

# QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA CÁC KHU CÔNG NGHIỆP THEO MÔ HÌNH QUẢN LÝ MỤC TIÊU

PHAN TRẦN PHÚ LỘC (\*)

## TÓM TẮT

Bài viết đề cập một số vấn đề liên quan đến quản lý liên kết đào tạo nghề giữa trường nghề và các doanh nghiệp trong các khu công nghiệp dựa trên mô hình quản lý mục tiêu. Trường dạy nghề và doanh nghiệp cùng nhau thống nhất mục tiêu hành động, cùng đưa ra các chỉ số để đánh giá mức độ đạt được mục tiêu. Từ mục tiêu được trường dạy nghề và doanh nghiệp thống nhất sẽ đi đến các chương trình hành động cụ thể để đạt mục tiêu. Đồng thời, bài viết cũng đưa ra một số giải pháp nâng cao hiệu quả quản lý

liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp.

## 1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Năm 1991, khu công nghiệp đầu tiên ở Việt Nam được khởi xướng thành lập (khu chế xuất Tân Thuận), thì đến tháng 9/2014, cả nước có 295 khu công nghiệp được thành lập với diện tích 82,8 nghìn ha trên tổng số 461 khu công nghiệp có trong quy hoạch tổng thể phát triển các khu công nghiệp ở Việt Nam đến năm 2015 và định hướng đến năm 2020 đã được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt với tổng diện tích đất tự nhiên khoảng 142,1 nghìn ha (xem Bảng 1).

**Bảng 1: Số lượng và diện tích khu công nghiệp phân bố theo vùng (9/2014)**

Vùng	Số lượng khu công nghiệp	Tỷ lệ % so với cả nước	Diện tích (ha)	Tỷ lệ % so với cả nước
Trung du miền núi phía Bắc	24	8,1	5.304	6,4
Đồng bằng sông Hồng	76	25,8	17.824	21,5
Miền Trung	37	12,5	10.277	12,4
Tây Nguyên	7	2,4	1.073	1,3
Đông Nam Bộ	100	33,9	35.582	43,0
Tây Nam Bộ	51	17,3	12.780	15,4
<b>Tổng số</b>	<b>295</b>	<b>100,0</b>	<b>82.840</b>	<b>100,0</b>

**Nguồn:** Vụ Quản lý các khu kinh tế, Bộ Kế hoạch và Đầu tư

Sự phát triển của các khu công nghiệp đã đặt ra bài toán về nhu cầu nhân lực chất

lượng, có tay nghề đáp ứng cho doanh nghiệp trong các khu công nghiệp. Tại một số khu công nghiệp lớn đã hình thành các cơ

(\*) Thạc sĩ. Trường Cao đẳng nghề Việt Nam - Singapore, Bình Dương.

sở dạy nghề, mục tiêu đào tạo là đảm bảo chất lượng đầu ra đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp và trên cơ sở đó mô hình liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong các khu công nghiệp đã được hình thành. Một số cơ sở dạy nghề điển hình của mô hình này là: Trường Cao đẳng nghề Việt Nam - Singapore, tại cơ sở dạy nghề Việt Nam - Singapore, tỉnh Bình Dương; Trường Cao đẳng Công nghệ và Quản trị Sonadezi, tại cơ sở dạy nghề Biên Hòa 2, tỉnh Đồng Nai; Trường Trung cấp nghề Dung Quất, tại Khu Kinh tế Dung Quất, tỉnh Quảng Ngãi; ...

Liên kết đào tạo nghề giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp là hình thức dạy nghề mới phù hợp với xu thế phát triển dạy nghề, đúng với định hướng của Nhà nước về dạy nghề, góp phần giải quyết những vấn đề bức thiết về lao động kỹ thuật đáp ứng cho doanh nghiệp trong các cơ sở dạy nghề. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay việc liên kết đào tạo nghề giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp vẫn mang tính tự phát, không có đầu mối thông tin điều phối, không có kế hoạch, quy trình và định hướng cụ thể, chưa có cơ chế, chính sách quy định ràng buộc trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của các bên liên kết nên cơ quan quản lý nhà nước về dạy nghề chưa thể xây dựng kế hoạch định hướng cho hoạt động liên kết đào tạo giữa các cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp một cách chính thức và toàn diện.

Thực tế đa số các cơ sở dạy nghề đều chủ động liên hệ với các doanh nghiệp để liên kết thể hiện qua việc đưa người học đến các doanh nghiệp thực tập sản xuất trong thời gian 2 - 3 tháng trước khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, các doanh nghiệp cũng chỉ giao cho người học thực hiện những công đoạn trong quy trình sản xuất mà không hướng dẫn cho người học thực hành những kỹ năng nghề chủ yếu đúng như trong chương trình đào tạo. Do không có ràng buộc về pháp lý, thiếu

quy định về trách nhiệm và quyền lợi đối với doanh nghiệp nên chất lượng liên kết chưa đáp ứng đúng yêu cầu đào tạo và không ổn định. Một trong những biểu hiện yếu kém của tổ chức quản lý liên kết đào tạo nữa đó là rất ít doanh nghiệp cung cấp thông tin về nhu cầu tuyển dụng lao động của mình cho các cơ quan chức năng và cơ sở dạy nghề, thông tin về thị trường lao động còn rất hạn chế.

Vấn đề ban hành cơ chế tổ chức liên kết đào tạo nghề nhằm tạo điều kiện thúc đẩy, phát triển hoạt động liên kết đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các khu công nghiệp chưa được cấp có thẩm quyền quan tâm đúng mức. Từ thực trạng nêu trên, để mô hình liên kết đào tạo giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trong các khu công nghiệp hoạt động có chất lượng và hiệu quả thì công tác quản lý liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực cho các khu công nghiệp trong giai đoạn hiện nay là vấn đề quan trọng cần được quan tâm nghiên cứu và tạo điều kiện để phát triển.

## **2. MÔ HÌNH QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ THEO QUẢN LÝ DỰA TRÊN MỤC TIÊU**

Quản lý dựa theo mục tiêu - MBO (Management by Objectives) là quản lý thông qua việc xác định mục tiêu chung và riêng cho từng thành viên của tổ chức, sau đó so sánh và hướng hoạt động của họ vào việc thực hiện để đạt được các mục tiêu đã được thiết lập, hướng đến mục tiêu chung. Mục đích của MBO là gia tăng kết quả hoạt động của tổ chức bằng việc đạt được các mục tiêu của tổ chức thông qua các mục tiêu của thành viên trong toàn bộ tổ chức.

Quản lý liên kết đào tạo nghề theo mô hình quản lý mục tiêu, nghĩa là cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp cùng nhau thống nhất mục tiêu hành động, cùng đưa ra các chỉ số

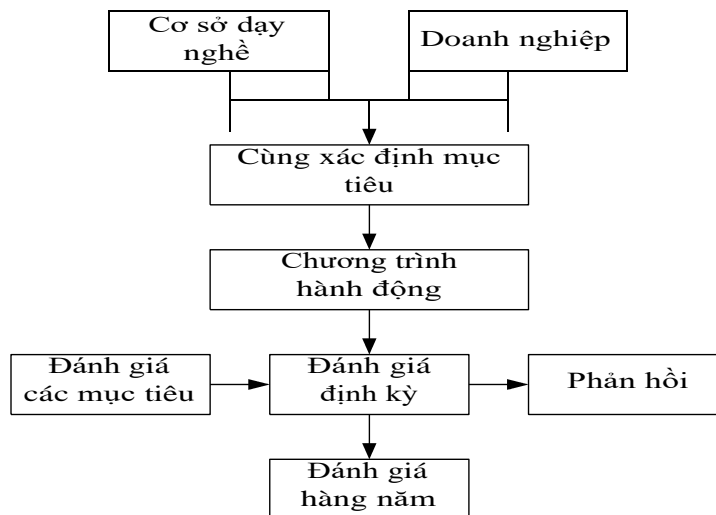
để đánh giá mức độ đạt được mục tiêu. Từ mục tiêu được cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp thống nhất sẽ đi đến các chương trình hành động cụ thể để đạt mục tiêu chung và riêng cho từng khâu công việc phối hợp. Trong quá trình thực hiện các chương trình hành động thì định kỳ cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp cùng ngồi lại để đánh giá mức độ đạt được mục tiêu và điều chỉnh chương trình hành động để hướng đến mục tiêu chung.

Quản lý liên kết đào tạo nghề theo mô hình quản lý mục tiêu nhằm nâng cao trách nhiệm cộng đồng, phát triển thế mạnh các bên liên quan để cùng thực hiện tốt nhất nhiệm vụ chung. Với ý nghĩa ấy thì sự liên kết trong đào tạo nghề giữa các cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp sẽ đem lại kết quả tốt

hơn khi làm việc đơn lẻ một bên vì có sự chia sẻ, phối hợp tạo nên sức mạnh chung, khắc phục khó khăn để hoàn thành tốt yêu cầu nhiệm vụ chung.

Quản lý liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các cơ sở dạy nghề theo mô hình quản lý mục tiêu với các bước thực hiện như sau: 1) cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp cùng thống nhất mục tiêu đào tạo (đầu ra); 2) lập kế hoạch và chương trình hành động để đạt mục tiêu chung và các mục tiêu cụ thể đề ra; 3) chỉ đạo thực hiện; 4) kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện các mục tiêu đã thống nhất. Có thể khái quát mô hình quản lý liên kết đào tạo nghề giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp dựa theo mục tiêu theo sơ đồ dưới đây:

Sơ đồ quản lý liên kết đào tạo theo mô hình quản lý mục tiêu



### 3. CÁC NGUYÊN TẮC LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP

Liên kết đào tạo nghề giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp là một trong những biện pháp quan trọng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Tuy nhiên muốn hình thức liên kết này đạt hiệu quả cao và bền

vững thì cần phải có sự quản lý chặt chẽ và thống nhất của Nhà nước. Các biện pháp quản lý của cơ quan nhà nước có chức năng phải đảm bảo cho cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp thực hiện liên kết đào tạo theo các nguyên tắc liên kết đào tạo cơ bản sau đây:

- Cùng chung lợi ích, lợi ích chung phải gắn với lợi ích riêng, đảm bảo thống nhất, hài hòa các mục tiêu hành động. Mục tiêu của cơ sở

dạy nghề là đào tạo ra đội ngũ lao động kỹ thuật có năng lực làm việc tốt, thích ứng nhanh với môi trường làm việc. Mục tiêu của doanh nghiệp là tuyển dụng được đội ngũ lao động kỹ thuật đủ về số lượng và ngành nghề, có khả năng đáp ứng nhu cầu của sản xuất, làm việc an toàn và hiệu quả. Còn người học, với mục tiêu là học được những điều cần thiết để có cơ hội làm việc đúng với trình độ, năng lực đã được đào tạo. Các mục tiêu ấy hầu như không thay đổi. Tuy nhiên, các tiêu chí, các điều kiện để thực hiện các mục tiêu này thì thường xuyên thay đổi và biến động theo từng giai đoạn. Do vậy, quản lý liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp là làm cho cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp thông hiểu lẫn nhau, phối hợp với nhau để thực hiện mục tiêu chung, có như thế thì sự liên kết mới bền vững và hiệu quả được nâng cao.

*- Phù hợp với năng lực vốn có đồng thời phải phát huy được thế mạnh của đối tác liên quan, chia sẻ, bổ sung các nguồn lực hướng tới sự hoàn thiện.* Nội hàm của liên kết đào tạo nghề là phát huy thế mạnh của các bên, hoạt động liên kết đào tạo nghề phải luôn đề cao và trân trọng các thế mạnh ấy, nếu không sẽ lệch lạc làm mất giá trị, ý nghĩa của sự liên kết. Liên kết để tăng cường sức mạnh nhằm đạt mục tiêu chung. Liên kết chặt chẽ giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp để chia sẻ, bổ sung những mặt mạnh và khắc chế những hạn chế nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

*- Có kế hoạch thống nhất đảm bảo cùng tác động trực tiếp vào quá trình đào tạo, không chủ quan, cục bộ.* Liên kết là sự cộng đồng trách nhiệm, là sự hành động ăn khớp giữa các lực lượng liên quan. Vì vậy phải có sự tổ chức thể hiện ở kế hoạch liên kết mà trước hết là mục tiêu liên kết, là chương trình hành động, là tiến độ thực hiện và sự phân công. Cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp cùng tác

động trực tiếp vào quá trình đào tạo nghề chính là tác động vào các thành tố của quá trình dạy học, làm chuyển hóa mục tiêu, đưa đến chất lượng đào tạo nghề, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.

#### **4. NỘI DUNG QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA CÁC KHU CÔNG NGHIỆP THEO MÔ HÌNH QUẢN LÝ MỤC TIÊU**

Để quản lý liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp theo mô hình quản lý mục tiêu, hướng tới chất lượng cần quan tâm quản lý các yếu tố đầu vào, quản lý quá trình thực hiện và quản lý các yếu tố đầu ra; đồng thời, cần quan tâm đến tác động của bối cảnh với các vấn đề liên quan đến thể chế, chính sách, môi trường phát triển kinh tế - xã hội (tiến bộ khoa học công nghệ, hội nhập quốc tế, đầu tư cho dạy nghề...).

##### **4.1. Quản lý đầu vào**

*Quản lý công tác tư vấn hướng nghiệp và tuyển sinh học nghề.* Mục tiêu là hàng năm xác định được chỉ tiêu tuyển sinh của các ngành nghề đảm bảo sát với nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp. Từ nhu cầu về nhân lực theo chiến lược phát triển nhân lực mà doanh nghiệp có thể đặt hàng với cơ sở dạy nghề hoặc gửi nhân viên đến cơ sở dạy nghề để đào tạo (đào tạo nghề theo đơn đặt hàng). Cơ sở dạy nghề phải có chiến lược tìm hiểu thị trường lao động, dự đoán, nắm bắt được nhu cầu về nhân lực của các doanh nghiệp để có kế hoạch tuyển sinh và đào tạo sao cho sát với nhu cầu của doanh nghiệp.

*Quản lý phát triển chương trình đào tạo.* Mục tiêu là nội dung chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của thực tiễn sản xuất. Các doanh nghiệp tham gia định hướng mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo; các chuyên gia kỹ thuật của các doanh nghiệp được mời

tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào quá trình xây dựng, điều chỉnh chuẩn đầu ra và phát triển chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo định kỳ được lấy ý kiến đóng góp, phản hồi từ doanh nghiệp, người học sau tốt nghiệp, để rà soát, điều chỉnh từng môn học, mô đun cho phù hợp yêu cầu của thị trường lao động.

*Quản lý các điều kiện bảo đảm chất lượng đào tạo nghề.* Mục tiêu là đảm bảo đồng bộ giữa chương trình đào tạo, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất... Liên kết đào tạo nghề giúp cơ sở dạy nghề tận dụng được các nguồn lực (chuyên gia kỹ thuật, cơ sở vật chất, trang thiết bị, các nguồn tài trợ...) nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề, năng lực hành nghề cho người học. Doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nghề sẽ có cơ hội quảng bá hình ảnh nên sẽ đầu tư kinh phí, tài trợ trang thiết bị, máy móc... phục vụ đào tạo tại cơ sở dạy nghề và tại doanh nghiệp.

#### 4.2. Quản lý quá trình

Quản lý quá trình dạy và học nghề - một quá trình kết hợp đan xen liên tục, mềm dẻo, linh hoạt giữa quá trình dạy học với đánh giá kết quả dạy và học nhằm bảo đảm các năng lực của người học được hình thành trọn vẹn từ khâu chuẩn bị ban đầu cho đến khi có kết quả cuối cùng. Mục tiêu của quản lý quá trình là thống nhất kế hoạch đào tạo và liên kết tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Việc lập kế hoạch đào tạo cần căn cứ vào kế hoạch công tác của cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp trên cơ sở thống nhất kế hoạch hành động chung. Cơ sở dạy nghề phối hợp với doanh nghiệp để tổ chức quá trình dạy học tại doanh nghiệp và có sự tham gia giảng dạy của chính các chuyên gia của doanh nghiệp, đặc biệt trong rèn luyện kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cho người học.

Quản lý các hoạt động dạy và học phải được triển khai với quy trình thống nhất, tiêu chí, tiêu chuẩn đánh giá rõ ràng nhằm điều chỉnh kịp thời các hoạt động này để đạt mục tiêu dạy học.

Trong quá trình tổ chức quá trình dạy học cần chú ý công tác đánh giá kết quả dạy và học theo các chuẩn nghề nghiệp. Việc mời chuyên gia của doanh nghiệp tham gia vào quá trình chuẩn hóa các tiêu chí đánh giá kết quả học tập rất quan trọng; đặc biệt, mời các doanh nghiệp trực tiếp tham gia vào hội đồng đánh giá kết quả để khẳng định giá trị “đầu ra” bảo đảm đúng chuẩn mà chính doanh nghiệp mong muốn.

#### 4.3. Quản lý đầu ra

*Quản lý công tác đánh giá kết quả đầu ra.* Mục tiêu là xác định năng lực của người học so với mục tiêu đào tạo để công nhận thành quả học tập, năng lực làm việc và các kỹ năng khác của người học, làm cơ sở để cấp văn bằng, chứng chỉ cho họ. Việc có các chuyên gia của doanh nghiệp tham gia vào quá trình này có giá trị như công đoạn kiểm tra chất lượng sản phẩm trước khi xuất xưởng.

*Quản lý công tác giải quyết việc làm.* Mục tiêu là giải quyết việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp. Trên cơ sở các hội đồng tư vấn có sự tham gia của đại diện doanh nghiệp, các hợp đồng cam kết đào tạo lao động... thì các doanh nghiệp sẽ có cơ sở tin cậy để tuyển dụng người học tốt nghiệp vào làm việc; người học sẽ tích cực học tập để có tay nghề vững vàng và có cơ hội được làm nghề mà họ được đào tạo với mức thu nhập hợp lý. Thông qua nhu cầu của doanh nghiệp như: việc làm (vị trí, số lượng, trình độ yêu cầu...), triển vọng phát triển nghề nghiệp.v.v.; thông qua quản lý thông tin đa chiều từ môi trường phát triển kinh tế - xã hội, từ các doanh nghiệp và từ khảo sát ý

kiến người học tốt nghiệp.v.v. Cơ sở dạy nghề có thể phát triển hệ thống thông tin thị trường lao động, triển khai công tác tư vấn và hỗ trợ người học tốt nghiệp tìm việc làm.

*Quản lý thông tin đầu ra.* Mục tiêu là có thông tin về người học sau khi tốt nghiệp, đang đi làm tại các doanh nghiệp thông qua việc liên kết thông tin với người học tốt nghiệp, ý kiến phản ánh của khách hàng về mức độ phù hợp của chương trình đào tạo với thực tế sản xuất để cơ sở dạy nghề có kế hoạch cải tiến chương trình đào tạo kịp thời. Như vậy, hệ thống thông tin đa chiều sẽ cung cấp những thông tin về hoạt động đào tạo của cơ sở dạy nghề (danh mục ngành, nghề đào tạo) và quá trình phát triển của các doanh nghiệp trong bối cảnh kinh tế - xã hội (nhu cầu về lao động kỹ thuật). Trên cơ sở đó cơ sở dạy nghề thực hiện điều chỉnh các hoạt động đào tạo nghề cho phù hợp.

#### **4.4. Nhận dạng và điều tiết các tác động của bối cảnh đến công tác liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp**

Mục tiêu nhằm chủ động trong công tác quản lý liên kết đào tạo nghề, tận dụng thời cơ và khắc phục trở ngại nhằm đạt hiệu quả đào tạo tốt nhất.

a) *Về thể chế, chính sách:* những tác động từ Nghị quyết Trung ương Đảng, Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề, Luật Lao động, Nghị định, Thông tư, v.v. là định hướng tạo điều kiện mở đường cho đào tạo nghề phát triển đáp ứng yêu cầu đổi mới và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

b) *Về sự tiến bộ của khoa học công nghệ:* những thay đổi của khoa học công nghệ được cập nhật, ứng dụng, v.v. làm cho quá trình đào tạo nghề thích ứng với sự biến động của thị trường lao động. Việc tranh thủ thời cơ tốt từ tác động này sẽ giúp cho cơ sở dạy nghề nắm bắt được xu hướng, nhu cầu

đào tạo nghề để kịp thời có sự điều chỉnh phù hợp.

c) *Về hội nhập quốc tế:* tranh thủ cơ hội từ tác động của yếu tố này sẽ giúp cho cơ sở dạy nghề có điều kiện so sánh, tự xác định vị trí, giá trị, thương hiệu của mình không chỉ trong nước mà cả khu vực và thế giới; đồng thời, sẽ tạo ra cầu nối để tận dụng triệt để những thời cơ quý giá trong quá trình liên kết đào tạo nghề, chuyển giao công nghệ, tiếp cận chương trình đào tạo nghề tiên tiến thế giới.

### **5. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO NGHỀ ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CỦA CÁC KHU CÔNG NGHIỆP THEO MÔ HÌNH QUẢN LÝ DỰA TRÊN MỤC TIÊU**

#### **5.1. Cấp vĩ mô**

Cần có các chủ trương, chính sách của Nhà nước nhằm tạo cơ chế cho việc thiết lập quan hệ liên kết giữa cơ sở dạy nghề với doanh nghiệp bằng sự thống nhất chung về lý luận và triết lý hoạt động, phát huy những thế mạnh mang tính quy luật như:

- Có tổ chức điều hành mối quan hệ liên kết này.
- Quy định của Nhà nước đối với doanh nghiệp liên quan tới đào tạo nghề: thu thuế sử dụng lao động kỹ thuật qua đào tạo nghề, tỷ lệ lao động kỹ thuật qua đào tạo nghề trong tổng số người lao động, cung cấp thông tin về nhu cầu nhân lực, v.v.
- Xây dựng hệ thống thông tin kịp thời hoặc tạo lập môi trường thuận lợi để cơ sở dạy nghề, doanh nghiệp và cả người học có thể cập nhật và truy cập nhanh nhất những thông tin liên quan đến đào tạo nghề của cơ sở dạy nghề, tuyển dụng của doanh nghiệp trong các khu công nghiệp.
- Xây dựng cơ chế chính sách trên cơ sở tạo điều kiện thuận lợi cho đội ngũ giáo viên dạy

nghề; chuyên gia, cán bộ kỹ thuật của doanh nghiệp khi tham gia giảng dạy cần được hưởng các chế độ hợp lý.

## 5.2. Cấp vi mô

Nâng cao nhận thức và quyết tâm liên kết đào tạo nghề của lãnh đạo cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp, mỗi bên phải thấy rõ được lợi ích của việc liên kết, có chiến lược phát triển rõ ràng.

Liên kết giữa cơ sở dạy nghề và doanh nghiệp phải thực hiện một cách cụ thể thông qua kế hoạch hoặc hợp đồng liên kết đảm bảo các nguyên tắc của liên kết đào tạo nghề.

- Về phía cơ sở dạy nghề. Cần đổi mới bộ máy tổ chức và phương thức quản lý nhằm tạo thuận lợi cho mối quan hệ liên kết đào tạo nghề như: thành lập bộ phận chuyên trách, có kế hoạch lần theo dấu vết của người học đã tốt nghiệp trong quản lý đầu ra, tổ chức hội nghị khách hàng, gặp gỡ doanh nghiệp, xây dựng các quy định, chế độ đối với liên kết đào tạo nghề, v.v.

- Về phía doanh nghiệp. Có bộ phận chuyên trách, tổ chức điều phối, hợp tác với cơ sở dạy nghề trong các hoạt động liên kết đào tạo nghề có trách nhiệm trong việc phản hồi kết quả đào tạo, cùng với cơ sở dạy nghề tác động trực tiếp vào quá trình đào tạo nghề. Nâng cao trách nhiệm trong việc hỗ trợ tài chính, trang thiết bị, cán bộ kỹ thuật phục vụ cho quá trình đào tạo nghề mà chính doanh nghiệp là người thụ hưởng những thành quả của quá trình ấy.

## 6. KẾT LUẬN

Quản lý liên kết đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu nhân lực của các khu công nghiệp, gắn với giải quyết việc làm thể hiện tính xã hội hoá cao, trong đó lực lượng tham gia dạy nghề không chỉ có các cơ sở dạy nghề mà còn có cả sự

tham gia của các doanh nghiệp. Quản lý liên kết đào tạo nghề theo mô hình quản lý mục tiêu nhằm tạo ra những sản phẩm là lao động kỹ thuật có trình độ, kỹ năng nghề phù hợp với thực tiễn sản xuất của doanh nghiệp, yêu cầu của người sử dụng lao động trên cơ sở các cơ chế, chính sách và định hướng chung của Nhà nước là một hướng đi tích cực để đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động hiện nay.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chính phủ (2012), *Quyết định số 630/QĐ-TTg về việc Phê duyệt “Chiến lược phát triển dạy nghề 2011 - 2020”*.
2. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
3. Nguyễn Minh Đường - Phan Văn Kha (2006), *Đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường, toàn cầu hóa và hội nhập Quốc tế*, Nxb. Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. <http://www.khucongnghep.com.vn/>
5. <http://www.taichinhdoanhnghep.info/2013/08/mbo-quan-tri-theo-muc-tieu.html>

## ABSTRACT

*The article mentions some issues related to the management of linking vocational training between vocational schools and enterprises in industrial parks base on the model of management by objectives. Vocational schools and enterprises jointly agree on operational objectives, and indicators in assessing the level of objective attainment. From the objectives which are agreed by vocational schools and enterprises, they will continue with specific action plans to achieve the objectives. Concurrently, the article also gives some solutions improving the efficiency of linking vocational training management to meet the manpower needs of the industrial park*