

ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH BẾN TRE

**HỘI THẢO : GÓP Ý DỰ THẢO QUY HOẠCH MẠNG LƯỚI GIÁO DỤC
NGHỀ NGHIỆP TỈNH BẾN TRE GIAI ĐOẠN 2017-2020
VÀ ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2030**

DOANH NGHIỆP VỚI VIỆC ĐÁNH GIÁ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CỦA CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO NGHỀ



**NGƯỜI BÁO CÁO : TS NGUYỄN NGỌC PHƯƠNG
TRƯỜNG CĐKT LÝ TỰ TRỌNG TP. HCM**

Bến tre, tháng 8 - 2017

Cấu trúc của báo cáo

[Home](#)

[Cấu trúc](#)

[Mở đầu](#)

[Mục 1](#)

[Mục 2](#)

[Mục 3](#)

[Kết luận](#)



Mở đầu

1. Trách nhiệm của DN, của đơn vị, tổ chức sử dụng lao động trong việc đánh giá, kiểm định chất lượng ĐT nguồn nhân lực

2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

3. Những ý kiến của doanh nghiệp đối với các cơ sở đào tạo nguồn nhân lực

Kết luận

Mở đầu

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

Bến Tre là tỉnh nông nghiệp, KT-XH còn nhiều khó khăn, cơ sở hạ tầng còn nhiều hạn chế Sản xuất nông nghiệp là chủ yếu, KT, CTN, DV chậm phát triển tỉ lệ qua đào tạo 52,01%, trong đó LĐ có bằng cấp, CC chỉ đạt 25,9%

Trong đó
23 cơ sở GDNN (17 CL, 6 NCL)
gồm 2 trường CĐ, 3 trường TC,
1 TT DV VL, 9 TT GDNN-GDTX,
1 trường TC ngoài CL
5 DN tham gia ĐTN

- Cao đẳng có 27 ngành nghề và nhóm ngành;
- Trung cấp có 25 ngành nghề và nhóm ngành;
- Sơ cấp có 29 ngành nghề và nhóm ngành

⇒ Xu hướng HSSV học các ngành nghề kỹ thuật trình độ CĐ, TC tăng



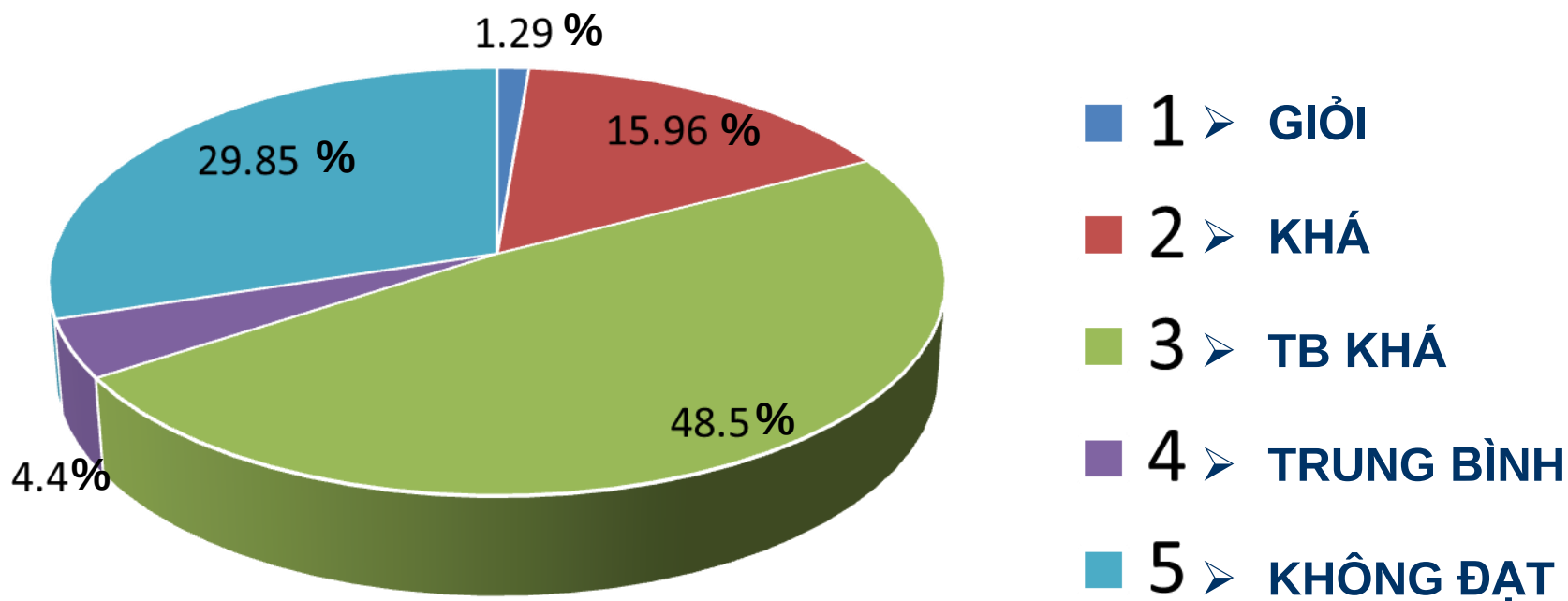




Kỳ thi điểm đánh giá kỹ năng nghề bậc 2 nghề Công nghệ Ô tô (Trường CĐN KT Công Nghệ)



THỐNG KÊ KẾT QUẢ THI TỐT NGHIỆP HỆ CAO ĐẲNG CỦA SINH VIÊN KHÓA 2013-2016 (5 trường CĐ tại TP. HCM)

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)



Vấn đề nâng cao chất lượng nhân lực theo tiêu chuẩn khu vực ASEAN và quốc tế là một trong những yêu cầu cấp thiết của các cơ sở đào tạo hiện nay.

Vì vậy, chúng ta phải đánh giá, kiểm tra chất lượng đào tạo của nhà trường thông qua:

- ✓ **Doanh nghiệp**
- ✓ **Người sử dụng lao động**





Chọn môi trường khảo sát gồm 63 doanh nghiệp trong lĩnh vực SX, KD, DV khu vực TP. Hồ Chí Minh, chúng tôi thu thập ý kiến đánh giá chất lượng của người lao động theo yêu cầu của người quản lý từ các doanh nghiệp.



“Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011-2020” đã quy định trách nhiệm của các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức sử dụng lao động như sau:

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)**1**

Đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực.

2

Đánh giá chất lượng học sinh, sinh viên tốt nghiệp để cung cấp ý kiến phản hồi tới cơ sở đào tạo.

3

Tiếp tục xây dựng, tăng cường hợp tác với cơ sở đào tạo, các viện nghiên cứu trong các hoạt động đào tạo.

4

Phối hợp với các cơ sở đào tạo xây dựng các chuẩn đầu ra của ngành, nghề đào tạo.

5

Hợp tác, hỗ trợ cơ sở đào tạo về tài chính, tạo điều kiện thuận lợi cho học sinh, sinh viên của các cơ sở đào tạo.

Yêu cầu của DN đối với người lao động được đào tạo

[Home](#)

[Cấu trúc](#)

[Mở đầu](#)

[Mục 1](#)

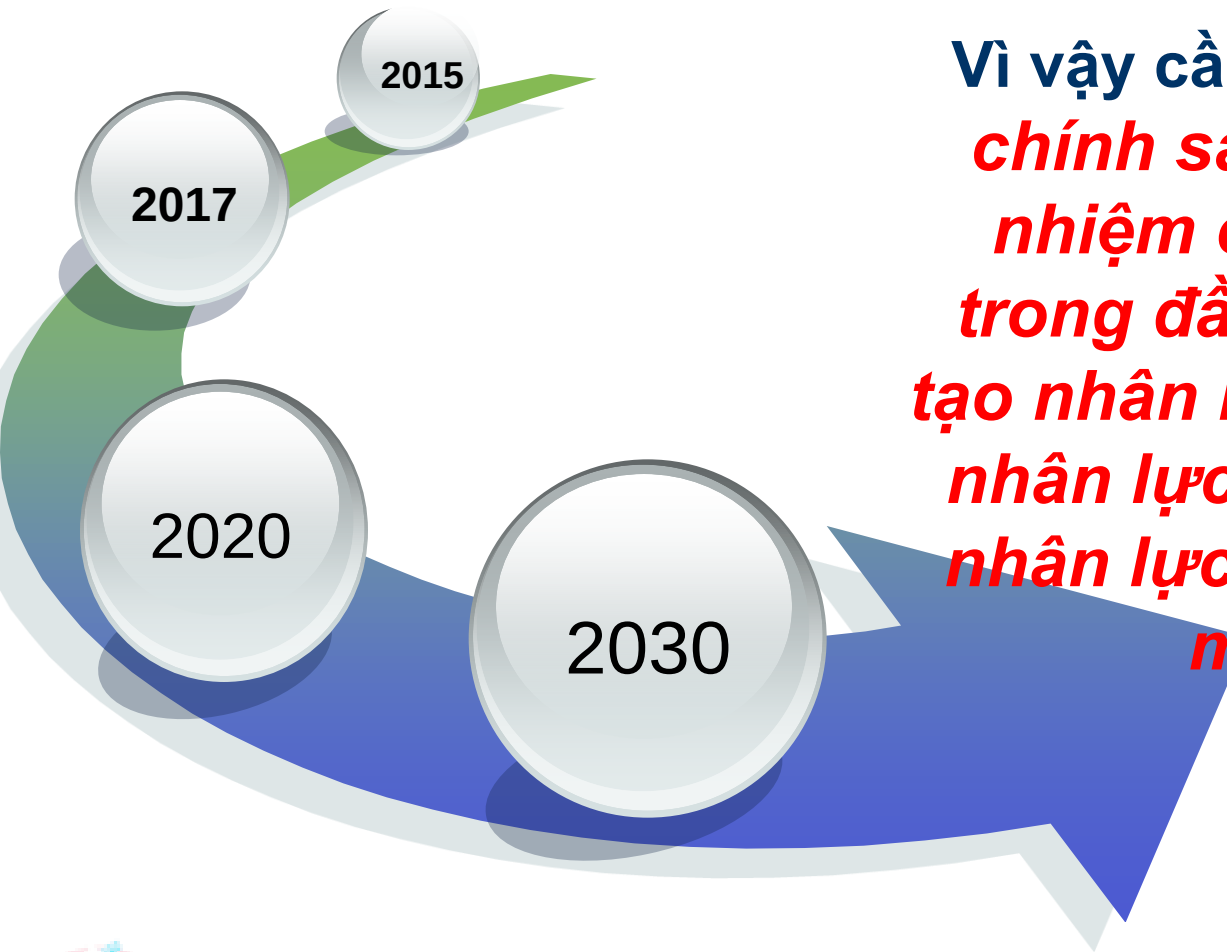
[Mục 2](#)

[Mục 3](#)

[Kết luận](#)



Yêu cầu của DN đối với người lao động được đào tạo

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

Vì vậy cần phải : “*có cơ chế, chính sách quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong đầu tư phát triển đào tạo nhân lực, đặc biệt đào tạo nhân lực chất lượng cao và nhân lực thuộc ngành nghề mũi nhọn...*”.



2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

2.1. **Đánh giá kiến thức nền (lý thuyết):**

Lý thuyết là phần cơ bản mà sinh viên khi ra trường cần phải nắm và vận dụng được nhưng qua quá trình khảo sát thì người nghiên cứu thấy rằng lý thuyết của sinh viên các trường cao đẳng còn rất nhiều hạn chế, họ không thể vận dụng lý thuyết để giải quyết vấn đề thực tế, những kiến thức mà họ học được trong trường thì lại quá lạc hậu so với yêu cầu thực tế



2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

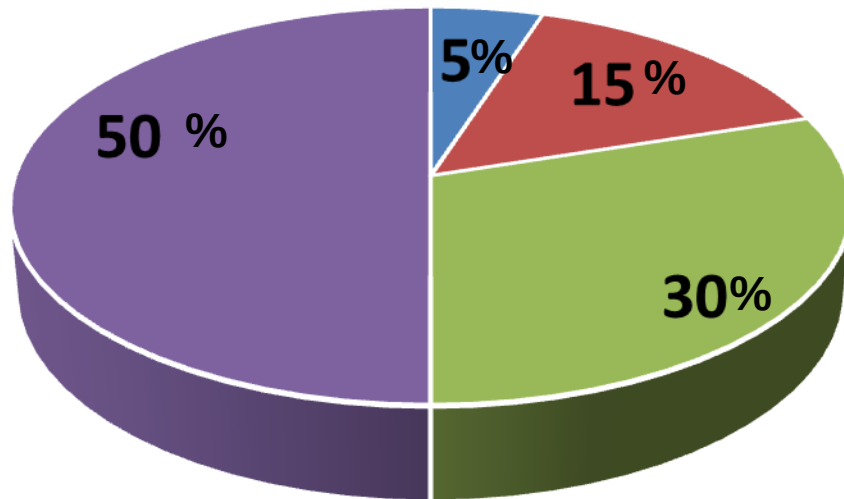
2.2. Đánh giá *kỹ năng thực hành*

Qua việc khảo sát thực tế ở các doanh nghiệp có tuyển dụng nguồn lao động được đào tạo từ các trường Đại học, Cao đẳng kỹ thuật tại khu vực Thành phố Hồ Chí Minh, thì những nhà tuyển dụng cho rằng:

“ Hầu hết sinh viên được đào tạo từ các trường Cao đẳng - Đại học hiện nay kỹ năng thực hành còn yếu, nhiều sinh viên khi mới vào xưởng rất bỡ ngỡ với công việc được phân công, hầu hết phải đào tạo lại ”.



Đánh giá mức độ hài lòng của doanh nghiệp đối với nguồn lực được đào tạo trong năm đầu tiên sau khi tốt nghiệp

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

- 1 ➤ **Tốt**
- 2 ➤ **Khá**
- 3 ➤ **Trung bình**
- 4 ➤ **Không đạt**

[CLICK ĐỂ XEM PHIM](#)



2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

THỰC TRẠNG

Theo quan sát của chúng tôi thì tại hầu hết tất cả các trường khi dạy thực hành đều giảng dạy trên sa bàn, mô hình, phương tiện máy móc lạc hậu

Thậm chí một số trường khi đã có mô hình máy móc rồi thì lại để nằm đó mà không hề sử dụng vì nếu giảng dạy thì sợ ...hư nên sinh viên chỉ thực hiện được việc quan sát, không được thao tác





Ông Huỳnh Trọng Đức – Công ty cổ phần AMC

Mitsubishi:

“Hầu hết sinh viên được đào tạo từ các trường Cao đẳng - Đại học hiện nay kỹ năng thực hành còn yếu, nhiều sinh viên khi mới vào xưởng rất bỡ ngỡ với công việc được phân công. Nếu muốn anh ta làm được việc đạt yêu cầu như mong muốn, thì trung bình các công ty phải bỏ thời gian và cho người kèm cặp ít nhất là 5 – 6 tháng thì người đó mới có thể làm việc độc lập được”



2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

Để giải quyết vấn đề này có thể nghe giải pháp của ông Lê Tôn Tâm - Trưởng phòng dịch vụ của Toyota Hiroshima Tân Cảng:

“...Tại công ty chúng tôi, tất cả quá trình từ đào tạo, sửa chữa, bảo dưỡng, bảo hành đều phải theo quy trình của các chuyên gia Nhật đưa ra, người học thực tập theo từng modul công việc từ thấp đến cao và kết thúc mỗi modul chúng tôi đều có đánh giá hiệu quả công việc nhưng quan trọng nhất là phải cho thực tập trên các thiết bị và máy móc thực tế bên ngoài ”.



2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

Trao đổi về vai trò của nhà trường đối với vấn đề này, ông Nguyễn Tuấn Khanh – Trưởng phòng dịch vụ Toyota Đông Sài Gòn có ý kiến như sau

“Hiện nay các trường đào tạo nghề nói chung rất nỗ lực đào tạo và cố gắng đưa ra những giáo trình phù hợp cho học viên tiếp cận và cọ sát trong khi đào tạo nhưng đa số các sinh viên chưa nhận thức được nghề cũng như định hướng phát triển nghề trong tương lai. Vì lý do đó cần phải đi sâu về chất nhiều hơn”.



2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)**1**

Các cơ sở đào tạo khi dạy thực hành đều giảng dạy trên sa bàn, mô hình, chưa chú ý giảng dạy trên thực tế

2

Một số cơ sở đào tạo khi đã có mô hình giảng dạy nhưng hạn chế sử dụng vì sợ phát sinh chi phí đào tạo nên người học chỉ được quan sát, không được thao tác

3

Các cơ sở đào tạo đang đổi mới, hoàn thiện giáo trình để người học tiếp cận, cọ xát với thực tiễn, nhưng hiệu quả vẫn chưa được cải thiện

4

Khi đào tạo các kỹ năng thực hành, nếu được thực hiện tại các DN sẽ tăng tính mục đích, giảm thiểu chi phí, giúp người học làm quen với thực tế

2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

2.3. Đánh giá *trình độ ngoại ngữ* : Một quan niệm cũ đang tồn tại trong các cơ sở đào tạo là học đại học thì mới học ngoại ngữ, còn học nghề thì không cần thiết.

Trình độ ngoại ngữ của người học hiện nay có khá hơn nhưng vẫn chưa đạt yêu cầu của doanh nghiệp. Vì vậy chú trọng trình độ ngoại ngữ trong năng lực chuyên môn sẽ tăng cơ hội kiếm việc làm và thu nhập của người lao động.



2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

2.4. Đánh giá *tác phong, tinh thần hợp tác, trách nhiệm trong công việc*

Là một phẩm chất của nhân lực trong thời đại hiện nay. Theo ý kiến của các doanh nghiệp, hầu hết người học sau khi tốt nghiệp, được tuyển dụng vẫn chưa thực hiện tốt quy định của doanh nghiệp. Tinh thần hợp tác , làm việc nhóm chưa đạt hiệu quả cao.



2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

- ✓ Nếu lao động Việt Nam không rèn luyện tác phong công nghiệp, nâng cao năng lực nghề nghiệp, phẩm chất, trình độ ngoại ngữ, tính kỷ luật, tính chuyên nghiệp,... thì sẽ tụt hậu và mất năng lực cạnh tranh trong việc cung cấp nguồn nhân lực cho các DN trong nước và cả thị trường lao động ngoài nước.
- ✓ Những yếu tố này cần phải được giáo dục, rèn luyện ngay trong quá trình đào tạo.



2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo nhân lực

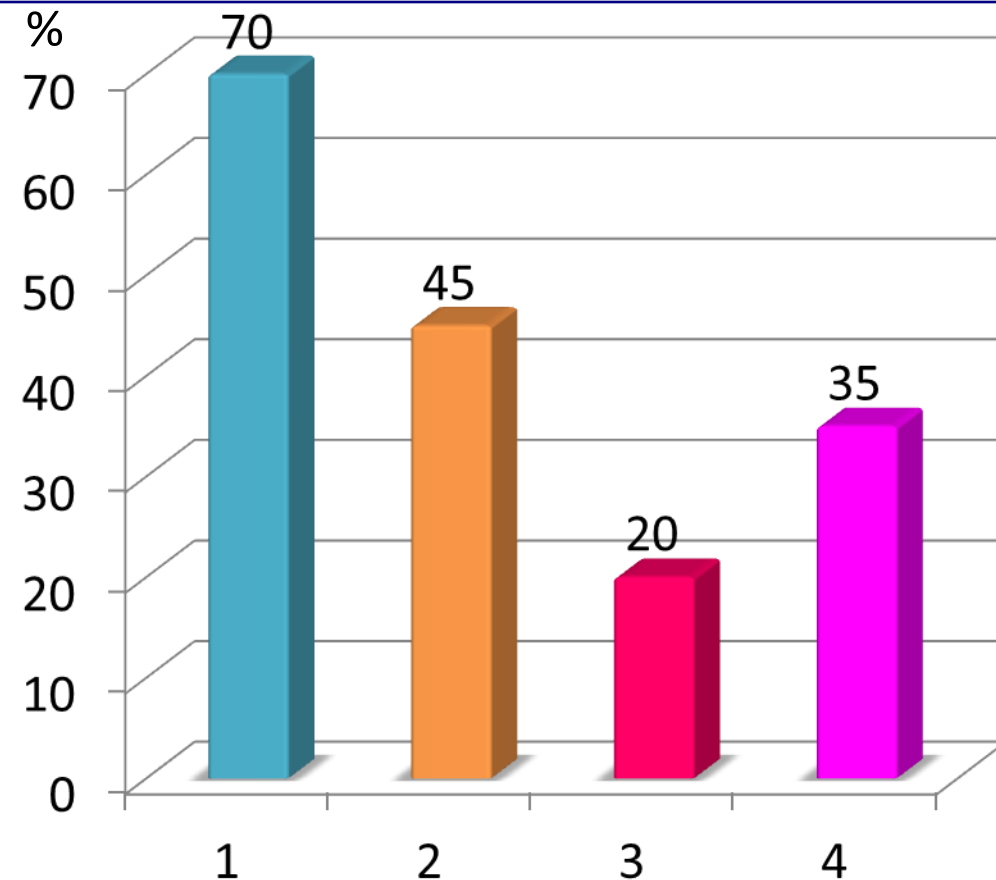
[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

2.5. Đánh giá *năng lực nghề nghiệp* của người học sau khi tốt nghiệp

Các doanh nghiệp lớn có lộ trình tuyển dụng, đào tạo nhân sự lâu dài, họ thường chú ý đến những người học mới ra trường hoặc đang học tại các cơ sở đào tạo nhưng có tố chất, kết quả học tập cao và khả năng phát triển tốt.



ĐÁNH GIÁ CỦA DN VỀ CHẤT LƯỢNG TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

1 ➤ Kiến thức nền lý thuyết

2 ➤ Kỹ năng thực hành

3 ➤ Trình độ ngoại ngữ

4 ➤ Tác phong, tinh thần hợp tác và trách nhiệm trong công việc

3. Các đề xuất của doanh nghiệp đối với cơ sở đào tạo

[Home](#)

[Cấu trúc](#)

[Mở đầu](#)

[Mục 1](#)

[Mục 2](#)

[Mục 3](#)

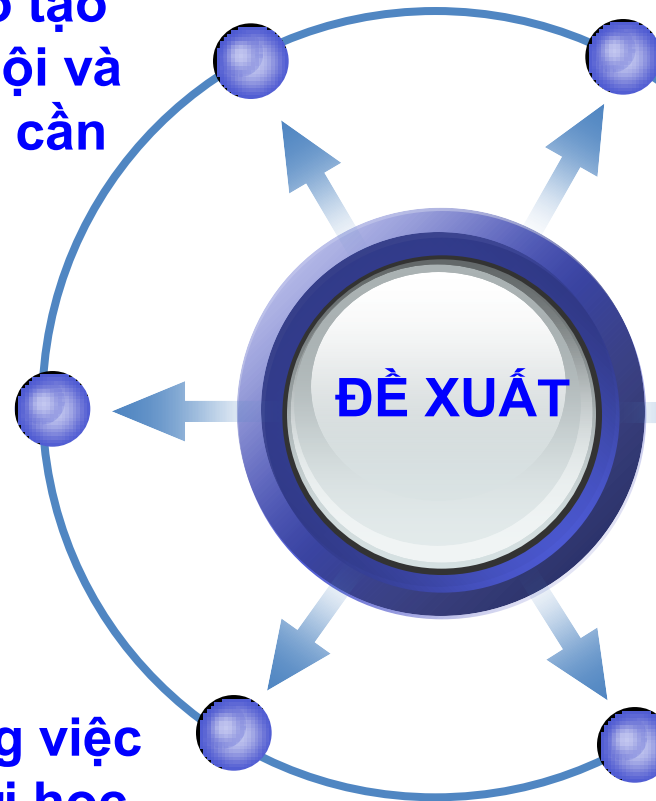
[Kết luận](#)



Chuyển hướng đào tạo
những gì mà xã hội và
doanh nghiệp cần

Đầu tư trang thiết
bị phải đúng, đủ,
hiện đại và đồng
bộ

Nâng cao chất lượng việc
rèn luyện cho người học
các kỹ năng lao động



Đổi mới, cập nhật chương
trình đào tạo theo hướng
hiện đại và tích cực hóa
người học

Xây dựng được đội
ngũ giảng viên,
KTV trình độ cao

Tổ chức các chuyên đề,
huấn luyện về công nghệ
mới



KẾT LUẬN

[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

- ✓ Từ những ý kiến đánh giá, kiểm định của doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo phải không ngừng đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo nhân lực, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của quá trình sản xuất, kinh doanh và hội nhập quốc tế.
- ✓ Các cơ sở đào tạo phải đổi mới một cách toàn diện, triệt để, bền vững để đáp ứng nhu cầu của xã hội về nhân lực, phải chú ý đến những yêu cầu về phẩm chất của người lao động theo tiêu chuẩn mà các DN đã đề ra





- ✓ Các cơ sở đào tạo cần gắn kết hơn nữa với doanh nghiệp, thường xuyên tiếp nhận sự phản hồi của các doanh nghiệp, để đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo, đáp ứng với nhu cầu đổi mới của doanh nghiệp, sự biến động của thị trường lao động.
- ✓ Tham gia sản xuất, chuyển giao công nghệ trong sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; kết hợp tiêu chuẩn, chất lượng đào tạo phục vụ thị trường lao động trong nước với yêu cầu, chuẩn mực của nguồn nhân lực có tính khu vực, quốc tế.



[Home](#)[Cấu trúc](#)[Mở đầu](#)[Mục 1](#)[Mục 2](#)[Mục 3](#)[Kết luận](#)

CHÂN THÀNH CẢM ƠN QUÍ VỊ!

