

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

NGUYỄN VĂN CƯỜNG

**TỔ CHỨC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC CHO CÁC KHU
CÔNG NGHIỆP TẬP TRUNG Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG
NGHỀ CƠ ĐIỆN VÀ XÂY DỰNG BẮC NINH**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 60.14.01.14

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Hướng dẫn khoa học: PGS-TS TRẦN QUỐC THÀNH

THÁI NGUYÊN - 2013

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn là kết quả nghiên cứu của riêng tôi, không sao chép của bất kỳ ai. Nội dung luận văn có tham khảo và sử dụng các tài liệu thông tin được đăng tải trên các tác phẩm, tạp chí và các trang Web theo danh mục tài liệu tham khảo của luận văn.

Tác giả luận văn

Nguyễn Văn Cường

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên, tác giả xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban giám hiệu nhà trường, các thầy giáo, cô giáo khoa Tâm lý giáo dục trường Đại học Sư phạm thuộc Đại học Thái Nguyên đã quan tâm và tạo điều kiện giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình học tập và rèn luyện tại nhà trường.

Đặc biệt, tác giả xin gửi lời cảm ơn sâu sắc nhất tới **PGS-TS TRẦN QUỐC THÀNH** đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ tác giả trong suốt quá trình nghiên cứu, hoàn thành luận văn.

Bản thân do điều kiện thời gian và năng lực còn hạn chế nên luận văn chắc chắn sẽ còn những khiếm khuyết. Tác giả rất mong nhận được sự góp ý chân thành của các thầy giáo, cô giáo, các bạn bè đồng nghiệp.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng 04 năm 2013

TÁC GIẢ

Nguyễn Văn Cường

MỤC LỤC

Lời cam đoan	i
Lời cảm ơn	ii
Mục lục	iii
Ký hiệu viết tắt.....	iv
Danh mục các bảng.....	v
MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu	2
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu.....	2
3.1. Khách thể nghiên cứu	2
3.2. Đối tượng nghiên cứu.....	3
4. Giả thuyết khoa học	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu.....	3
6. Giới hạn phạm vi nghiên cứu đề tài.....	3
7. Phương pháp nghiên cứu	3
7.1. Phương pháp nghiên cứu lý luận	3
7.2. Phương pháp nghiên cứu thực tiễn	4
7.3. Phương pháp thống kê toán học	4
8. Cấu trúc luận văn.....	4
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ TỔ CHỨC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TẬP TRUNG Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ.....	5
1.1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề.....	5
1.2. Tổ chức và quản lý.....	7
1.2.1. Tổ chức	7
1.2.2. Quản lý giáo dục và quản lý nhà trường.....	7
1.3. Hoạt động đào tạo ở trường Cao đẳng nghề.....	11
1.3.1. Trường Cao đẳng nghề trong hệ thống trường nghề	11
1.3.2. Hoạt động đào tạo trong trường nghề.....	11

1.3.2.2. Hoạt động đào tạo	13
1.4. Tổ chức hoạt động đào tạo ở trường Cao đẳng nghề.....	14
1.4.1. Mục tiêu, nguyên tắc và phương pháp tổ chức đào tạo nghề	14
1.4.2. Nội dung tổ chức quản lý đào tạo nghề	17
1.4.3. Đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung.....	25
1.5. Những yếu tố ảnh hưởng đến tổ chức hoạt động đào tạo ở trường cao đẳng nghề	26
1.5.1. Chính sách tổ chức quản lý vĩ mô	26
1.5.2. Môi trường kinh tế-xã hội.....	27
1.5.3. Đặc điểm nghề	28
1.5.4. Nhu cầu người học.....	28
Chương 2: THỰC TRẠNG TỔ CHỨC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TẬP TRUNG Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ ĐIỆN VÀ XÂY DỰNG BẮC NINH.....	32
2.1. Khái quát về trường Cao đẳng nghề Cơ điện và Xây dựng Bắc Ninh.....	32
2.2. Thực trạng đào tạo nhân lực ở trường Cao đẳng nghề Cơ điện và Xây dựng Bắc Ninh	35
2.2.1. Số lượng sinh viên và các ngành nghề đào tạo của nhà trường.....	35
2.2.2. Kết quả và chất lượng đào tạo của nhà trường	36
2.2.3. Đánh giá của cơ sở sử dụng	36
2.3. Thực trạng tổ chức hoạt động đào tạo ở trường Cao đẳng nghề Cơ điện và Xây dựng Bắc Ninh	36
2.3.1. Công tác tuyển sinh.....	36
2.3.2. Đội ngũ cán bộ tham gia tổ chức đào tạo	37
2.3.3. Chương trình đào tạo	38
2.3.4. Tổ chức hoạt động giảng dạy.....	40
2.3.5. Tổ chức hoạt động học và thực hành thực tập của học viên.....	41
2.3.6. Cơ sở vật chất phục vụ đào tạo	42
2.3.7. Tổ chức kiểm tra đánh giá	43
2.3.8. Đánh giá thực trạng tổ chức đào tạo nghề	44
2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề.....	46

2.5. Nhu cầu nhân lực cho các khu công nghiệp và khả năng đáp ứng sau đào tạo....	50
2.6. Những vấn đề cần quan tâm để làm tốt hoạt động tổ chức đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung	51
Chương 3: BIỆN PHÁP TỔ CHỨC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TẬP TRUNG Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ CƠ ĐIỆN VÀ XÂY DỰNG BẮC NINH.....	57
3.1. Định hướng và nguyên tắc đề xuất biện pháp	57
3.1.1. Định hướng phát triển hoạt động tổ chức đào tạo nghề.....	57
3.1.2. Nguyên tắc đề xuất biện pháp.....	57
3.2. Các biện pháp cụ thể.....	58
3.2.1. Cải tiến làm đơn giản hoá các thủ tục tuyển sinh để thu hút sinh viên vào trường...58	
3.2.2. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ tổ chức đào tạo và tham gia đào tạo	59
3.2.3. Phát triển chương trình đào tạo.....	62
3.2.4. Tổ chức tốt hoạt động dạy- học và hoạt động thực hành, thực tập.....	65
3.2.5. Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo	66
3.2.6. Lấy ý kiến đánh giá của cơ sở tuyển dụng để điều chỉnh hoạt động tổ chức đào tạo	68
3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp đối với hoạt động tổ chức đào tạo	69
3.4. Khảo nghiệm tính cấp thiết và tính khả thi các biện pháp.....	70
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	77
1. Kết luận.....	77
2. Khuyến nghị.....	78
TÀI LIỆU THAM KHẢO	80
PHỤ LỤC	

CÁC KÝ HIỆU VIẾT TẮT

- CBTCĐT:	Cán bộ tổ chức đào tạo
- CBCNV:	Cán bộ công nhân viên
- CBTC	Cán bộ tổ chức
- CN:	Công nhân
- CLGD:	Chất lượng giáo dục
- ĐT:	Đào tạo
- ĐTN:	Đào tạo nghề
- NN& PTNT:	Nông nghiệp và phát triển nông thôn
- GDNN:	Giáo dục nhà nước
- GV:	Giảng viên
- HS:	Học sinh
- SV	Sinh viên
- KT-XH:	Kinh tế xã hội
- LĐ:	Lao động
- TCĐT:	Tổ chức đào tạo
- CĐN:	Cao đẳng nghề
- THCS:	Trung học cơ sở
- THPT:	Trung học phổ thông
- QL:	Quản lý
- XHCN:	Xã hội chủ nghĩa
- CNH- NĐH	Công nghiệp hoá- hiện đại hoá

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Kết quả đánh giá của cơ sở tuyển dụng về khả năng của nhân lực đang làm việc tại các khu công nghiệp tập trung	36
Bảng 2.2. Kết quả đánh giá về công tác tuyển sinh.....	37
Bảng 2.3. Kết quả đánh giá về đội ngũ cán bộ tham gia tổ chức đào tạo.....	38
Bảng 2.4. Kết quả đánh giá của CBTC về chương trình đào tạo	38
Bảng 2.5. Kết quả đánh giá của giảng viên về chương trình đào tạo	39
Bảng 2.6. Kết quả đánh giá của CBTC và GV về chương trình đào tạo	39
Bảng 2.7. Kết quả đánh giá về công tác tổ chức thực hiện nội dung chương trình đào tạo	40
Bảng 2.8. Kết quả đánh giá về công tác tổ chức hoạt động giảng dạy của giảng viên và tổ chức thực hành thực tập.....	41
Bảng 2.9. Kết quả đánh giá về công tác tổ chức hoạt động học và thực hành thực tập của sinh viên	41
Bảng 2.10. Kết quả đánh giá về tổ chức đầu tư cơ sở vật chất phục vụ đào tạo	42
Bảng 2.11. Kết quả đánh giá về công tác tổ chức kiểm tra đánh giá hiệu quả đào tạo.....	43
Bảng 2.12. Tổng hợp ý kiến đánh giá chung về công tác tổ chức đào tạo tại trường của CBTC, GV và HV.....	44
Bảng 2.13. Những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo nghề (ý kiến giảng viên).....	47
Bảng 2.14. Những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo nghề (ý kiến CBTC).....	47
Bảng 2.15. Những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo nghề (ý kiến học viên)..	48
Bảng 2.16. Tổng hợp ý kiến đánh giá của GV, CBTC và HV về những yếu tố ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo nghề.....	49
Bảng 2.17. Tổng hợp ý kiến đánh giá của GV, CBTC và SV về khả năng đáp ứng nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung sau đào tạo	50
Bảng 2.18: Kết quả đánh giá của cơ sở tuyển dụng về khả năng của nhân lực đang làm việc tại các khu công nghiệp tập trung.....	51
Bảng 2.19. Những vấn đề cần quan tâm để làm tốt hoạt động tổ chức đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung (ý kiến GV)	52

Bảng 2.20. Những vấn đề cần quan tâm để làm tốt hoạt động tổ chức đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung (ý kiến CBTC).....	52
Bảng 2.21. Những vấn đề cần quan tâm để làm tốt hoạt động tổ chức đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung (Ý kiến SV)	53
Bảng 3.1. Đánh giá về mức độ cấp thiết và khả thi của các biện pháp	70
Bảng 3.2. Đánh giá về biện pháp tổ chức đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung (Ý kiến CBTCĐT)	71
Bảng 3.3. Đánh giá về biện pháp tổ chức đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung (Ý kiến của sinh viên)	73
Bảng 3.4. Tổng hợp kết quả khảo nghiệm về biện pháp tổ chức đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp tập trung.....	74

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Phát triển nguồn nhân lực được coi là động lực chính thúc đẩy công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở Việt Nam. Phát triển nguồn nhân lực để phát triển kinh tế xã hội là nền móng để giải quyết triệt để đói nghèo, thu hẹp khoảng cách giàu nghèo, ổn định chính trị, xã hội để nền kinh tế Việt Nam phát triển bền vững. Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách khuyến khích, ưu đãi và phát triển hơn nữa nguồn nhân lực.

Ngày 28 tháng 12 năm 2001, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt “*Chiến lược phát triển GD 2001 – 2010*”, trong chiến lược đã chỉ rõ: "Con người và nguồn nhân lực là nhân tố quyết định sự phát triển đất nước trong thời kỳ CNH, HĐH cần tạo sự chuyển biến cơ bản toàn diện về GD, trong đó ưu tiên nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực".

Nghị quyết đại hội Đảng cộng sản Việt nam, lần thứ X đã chỉ rõ: “Phát triển mạnh hệ thống giáo dục nghề nghiệp, tăng nhanh quy mô đào tạo cao đẳng nghề, trung cấp nghề cho các khu công nghiệp, các vùng kinh tế động lực và cho việc xuất khẩu lao động. Mở rộng mạng lưới cơ sở dạy nghề, phát triển trung tâm dạy nghề quận, huyện. Tạo chuyển biến căn bản về chất lượng dạy nghề, tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới ”.

Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao đã được Đại hội lần thứ XI của Đảng (tháng 1-2011) xác định là một khâu đột phá chiến lược để bảo đảm đến năm 2020 nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại.

Theo dự thảo chiến lược dạy nghề giai đoạn 2011-2020, đến năm 2020 dân số Việt Nam đạt 99 triệu người, trong đó có 50 triệu người có việc làm. Khi đó nước ta cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại. Do đó nền kinh tế cần có đội ngũ lao động có kiến thức, kỹ năng nghề với cơ cấu và trình độ phù hợp. Điều này đòi hỏi dạy nghề phải thay đổi mạnh mẽ, phát triển nhanh mới đáp ứng nhu cầu bức thiết của doanh nghiệp.

Hiện nay, cả nước có khoảng 1.300 trường cao đẳng, trung cấp nghề, trung tâm