

ĐÀO TẠO CÔNG NHÂN KỸ THUẬT - KINH NGHIỆM QUỐC TẾ VÀ GIẢI PHÁP CHO KHU KINH TẾ DUNG QUẤT

**TECHNICAL WORKERS TRAINING - INTERNATIONAL EXPERIENCES AND
SOLUTIONS FOR DUNGQUAT ECONOMIC ZONE**

Lê Quang Sơn

Trường Đại học Sư phạm, Đại học Đà Nẵng

Nguyễn Hồng Tây

Trung tâm Tin học Ngoại ngữ Dung Quất, Khu Kinh tế Dung Quất

TÓM TẮT

Những năm gần đây, Khu Kinh tế Dung Quất tỉnh Quảng Ngãi nổi lên như điểm sáng về thu hút đầu tư và phát triển các ngành công nghiệp nặng mũi nhọn. Sự phát triển nhanh chóng này, cùng với sự phát triển không đồng bộ của khâu đào tạo, đã đặt các nhà đầu tư vào tình trạng thiếu hụt nhân lực, nhất là nhân lực trình độ công nhân kỹ thuật. Bài viết này khai thác kinh nghiệm đào tạo công nhân kỹ thuật ở một số nước, từ đó đề xuất các giải pháp quản lý đào tạo công nhân kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển Khu Kinh tế Dung Quất trong thời gian tới. Những giải pháp đề xuất quan trọng nhất là giải pháp về hoàn thiện cơ chế, chính sách đào tạo, sử dụng đội ngũ; dự báo nhu cầu và xây dựng chiến lược đào tạo; đổi mới nội dung đào tạo và thiết lập hệ thống thông tin; nâng cao năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo trên địa bàn; liên kết đào tạo và xã hội hóa công tác đào tạo.

ABSTRACT

In recent years, Dung Quat Economic Zone in Quang Ngai province has appeared as a beacon to attract developments and investments in key heavy industries. Rapid developments, together with non-synchronous developments in the training field, have made investors face the danger of lacking of human resources, especially at the level of technical workers. This article refers to an analysis of some experiences in the training of technical workers in a number of countries, and then proposes some solutions to the management of technical workers' training that can meet the needs of Dung Quat Economic Zone developments in years to come. The main solutions are concerned with new staff training, employment mechanism and policies, human resources forecast and strategies making, training programmes renovation and information systems establishment; training capacity improvement for local institutions and training alliance and socialization.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, Khu Kinh tế (KKT) Dung Quất - Tỉnh Quảng Ngãi đang trong giai đoạn tăng tốc đầu tư, nhiều dự án quy mô lớn, dự án trọng điểm quốc gia đang được triển khai và đi vào hoạt động. Cùng với sự phát triển nhanh chóng của KKT Dung Quất, vấn đề đào tạo và phát triển nguồn nhân lực (NNL), nhất là nhân lực trình độ công nhân kỹ thuật (CNKT), đang trở thành vấn đề quan trọng và hết sức cấp thiết. Đây không chỉ là nỗi lo của Ban Quản lý KKT Dung Quất mà là mối quan tâm lớn của

UBND Tỉnh Quảng Ngãi và Chính phủ. Nếu công tác quản lý đào tạo cung ứng nguồn nhân lực không được thực hiện tốt hoặc nguồn nhân lực không đảm bảo, tiến độ các dự án lớn và dự án trọng điểm quốc gia không thực hiện được, thiệt hại kinh tế là rất lớn. Trong bối cảnh toàn cầu hoá và đặc biệt là suy thoái kinh tế đang lan rộng trên qui mô toàn cầu, đây là một trong những yếu tố cản trở, là “nút thắt” ngăn chặn dòng chảy của vốn đầu tư trong và ngoài nước tiếp tục vào KKT Dung Quất. Do vậy, việc tìm kiếm những giải pháp đào tạo CNKT cho KKT đang trở nên đặc biệt cấp thiết.

2. Kinh nghiệm Quốc tế

Trong việc đào tạo CNKT, các nước trên thế giới đã cho chúng ta nhiều bài học quý báu. Trung Quốc - từ khi thành lập nước Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa năm 1949, Giáo dục nghề nghiệp (GDNN) đã trải qua một quá trình điều chỉnh sửa đổi, cải cách, hoàn thiện và phát triển vững chắc. Từ khi Trung Quốc bước vào kỷ nguyên lịch sử mới của cải cách và mở cửa với thế giới bên ngoài vào năm 1978, GDNN rất được coi trọng để phát triển NNL đáp ứng nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế và hiện đại hoá đất nước. Năm 1991, Hội đồng Nhà nước đưa ra “Quyết định về phát triển nghề và giáo dục kỹ thuật một cách mạnh mẽ” xác định nhiệm vụ và mục tiêu để phát triển dạy nghề. “Đề cương về cải cách và phát triển giáo dục tại Trung Quốc” do Ủy ban Trung ương Đảng Cộng sản và Hội đồng Nhà nước đồng soạn thảo năm 1993 yêu cầu chính quyền địa phương các cấp nhận thức tầm quan trọng to lớn của GDNN, đề ra những kế hoạch tổng quát và phát triển GDNN một cách mạnh mẽ nhằm động viên mọi sáng kiến của tất cả các ngành, xí nghiệp, cơ sở và mọi thành phần xã hội cung cấp dạy nghề dưới các hình thức và trình độ khác nhau. Năm 1996, “Luật dạy nghề” đầu tiên được chính thức thực hiện, đưa ra cơ sở pháp lý để bảo vệ phát triển và hoàn chỉnh dạy nghề. “Quyết định tăng cải cách giáo dục và quảng bá chất lượng giáo dục” của Hội đồng Nhà nước năm 1999 nhấn mạnh hệ thống giáo dục áp dụng trong nền KTTT định hướng XHCN. Ngoài ra, kinh phí cho GDNN được bố trí thông qua nhiều nguồn khác nhau: phân phối ngân sách của chính phủ, quỹ tự lập của các xí nghiệp, quỹ tài trợ, tiền quyên góp, vốn vay không lãi, phí tự nguyện do học viên đóng góp... Nhà nước quy định bắt buộc dùng 1,5% số tiền phải trả cho công nhân trong xí nghiệp vào việc huấn luyện công nhân. “Nhân lực là nguồn lực chủ yếu của Trung Quốc và đất nước Trung Quốc phải biến dân số hùng mạnh của mình thành một nguồn lực lớn với nguồn nhân tài phong phú” - Tổng Bí thư kiêm Chủ tịch nước Hồ Cẩm Đào nói. Với chiến lược này Trung Quốc đã đạt những thành tựu đáng kể. Đó là:

- Triển khai nhanh chóng mô hình dạy nghề: trong 15 năm, từ năm 1986 đến năm 2001, tỉ lệ học sinh chính qui cấp 3, trong số học sinh trung học, giảm từ 81% xuống còn 54,7%, trong khi tỉ lệ học sinh trung học nghề tăng từ 19% lên 45,3%; các cơ sở dạy nghề cấp 2 đã cho tốt nghiệp 50 triệu học sinh, bồi dưỡng hàng triệu CNKT, nhà quản lý và các lao động khác có trình độ cấp hai và sơ cấp với tay nghề và kỹ thuật cao;
- Có bước tiến lớn trong cấu trúc đội ngũ giáo viên dạy nghề, về cơ bản đáp ứng

nhu cầu dạy nghề nhiều dạng khác nhau với trình độ khu vực và quốc tế;

- Tăng chất lượng dạy nghề;
- Phát triển nhanh chóng dạy nghề tại vùng nông thôn;
- Hợp tác và trao đổi quốc tế về dạy nghề được đẩy mạnh.

Thành tựu sau 20 năm đổi mới, năm 1998, kinh tế phát triển nhanh chóng và bền vững, GDP trong năm 1998 là 7,9553 ngàn tỉ Nhân dân tệ, gấp 2,07 lần GDP năm 1991 nếu so về giá cả. Từ năm 1991 đến 1997, GDP tăng trưởng hàng năm với tỉ lệ bình quân 10,8%. [2] [3] [7]

Nhật Bản coi NNL là yếu tố quyết định tương lai của đất nước. Từ đầu thập niên 1980, Nhật Bản đã đề ra mục tiêu: đào tạo những thế hệ mới có tính năng động, sáng tạo, có kiến thức chuyên môn sâu, có khả năng suy nghĩ và làm việc độc lập, khả năng giao tiếp quốc tế để đáp ứng những đòi hỏi của thế giới, với sự tiến bộ không ngừng của khoa học và xu thế cạnh tranh - hợp tác toàn cầu. Luật Dạy nghề (Vocational Training Law) được ban hành năm 1958, được chỉnh sửa vào năm 1978, hướng vào thiết lập và duy trì hệ thống huấn luyện nghề nghiệp, bao gồm hệ thống “dạy nghề công” mang tính hướng nghiệp và “dạy nghề được cấp phép” là giáo dục và huấn luyện nghề cho từng nhóm công nhân trong hãng xưởng do các công ty đảm nhiệm và được chính quyền công nhận là dạy nghề. Các hình thức huấn luyện nghề gồm: “dạy nghề cơ bản” cho giới trẻ mới ra trường; “dạy tái phát triển khả năng nghề nghiệp” chủ yếu cho những công nhân không có việc làm; và “nâng cao tay nghề” cho công nhân đang làm việc trong các hãng xưởng. Những thay đổi về cấu trúc KT-XH, sự tiến bộ nhanh chóng của KHCN đã tác động đến nhiều lĩnh vực và nội dung huấn luyện làm mở rộng khung dạy nghề truyền thống. Kết quả là đến năm 1985, Luật Dạy nghề được chỉnh sửa và đổi tên thành Luật Khuyến khích Phát triển Nguồn nhân lực (Human Resource Development Promotion Law) và cụm từ “phát triển nguồn nhân lực” được dùng để chỉ quan niệm mới về dạy nghề. Hiện nay, Nhật Bản thực hiện phát triển NNL theo một hệ thống huấn luyện suốt đời. [2] [3] [8]

Hàn Quốc là một nước có hoàn cảnh lịch sử khá đặc biệt nhưng đã biết vươn mình từ một nước rất nghèo về tài nguyên thiên nhiên, GDP/đầu người 90,9 đô-la năm 1962 trở thành một quốc gia có nền kinh tế hùng hậu đứng thứ 11 trên thế giới với GDP/đầu người đạt 22.029 đô la năm 2005. Bí quyết của Hàn quốc là dựa vào phát triển nguồn nhân lực trong một nước nghèo tài nguyên thiên nhiên để phát triển kinh tế. Giáo dục là nhân tố chủ yếu để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và chính sách về giáo dục luôn được xây dựng phù hợp với đòi hỏi của nền kinh tế. Chính phủ Hàn Quốc đưa ra một chiến lược tham gia toàn diện vào quá trình toàn cầu hoá vào giữa thập kỷ 1990, mà quan trọng nhất là hệ thống giáo dục phải được cải thiện triệt để, để đào tạo một số lượng đủ những công dân trẻ, sáng tạo và dám làm, những nhà lãnh đạo tương lai của đất nước. Trong bản báo cáo của Chính phủ về giáo dục mang tên “Hình ảnh Hàn Quốc trong Thế kỷ 21” đã khẳng định: “Giáo dục và Đào tạo phải hướng tới mục tiêu bồi dưỡng tính sáng tạo, tinh thần kỷ luật tự giác, tính cạnh tranh, phát triển khả năng và

nhân cách bảo vệ, phát huy sức mạnh, ý chí dân tộc, năng lực trí tuệ của người Hàn Quốc lên những trình độ cao nhất, đưa Hàn Quốc trở thành một quốc gia có vai trò chủ chốt trong các vấn đề của thế giới”. Trong những năm gần đây, tỷ lệ ngân sách chi cho giáo dục và đào tạo ở Hàn Quốc luôn ở mức 18 – 20%. Hướng tới tương lai đó là mục tiêu của nền giáo dục Hàn Quốc hiện đại. Cùng với sự phát triển kinh tế, người dân Hàn Quốc đang cố gắng tạo ra những điều kiện tốt nhất có thể cho việc đào tạo thế hệ trẻ.[2] [9]

Ngay từ khi mới thành lập, Singapore đã đề ra chính sách phát triển giáo dục, đào tạo và chủ trương là xây dựng nền giáo dục mang nét đặc trưng của dân tộc. Chính phủ Singapore luôn coi việc khai thác và sử dụng nguồn lực là nội dung quan trọng của chiến lược phát triển kinh tế. Nguyên Thủ tướng Lý Quang Diệu đã nói: “Biến tài năng trời phú của một dân tộc thành kỹ năng chuyên môn là nhân tố trọng đại quyết định thành tựu phát triển đất nước”. Vào thập kỷ 1980, ngân sách dành cho giáo dục của Singapore mỗi năm tăng trung bình khoảng 30%. Mức chi cho giáo dục và đào tạo chỉ đứng thứ hai sau ngân sách quốc phòng, đã vượt các nước phát triển như Mỹ, Nhật Bản v.v... vào thập niên 1990. Việc không ngừng tăng cường đầu tư cho con người, tích cực thúc đẩy cải cách và điều chỉnh giáo dục chính là nhân tố quan trọng thúc đẩy nền kinh tế Singapore phát triển nhanh chóng. [2] [10]

3. Phân tích bài học kinh nghiệm đối với Việt Nam

3.1. Những điểm tương đồng

Thứ nhất, Việt Nam và các nước trong khu vực đều có điểm xuất phát tương đối thấp trong thời kỳ đầu công nghiệp hóa và hội nhập kinh tế quốc tế. Về cơ cấu kinh tế, cơ cấu dân số và lao động hiện nay của Việt Nam đang ở vào trình độ của Hàn Quốc và Nhật Bản vào đầu 1960 và của các nước ASEAN vào những năm 1970-1980, tức là về cơ bản vẫn là một nước nông nghiệp với hơn 70% dân số sống ở nông thôn và phần đông lực lượng lao động vẫn làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp; trình độ kỹ thuật – công nghệ của Việt Nam nhìn chung còn rất thấp, về cơ bản vẫn phải dựa chủ yếu vào các ngành sử dụng nhiều lao động có giá trị gia tăng thấp giống như các nền kinh tế khu vực trong thời kỳ đầu phát triển.

Thứ hai, Việt Nam và các nước trong khu vực đều chịu áp lực cao đối với việc phát triển NNL. Đối với Việt Nam hiện nay, áp lực đối với việc phát triển NNL, một mặt xuất phát từ vấn đề lao động – việc làm, mặt khác, từ yêu cầu của quá trình CNH-HĐH và hội nhập với nền kinh tế thế giới.

Thứ ba, Việt Nam và các nước trong khu vực Đông Á đều có những thuận lợi cơ bản để phát triển NNL thông qua GD&ĐT, đó là: đều chịu ảnh hưởng của nền văn hóa Nho giáo, với truyền thống coi trọng giáo dục, coi trọng nền tảng gia đình vững chắc, coi con người là vốn quý nhất; cần cù lao động, chịu khó; ham học hỏi; cầu tiến, có ý chí vươn lên để phát triển; và đặc biệt đều có cơ cấu dân số tương đối trẻ. Điều này tạo thuận lợi cho quá trình học tập và đào tạo, tiếp thu kiến thức một cách năng động sáng tạo, sớm đưa đất nước hòa nhập vào quỹ đạo phát triển của nền kinh tế hiện đại.

3.2. Những điều khác biệt

Những khác biệt trong bối cảnh phát triển NNL giữa Việt Nam hiện nay với các nước Đông Á trong thời kỳ đầu công nghiệp hóa, bao gồm:

- Áp lực và thách thức đối với phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay là cao hơn do sự tụt hậu hơn so với một số nước trong khu vực; sự nhận thức của thế giới về phát triển NNL đã cao hơn trước; công nghệ và tri thức trên thế giới hiện nay đã cao hơn nhiều so với cách đây hơn ba thập kỷ.
- Nhiều nước trong khu vực và trên thế giới đang tập trung ưu tiên cho chiến lược NNL nên đã gây ra những khó khăn rất lớn trong cạnh tranh để phát triển và sử dụng NNL. Như vậy, áp lực phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay không chỉ do các yếu tố chủ quan bên trong như đói nghèo, kém phát triển .. mà còn do các yếu tố từ bên ngoài của trào lưu phát triển NNL nói chung trên thế giới.

Tuy nhiên, xét về toàn cục, sự thuận lợi trong việc phát triển NNL ở Việt Nam hiện nay so với các nước trong khu vực trước đây là lớn hơn. Lý do là: *thứ nhất*, xu thế phát triển của toàn cầu và của nền kinh tế tri thức đã tạo cơ hội lớn hơn trong việc sử dụng tri thức vào mục đích phát triển của quốc gia; *thứ hai*, hiệu ứng lan tỏa kiến thức hiện nay là rất lớn so với trước đây (do sự bùng nổ thông tin, tốc độ xử lý và truyền tải thông tin hiệu quả hơn, cũng như xu hướng mở cửa và giao lưu kiến thức giữa các nước ngày càng tăng). Điều này tạo thuận lợi cho Việt Nam trong việc tiếp thu các công nghệ và kinh nghiệm giáo dục từ các nước khác; *thứ ba*, mặt bằng công nghệ và tri thức cao hơn nên nó vừa là thách thức song cũng là cơ hội đối với Việt Nam hiện nay.

4. Đề xuất cho Khu Kinh tế Dung Quất

4.1. KKT Dung Quất - tiềm năng và yêu cầu lao động CNKT

Khu Kinh tế Dung Quất nằm ở khu Đông huyện Bình Sơn tỉnh Quảng Ngãi, nằm sát đường quốc lộ 1A, đường sắt Xuyên Việt, rất gần sân bay Chu Lai, cách Thành phố Quảng Ngãi 40km về phía Bắc, cách Thành phố Đà Nẵng - điểm cuối của hành lang Kinh tế Đông - Tây khoảng 130km, cách Thủ đô Hà Nội và Thành phố Hồ Chí Minh khoảng 860km và có cảng biển nước sâu Dung Quất với 3 cụm cảng (cảng trung chuyên container, cảng tổng hợp, cảng chuyên dùng) đủ khả năng tiếp nhận tàu tải trọng 50.000DVT; là đầu mối giao lưu quốc tế quan trọng, là cầu nối kinh tế đối với tiểu vùng sông Mê Kông và thế giới bên ngoài, có ý nghĩa quan trọng về quốc phòng. KKT Dung Quất là KKT tổng hợp, phát triển đa ngành, đa lĩnh vực: trọng tâm là công nghiệp lọc dầu, hoá dầu, hoá chất, công nghiệp cơ khí, đóng mới và sửa chữa tàu biển, luyện cán thép và một số ngành dịch vụ, công nghiệp mũi nhọn, có qui mô lớn và lợi thế đầu tư, khai thác hiệu quả cảng nước sâu Dung Quất; là hạt nhân tăng trưởng và làm động lực thúc đẩy CNH-HĐH khu vực miền Trung và cả nước. Tổng diện tích quy hoạch được duyệt của KKT Dung Quất là 10.300 ha, bao gồm nhiều khu công nghiệp (KCN) (như KCN nặng, KCN lọc hóa dầu, KCN nhẹ, Phân khu Sài Gòn-Dung Quất,..), Khu Cảng và dịch vụ hậu cần cảng Dung Quất, Khu Du lịch sinh thái, Khu phi thuế quan, Khu đô thị

công nghiệp-dịch vụ Vạn Tường, Khu đô thị Nam Dốc Sỏi,... Đến năm 2020, dự kiến sẽ mở rộng KKT Dung Quất với tổng diện tích trên 20.000 ha. [5]

Nhờ lợi thế cạnh tranh, sự quyết tâm của Đảng, Chính phủ, của chính quyền địa phương và của Ban quản lý KKT Dung Quất, sau 10 năm thành lập, đến nay KKT Dung Quất đã thu hút trên 160 dự án với tổng vốn đăng ký đầu tư lên đến 10,5 tỷ USD (khoảng 175.000 tỷ Đồng), trong đó: vốn đầu tư nước ngoài 3,7 tỷ USD (chiếm 35,2%); có 111 dự án đã cấp chứng nhận đăng ký đầu tư với tổng vốn 7,25 tỷ USD; có 57 dự án chấp thuận đầu tư với tổng vốn 3,2 tỷ USD.[1]

Sự phát triển của KKT Dung Quất trong những năm qua đã mở ra xu hướng mới, đó là xu hướng hình thành tổ hợp công nghiệp nặng gắn với cảng biển nước sâu, tạo sức bật thúc đẩy các ngành công nghiệp - dịch vụ phát triển. Cùng với quá trình triển khai và đi vào hoạt động của nhiều dự án lớn trong KKT Dung Quất sẽ đồng thời với sự gia tăng đột biến về nhu cầu nguồn lực lao động, cả về số lượng, nhất là lực lượng lao động trình độ CNKT, chất lượng và cơ cấu ngành nghề.

Bảng 1. Nhu cầu lao động theo ngành nghề từ năm 2008-2010

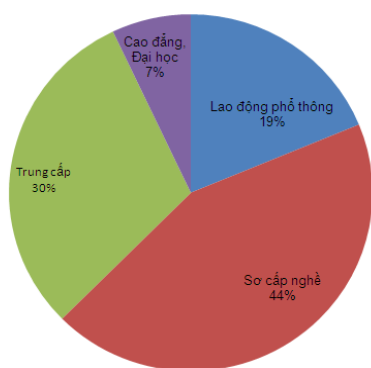
DVT: người

Stt	Ngành nghề	LDPT	Sơ cấp	Tr. cấp	CĐ, ĐH	Cộng
1	Công nghệ lọc hóa dầu			400	300	700
2	Công nghệ luyện cán thép		3.000	2.300	150	5.450
3	Công nghệ đóng tàu			600	160	760
4	Cơ khí chế tạo		4.000	3.900	300	8.200
5	Điện			450	100	550
6	Xây dựng	2.000	1.000	400	150	3.550
7	May công nghiệp		2.000	150	50	2.200
8	Chế biến gỗ		2.500	100	30	2.630
9	Quản lý kinh tế			500	880	1.380
10	Dịch vụ		1.500	950	130	2.580
11	Lao động phổ thông	4.000				4.000
	Tổng cộng	6.000	14.000	9.750	2.250	32.000

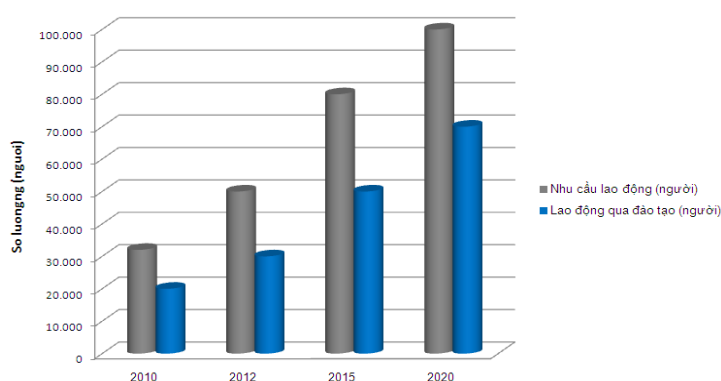
(Nguồn: Ban Lao động Văn xã-Ban Quản lý KKT Dung Quất)

Bảng 1 cho thấy nhu cầu trong bốn lĩnh vực then chốt của KKT Dung Quất là công nghiệp lọc hóa dầu, công nghiệp luyện cán thép, công nghiệp đóng tàu, công nghiệp cơ khí và thiết bị nặng cần khoảng 15.660 người, chiếm 48,9% tổng nhu cầu giai đoạn 2008-2010 và 100% số lao động này phải qua đào tạo. Về cơ cấu lao động theo trình độ, nhu cầu lao động có trình độ sơ cấp và trung cấp chiếm đến 74% tổng nhu cầu,

gấp hơn 10,5 lần nhu cầu đối với trình độ cao đẳng đại học. Đây là con số cần được quan tâm trong công tác định hướng nghề nghiệp ở những năm tiếp theo. “Nhu cầu NNL cho sự phát triển KKT Dung Quất đến năm 2010 là 32.000 người, năm 2012 là 50.000 người, năm 2015 là 80.000 người và năm 2020 sẽ là 100.000 người; trong đó do tính chất phát triển công nghiệp là trọng tâm nên yêu cầu lao động phải qua đào tạo, với tỉ lệ tối thiểu là 60-70% và yêu cầu số lao động phải qua được đào tạo tương ứng từng giai đoạn như sau: năm 2010 là 20.000 người, năm 2012 là 30.000 người, năm 2015 là 50.000 người, năm 2020 là 60.000-70.000 người. Trong đó xác định khả năng đào tạo các trường trên địa bàn tỉnh Quảng Ngãi cũng chỉ tương ứng 50%” - Ông Trần Lê Trung, Trưởng Ban quản lý KKT Dung Quất nói tại Hội nghị “Nguồn nhân lực cho sự phát triển KKT Dung Quất trong thời kỳ hội nhập” tổ chức vào tháng 10/2008 tại KKT Dung Quất. [1]



Biểu đồ 1. Nhu cầu lao động giai đoạn 2008-2010 theo cơ cấu ngành nghề



Biểu đồ 2. Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực cho KKT Dung Quất đến năm 2020

4.2. Thực trạng đào tạo công nhân kỹ thuật tại KKT Dung Quất

Thời gian qua công tác đào tạo CNKT được Ban Quản lý KKT Dung Quất, UBND tỉnh Quảng Ngãi đặc biệt quan tâm, nhiều trường được mở rộng qui mô và loại hình đào tạo, một số trường và trung tâm đào tạo nghề được thành lập. Hiện nay tại KKT Dung Quất có 02 cơ sở đào tạo lớn thực hiện nhiệm vụ đào tạo NNL cho KKT Dung Quất, đó là Trường Trung cấp nghề (TCN) Dung Quất và Trung tâm Đào tạo Thợ hàn KTC Dung Quất.

Trường TCN Dung Quất được thành lập theo Quyết định số 188/QĐ-BQL, ngày 11/06/2001 của Trưởng Ban quản lý KCN Dung Quất, nay là KKT Dung Quất. Từ tháng 5/2008 Trường TCN Dung Quất chuyển từ trực thuộc Ban Quản lý KKT Dung Quất về trực thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội. Trường được xây dựng trên diện tích 21 ha tại Khu đô thị mới Vạn Tường. Cơ sở hạ tầng gồm các khu giảng đường, khu lý thuyết; khu lý thuyết kết hợp thực hành; khu Hiệu bộ; khu Hội trường; Thư viện; khu nhà nghỉ cho chuyên gia, khu Nhà ăn-căng tin, Ký túc xá, khu giáo dục thể chất. Nhà trường đã có 13 đơn vị trực thuộc, gồm: 05 Phòng chức năng, 05 Khoa: Cơ khí,

Điện - Điện tử, Xây dựng - Lọc hoá dầu, May Công nghiệp, Khoa khoa học cơ bản; 03 đơn vị trực thuộc khác đó là Trung tâm Tin học-Ngoại ngữ Dung Quất, KTX và Thư viện. Toàn bộ các hệ đào tạo của Nhà trường đều có địa chỉ sử dụng. Quy mô đào tạo hàng năm Trường TCN Dung Quất: 1.200 chỉ tiêu hệ Trung cấp nghề; 1.000 chỉ tiêu hệ Sơ cấp nghề. Ngoài ra Trường còn liên kết với các trường đại học lớn trong nước để đào tạo hệ đại học với chỉ tiêu 500 sinh viên/năm.

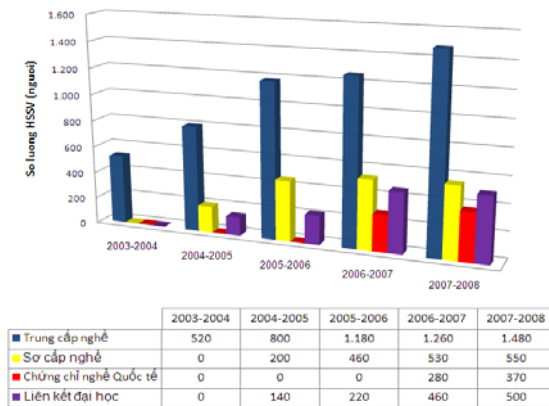
Trung tâm Đào tạo thợ hàn KTC Dung Quất, trực thuộc Ban Quản lý KKT Dung Quất, được thành lập trên cơ sở Dự án tài trợ của Tổ hợp Nhà thầu TECHNIP (Nhà thầu chính của Dự án Nhà máy lọc dầu Dung Quất). Trung tâm được xây dựng trên diện tích 10 ha tại Khu đô thị mới Vạn Tường. Trung tâm được Tổ hợp Nhà thầu TECHNIP tài trợ máy móc thiết bị hiện đại, đồng bộ, đảm bảo khả năng đào tạo thợ hàn đạt trình độ quốc tế từ 2G-6G (Chuẩn tay nghề quốc tế). Quy mô đào tạo hàng năm Trung tâm Đào tạo thợ hàn KTC Dung Quất: 300 chỉ tiêu hệ Sơ cấp nghề; 200 chỉ tiêu hệ Kỹ thuật cao (được cấp chứng chỉ quốc tế). Đối với hệ Kỹ thuật cao, Trung tâm tổ chức thi tuyển từ các thợ hàn có bậc nghề 3/7 hoặc tương đương, sau đó Trung tâm tổ chức đào tạo liên tục từ 1,5 đến 2 tháng để đạt trình độ theo chuẩn nghề nghiệp quốc tế.

Kết quả điều tra khảo sát và trưng cầu ý kiến (bảng bảng 16 câu hỏi, được tiến hành đầu năm 2009) về công tác đào tạo và quản lý đào tạo nguồn nhân lực tại KKT Dung Quất, do nhóm tác giả nghiên cứu này tiến hành, cho thấy:

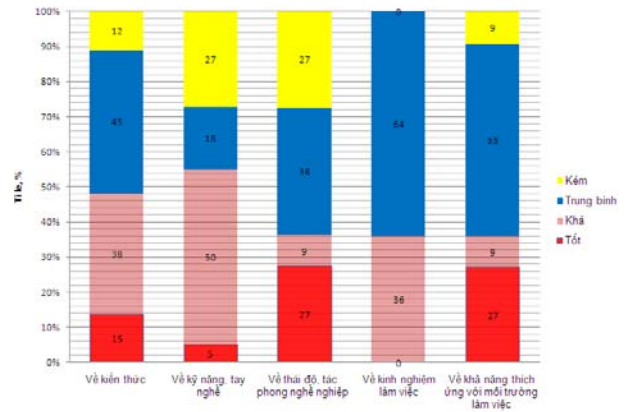
- Năng lực đào tạo của các cơ sở đào tạo cho doanh nghiệp thuộc KKT Dung Quất còn thấp so với nhu cầu. Từ nay đến năm 2015, chỉ tính riêng doanh nghiệp đã hoạt động và chuẩn bị hoạt động sẽ cần đến 50.000 công nhân và cán bộ kỹ thuật. Tuy nhiên, toàn bộ số công nhân hiện có và cả số người “dự định đào tạo” của Quảng Ngãi cũng chỉ đáp ứng được khoảng 50%.
- Cơ cấu ngành, nghề đào tạo vẫn chưa thật phù hợp với cơ cấu ngành, nghề của thị trường lao động; chưa bổ sung các nghề đào tạo mới theo yêu cầu của thị trường lao động; một số ngành nghề rất cần hiện nay như hàn kỹ thuật cao, gia công chính xác, điều khiển điện tự động, luyện cán thép... lại không được đào tạo hoặc đào tạo với số lượng quá ít so với nhu cầu. Một số ngành đang có dấu hiệu thừa thì lại được đào tạo với số lượng ngày càng nhiều như chế biến gỗ, hàn điện, kỹ thuật điện, xây dựng... Điều này cho thấy, khả năng đáp ứng thợ chuyên nghiệp cho các ngành công nghiệp nặng tại KKT Dung Quất còn quá yếu và ngày càng lộ rõ khi các dự án lớn, dự án trọng điểm quốc gia sắp đi vào hoạt động.
- Chất lượng đào tạo nhìn chung vẫn còn thấp, nội dung chương trình, giáo trình giảng dạy chất lượng chưa cao, chưa gắn chặt lý luận với thực tiễn, tính lôgic, tính khoa học chưa cao, chưa thoả mãn nhu cầu của người học và chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động, chưa phù hợp với sự thay đổi nhanh của công nghệ sản xuất của doanh nghiệp. Học sinh tốt nghiệp ra trường chậm thích nghi với công việc, hạn chế về tư duy kỹ thuật, kỹ năng thực hành yếu, khả năng

thích ứng với sự thay đổi công nghệ của doanh nghiệp chưa cao; khả năng sử dụng ngoại ngữ, khả năng sử dụng tin học, tác phong công nghiệp, ý thức trách nhiệm với công việc còn kém, tinh thần hợp tác trong công việc chưa cao, tư tưởng “tiểu nông” còn ăn sâu trong suy nghĩ và hành động...

- Mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp còn lỏng lẻo (cả về trách nhiệm và quyền lợi), nên trên thực tế cơ sở đào tạo vẫn chủ yếu đào tạo theo khả năng “cung” của mình chứ chưa thực sự đào tạo theo “cầu” của doanh nghiệp.



Bảng 2. Số liệu đào tạo của các cơ sở đào tạo tại KKT Dung Quất



Biểu đồ 3. Đánh giá về chất lượng CNKT tại các doanh nghiệp trong KKT Dung Quất

Đây là điều rất đáng báo động về chất lượng đào tạo hiện nay, cần có những giải pháp mang tính đột phá, có tầm chiến lược và kịp thời để có thể đáp ứng được đòi hỏi khắt khe của nhiều lĩnh vực sản xuất công nghiệp nặng tại KKT Dung Quất.

4.3. Giải pháp cho vấn đề đào tạo CNKT tại KKT Dung Quất

Từ thực trạng nêu trên, vận dụng những kinh nghiệm quốc tế, để đáp ứng nguồn nhân lực có trình độ CNKT cho KKT Dung Quất trong thời gian tới, cần thực hiện một số giải pháp sau:

4.3.1. Giải pháp về cơ chế chính sách đào tạo, sử dụng đội ngũ: xây dựng và hoàn thiện cơ chế, chính sách để chúng thật sự ưu đãi đối với cơ sở đào tạo; thực hiện chính sách về bổ nhiệm, sử dụng, đãi ngộ, kiểm tra, đánh giá đội ngũ đối với người dạy và cán bộ quản lý đào tạo một cách phù hợp; có chính sách hỗ trợ hợp lý đối với người học, nhất là đối tượng thuộc hộ di dời giải tỏa để xây dựng KKT Dung Quất.

4.3.2. Giải pháp về dự báo nhu cầu và xây dựng chiến lược đào tạo

- Đẩy mạnh công tác khảo sát, phân tích và dự báo nhu cầu NNL về trình độ, cơ cấu ngành nghề, lĩnh vực... tại các doanh nghiệp trong Khu Kinh tế; theo dõi thường xuyên sự biến động (tăng, giảm) từ đó xác định nguyên nhân để tìm giải pháp cụ thể, thiết thực.
- Xây dựng kế hoạch chiến lược phát triển NNL cho KKT Dung Quất: tư vấn hướng nghiệp, định hướng nghề nghiệp đúng đắn phù hợp với chuyển dịch cơ cấu kinh tế của KKT Dung Quất; làm tốt công tác phân luồng học sinh ở bậc

Trung học cơ sở và Trung học phổ thông.

4.3.3. Giải pháp về đổi mới nội dung đào tạo và thiết lập hệ thống thông tin

- Xây dựng nội dung đào tạo đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Cụ thể là, cơ sở đào tạo phải cải tiến mục tiêu, nội dung chương trình và phương pháp dạy học: chuyển mạnh từ hướng đào tạo các ngành nghề “cơ sở đào tạo có” sang hướng đào tạo các ngành nghề “doanh nghiệp cần”; gắn bó phát triển cơ sở đào tạo với chiến lược phát triển của KKT Dung Quất; dựa trên nội dung đào tạo xây dựng và áp dụng hệ thống tiêu chí đánh giá chất lượng với các chuẩn cụ thể, rõ ràng, với những thang giá trị nhất định để có thể đánh giá được chất lượng. Chuẩn chất lượng phải xuất phát từ yêu cầu của sản xuất/dịch vụ, của thị trường lao động.

Các tiêu chí để đánh giá chất lượng sản phẩm đào tạo phải đánh giá được **năng lực thực hiện** của người học sau khi học xong một chương trình đào tạo. Năng lực thực hiện mà người học đạt được còn được gọi là năng lực chuyên môn nghề nghiệp hoặc năng lực hành nghề, được thể hiện qua bộ 3 các tiêu chí:

- Kiến thức (Knowledge)
- Kỹ năng (Skills)
- Thái độ/Hành vi (Traits)

Để đánh giá năng lực thực hiện theo 3 bộ tiêu chí nêu trên cần dựa vào các chuẩn được quy định cho từng ngành nghề, từng trình độ đào tạo. Chuẩn này thường được gọi là chuẩn năng lực thực hiện (Competency Standards) [6].

Thiết lập và hoàn thiện hệ thống thông tin dùng chung cho cơ quan quản lý nhà nước về đào tạo phát triển nguồn nhân lực (Nhà nước), cơ sở đào tạo (Nhà trường) và nơi sử dụng lao động (Nhà doanh nghiệp) về cung - cầu thị trường lao động.

4.3.4. Giải pháp về nâng cao năng lực đào tạo các cơ sở đào tạo trên địa bàn

- Nâng cao năng lực cho đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý: xây dựng quy hoạch để đào tạo bồi dưỡng cho đội ngũ giáo viên nhằm đảm bảo số lượng, chất lượng và cơ cấu trình độ, chú trọng nâng cao kỹ năng thực hành của đội ngũ giáo viên; tăng cường khả năng nghiên cứu ứng dụng của giáo viên, tiến tới gắn kết chặt chẽ giữa giảng dạy và nghiên cứu ứng dụng, giữa giảng dạy và sản xuất - kinh doanh; có chính sách thu hút nghệ nhân, những người có kinh nghiệm và tay nghề cao làm giáo viên.
- Tăng cường nguồn tài lực, vật lực cho đào tạo để sớm thực hiện Đề án nâng cấp Trường TCN Dung Quất thành Trường Cao đẳng Nghề Dung Quất nhằm kịp thời đào tạo các ngành nghề trình độ cao đẳng nghề đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp trong KKT; đồng thời tăng cường đầu tư để mở rộng quy mô đào tạo và phát triển Trung tâm Đào tạo thợ hàn Kỹ thuật cao Dung Quất thành Trường Kỹ thuật cao Quốc tế.

4.3.5. Giải pháp về liên kết đào tạo và xã hội hoá công tác đào tạo:

- Đẩy mạnh công tác liên kết đào tạo, nhất là lao động kỹ thuật cao thuộc các ngành nghề cần thiết cho KKT Dung Quất như hàn kỹ thuật cao, gia công chính xác, điều khiển điện tự động, luyện cán thép,..
- Tạo cơ chế và điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp đầu tư vào các cơ sở đào tạo chất lượng cao; xúc tiến thu hút các dự án đầu tư cơ sở đào tạo Quốc tế tại KKT Dung Quất.
- Đẩy mạnh hợp tác quốc tế, chuyển giao công nghệ và chia sẻ kinh nghiệm trong lĩnh vực đào tạo với các nước trong khu vực và quốc tế. Thúc đẩy quá trình đào tạo ngoài nước, đưa các học sinh sinh viên xuất sắc, giáo viên, cán bộ quản lý học tập, tu nghiệp ở các trường đại học, viện nghiên cứu quốc tế có uy tín.

5. Kết luận

Sự phát triển nhanh chóng của KKT Dung Quất đã đặt các nhà đầu tư vào trong tình trạng thiếu hụt nhân lực trầm trọng, cả về số lượng, cơ cấu ngành nghề và chất lượng lao động. Trước thực tiễn này, nhằm đảm bảo cho thu hút đầu tư và phát triển KKT Dung Quất trong thời gian tới, chiến lược đào tạo và phát triển nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp là một giải pháp nhằm tạo ra lợi thế cạnh tranh thu hút đầu tư. Đây là giải pháp có tư duy hết sức mới mẻ: cạnh tranh bằng nguồn nhân lực. Nếu công tác đào tạo nghề và quản lý đào tạo được thực hiện tốt, nguồn nhân lực cho sự phát triển KKT Dung Quất đủ về số lượng, đảm bảo về cơ cấu ngành nghề, phù hợp với yêu cầu chất lượng của doanh nghiệp. Khi đó, KKT Dung Quất tiếp tục dẫn đầu cả nước về phát triển công nghiệp lọc hoá dầu, công nghiệp nặng và dịch vụ cảng, hướng tới việc phát triển Khu Kinh tế Dung Quất sau năm 2015 thành hạt nhân tăng trưởng, trung tâm công nghiệp - đô thị - dịch vụ của Vùng kinh tế trọng điểm miền Trung và là động lực thúc đẩy sự nghiệp phát triển kinh tế miền Trung tương xứng với hai đầu đất nước.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Ban Quản lý KKT Dung Quất (2008) - *Kỷ yếu Hội nghị nguồn nhân lực cho sự phát triển Khu Kinh tế Dung Quất trong thời kỳ hội nhập*, NXB Lao động-Xã hội.
- [2] Nguyễn Duy Dũng (2008), *Đào tạo và quản lý nhân lực-Kinh nghiệm Nhật Bản, Hàn Quốc và những gợi ý cho Việt Nam*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
- [3] Tạ Văn Doanh cùng Hội đồng biên soạn (2006), *Giáo dục nghề nghiệp TP.Hồ Chí Minh – Nguồn nhân lực cho hội nhập và phát triển*, NXB Tổng hợp, Tp.Hồ Chí Minh.
- [4] Nguyễn Minh Đường (2002), “Nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực với phương pháp tiếp cận hệ thống trong điều kiện mới”, *Nghiên cứu con người - đối tượng và những hướng chủ yếu, niên giám nghiên cứu số 1 (in lần thứ 2)*, Nxb Khoa học Xã hội, Hà Nội.

- [5] Quyết định số 139/2006/QĐ-TTg ngày 26/6/2006 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt tổng thể phát triển kinh tế xã hội Khu Kinh tế Dung Quất tỉnh Quảng Ngãi đến năm 2015 và tầm nhìn đến năm 2020.
- [6] Glenn M. McEvoy, James C. Hayton, Alan P. Warnick, Troy V. Mumford, Steven H. Hanks and Mary Jo Blahna, “*A Competency-Based model for developing human resource professionals*”, *Journal of Management Education* 2005; 29; 383.
- [7] <http://vietbao.vn/Giao-duc/Trung-Quoc-dau-tu-day-nghe-trinh-do-cao/40172960/202/> “Trung Quốc: đầu tư dạy nghề trình độ cao”.
- [8] http://www.tapchithoidai.org/ThoiDai13/200813_HongLeTho_1.htm “Giáo dục dạy nghề ở Nhật Bản: Chìa khóa đi vào hiện đại hóa; Kinh nghiệm đào tạo kỹ thuật ở cấp giáo dục phổ cập”.
- [9] <http://www.ier.edu.vn/content/view/209/174/> “Hàn Quốc chuẩn bị cho tương lai thông qua học suốt đời Tóm lược từ Education at a glance”.
- [10] <http://vietnamnet.vn/giaoduc/2006/01/534447/> “Cuộc chuyển đổi lớn trong hệ thống giáo dục Singapore”.