đích, nhu cầu đào tạo của huyện Thanh Trì.

- Công tác tuyên truyền về đào tạo nghề và các chế độ, chính sách liên quan đến đào tạo nghề trên địa bàn huyện chưa sâu rộng. Người lao động chưa có ý thức chủ động trong việc học nghề, chưa thấy được tầm quan trọng của việc học nghề, vẫn còn nặng tư tưởng kén nghề, chọn việc

**Bảng 2.21: Thống kê cách tiếp cận thông tin**

<b>Kênh</b>	<b>Đối tượng</b>	<b>Người lao động</b>	<b>Tỷ lệ %</b>	<b>Doanh nghiệp</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
	Qua tờ rơi	22	22,44	4	13,33
	Qua mạng internet (Website của huyện)	29	29,59	11	36,67
	Qua thông tin tuyên truyền của địa phương	31	31,63	7	23,33
	Kênh thông tin khác	16	16,34	8	26,67
	<b>Tổng cộng</b>	<b>98</b>	<b>100,00</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Có thể nhận thấy, công tác tuyên truyền trên địa bàn huyện Thanh Trì còn hạn chế. Người lao động đặc biệt là người lao động có nhu cầu học nghề không nắm được các thông tin, chế độ chính sách của chương trình đào tạo. Các doanh nghiệp trên địa bàn huyện cũng không có cơ hội kết nối với những người đã học nghề để tuyển dụng lao động. Đối với cấp huyện và cấp xã thì kênh thông tin tuyên truyền của địa phương là hình thức phổ biến để cung cấp các thông tin đến người dân trên địa bàn huyện. Tuy nhiên, theo số liệu khảo sát thì chỉ có 31,63% người lao động và 23,33% doanh nghiệp nắm được thông tin này.

- Công tác kiểm tra, giám sát cũng là một nguyên nhân giúp nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Kết thúc đợt kiểm tra, giám sát những tồn tại hạn chế trong quá trình thực hiện được Phòng Lao động – TBXH, phòng Kinh tế (là đơn vị tham mưu UBND tổ chức các lớp học) và các đơn vị dạy nghề nghiêm túc rút kinh nghiệm, khắc phục cho các lớp sau. Tuy nhiên, do huyện Thanh Trì chưa bố trí được cán bộ chuyên trách công tác đào tạo nghề, cán bộ phụ trách đang phải kiêm nhiệm. Do vậy, việc thường xuyên giám sát lớp học bị hạn chế.

Hoạt động kiểm tra, giám sát hàng năm của cấp trên cũng chỉ dừng lại ở mức: 01 đợt của Ban chỉ đạo đào tạo nghề và giải quyết việc làm cấp Thành phố, 01 đợt giám sát của HĐND-UBND cấp huyện.

Với những tồn tại, hạn chế nêu trên, huyện Thanh Trì cần các giải pháp đồng bộ, nhất quán và dài hạn, kết hợp với sự vào cuộc quyết tâm của các cấp chính quyền địa phương, cũng như các cơ sở dạy nghề, các doanh nghiệp và toàn thể nhân dân trên địa bàn huyện.

#### *2.4.2.2 Nguyên nhân của những hạn chế*

- Một trong những nguyên nhân cơ bản là do nhận thức của các cấp, các ngành, của xã hội và người lao động chưa đầy đủ, xem xã hội hóa chỉ là biện pháp huy động sự đóng góp của nhân dân, tư tưởng chưa coi dạy nghề là lĩnh vực ưu tiên trong chiến lược phát triển nguồn nhân lực.

- Việc phân bổ chi tiêu và cấp ngân sách cho đào tạo nghề chiếm tỷ trọng thấp trong tổng ngân sách chi cho giáo dục - đào tạo của huyện và đang thực hiện theo cơ chế tổng hợp chung nên mức kinh phí chưa được phân định rõ gây khó khăn cho việc quản lý thực hiện kế hoạch. Bên cạnh đó, việc phân bổ kinh phí cho dạy nghề còn dàn trải nên đầu tư phát triển các nghề mũi nhọn cũng gặp nhiều khó khăn, các thiết bị đào tạo còn thiếu và chưa phù hợp.

Bên cạnh đó, do tác động của cơ chế thị trường trong quá trình cạnh tranh, nhiều doanh nghiệp Nhà nước, cơ sở sản xuất vẫn đang tiếp tục củng cố sắp xếp lại. Tốc độ các doanh nghiệp ngoài quốc doanh thành lập mới tăng nhưng thu hút lao động vào làm việc còn hạn chế. Ngành nghề tiểu thủ công nghiệp, các làng nghề truyền thống chậm được đầu tư khôi phục. Thông tin thị trường lao động chưa đáp ứng nên người lao động còn lúng túng trong việc lựa chọn ngành nghề học với việc làm sau đào tạo.

- Số lượng giáo viên dạy nghề tại các đơn vị dạy nghề hiện đang thiếu và nhiều giáo viên có trình độ chuyên môn chưa phù hợp với các nghề giảng dạy, điều này khá phổ biến ở các trung tâm dạy nghề. Chính sách khuyến khích và ưu đãi đối với giáo viên dạy nghề còn chưa phát huy được tác dụng nên tình trạng thiếu giáo viên thường xuyên diễn ra gây ra những ảnh hưởng không nhỏ tới công tác dạy nghề.

- Năng lực quản lý của bộ máy chưa cao, sự phối hợp giữa các phòng, ban, ngành ở địa phương chưa thống nhất và chặt chẽ dẫn đến công tác quản lý và phát triển mạng lưới cơ sở dạy nghề gặp nhiều khó khăn. Việc phân cấp chưa đủ mạnh để công tác quản lý nhà nước về dạy nghề phát huy được tính chủ động trong hoạt động. Thực tế một số cơ sở dạy nghề phải chịu sự quản lý chồng chéo của nhiều cơ quan nhà nước (Sở, ban, ngành) nên khi thực hiện các nhiệm vụ của mình phải xin ý kiến chỉ đạo của nhiều đơn vị dẫn tới thực hiện công việc bị chậm và hiệu quả hạn chế.

## CHƯƠNG 3

### GIẢI PHÁP ĐẨY MẠNH ĐÀO TẠO NGHỀ CHONGƯỜI LAO ĐỘNG HUYỆN THANH TRÌ, THÀNH PHỐ HÀ NỘI

#### **3.1. Định hướng và mục tiêu đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đến năm 2020**

##### ***3.1.1. Định hướng đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đến năm 2020***

##### ***3.1.1.1. Định hướng của huyện về phát triển ngành nghề cơ bản của địa phương đến năm 2020***

Các doanh nghiệp trên địa bàn huyện phải có sự đổi mới phương thức hoạt động, cải tiến chất lượng, cạnh tranh lành mạnh để tồn tại và phát triển. Trong đó, nguồn nhân lực cũng như đội ngũ lao động kỹ thuật cùng với khoa học công nghệ hiện đại là những yếu tố then chốt, quyết định và luôn được quan tâm hàng đầu. Những thay đổi trong hoạt động sản xuất kinh doanh sẽ dẫn đến sự biến động về lao động kỹ thuật cả về cơ cấu ngành nghề, số lượng, chất lượng... Từ đó dẫn đến những biến động trong thị trường lao động kỹ thuật và thị trường đào tạo nghề cũng chịu ảnh hưởng.

Đào tạo nghề với vai trò là nơi cung cấp sản phẩm lao động kỹ thuật qua đào tạo cần quan tâm thích đáng đến những xu hướng biến động trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hay những thay đổi của thị trường lao động kỹ thuật để dần phù hợp với quá trình CNH – HĐH. Do vậy, việc dự báo nhu cầu lao động cho các ngành cũng như xây dựng kế hoạch đào tạo những nghề cụ thể cho từng ngành, từng giai đoạn trên địa bàn huyện Thanh Trì là hết sức cần thiết.

Cùng với xu hướng tăng lao động kỹ thuật về mặt số lượng, cơ cấu lao động theo ngành nghề cũng thay đổi (số lượng lao động trong khu vực công nghiệp và dịch vụ tăng mạnh, giảm dần số lao động trong khu vực nông

nghiệp). Đồng thời, do sự phát triển của khoa học, kỹ thuật, công nghệ sản xuất ngày càng tiến bộ, hiện đại đòi hỏi người lao động phải có trình độ cao hơn về chất lượng cũng như số lượng. Vì vậy, đào tạo nghề cho người lao động cần phải có kế hoạch vừa tập trung vừa linh hoạt để đổi mới đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong thời gian tới.

### *3.1.1.2. Định hướng đối với các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội*

- Thứ nhất, trong kế hoạch phát triển đào tạo của từng đơn vị dạy nghề cần nghiên cứu và bám sát các quy hoạch, kế hoạch, chiến lược phát triển KT - XH của địa phương. Đây là những căn cứ quan trọng liên quan đến nhu cầu lao động về số lượng, chất lượng, loại hình ngành nghề, trình độ của lao động. Bởi vì, mỗi dự án, cơ sở sản xuất, doanh nghiệp cần một số lượng lao động nhất định với một cơ cấu về trình độ, kỹ năng và nghiệp vụ khác nhau. Từ đó, các cơ sở đào tạo cần phải thay đổi quan niệm: từ đào tạo các ngành nghề dựa vào thế mạnh của mình (cán bộ, giáo viên, cơ sở vật chất kỹ thuật...) sang đào tạo dựa trên các nhu cầu thực tế và những dự báo nhu cầu cơ cấu lao động trong tương lai. Đang tồn tại hiện tượng một số ngành nghề đào tạo ra với số lượng quá lớn nhưng cơ hội tìm việc làm không cao, trái lại một số ngành có nhu cầu lớn như công nhân kỹ thuật, công nhân điện, cơ khí, giúp việc gia đình... thì số lượng đào tạo rất hạn chế, thậm chí chưa có các khóa đào tạo chính quy. Điều này không chỉ gây ra một sự lãng phí lớn trong đào tạo mà còn gây lãng phí về nguồn nhân lực (đào tạo không phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động).

- Thứ hai, trong các cơ sở đào tạo cần phải nghiên cứu, thay đổi linh hoạt các phương thức và hình thức đào tạo. Mỗi địa phương khác nhau sẽ áp dụng các hình thức đào tạo nghề khác nhau. Trên cơ sở đó, đảm bảo việc liên kết với các doanh nghiệp cùng tham gia vào quá trình biên soạn nội dung,

chương trình giảng dạy để đảm bảo người lao động sau khi được đào tạo nghề đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động.

- Thứ ba, các cơ sở đào tạo cần xây dựng kế hoạch đào tạo theo hướng ngắn hạn (3-6 tháng), dài hạn (1-3 năm) và đào tạo lại cho đội ngũ lao động hiện đang làm việc tại các cơ sở sản xuất. Đồng thời, các cơ sở đào tạo cần phải đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, đội ngũ giáo viên để nhanh chóng mở rộng quy mô đào tạo trên cơ sở đảm bảo chất lượng đào tạo. Những học viên sau khi kết thúc khóa học nghề sơ cấp nếu có nhu cầu có thể tiếp tục theo học tiếp trung cấp nghề, cao đẳng nghề.

Tiếp tục xây dựng mạng lưới cơ sở dạy nghề đa sở hữu, xã hội hóa công tác dạy nghề, truyền nghề gắn với việc dạy nghề làm nòng cốt để xây dựng và khôi phục các làng nghề truyền thống, hướng dẫn cho người lao động ứng dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật vào sản xuất, trước hết là trong lĩnh vực nông nghiệp, kinh tế trang trại phục vụ cho sự nghiệp CNH – HĐH nông thôn.

Đào tạo nguồn nhân lực phải gắn với phát triển kinh tế xã hội và phù hợp với sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế trên địa bàn.

Thực hiện phương châm không chỉ đào tạo nghề ở trong các trường chuyên nghiệp, các cơ sở dạy nghề mà phải đào tạo trong suốt quá trình lao động. Ngoài việc học giỏi lý thuyết, học viên phải giỏi thực hành và vận dụng vào điều kiện thực tiễn của đời sống kinh tế xã hội. Không những hiểu biết thành thạo một nghề mà người lao động còn biết nhiều nghề, am hiểu những kiến thức khác như: luật pháp, ngoại ngữ, tin học...

Như vậy, nhu cầu về một lực lượng lao động đạt chất lượng là rất cao. Trung tâm dạy nghề Thanh Trì và các cơ sở đào tạo nghề cần sớm có định hướng đào tạo trên cơ sở xác định đúng hướng phát triển của chính đơn vị mình.

### ***3.1.2. Mục tiêu đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội***

#### ***3.1.2.1. Mục tiêu tổng quát***

Huyện Thanh Trì đã đề ra mục tiêu đến năm 2020, đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng và chất lượng lao động, hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo bền vững, đảm bảo an sinh xã hội.

Đào tạo nghề cho lao động (chủ yếu là đào tạo lao động kỹ thuật); để phát triển nguồn nhân lực có trình độ kỹ thuật cao nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển KT - XH, chuẩn bị điều kiện và tiền đề đảm bảo nguồn nhân lực phục vụ cho sự nghiệp CNH – HĐH của huyện Thanh Trì. Do đó, phải mở rộng quy mô và nâng cao chất lượng, hiệu quả của đào tạo nghề. Phải hết sức coi trọng và bồi dưỡng lực lượng lao động giỏi, có trình độ kỹ năng nghề nghiệp tạo sản phẩm có chất lượng cao, đủ sức quản lý và vận hành nền kinh tế, thực hiện mục tiêu phát triển KT - XH mà quy hoạch tổng thể đến năm 2020 của huyện đã đề ra. Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, nhằm tạo việc làm tăng thu nhập của người lao động, nhất là lao động nông thôn, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp CNH – HĐH nông nghiệp nông thôn.

Bình quân hàng năm, đào tạo nghề cho 3.000 lao động; Tỷ lệ lao động có việc làm sau đào tạo đạt 80% trở lên.

#### ***3.1.2.2. Mục tiêu cụ thể***

Mục tiêu phát triển nhân lực huyện Thanh Trì giai đoạn 2015 – 2020 là đưa nhân lực của huyện trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng nhất để phát triển bền vững kinh tế - xã hội của huyện, nâng trình độ năng lực cạnh tranh nhân lực của huyện lên top 10 của Thành phố. Cụ thể:

- Tạo bước đột phá trong đào tạo nhân lực. Nâng cao cả kiến thức, kỹ năng sản xuất cho người lao động. Hoàn thiện hệ thống thị trường lao động, gắn kết giữa đào tạo nghề và giải quyết việc làm.

- Chuyển phần lớn lao động nông thôn ra khỏi nông nghiệp. Hình thành đội ngũ nông dân chuyên nghiệp, có kỹ năng sản xuất và quản lý, gắn kết trong các loại hình kinh tế hợp tác và kết nối với thị trường. Mục tiêu cụ thể:

- Hàng năm đào tạo nghề cho 3000 lao động. Trong đó đào tạo nghề dài hạn là 1.700. Đào tạo nghề ngắn hạn là 1.300;

- Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề có việc làm đạt từ 80% trở lên

- Nâng thời gian sử dụng lao động từ 85.5% lên 90% vào năm 2020.

- Tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo từ 62% lên 70 % vào năm 2020.

**Bảng 3.1: Chỉ tiêu đào tạo nghề giai đoạn 2016 -2020**

STT	NGHỀ ĐÀO TẠO	Kế hoạch năm 2016		Nhu cầu giai đoạn 2016 - 2020	
		Tổng số		Tổng số	
		Số người	Số tiền	Số người	Số tiền
A	Phi nông nghiệp	1.155	2.241.680	3.955	8.087.870
B	Nông nghiệp	560	1.050.910	1.995	3.866.170
	<b>Tổng cộng A+B</b>	<b>1.715</b>	<b>3.292.590</b>	<b>5.950</b>	<b>11.954.040</b>

(Nguồn: Phòng Lao động – TBXH [21])

### **3.2. Một số giải pháp đẩy mạnh đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội đến năm 2020**

Để đạt được các mục tiêu như trên, đòi hỏi huyện Thanh Trì phải có sự cố gắng, nỗ lực rất lớn trong công tác đào tạo nghề. Do đó, huyện Thanh Trì cần tập trung vào một số giải pháp cụ thể sau:



### ***3.2.1. Làm tốt công tác điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu học nghề của người lao động theo yêu cầu của thị trường lao động***

Hiện nay, nhu cầu học nghề của người lao động gồm nhiều đối tượng, nhiều lứa tuổi khác nhau với mong muốn được học những ngành, nghề sau này có cơ hội tìm kiếm việc làm với công việc ổn định, có mức thu nhập cao. Để có thể thực hiện tốt nhiệm vụ đào tạo nghề cho người lao động cần tích cực rà soát, tìm hiểu nhu cầu đối tượng và lứa tuổi mong muốn học nghề, đồng thời cần phải nắm bắt rõ nhu cầu tuyển dụng lao động của doanh nghiệp trên địa bàn huyện nói riêng và thị trường lao động nói chung. Từ đó, xây dựng chiếm lược đào tạo nghề nhằm nâng cao chất lượng lao động của địa phương và đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động.

Đây được coi là một trong những giải pháp tiền đề, là cơ sở cho những giải pháp tiếp theo. Nhu cầu khảo sát có sát với thực tế thì việc xây dựng kế hoạch đào tạo mới phát huy đúng tác dụng. Để làm tốt công tác điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu học nghề của người lao động cần được tiến hành theo quy trình:

*1. Xác định yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu nguồn nhân lực bao gồm cơ cấu ngành nghề và trình độ.*

**- Cách thức tiến hành điều tra:** được tiến hành hằng năm. Để làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo nghề và giải quyết việc làm của huyện.

**- Điều tra viên:** là những người có chuyên môn và kinh nghiệm tham gia các cuộc điều tra, có tinh thần trách nhiệm, nhiệt tình công tác và có khả năng vận động quần chúng, được huấn luyện về nghiệp vụ điều tra; Thực hiện điều tra theo đúng chương trình tập huấn; Nội dung thông tin điều tra phải được ghi chép đúng và đầy đủ theo mẫu phiếu quy định; Có trách nhiệm về việc đảm bảo tính trung thực, chính xác của thông tin, đảm bảo đúng tiến độ theo quy định.

**- Đối tượng điều tra:**

+ Người lao động trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động nhưng chưa có việc làm trên địa bàn huyện, đặc biệt là người bị thu hồi đất nông nghiệp, người thuộc hộ gia đình chính sách, người có công với cách mạng, hộ nghèo, người tàn tật,... Đây chính là nguồn cung lao động cho thị trường lao động trong tương lai.

+ Nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp trên địa bàn huyện về số lượng, chất lượng, ngành nghề, trình độ của người lao động, chủ động liên hệ, tiếp xúc với các doanh nghiệp có dự án đầu tư thu hút lao động tại huyện để xác định nhu cầu lao động..... Đây chính là cầu của thị trường lao động trong tương lai.

=> Việc nắm chắc được yêu cầu của thị trường lao động cả về phân cung và phân cầu sẽ giúp cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì sát với thực tế hơn, đảm bảo số lượng và chất lượng lao động được đào tạo sẽ đáp ứng được yêu cầu của thị trường.

*2. Phân tích, đánh giá nguồn lao động hiện có của địa phương so sánh với yêu cầu về nhân lực của thị trường lao động. Từ đó xác định nhu cầu đào tạo nghề của địa phương trên cơ sở yêu cầu của thị trường lao động.*

Hiện nay, không chỉ trên địa bàn huyện Thanh Trì mà hầu hết các địa phương vẫn đang tồn tại tình trạng “Thừa thầy, thiếu thợ”. Việc phân tích, đánh giá nguồn lao động của địa phương sẽ chỉ ra được số lượng, chất lượng của nguồn lao động hiện nay. Trên cơ sở đó, so sánh với yêu cầu của thị trường lao động. Kết quả của việc so sánh sẽ chỉ ra sự mất cân đối giữa khả năng thực tế của địa phương với yêu cầu của thị trường lao động. Sự mất cân đối đó là do nhu cầu đào tạo không sát với nhu cầu sử dụng lao động. Một bộ phận người lao động sau khi học xong trình độ đại học, cao đẳng nhưng vẫn thất nghiệp, trong khi thị trường lao động lại đang cần những người thợ kỹ thuật có tay

nghề. Bài toán đặt ra là cần đào tạo nghề cho những người lao động đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng và chất lượng.

### ***3.2.2. Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với tình hình phát triển của địa phương***

Hiện nay, các đơn vị dạy nghề chủ yếu sử dụng chương trình đào tạo theo khung chuẩn do Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Tổng cục dạy nghề ban hành mà ít có sự bổ sung, đổi mới hoặc sử dụng lại giáo trình, tài liệu của các trường đào tạo khác nên hiệu quả đào tạo còn hạn chế. Trong quá trình xây dựng nội dung, chương trình đào tạo sự kết hợp với các đơn vị sử dụng lao động còn nhiều bất hợp lý. Khoảng cách giữa kiến thức được học với kiến thức làm việc thực tế còn quá xa. Do đó, đối với các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn huyện Thanh Trì là cần có sự đầu tư đúng mức vào việc xây dựng nội dung, chương trình, giáo trình đào tạo nghề phù hợp.

Đổi mới giáo trình, nội dung theo hướng mềm hóa, đa dạng hóa chương trình, tạo điều kiện cho lưu thông, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động đa dạng. Sử dụng các phương pháp tiên tiến trong dạy và học nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nhưng vẫn đảm bảo tính truyền thống, kế thừa, phát triển trên một nền học vấn rộng. Loại bỏ những nội dung không thiết thực, bổ sung những nội dung cần thiết theo hướng đảm bảo kiến thức cơ bản, cập nhật với tiến bộ khoa học công nghệ, tăng năng lực thực hành nghề, năng lực tự học phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế. Kết hợp giữa chương trình khung quốc gia với tham chiếu các ý kiến đóng góp của doanh nghiệp và người học để điều chỉnh mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động.

Nội dung đào tạo nghề thường xuyên thay đổi để phù hợp với tình hình đặc điểm và tình hình phát triển KT-XH qua các giai đoạn phát triển của địa phương. Có như vậy, mới tạo sự tin tưởng và thu hút được lực lượng lao động tham gia các khóa học nghề. Đảm bảo cân đối giữa thời gian học lý thuyết và

thực hành, trong đó tăng cường, nâng cao chất lượng các giờ thực hành, khảo sát thực tế.

**Bảng 3.2: Tổng hợp các nội dung đào tạo cần tập trung**

<b>Đối tượng</b> <b>Nội dung</b>	<b>Người lao động</b>	<b>Tỷ lệ %</b>	<b>Doanh nghiệp</b>	<b>Tỷ lệ %</b>
Bổ sung kiến thức cho người lao động	19	19,39	6	20,00
Tăng cường khả năng thực hành	34	34,69	13	43,33
Kết hợp cả bổ sung lý thuyết và khả năng thực hành	45	45,92	11	36,67
<b>Tổng cộng</b>	<b>98</b>	<b>100,00</b>	<b>30</b>	<b>100,00</b>

(Nguồn: Kết quả điều tra, khảo sát của tác giả)

Trong quá trình khảo sát thực tế, mong muốn của người lao động được học nghề là nội dung, chương trình đào tạo cần tăng cường việc kết hợp giữa lý thuyết và thực hành là 45/98 người (chiếm 45,92%), có 34/98 người (chiếm 34,69%) cho rằng nên tăng cường thời gian thực hành và có 19/98 người (chiếm 19,39%) cho rằng cần bổ sung thêm lý thuyết.

Tuy nhiên, mong muốn của doanh nghiệp là người lao động phải có năng suất cao, tay nghề giỏi nên có 13/30 doanh nghiệp (chiếm 43,33%) đề nghị các khóa học cần tăng cường thời gian thực hành và chỉ có 6/30 doanh nghiệp (chiếm 20%) cho rằng cần tăng cường lý thuyết cho người lao động.

Việc tăng cường thời gian học lý thuyết hay tăng cường thời gian học thực hành thì cần phải linh hoạt đối với từng nghề. Đối với những nghề nông nghiệp như Trồng lúa chất lượng cao, Trồng rau hữu cơ, rau an toàn, Trồng cây ăn quả, Nuôi trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu, Nuôi cá thương phẩm nước ngọt...thì bản thân người lao động đã có tay nghề và các kinh nghiệm thực tế, tuy nhiên những kiến thức lý thuyết họ lại chưa hiểu rõ, hiểu đúng bản chất hay cách sử dụng các sản phẩm hóa chất để phòng trừ sâu bệnh, tạo ra các sản phẩm sạch, an toàn không gây hại cho sức khỏe người

tiêu dùng. Nhưng đối với những nghề phi nông nghiệp như May công nghiệp, Tin học văn phòng, Kỹ thuật chế biến món ăn, Điện dân dụng... thì bên cạnh việc trang bị lý thuyết thì người học cần được tăng cường khả năng thực hành thì mới nâng cao tay nghề. Chính vì vậy, các đơn vị dạy nghề cần nghiên cứu, tham khảo ý kiến của các bên khi xây dựng nội dung, chương trình đào tạo cho phù hợp với từng nghề, từng địa phương, từng giai đoạn.

### ***3.2.3. Mở rộng hình thức và ngành nghề đào tạo.***

Cùng với việc đổi mới nội dung, chương trình đào tạo, các hình thức đào tạo nghề cũng phải được mở rộng theo hướng đa dạng hóa.

- Đẩy mạnh liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề với đơn vị tuyển dụng lao động để đào tạo một số nghề như nghề May công nghiệp, Cắt uốn tóc, Điện dân dụng...

- Tăng cường đào tạo tại các làng nghề truyền thống, tại nơi sản xuất như trang trại, nhà xưởng, đồng ruộng... Hiện nay, trên địa bàn huyện Thanh Trì một số làng nghề truyền thống đang bị mai một dần như nghề rèn gò hàn của xã Hữu Hòa, nghề thêu ren mỹ thuật của xã Tân Triều, nghề trồng nấm của xã Vĩnh Quỳnh, xã Tả Thanh Oai...

Với các hình thức này, người lao động được trực tiếp vận dụng những kiến thức đã học vào thực hành. Các tình huống phát sinh trong quá trình thực hành sẽ được hướng dẫn cách giải quyết. Từ đó giúp người học nhớ lâu hơn kiến thức đã học, tay nghề được nâng cao.

Mở rộng các ngành nghề đào tạo nhằm bắt kịp với xu hướng phát triển KT-XH của địa phương cũng như của toàn thị trường lao động trong thời gian tới. Một số nghề hiện nay thị trường đang cần nhưng chưa có trường, lớp đào tạo chính quy, bài bản như nghề: giúp việc gia đình, trang điểm,... Nắm bắt được ngành nghề nào phát triển trong tương lai, từ đó mở rộng đào tạo ngành nghề đó cho lao động đảm bảo cung ứng đủ số lượng và chất lượng lao động cho thị trường trong tương lai.

### ***3.2.4. Phát triển số lượng, nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên dạy nghề***

- Triển khai đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho các giáo viên dạy nghề. Nâng cao trình độ và tiến hành chuẩn hoá đội ngũ giáo viên cụ thể như sau: thường xuyên tổ chức các khóa tập huấn, bồi dưỡng cập nhật kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, tin học và ngoại ngữ ...; Hỗ trợ kinh phí để tổ chức đào tạo, khuyến khích và tạo điều kiện thuận lợi cho cán bộ, giáo viên các cơ sở dạy nghề học tập nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ và kiến thức sư phạm.

- Thực hiện các chính sách đãi ngộ để thu hút giáo viên giỏi, đồng thời đào tạo đội ngũ giáo viên mới. Đối với sinh viên tốt nghiệp đại học loại khá, giỏi có ngành nghề đào tạo phù hợp được ưu tiên xét tuyển thẳng vào các trường dạy nghề. Đồng thời có chính sách ưu đãi đối với các sinh viên của tỉnh đang theo học tại các trường đại học, cao đẳng sư phạm kỹ thuật để thu hút bổ sung đủ lực lượng giáo viên dạy nghề. Ngoài ra, để có thể đáp ứng nhu cầu phát triển mạnh mẽ mạng lưới cơ sở dạy nghề trong những năm tới, đội ngũ giáo viên có thể được bổ sung thông qua việc lựa chọn, tuyển dụng những người có khả năng, đã có kinh nghiệm thực tế trong sản xuất và được bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm...

- Tạo môi trường làm việc năng động và tích cực, có chế độ khuyến khích về tiền lương thu nhập. Tranh thủ các chương trình đưa giáo viên đi đào tạo theo Chương trình mục tiêu quốc gia về dạy nghề và việc làm, chính sách hỗ trợ tiếp tục học tập nâng cao trình độ và nghiên cứu khoa học nhằm nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên. Có chính sách giữ chân những giáo viên giỏi thông qua tạo môi trường giảng dạy thân thiện, tích cực

- Với cơ sở vật chất hiện nay, Trung tâm dạy nghề Thanh Trì chưa sử dụng hết công suất dạy và học. Một trong những nguyên nhân đó là do thiếu giáo viên cơ hữu. Để nâng cao chất lượng đào tạo, để hạn chế sự lãng phí do chưa sử dụng hết công suất dạy và học của Trung tâm dạy nghề Thanh Trì,

việc làm trước tiên chính là đảm bảo số lượng và chất lượng đội ngũ cán bộ, giáo viên. UBND huyện cần sắp xếp, bố trí nhân sự theo chỉ tiêu biên chế cho Trung tâm dạy nghề huyện đảm bảo mỗi ngành nghề đào tạo phải có ít nhất 1 giáo viên cơ hữu.

- Nghệ nhân của các làng nghề cũng là nguồn giáo viên dạy nghề chất lượng cao cho huyện Thanh Trì nói riêng và các địa phương khác nói chung. Cần có các chế độ, chính sách để duy trì và phát triển và thu hút đội ngũ này tham gia dạy nghề.

### ***3.2.5. Tăng cường vai trò quản lý của nhà nước và sự lãnh đạo của cấp ủy đảng đối với đào tạo nghề cho người lao động***

Để đảm bảo các đơn vị dạy nghề giảng dạy theo đúng nội dung, chương trình đào tạo, đúng mục tiêu đào tạo; Việc sử dụng nguồn kinh phí thu – chi theo đúng quy định thì công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo nghề là rất cần thiết. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát hoạt động đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì cần tập trung vào các vấn đề sau:

- Xây dựng tiêu chí kiểm tra, giám sát đánh giá đề án đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện.

- Hoàn thành hoạt động điều tra, khảo sát, tổng hợp số liệu làm cơ sở xây dựng đề án đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người lao động từ cấp huyện đến cấp cơ sở.

- Tăng số lượng các buổi giám sát của các đoàn giám sát cấp huyện và cấp xã để đảm bảo các lớp học được tiến hành theo đúng đối tượng, nội dung, chương trình giảng dạy, để có thể kịp thời giải quyết những phát sinh diễn ra trong quá trình dạy và học.

- Tổ chức kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình thực hiện Đề án, kế hoạch đào tạo nghề hàng quý, 6 tháng và năm. Trên cơ sở kiểm tra chỉ rõ mặt đạt được, những hạn chế và nguyên nhân từ đó đề ra giải pháp khắc phục những hạn.

- Báo cáo tổng hợp, phân tích, đánh giá tình hình thực hiện mục tiêu, nội dung đề án, tình hình quản lý và sử dụng ngân sách của đề án.

Để làm tốt công tác quản lý đào tạo nghề trên địa bàn huyện, UBND huyện Thanh Trì cần bố trí ít nhất 01 cán bộ chuyên trách làm công tác đào tạo nghề thuộc Phòng Lao động – TBXH.

### ***3.2.6. Tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức về đào tạo nghề cho các cấp chính quyền và người lao động***

Trong những năm gần đây, đào tạo nghề cho người lao động là một chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước. Vấn đề này có vị trí rất lớn trong sự nghiệp CNH – HĐH nông nghiệp, nông thôn. Đào tạo nghề cho người lao động không chỉ nhằm nâng cao năng suất lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động mà còn góp phần giảm nghèo và giải quyết việc làm cho người lao động. Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn nói chung và Đề án “Đào tạo nghề và giải quyết việc làm trên địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn 2010-2020” nói riêng đã được ban hành và triển khai đến tất cả ban, ngành, đoàn thể và UBND các xã và đã đạt được nhiều kết quả. Tuy nhiên, kết quả thực hiện đề án còn nhiều hạn chế. Một trong những nguyên nhân là do nhận thức của một số lãnh đạo chính quyền, ban, ngành đoàn thể và nhất là bản thân người lao động về tầm quan trọng của đào tạo nghề còn hạn chế, còn nhiều biểu hiện thụ động, ỷ lại trong việc triển khai thực hiện Đề án. Hơn nữa, thanh niên nông thôn lại chưa coi trọng việc học nghề, còn nặng tư tưởng “học Đại học mới là con đường duy nhất để lập nghiệp” kén nghề, chọn nghề. Để đào tạo nghề cho người lao động được triển khai ngày một sâu rộng và đạt được nhiều thành công cần phải triển khai một cách đồng bộ, cụ thể. Chính vì vậy, công tác tuyên truyền đóng vai trò quan trọng trong việc làm thay đổi nhận thức của người dân về học nghề, phải đánh thức nhu cầu học nghề một cách



thực sự như một khát vọng muốn lập nghiệp, làm giàu từ nghề nghiệp. Công tác tuyên truyền cần tập trung vào một số nội dung sau:

- Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của Đảng và chính quyền các cấp, phát huy vai trò của tổ chức đoàn thể như Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Nông dân, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Cựu chiến binh... trong việc triển khai thực hiện công tác đào tạo nghề ở địa phương.

- Tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng và nhà nước về đào tạo nghề, tư vấn học nghề, việc làm miễn phí, các chế độ ưu đãi và vận động các thành viên của các hội, ban, ngành đoàn thể tham gia học nghề.

- Tuyên truyền các mô hình, tổ chức đào tạo nghề điển hình, các gương lập nghiệp làm giàu sau khi tham gia các khóa học nghề của địa phương.

Để tuyên truyền vận động đoàn viên, hội viên tham gia học nghề, mỗi hội, ban, ngành, đoàn thể phải xây dựng chương trình, nội dung tuyên truyền học viên tham gia học nghề, lập nghiệp, phát triển kinh tế thống nhất từ trung ương đến địa phương; chủ động kết hợp giữa các hoạt động của tổ chức mình với việc triển khai, tư vấn, tuyên truyền về nội dung, chế độ, chính sách của đào tạo nghề cho người lao động.

Cùng với đó, mỗi hội, ban, ngành, đoàn thể phải xây dựng mạng lưới đội ngũ tuyên truyền viên là cán bộ ban thường vụ, ban chấp hành nhiệt tình, tâm huyết với phong trào, hoạt động ổn định và được bồi dưỡng kỹ năng nghiệp vụ để nắm chắc các chủ trương, chính sách về đào tạo nghề, về kế hoạch phát triển kinh tế xã hội của địa phương và cách tư vấn lựa chọn nghề để học. Trong quá trình tuyên truyền, tư vấn về học nghề, các hội, ban, ngành, đoàn thể cần tránh khuynh hướng chạy theo phong trào, học nghề nhưng không gắn với giải quyết việc làm. Người cán bộ tuyên truyền, tư vấn ở cơ sở phải làm chuyển biến, thôi thúc đoàn viên, hội viên tích cực tham gia học nghề, coi đó là quyền lợi và nghĩa vụ; phải trả lời, giải đáp kịp thời những thắc mắc về chế độ, chính sách khi tham gia học nghề. Mặt khác, cũng phải tư

vấn cho người học nghề biết cách tổ chức sản xuất, kinh doanh, hướng dẫn, giúp đỡ họ trong việc vay vốn quỹ Quốc gia giải quyết việc làm; chia sẻ với họ về thành công và những khó khăn trên con đường lập nghiệp.

Để có đội ngũ tuyên truyền viên có kỹ năng, hoạt động có hiệu quả, các cấp ngành, đoàn thể phải lựa chọn, tạo dựng, bồi dưỡng tập huấn nghiệp vụ thường xuyên cho họ. Bên cạnh đó, mỗi hội, ban, ngành đoàn thể cần biểu dương, tôn vinh, khen thưởng kịp thời đối với những cá nhân, tập thể có nhiều thành tích, đóng góp trong công tác tư vấn, tuyên truyền học nghề; Tổ chức giao lưu, tọa đàm, trao đổi kinh nghiệm giữa các tuyên truyền viên để họ có dịp học tập kinh nghiệm lẫn nhau.

### ***3.2.7. Đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm cho người lao động***

Đào tạo nghề phải thực sự gắn với thị trường lao động, tạo điều kiện cho người học nghề có cơ hội tìm việc làm, tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học. Để có thể giải quyết việc làm cho người lao động cần tiến hành cần thực hiện:

- *Đối với Chính quyền, địa phương*: Làm tốt công tác quy hoạch phát triển KT - XH cơ sở cho việc xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo nghề theo từng năm, từng giai đoạn phát triển của địa phương. Việc xây dựng chiến lược, kế hoạch đào tạo nghề phải xuất phát từ mục tiêu phát triển kinh tế của địa phương gắn với nhu cầu học nghề của người dân địa phương. Đảm bảo công tác khảo sát, điều tra nhu cầu học nghề của người dân được tiến hành một cách nghiêm túc, thực tế và có hiệu quả.

Thực hiện xã hội hóa công tác đào tạo nghề nhằm thu hút mọi nguồn lực cho các hoạt động dạy nghề, khuyến khích mọi thành phần kinh tế tham gia đào tạo nghề và tạo mọi điều kiện thuận lợi cho người lao động có cơ hội học nghề, tìm kiếm việc làm.

- *Đối với người lao động*: Cần có nhận thức đúng về đào tạo nghề, thay đổi quan điểm kén chọn nghề, “học Đại học là con đường duy nhất để lập

nghiệp” chủ động lựa chọn ngành nghề phù hợp với năng lực, điều kiện thực tế của bản thân. Đảm bảo sau khi kết thúc khóa học, những kiến thức thu nhận được sẽ được vận dụng có hiệu quả vào công việc thực tế đang làm hoặc có cơ hội tìm kiếm việc làm.

- *Đối với cơ sở dạy nghề:* Cần nghiên cứu, khảo sát nhu cầu sử dụng lao động của thị trường lao động nói chung và thị trường lao động trên địa bàn huyện nói riêng. Trên cơ sở đó lập kế hoạch đào tạo, xây dựng chương trình, nội dung cụ thể cho từng ngành nghề đào tạo phù hợp với địa phương để đảm bảo kết quả đào tạo thực sự đáp ứng được yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của địa phương. Đặc biệt chú trọng đến đào tạo nghề cho người bị thu hồi đất, người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, gia đình chính sách.

- *Đối với các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh:* Cần xác định rõ kế hoạch hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị trong từng giai đoạn. Từ đó xác định nhu cầu lao động cần sử dụng. Kết quả của việc xác định này sẽ đảm bảo doanh nghiệp có được nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu hoạt động sản xuất kinh doanh. Đồng thời, doanh nghiệp cũng nghiên cứu và áp dụng hình thức trả lương và các chế độ chính sách cho người lao động một cách xứng đáng, đảm bảo trả lương theo số lượng và chất lượng công việc hoàn thành để người lao động thấy được sự cần thiết và chủ động tham gia vào quá trình đào tạo nghề.

Giải quyết việc làm cho người lao động đã qua đào tạo nghề có nhiều hình thức: tự tạo việc làm, được tuyển dụng vào làm tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, tham gia duy trì và phát triển các làng nghề truyền thống của địa phương, thông qua xuất khẩu lao động...

## **KHUYẾN NGHỊ**

Trên cơ sở đánh giá tình hình thực hiện đào tạo nghề cho người lao động trong năm qua, để phát huy những kết quả đạt được, khắc phục những hạn chế yếu kém, huyện Thanh Trì xin đề xuất, kiến nghị:

### **\* Đối với Trung ương và thành phố Hà Nội**

Xây dựng hệ thống pháp luật đồng bộ để phát triển đào tạo nghề, tạo động lực cho các cơ sở đào tạo nghề, giáo viên đào tạo nghề và người học nghề. Hệ thống văn bản pháp luật, chính sách của nhà nước tạo phải hành lang pháp lý môi trường thuận lợi khuyến khích phát triển đào tạo nghề.

Nâng mức kinh phí hỗ trợ cho đào tạo một nghề bình quân từ 3-3,5 triệu đồng; Tăng mức hỗ trợ tiền ăn cho đối tượng là gia đình chính sách, hộ bị thu hồi đất, hộ nghèo, người tàn tật, lên 25.000 đồng/người/ngày học do tình hình giá cả thị trường tăng cao.

Bổ sung nguồn vốn vay từ các Quỹ quốc gia về giải quyết việc làm để hỗ trợ nhu cầu vay vốn học nghề và giải quyết việc làm của người dân cho phù hợp tình hình kinh tế.

Đẩy mạnh hợp tác quốc tế về đào tạo nghề, lựa chọn các đối tác chiến lược trong lĩnh vực dạy nghề trong khu vực và thế giới để học tập những kinh nghiệm tiên tiến trong công tác đào tạo nghề cho người lao động.

### **\* Đối với hoạt động địa phương:**

Cần có sự chỉ đạo sát sao của cấp ủy đảng, chính quyền và huy động sự tham gia tích cực của các ban, ngành, đoàn thể và người dân trong việc thực hiện các chính sách, hoạt động của đào tạo nghề, nâng cao chất lượng đào tạo nghề và gắn với giải quyết việc làm cho người lao động giúp họ có cuộc sống ổn định.

Tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của các cấp, các ngành, của cán bộ, công chức cấp huyện, cấp xã và nhân dân về vai trò của đào tạo nghề, tạo việc làm, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng nguồn nhân.

Xây dựng cơ chế phối hợp trong đào tạo giữa 3 bên: cơ quan quản lý lĩnh vực dạy nghề - các cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho người học nghề sau khi hoàn thành khóa học.

Bổ sung thêm vốn đầu tư cho đào tạo nghề từ ngân sách của huyện; Đầu tư cơ sở vật chất, hỗ trợ kinh phí mua sắm trang thiết bị dạy nghề, mở rộng diện tích cho Trung tâm dạy nghề Thanh Trì để đảm bảo công tác dạy nghề cho người lao động đạt hiệu quả, và có chất lượng cao.

Xây dựng chiến lược phát triển đào tạo nghề trong dài hạn trên cơ sở quy hoạch phát triển KT - XH, tạo cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo nghề theo từng năm, từng giai đoạn phát triển của địa phương. Đảm bảo công tác khảo sát, điều tra nhu cầu học nghề của người dân được tiến hành một cách nghiêm túc, thực tế và có hiệu quả

Xây dựng các chính sách thu hút đầu tư của các doanh nghiệp về huyện để giải quyết việc làm cho người lao động sau khi học nghề;

## KẾT LUẬN

Đào tạo nghề cho người lao động được xem là “chìa khóa” thành công cho sự phát triển kinh tế, xã hội. Để người lao động có được tay nghề và trình độ sản xuất đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động đòi hỏi công tác đào tạo nghề phải được quan tâm, đầu tư thích đáng.

Trong những năm qua, cùng với sự phát triển kinh tế, huyện Thanh Trì đã quan tâm đẩy mạnh hoạt động dạy nghề và giải quyết việc làm cho người lao động. Nguồn nhân lực hiện có của huyện Thanh Trì đã, đang và sẽ đáp ứng được yêu cầu và đòi hỏi của thực tiễn sản xuất và đời sống. Với những kết quả đã đạt được trong đào tạo nghề cho người lao động trong thời gian qua, huyện Thanh Trì sẽ tiếp tục phát huy những ưu điểm, thuận lợi, khắc phục những tồn tại, hạn chế đồng thời cũng nghiên cứu để có những giải pháp hữu hiệu, phù hợp với tình hình thực tế của địa phương đảm bảo hoàn thành và hoàn thành vượt chỉ tiêu đào tạo nghề cho người lao động đã đề ra.

Tin tưởng rằng cùng với sự quan tâm, hỗ trợ của Nhà nước, UBND thành phố Hà Nội, các sở, ban, ngành đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội trong các năm 2015 và các năm tiếp theo sẽ tiếp tục phát huy hiệu quả và góp phần giúp địa phương đẩy mạnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế, lao động theo đúng hướng tăng dần tỷ trọng công nghiệp, tăng tỷ lệ lao động qua đào tạo, tăng chất lượng lao động, giải quyết việc làm, giảm nghèo bền vững, đảm bảo vấn đề an sinh xã hội, tăng trưởng kinh tế.

Với sự giúp đỡ của các thầy cô giáo, sự nỗ lực của bản thân và đặc biệt là sự hướng dẫn tận tình của TS. Bùi Thị Huệ, luận văn cơ bản đã hoàn thành mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu. Tuy nhiên, do thời gian, kiến thức và kinh nghiệm của bản thân còn nhiều hạn chế nên luận văn khó tránh khỏi những thiếu sót. Tác giả rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các thầy, cô giáo để luận văn được hoàn chỉnh hơn.

Xin chân thành cảm ơn!

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2009), *Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”*
2. C.Mác (1984), *Bộ tư bản (1)*, NXB Tiến bộ, Hà Nội, tr.230-321.
3. C.Mác – Ph.Ăngghen (1994), *Toàn tập(23)*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr 641.
4. Cục thống kê thành phố Hà Nội (2015), *Niên giám thống kê 2014*, Hà Nội, tr.169-170
5. Chi cục thống kê huyện Thanh Trì (2010-2014), *Niên giám thống kê hàng năm huyện Thanh Trì từ năm 2010- 2014*, Hà Nội
6. Đảng bộ huyện Thanh Trì (2011-2015), *Văn kiện Đại hội Đảng bộ huyện Thanh Trì lần thứ XXIII*, Hà Nội
7. TS. Lê Thanh Hà (2007), *Giáo trình quản trị nhân lực tập 2*, NXB Lao động-Xã hội, Hà Nội, tr.61.
8. Phòng Lao động – TBXH huyện Thanh Trì (2011-2014), *Báo cáo nhu cầu học nghề của lao động nông thôn trên địa bàn huyện Thanh Trì các năm 2011, 2012, 2013, 2014*, Hà Nội.
9. Phòng Lao động – TBXH huyện Thanh Trì (2011-2014), *Báo cáo công tác đào tạo nghề, giải quyết việc làm các năm 2011, 2012, 2013, 2014*, Hà Nội.
10. Quốc hội (2012), *Bộ luật lao động năm 2012, Điều 3*
11. Quốc hội (2014), *Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Điều 3, 4, 5*
12. Trung tâm dạy nghề Thanh Trì (2014), *Báo cáo kết quả tự kiểm định chất lượng dạy nghề*, Hà Nội
13. Ủy ban nhân dân quận Hà Đông, *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội – an ninh quốc phòng giai đoạn 2010-2015*, Hà Nội
14. Ủy ban nhân dân huyện Gia Lâm, *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội – an ninh quốc phòng giai đoạn 2010-2015*, Hà Nội

15. Ủy ban nhân dân huyện Thanh Trì, *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội – an ninh quốc phòng giai đoạn 2010-2014, nhiệm vụ giải pháp trọng tâm năm 2015*, Hà Nội.

16. Ủy ban nhân dân huyện Thanh Trì (2014), *Kế hoạch phát triển kinh tế 5 năm giai đoạn 2015-2020 huyện Thanh Trì*, Hà Nội

17. Ủy ban nhân dân huyện Thanh Trì (2010), *Đề án xây dựng nông thôn mới giai đoạn 2010-2015*, Hà Nội.

18. Ủy ban nhân dân huyện Thanh Trì (2010), *Đề án đào tạo nghề và giải quyết việc làm huyện Thanh Trì giai đoạn 2010-2015*, Hà Nội.

19. Ủy ban nhân dân huyện Thanh Trì (2011-2014), *Kế hoạch đào tạo nghề lao động và giải quyết việc làm trên địa bàn huyện Thanh Trì các năm 2011, 2012, 2013, 2014*, Hà Nội.

20. Ủy ban nhân dân huyện Thanh Trì (2014), *Báo cáo tổng kết quả 5 năm thực hiện đào tạo nghề và giải quyết việc làm trên địa bàn huyện Thanh Trì. Phương hướng và nhiệm vụ năm 2015 và giai đoạn 2016-2020*.

21. Viện ngôn ngữ học (2010), *Từ điển Tiếng Việt*, NXB Từ điển bách khoa, Hà Nội, tr.279-451

#### **Các trang Website tham khảo**

22. Ủy ban nhân dân huyện Gia Lâm, *Giới thiệu chung về huyện Gia Lâm*, địa chỉ:

<http://gialam.gov.vn/gialam/portal/News-details/148/591/HUYEN-GIA-LAM.html>

23. Ủy ban nhân dân huyện Thanh Trì, *Giới thiệu chung về huyện Thanh Trì*, địa chỉ:

<http://thanhtri.hanoi.gov.vn/cgtdt/web/chitiet.php?ID=775>

24. Thành phố Hải Phòng (2013), *Gỡ khó về dạy nghề cho lao động nông thôn ở Hà Nội*, địa chỉ:



<http://haiphong.gov.vn/Portal/Detail.aspx?Organization=ubndtp&MenuID=5945&ContentID=50045>

25. Tổng cục Thống kê (2015), *Báo cáo tình hình kinh tế - xã hội năm 2014*, địa chỉ

<http://www.gso.gov.vn/default.aspx?tabid=621&ItemID=14188>

## PHỤ LỤC

### Phụ lục số 1:

### Kết quả đào tạo nghề cho người lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì giai đoạn 2010-2014

STT	Ngành nghề đào tạo	Số lao động được đào tạo (Người)	Chia theo đối tượng (Người)					Kinh phí (1000 đồng)	Số người học xong có việc làm (Người)
			Thuộc đối tượng hưởng CSCC	Bị thu hồi đất canh tác	Người tàn tật	Hộ nghèo	Lao động nông thôn khác		
<b>Năm 2014</b>									
<b>A</b>	<b>Phi nông nghiệp</b>	<b>928</b>	<b>19</b>	<b>123</b>	<b>2</b>	<b>41</b>	<b>743</b>	<b>1,897,541</b>	<b>698</b>
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	241	2	67	2	11	159	495,255	183
2	Pha chế đồ uống	69	7	3		1	58	155,595	54
3	Nghiệp vụ lễ tân	70	5	11			54	138,600	51
4	Máy công nghiệp	135		16		21	98	266,490	113
5	Điện dân dụng	102	2	7		4	89	205,530	81
6	Thêu ren mỹ thuật	105		3			102	190,470	84
7	Tin học văn phòng	34	2				32	66,266	26
8	Hàn	35		6			29	91,840	27
9	Điện nước dân dụng	67		3			64	129,645	53
10	Trang điểm	70	1	7		4	58	157,850	26
<b>B</b>	<b>Nông nghiệp</b>	<b>589</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>553</b>	<b>1,134,463</b>	<b>481</b>
1	Trồng rau hữu cơ, trồng rau an toàn	279	6	2		7	264	513,918	217
2	Trồng và chế biến nấm ăn, nấm dược liệu	101	2	1		11	87	249,773	92
3	Nuôi cá thương phẩm nước ngọt	35	5				30	62,930	29
4	Chăn nuôi thú y	70		2			68	134,890	56
5	Trồng cây ăn quả	104					104	172,952	87
	<b>Cộng A + B</b>	<b>1,517</b>	<b>32</b>	<b>128</b>	<b>2</b>	<b>59</b>	<b>1,296</b>	<b>3,032,004</b>	<b>1,179</b>
<b>Năm 2013</b>									
<b>A</b>	<b>Phi nông nghiệp</b>	<b>931</b>	<b>11</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>20</b>	<b>852</b>	<b>1,888,605</b>	<b>690</b>
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	415	6	37		11	361	852,825	294
2	Máy công nghiệp	30	1	4		1	24	59,220	28
3	Điện dân dụng	101		2			99	203,515	76
4	Tin học văn phòng	210	1	3		8	198	409,290	149
5	Thêu ren mỹ thuật	70		2			68	126,980	61
6	Cắt uốn tóc	105	3				102	236,775	82
<b>B</b>	<b>Nông nghiệp</b>	<b>208</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>22</b>	<b>170</b>	<b>438,506</b>	<b>172</b>
1	Trồng rau hữu cơ, trồng rau an toàn	68	8	1		13	46	125,256	58
2	Trồng và chăm sóc cây cảnh	70	3	-			67	121,240	53
3	Nuôi trồng nấm ăn, nấm dược liệu	70	3	1		9	57	192,010	61
	<b>Cộng A + B</b>	<b>1,139</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>-</b>	<b>42</b>	<b>1,022</b>	<b>2,327,111</b>	<b>862</b>
<b>Năm 2012</b>									

<b>A</b>	<b>Nghề Phi Nông nghiệp</b>	<b>767</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>683</b>	<b>1,592,910</b>	<b>562</b>
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	420	13	21		5	381	863,100	301
2	Tin học văn phòng	140	8			14	118	272,860	98
3	Máy công nghiệp	35	1	7			27	69,090	32
4	Trang điểm	172	2			13	157	387,860	131
<b>B</b>	<b>Nghề Nông nghiệp</b>	<b>130</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>124</b>	<b>232,585</b>	<b>107</b>
1	Trồng cây ăn quả	30		1			29	49,890	23
2	Kỹ thuật nuôi cá thương phẩm (nước ngọt)	35	4				31	62,930	25
3	Kỹ thuật chăn nuôi gia cầm	35	1				34	64,505	29
4	Trồng rau hữu cơ, trồng rau an toàn	30					30	55,260	30
	<b>Cộng A + B</b>	<b>897</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>-</b>	<b>32</b>	<b>807</b>	<b>1,825,495</b>	<b>669</b>
<b>Năm 2011</b>									
<b>A</b>	<b>Nghề Phi Nông nghiệp</b>	<b>489</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>455</b>	<b>1,003,496</b>	<b>361</b>
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	175	1	7			167	343,185	131
2	Máy công nghiệp	70		4		2	64	138,180	56
3	Tin học văn phòng	175	2	2		8	163	341,075	122
4	Hàn	69	6	1		1	61	181,056	52
<b>B</b>	<b>Nghề Nông nghiệp</b>	<b>169</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	<b>-</b>	<b>5</b>	<b>153</b>	<b>314,743</b>	<b>134</b>
1	Trồng rau hữu cơ, rau an toàn	35				3	32	64,470	28
2	Kỹ thuật chăn nuôi lợn	35					35	66,325	27
3	Chăn nuôi thú y	64		11		2	51	123,328	53
4	Kỹ thuật trồng và chăm sóc cây cảnh	35	1				35	60,620	26
	<b>Cộng A + B</b>	<b>658</b>	<b>10</b>	<b>25</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>608</b>	<b>1,318,239</b>	<b>495</b>
<b>Năm 2010</b>									
<b>A</b>	<b>Nghề Phi Nông nghiệp</b>	<b>517</b>	<b>24</b>	<b>42</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>437</b>	<b>1,233,201</b>	<b>383</b>
1	Kỹ thuật chế biến món ăn	241	13	26		3	199	495,255	159
2	Dệt len	102		11		2	89	177,786	83
3	Tin học văn phòng	70	4	1		7	58	341,075	51
4	Thêu ren mỹ thuật	35					35	63,490	34
5	Trang điểm	69	7	4		2	56	155,595	56
<b>B</b>	<b>Nghề Nông nghiệp</b>	<b>344</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>279</b>	<b>619,247</b>	<b>261</b>
1	Kỹ thuật trồng cây ăn quả	35	1			3	31	58,205	29
2	Kỹ thuật trồng lúa chất lượng cao	69					69	113,505	52
1	Trồng rau hữu cơ, rau an toàn	105	12	17		6	73	193,410	83
2	Kỹ thuật chăn nuôi lợn	34	6	9		1	18	66,325	27
3	Chăn nuôi thú y	66	4		1	7	54	127,182	46
4	Kỹ thuật trồng và chăm sóc cây cảnh	35	1				34	60,620	24
	<b>Cộng A + B</b>	<b>861</b>	<b>48</b>	<b>68</b>	<b>1</b>	<b>31</b>	<b>716</b>	<b>1,852,448</b>	<b>644</b>

**Phụ lục số 2:****BẢNG HỎI DÀNH CHO HỌC VIÊN HỌC NGHỀ****Về đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội**

Thưa anh/chị!

Nhằm đánh giá vấn đề đào tạo nghề cho lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội, tôi – học viên chuyên ngành Quản trị nhân lực trường Đại học Lao động – Xã hội đã thiết kế phiếu khảo sát dưới đây, gửi đến anh/chị để tiến hành khảo sát lấy ý kiến của anh/chị về vấn đề “Đào tạo nghề cho lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội”. Anh/chị vui lòng trả lời đầy đủ các câu hỏi trong phiếu này bằng cách đánh dấu X vào ô trống **O**. Mỗi ý kiến của anh/chị là một đóng góp quan trọng giúp vấn đề đào tạo nghề cho lao động trên địa bàn huyện Thanh Trì được hoàn thiện hơn.

*Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp của anh/chị!*

<b>I. THÔNG TIN CHUNG</b>	
Giới tính	<input type="radio"/> Nam <input type="radio"/> Nữ
Năm sinh	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/>
Nghề nghiệp hiện tại (nếu có): .....	
Tên cơ sở đào tạo nghề anh/chị học:.....	

**II. THÔNG TIN CỤ THỂ:**

**Câu 1: Anh/ chị biết thông tin về chương trình đào tạo nghề cho người lao động của huyện Thanh Trì qua kênh thông tin nào?**

- Qua các tờ rơi
- Qua mạng internet (Website của huyện)
- Qua thông tin tuyên truyền của địa phương
- Kênh thông tin khác

**Câu 2: Đánh giá của anh/chị về đội ngũ giáo viên tham gia dạy nghề, về nội dung đào tạo, về nguồn tài liệu và cơ sở vật chất dạy và học**

(A. Rất không hài lòng; B. Không hài lòng; C. Bình thường; D. Hài lòng; E. Hoàn toàn hài lòng)

(Với mỗi tiêu chí, chỉ đánh dấu X vào một ô tương ứng với mức độ anh/chị chọn)

Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá				
	A	B	C	D	E
<b>Về giáo viên</b>	-	-	-	-	-
1. Giáo viên làm việc nghiêm túc, tận tình hướng dẫn					
2. Giáo viên có chuyên môn sâu và kiến thức rộng, gây hứng thú cho học viên trong giờ học					
<b>Về nguồn tài liệu học tập và cơ sở vật chất</b>	-	-	-	-	-
1. Tài liệu học tập phong phú, phù hợp với trình độ người học					
2. Thiết bị dạy học và thực hành, cơ sở vật chất được cải tiến và bảo dưỡng thường xuyên, đáp ứng được nhu cầu học tập					

**Câu 3: Đánh giá của anh/chị về việc áp dụng các nội dung, chương trình đã được đào tạo vào công việc hiện tại của mình như thế nào?**

- Sử dụng trên 75% kiến thức đã học
- Sử dụng từ 50% - 75% kiến thức đã học
- Sử dụng từ 25% - 50% kiến thức đã học
- Sử dụng dưới 25% kiến thức đã học

**Câu 4: Nhận định của anh/chị về mức độ đáp ứng yêu cầu công việc sau khi kết thúc khóa học**

(A. Tốt; B. Khá; C. Trung bình; D. Thấp; E. Rất thấp)

(Với mỗi tiêu chí, chỉ đánh dấu X vào một ô tương ứng với mức độ anh/chị chọn)

Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá				
	A	B	C	D	E
1. Kiến thức chuyên môn					
2. Nâng cao kỹ năng thực hành					
3. Khả năng phối hợp làm việc nhóm					
4. Khả năng sáng tạo					
5. Khả năng giải quyết các tình huống					

**Câu 5: Anh/ chị nhận xét gì về việc đào tạo kết hợp giữa 30% học lý thuyết với 70% học thực hành**

- Rất hợp lý
- Tăng thời gian học lý thuyết
- Tăng thời gian học thực hành

**Câu 6: Theo anh/chị, đào tạo nghề cho người lao động cần tập trung vào nội dung nào?**

- Bổ sung kiến thức cho người lao động
- Tăng cường khả năng thực hành
- Kết hợp cả bổ sung lý thuyết và khả năng thực hành

**Xin chân thành cảm ơn anh/chị đã tham gia cuộc phỏng vấn này.**

**Phụ lục số 3:****BẢNG HỎI DÀNH CHO DOANH NGHIỆP****Về đào tạo nghề cho lao động huyện Thanh Trì – Thành phố Hà Nội*****Thưa anh/chị!***

Nhằm đánh giá vấn đề đào tạo nghề cho lao động huyện Thanh Trì – Thành phố Hà Nội, tôi – sinh viên chuyên ngành Quản trị nhân lực trường Đại học Lao động – Xã hội đã thiết kế phiếu khảo sát dưới đây, gửi đến anh/chị để tiến hành khảo sát lấy ý kiến của anh/chị về vấn đề “Đào tạo nghề cho lao động huyện Thanh Trì – Thành phố Hà Nội”. Anh/chị vui lòng trả lời đầy đủ các câu hỏi trong phiếu này bằng cách đánh dấu X vào ô trống **O**. Mỗi ý kiến của anh/chị là một đóng góp quan trọng giúp nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho người lao động nói chung và lao động nông thôn trên địa bàn huyện Thanh Trì nói riêng được hoàn thiện hơn.

*Xin chân thành cảm ơn sự đóng góp của anh/chị!*

<b>I. THÔNG TIN VỀ DOANH NGHIỆP</b>
1. Tên doanh nghiệp: .....
2. Địa chỉ: .....
3. Ngành nghề kinh doanh: .....

**II. THÔNG TIN CỤ THỂ**

***Câu 1: Anh/chị có biết đến chương trình đào tạo nghề cho người lao động huyện Thanh Trì, thành phố Hà Nội?***

Có - Trả lời tiếp câu 2

Không - Trả lời tiếp câu 7





Tiêu chí đánh giá	Mức độ đánh giá				
	A	B	C	D	E
1. Kiến thức chuyên môn					
2. Nâng cao kỹ năng thực hành					
3. Khả năng phối hợp làm việc nhóm					
4. Khả năng sáng tạo					
5. Khả năng giải quyết các tình huống					

**Câu 6: Anh/ chị nhận xét gì về việc đào tạo kết hợp giữa 30% học lý thuyết với 70% học thực hành**

- Rất hợp lý
- Tăng thời gian học lý thuyết
- Tăng thời gian học thực hành

**Câu 7: Trong thời gian tới, theo anh/chị đào tạo nghề cho người lao động cần tập trung vào nội dung nào?**

- Bổ sung kiến thức về nghề đó cho người lao động
- Tăng cường khả năng thực hành
- Kết hợp cả bổ sung lý thuyết và khả năng thực hành

**Xin chân thành cảm ơn anh/chị đã tham gia cuộc phỏng vấn này.**