

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGHỀ TẠI TỈNH HẬU GIANG

Lưu Tiến Thuận*, Nguyễn Tiến Đạt**

TÓM TẮT

Bài viết nghiên cứu thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề tại tỉnh Hậu Giang. Nghiên cứu sử dụng phương pháp chuyên gia và điều tra phỏng vấn cán bộ quản lý, giáo viên, học viên và các doanh nghiệp, cùng với phương pháp thống kê mô tả để phân tích các yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề. Kết quả nghiên cứu phân tích ba nhóm yếu tố chính ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề gồm yếu tố đầu vào, quá trình đào tạo và quản lý đầu ra. Qua đó, bài viết đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề của tỉnh Hậu Giang.

Từ khóa: đào tạo nguồn nhân lực nghề, chất lượng đào tạo, quản lý chất lượng đào tạo.

ABSTRACT

The paper studies the situation of quality vocational training in Hau Giang province. The paper conducted a survey by interviewing experts and managers, teachers, students and businesses. Descriptive statistical method is used to analyze the influential factors on the quality of vocational training. The results focus on analyzing three major factors that directly affect the quality of vocational training including the input factor, the training process and the management of output. Finally, the paper gives some recommendations to improve the quality of vocational training in Hau Giang province.

Key words: vocational training human resource, quality of training, quality management for training.

1. Giới thiệu

Qua hơn 10 năm xây dựng và trưởng thành, tỉnh Hậu Giang đã từng bước phát triển mạnh mẽ các mặt về kinh tế, chính trị và xã hội. Trong đó, phải kể đến công tác nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thông qua chính sách đào tạo nghề. Hàng loạt các trường, trung tâm dạy nghề (TTDN) được đầu tư xây dựng. Trung

bình hàng năm, cả tỉnh đã đào tạo nghề (ĐTN) cho hơn 5.000 học viên¹. Từ đó, đã góp phần không nhỏ vào việc ổn định thị trường lao động (TTLĐ) và thực hiện các chính sách an sinh xã hội của tỉnh. Tuy nhiên, tại Hội nghị sơ kết 5 năm thực hiện công tác Dạy nghề-Việc làm cho lao động nông thôn tỉnh Hậu Giang diễn

* Tiến sĩ, khoa Kinh tế, trường Đại học Cần Thơ

** Thạc sĩ, khoa Kinh tế, trường Đại học Cần Thơ

¹ Năm 2013: 283 lớp, 7.075 học viên; Năm 2014: 200 lớp, 5.000 học viên; Năm 2015: 227 lớp, 5.675 học viên.

ra vào tháng 7/2015, theo đánh giá chung của các đại biểu và nhà đầu tư thì hiệu quả công tác đào tạo nguồn nhân lực nghề của tỉnh chỉ thể hiện về số lượng, còn chất lượng đào tạo lại rất thấp, ngành nghề đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp trong tỉnh rất cần lực lượng lao động có tay nghề nhưng khi tuyển dụng lao động qua đào tạo nghề vào làm việc thì doanh nghiệp phải tổ chức đào tạo lại do trình độ tay nghề của người lao động không đáp ứng được nhu cầu của công việc, gây lãng phí rất lớn cho cả nhà nước, doanh nghiệp và người học. Đặc biệt, việc quản lý chất lượng đào tạo nghề hiện nay còn đang bỏ ngỏ và chưa được quan tâm thỏa đáng. Do đó, hướng phát triển đào tạo nguồn nhân lực nghề với mục tiêu đáp ứng nhu cầu của xã hội, nhu cầu của doanh nghiệp. Nói cách khác các đơn vị dạy nghề phải chuyển từ việc đào tạo những nghề đang có sang việc đào tạo những nghề mà doanh nghiệp đang cần với việc quản lý chất lượng đào tạo mang tính khoa học. Nó không những tạo ra bước đệm giúp tỉnh Hậu Giang nhanh chóng giải quyết vấn đề nguồn nhân lực hiện tại mà còn trở thành động lực thúc đẩy phát triển kinh tế trong tương lai.

Xuất phát từ thực tiễn nêu trên, việc nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề tại tỉnh Hậu Giang cần thiết được tiến hành. Nghiên cứu tập trung vào thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề ngắn hạn dành cho các đối tượng là lao động nông thôn (các lớp nghề nông thôn trình độ sơ cấp và dạy nghề dưới 3 tháng) và các ngành nghề đào tạo phi nông nghiệp tại các Trung tâm dạy nghề và Trường trung cấp nghề công lập trên địa bàn tỉnh Hậu Giang. Nghiên cứu giúp các đơn vị dạy nghề đánh giá chính

xác về thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề của tỉnh Hậu Giang và có được những giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề đáp ứng nhu cầu xã hội.

2. Cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1 Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề

Theo Nguyễn Thị Tính (2007): “*Chất lượng giáo dục-đào tạo được đánh giá qua mức độ đạt được mục tiêu đào tạo đã đề ra đối với một chương trình giáo dục-đào tạo;... Chất lượng là kết quả của quá trình giáo dục-đào tạo được phản ánh ở các đặc trưng về sản phẩm, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực hành nghề của người tốt nghiệp tương ứng với mục tiêu, chương trình giáo dục-đào tạo theo các ngành nghề cụ thể*”. Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề được hiểu là một tiêu thức phản ánh các mức độ của kết quả hoạt động giáo dục và hoạt động đào tạo có tính liên tục từ khởi đầu quá trình đào tạo nghề đến khi kết thúc. Chất lượng đào tạo nghề không được xem ở khâu cuối cùng, ở kết quả cuối cùng của quá trình đào tạo mà nó nằm xuyên suốt trong một hệ thống với khâu giữa là quá trình dạy và học của thầy và trò.

Theo quan điểm nguồn lực phương Tây cho rằng, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề phụ thuộc đầu vào của hệ thống đào tạo. Khi các yếu tố đầu vào có chất lượng như: giáo viên giỏi, cơ sở vật chất (CSVC) đầy đủ, học viên giỏi, cán bộ quản lý giỏi... thì chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề được nâng lên. Cũng có quan điểm cho rằng, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề được đánh giá

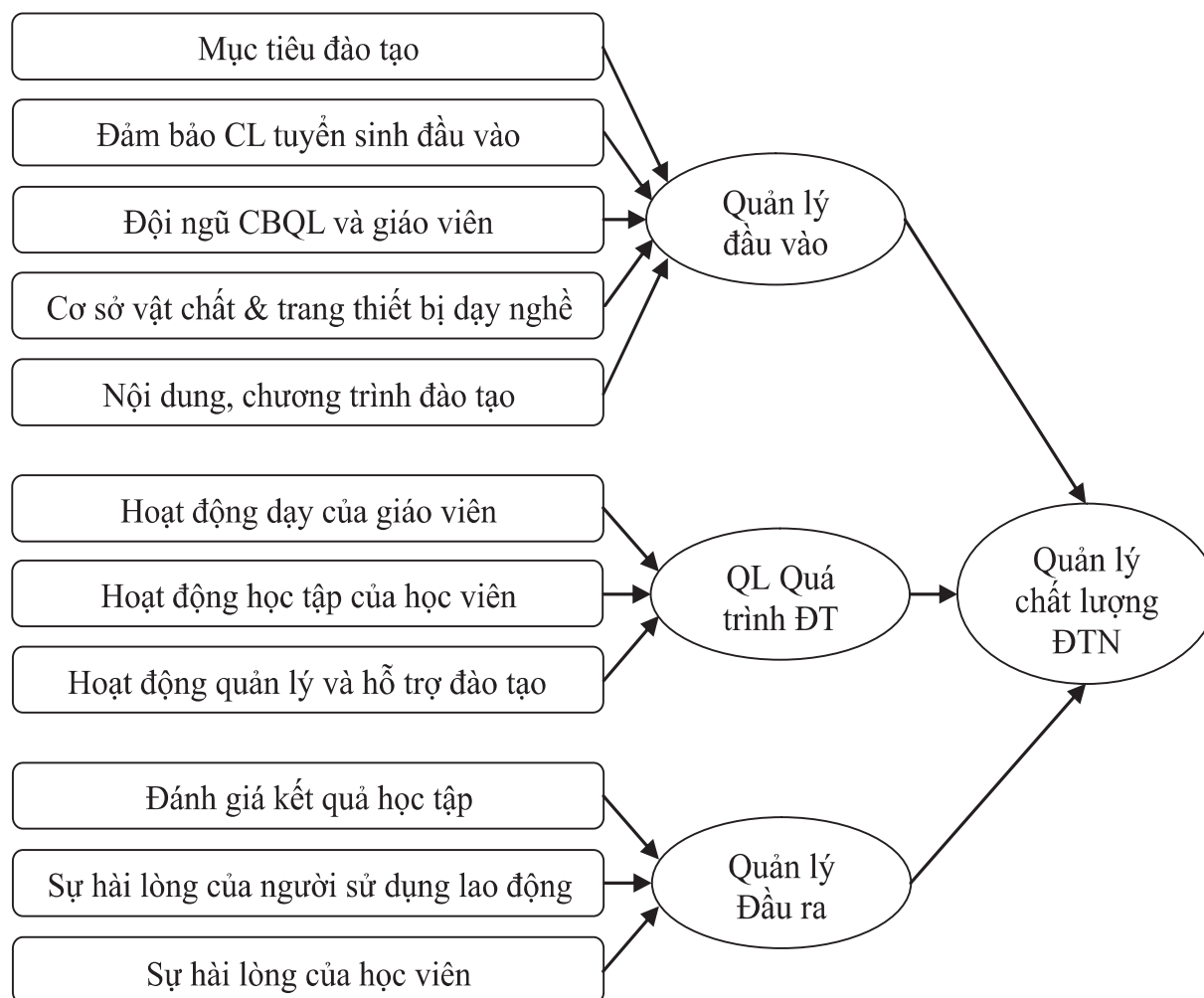
bằng sản phẩm của quá trình đào tạo (đầu ra). Tức là, bằng mức độ hoàn thành của học viên tốt nghiệp. Một số quan điểm khác lại khẳng định, chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề được quyết định bởi các quá trình hoạt động bên trong, đặc biệt là hệ thống thông tin và hệ thống đạt được bởi sự tác động tích cực của các yếu tố cấu thành quá trình đào tạo. Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề là sự phù hợp với mục tiêu đào tạo nghề.

2.2. Một số nghiên cứu có liên quan

Các nghiên cứu đều có quan điểm chung về quản lý chất lượng nguồn nhân lực nhằm đáp ứng nhu cầu của TTLĐ là: Phát triển quy mô đào tạo, kiểm soát chất lượng đầu ra và đào tạo phù hợp với tình hình thực tế nhu cầu của TTLĐ. Trần Đức Khánh đã khẳng định quan điểm rằng chất lượng đào tạo của nhà trường thể hiện ở các đặc trưng về phẩm chất, giá trị nhân cách và giá trị sức lao động hay năng lực thực hiện của người học sau tốt nghiệp. Tác giả đưa ra mô hình quản lý chất lượng theo TQM và hệ thống quản lý chất lượng ISO 9001:2000. Các phương pháp nghiên cứu đánh giá chất lượng rất phong phú, đa dạng với nhiều loại hình trình độ khác nhau: Sự phát triển về quy mô, đa dạng hóa các loại hình giáo dục, vấn đề quản lý và kiểm định chất lượng. Quách Thị Vũ Huệ đã nghiên cứu thực tiễn về quản lý chất lượng đào tạo nghề ngắn hạn trong trường đại học. Tác giả đã nhấn mạnh quản lý chất lượng đào tạo là yêu cầu cấp thiết đối với tất cả các cơ sở đào tạo. Đồng thời, tác giả đề xuất 6 biện pháp để quản lý chất lượng đào tạo nghề ngắn hạn bao gồm: Nâng cao nhận thức của cán bộ quản lý, giáo viên và học viên về chất lượng đào tạo nghề ngắn hạn;

Tăng cường quản lý quá trình dạy nghề ngắn hạn; Đảm bảo tuyển sinh đầu vào và các chế độ khuyến khích học viên tham gia học nghề; Đổi mới nội dung chương trình đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng; Đảm bảo các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học; Đảm bảo công tác kiểm tra-đánh giá quá trình đào tạo nghề ngắn hạn. Arlianti R. (2002) đã đưa ra cách thức quản lý nhà trường dạy nghề nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực của TTLĐ cả về số lượng, chất lượng ngành nghề và trình độ đào tạo. Trong đó, nhấn mạnh nhà trường dạy nghề cần chú trọng vào việc nâng cao chất lượng và hiệu quả thực hiện chương trình dạy học theo cách tiếp cận năng lực thực hiện của người học để sản phẩm quá trình đào tạo nghề là lực lượng lao động có số lượng, chất lượng và cơ cấu ngành nghề phù hợp với những yêu cầu của nhà tuyển dụng. Công trình nghiên cứu của Trung tâm quốc tế về Giáo dục kỹ thuật và Dạy nghề UNESCO (UNEVOC) năm 2004 nhằm giúp các nước đang phát triển đẩy mạnh công tác quản lý giáo dục kỹ thuật và dạy nghề. Theo UNEVOC, các nước đang phát triển cần phải đẩy mạnh công tác giáo dục kỹ thuật và dạy nghề cho người dân nhằm phổ cập nghề cho người lao động, hình thành đội ngũ lao động lành nghề, đáp ứng ngày càng cao về nhu cầu nhân lực cho phát triển KT-XH của đất nước, từng bước thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo bền vững, đảm bảo an sinh xã hội xóa đói giảm nghèo cho người dân.

Nhìn chung, các nghiên cứu trên chưa nghiên cứu công tác quản lý chất lượng đào tạo nghề. Do đó, bài viết sẽ tập trung vào nội dung này với khung nghiên cứu được trình bày ở hình 1.



Hình 1: Khung nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề

2.3. Phương pháp nghiên cứu

Bài nghiên cứu tiến hành phỏng vấn 59 cán bộ dạy nghề, 9 lãnh đạo, cán bộ quản lý; 18 nhân viên phục vụ tại các CSDN và 32 giáo viên trực tiếp giảng dạy các lớp nghề dành cho lao động nông thôn. Ngoài ra, 158 học viên, 12 doanh nghiệp và 26 chuyên gia cũng được phỏng vấn. Tuy nhiên, do số lượng trang có hạn nên trong phần phân tích thực trạng sẽ không thể hiện số liệu thống kê mô tả.

3. Thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề tại tỉnh Hậu Giang

3.1 Thực trạng quản lý chất lượng đầu vào

Công tác quản lý chất lượng đầu vào được thực hiện khá đồng bộ từ khâu xác định mục tiêu đào tạo theo xu hướng nhu cầu của người học và TTLĐ đến công tác tư vấn tuyển sinh, phân loại đối tượng khi nhập học. Đội ngũ cán bộ quản lý, GV dạy nghề và cán bộ

phục vụ cơ bản đáp ứng được yêu cầu về tiêu chuẩn trình độ, kinh nghiệm giảng dạy và điều hành. Hầu hết cán bộ quản lý và GV đều có ý thức trách nhiệm trong việc thực hiện các giải pháp cải thiện và nâng cao chất lượng dạy nghề. CSVN, trang thiết bị dạy nghề luôn được Sở LĐ-TB&XH và các cơ sở dạy nghề quan tâm đầu tư theo hướng hiện đại, phù hợp với yêu cầu đào tạo, sát với thực tế. Bên cạnh đó, chương trình, giáo trình dạy nghề được biên soạn đầy đủ, tỷ lệ thời lượng lý thuyết và thực hành được phân bố hợp lý, nội dung phù hợp với trình độ từng nhóm đối tượng và nhu cầu của người học, doanh nghiệp và TTLĐ.

Tuy nhiên, bên cạnh đó vẫn còn không ít những khó khăn hạn chế trong công tác quản lý chất lượng đầu vào như việc điều chỉnh, cập nhật mục tiêu đào tạo chưa được quan tâm rà soát, chậm điều chỉnh theo nhu cầu của thị trường lao động. Học viên ít được các CSDN quan tâm đến việc giới thiệu việc làm hoặc hỗ trợ vay vốn sau khi học nghề. Các hoạt động ngoại khóa dành cho học viên như rèn luyện thể chất, tác phong công nghiệp, bổ sung kiến thức về an toàn lao động, pháp luật lao động chưa được quan tâm. Đội ngũ GV dạy nghề chưa được bồi dưỡng nghiệp vụ thường xuyên, ít được tham quan, giao lưu, đi thực tế đến các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp để bổ sung kinh nghiệm giảng dạy. Chế độ đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên chưa được quan tâm, chưa thu hút được người có năng lực. Trang thiết bị giảng dạy tuy được đầu tư nhưng chưa theo kịp về công nghệ, việc phối hợp với doanh nghiệp cùng tổ chức dạy nghề nhằm tận dụng trang thiết bị của doanh nghiệp chưa được thực hiện thường xuyên. Việc xây dựng chương trình, giáo trình dạy nghề thiếu sự tham gia góp ý của người sử dụng lao động

và các chuyên gia có kinh nghiệm nên đôi lúc chưa phù hợp với nhu cầu thực tế của doanh nghiệp.

3.2 Thực trạng chất lượng quá trình đào tạo

Công tác quản lý quá trình đào tạo nghề được thực hiện đồng bộ từ khâu quản lý quá trình dạy, quá trình học và công tác quản lý, hỗ trợ đào tạo. GV dạy nghề hiện nay được đánh giá chung đáp ứng được yêu cầu về trình độ và kinh nghiệm giảng dạy nên việc truyền nghề cho học viên khá thuận lợi với nhiều phương pháp phù hợp với các thành phần đối tượng học viên khác nhau tạo nên mối liên hệ tương tác giữa giáo viên và học viên trong quá trình giảng dạy. Các cơ sở dạy nghề thực hiện nhiều biện pháp quản lý nâng cao quá trình dạy nghề nên GV đến lớp chuẩn bị khá chu đáo về bài giảng và dụng cụ giảng dạy, thực hiện nghiêm túc về giờ giấc, lịch trình giảng dạy. Học viên tham gia học nghề khá nghiêm túc, hoàn thành được cơ bản các bài học, có ý thức chấp hành nội quy, quy định của lớp học. Hầu hết đội ngũ cán bộ quản lý thể hiện tốt vai trò trách nhiệm trong công tác quản lý và hỗ trợ các hoạt động dạy và học thông qua công tác quản lý, kiểm tra và giám sát thường xuyên.

Bên cạnh đó, công tác quản lý quá trình đào tạo vẫn còn một số hạn chế như hoạt động giảng dạy của một số GV dạy nghề lưu động chưa thực hiện nghiêm túc lịch trình giảng dạy, một số GV do thiếu kinh nghiệm giảng dạy nên việc phối hợp giữa giáo viên và học viên chưa hiệu quả. Do đặc thù là lao động nông thôn nên một số học viên còn rụt rè, khả năng tiếp thu bài giảng chậm. Đặc biệt, hiện tượng học viên tự ý vắng mặt trên lớp còn nhiều gây ảnh hưởng đến chất lượng dạy nghề. Đội ngũ cán

bộ quản lý hiện nay chưa tận dụng được lợi thế của công nghệ thông tin để ứng dụng trong công tác quản lý. Công tác kiểm tra giám sát và quản lý tài chính còn đôi lúc chưa chặt chẽ.

3.3 Thực trạng quản lý chất lượng đầu ra

Công tác đánh giá kết quả học tập được thực hiện khá nghiêm túc, khách quan. Việc tổ chức đánh giá kết quả được thực hiện đúng theo quy định, hình thức kiểm tra đánh giá phù hợp với đặc thù từng nghề học, kết quả đánh giá được công bố công khai và kịp thời. Với nỗ lực thực hiện nhiệm vụ, việc đào tạo nghề được phân đông học viên khá hài lòng với điều kiện, hoạt động giảng dạy, đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên. Đặc biệt, học viên đánh giá rất cao về hoạt động giảng dạy của giáo viên dạy nghề. Điều này cho thấy mối gắn kết rất tốt giữa giáo viên và người học nghề. Đây cũng là điều kiện thuận lợi để hỗ trợ nâng cao chất lượng dạy nghề trong thời gian tới. Đối với “sản phẩm” đầu ra được các doanh nghiệp đánh giá khá hài lòng về tay nghề và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc.

Tuy nhiên, công tác quản lý chất lượng đầu ra vẫn còn nhiều bất cập cần phải quan tâm như công tác đánh giá kết quả học tập đôi khi chưa thể hiện đúng năng lực của người học. Mục tiêu đào tạo đôi lúc chưa thật sự phù hợp với nhu cầu của người học và doanh nghiệp. Công tác tuyển sinh đầu vào gặp nhiều khó khăn, việc phân loại đối tượng đầu vào nhiều lúc chưa chính xác. CSVN chưa theo kịp tốc độ hiện đại hóa máy móc thiết bị của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp chưa mấy hài lòng với ý thức kỷ luật, tác phong nghề nghiệp của người lao động.

4. Những hạn chế về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề tại tỉnh Hậu Giang

- Tỉnh Hậu Giang chưa có hệ thống dự báo nhu cầu nguồn nhân lực.
- Chất lượng tuyển sinh đầu vào ảnh hưởng lớn đến chất lượng đào tạo.
- Đội ngũ CBQL và giáo viên dạy nghề thiếu về số lượng, ít được đào tạo nâng cao nghiệp vụ; chế độ phúc lợi chưa thực sự thu hút đối với đội ngũ cán bộ, giáo viên làm công tác dạy nghề.
- Chương trình đào tạo chưa sát với nhu cầu của thị trường lao động; chương trình đào tạo ít được cập nhật, bổ sung, sửa đổi.
- Một số giáo viên chưa thực hiện nghiêm túc giờ giấc giảng dạy; chất lượng dạy nghề phụ thuộc rất lớn vào quá trình giảng dạy của giáo viên
- Việc thực hiện nề nếp, giờ giấc học tập chưa nghiêm; học viên sau học nghề còn hạn chế về tác phong làm việc.
- Công tác kiểm tra, giám sát, kiểm định chất lượng các cơ sở dạy nghề chưa được thực hiện thường xuyên.

- Mối quan hệ giữa các CSDN và doanh nghiệp chưa chặt chẽ; người học nghề chưa được tiếp xúc với môi trường làm việc thực tế.

5. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề tại tỉnh Hậu Giang

5.1 Nhóm giải pháp quản lý chất lượng đầu vào

Phát triển hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực và thị trường lao động: Cơ sở dạy nghề phải thường xuyên liên hệ và phối hợp với

Sở LĐ-TB&XH, Ban Quản lý các khu công nghiệp và các doanh nghiệp đầu tư trong tỉnh để thu thập thông tin, xác định được nhu cầu đào tạo một cách chính xác làm cơ sở cho việc xây dựng kế hoạch đào tạo gắn với giải quyết việc làm, tìm kiếm hợp đồng đào tạo nghề theo địa chỉ giúp người học sau khi tốt nghiệp tìm được việc làm, đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

Quản lý tuyển sinh đầu vào và các chế độ khuyến khích người lao động tham gia học nghề: CSDN phải làm tốt công tác tuyển sinh, đảm bảo số lượng học viên tham gia học nghề. Các ngành nghề tuyển sinh cần phù hợp với năng lực đáp ứng của CSDN về giáo viên, cơ sở vật chất và thiết bị. Mặt khác, tuyển sinh phải đảm bảo học viên đầu vào có chất lượng về trình độ văn hóa, nhận thức, đặc biệt là động cơ học tập của học viên cho quá trình đào tạo tiếp theo đạt kết quả như mong muốn.

Phát triển đội ngũ cán bộ quản lý và giáo viên dạy nghề: Tăng cường công tác xây dựng quy hoạch, quản lý, đào tạo, bồi dưỡng nhằm xây dựng đội ngũ CBQL và giáo viên các cơ sở dạy nghề có phẩm chất đạo đức và tinh thần trách nhiệm cao, chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục nghề nghiệp của tỉnh Hậu Giang.

Đổi mới nội dung, chương trình dạy nghề: các chương trình dạy nghề phải được xây dựng sát với yêu cầu của TTLĐ; chương trình phải được xây dựng một cách khoa học, đồng thời phải được thường xuyên cập nhật, bổ sung, sửa đổi.

5.2 Nhóm giải pháp quản lý quá trình đào tạo

Tăng cường quản lý quá trình giảng dạy

của giáo viên: nhằm đảm bảo cho giáo viên thực hiện đúng nội quy, quy chế chuyên môn, thực hiện đúng và đủ nội dung chương trình cũng như tiến độ đào tạo, đảm bảo chất lượng giảng dạy.

Tăng cường quản lý quá trình học tập và rèn luyện của học viên: thông qua phản ánh của giáo viên về kết quả học tập và rèn luyện của học viên. Từ đó, giúp cho người học có phương pháp học tốt, phát huy tính năng động, sáng tạo đáp ứng được nhu cầu sản xuất và yêu cầu của nhà tuyển dụng.

5.3 Nhóm giải pháp quản lý chất lượng đầu ra

Tăng cường kiểm định chất lượng đào tạo nguồn nhân lực nghề: nhằm đánh giá, xác định mức độ thực hiện mục tiêu, chương trình, nội dung dạy nghề của các CSDN dựa trên những tiêu chuẩn và tiêu chí đánh giá của bộ tiêu chuẩn kiểm định do Bộ LĐ-TB&XH ban hành. Công tác kiểm định giúp các CSDN tự đánh giá và hoàn thiện các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu TTLĐ, mặt khác giúp cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề quản lý, đánh giá và có những chính sách hỗ trợ phù hợp để phát triển hệ thống các CSDN trên địa bàn tỉnh.

Đào tạo nguồn nhân lực nghề gắn với nhu cầu doanh nghiệp: Xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa đào tạo nghề với TTLĐ để đảm bảo cho các hoạt động của hệ thống dạy nghề hướng vào việc đáp ứng quy hoạch phát triển KT-XH của tỉnh, nhu cầu của người sử dụng lao động và giải quyết việc làm.

6. Kết luận

Quản lý chất lượng đào tạo nguồn nhân

lực nghề là yêu cầu cấp thiết đối với việc phát triển nguồn nhân lực phục vụ cho công tác phát triển KT-XH của tỉnh Hậu Giang. Bài viết đã nêu lên được thực trạng cũng như ưu nhược điểm của công tác quản lý chất lượng đào tạo NNL nghề tại tỉnh Hậu Giang. Kết quả nghiên cứu cho thấy hoạt động dạy nghề cho lao động tỉnh Hậu Giang thời gian qua cơ bản đã đạt được những mục tiêu KT-XH đề ra của tỉnh. Tuy nhiên, vấn đề chất lượng đào tạo NNL nghề vẫn là một trong những vấn đề cần được quan tâm hơn nữa trong thời gian tới. Phần lớn lao động qua đào tạo nghề còn khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm, thu nhập thấp. Lao động qua đào tạo nghề chưa đáp ứng tốt yêu cầu của TTLĐ về tác phong, kỹ năng nghề khi tìm kiếm việc làm. Qua đó, bài viết đã đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao công tác quản lý chất lượng đào tạo nghề tại Sở LĐ-TB&XH tỉnh Hậu Giang.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Centre for Technical and Vocational Education and Training UNESCO-UNEVOC, *The Engineering of Vocational and Teaching Training*, 2004.
2. Nguyễn Thị Tính, *Đánh giá và kiểm định chất lượng giáo dục*, Khoa Tâm lý giáo dục, trường ĐH Sư phạm Thái Nguyên, 2007.
3. Quách Thị Vũ Huệ, *Biện pháp quản lý chất lượng đào tạo nghề ngắn hạn tại trường Đại học Trà Vinh*, Luận văn thạc sĩ, Đại học Đà Nẵng, 2013.
4. Trần Khánh Đức, *Quản lý và kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực theo ISO & TQM*, Nxb Giáo dục, Hà Nội, 2004.

Ngày nhận bài: 31/1/2018

Ngày gửi phản biện: 5/2/2018