

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI

TẠ THỊ NGỌC BÍCH

CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGHỀ  
CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TỈNH HÀ NAM

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Hà Nội, Năm 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI

TẠ THỊ NGỌC BÍCH

CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGHỀ  
CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TỈNH HÀ NAM

Chuyên ngành : Quản lý kinh tế

Mã số : 931.01.10

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

Người hướng khoa học

1. GS,TS. PHẠM VŨ LUẬN
2. TS. NGUYỄN THỊ LIÊN

Hà Nội, Năm 2023

## LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận án tiến sĩ “Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam” là công trình nghiên cứu độc lập của tôi. Các thông tin, dữ liệu, số liệu, các luận cứ sử dụng trong luận án có trích dẫn nguồn gốc rõ ràng. Các kết quả nghiên cứu trong Luận án do tôi tiến hành nghiên cứu một cách trung thực, khách quan và chưa từng được công bố trong bất kỳ nghiên cứu nào khác.

Tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về những cam đoan nêu trên.

*Hà Nội, ngày      tháng      năm 2023*  
**Nghiên cứu sinh**

**Tạ Thị Ngọc Bích**

## LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành Luận án, tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ của các thầy cô giáo, các nhà khoa học, các cơ quan tổ chức, bạn bè, gia đình và đồng nghiệp.

Đầu tiên, tôi xin được bày tỏ lời cảm ơn sâu sắc đến GS,TS. Phạm Vũ Luận và TS. Nguyễn Thị Liên là những thầy cô trực tiếp hướng dẫn khoa học, đã nhiệt tình, tận tâm hướng dẫn tôi hoàn thành Luận án này.

Tôi xin được gửi lời cảm ơn trân trọng đến Ban Giám hiệu Trường Đại học Thương mại, Viện Đào tạo Sau đại học, Khoa Quản trị kinh doanh, Bộ môn Quản trị học nơi tôi sinh hoạt chuyên môn đã tạo điều kiện, giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu và hoàn thành Luận án.

Một lần nữa tôi xin được gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban Giám hiệu Trường Đại học Thương mại đã tạo điều kiện cho tôi được tham gia đào tạo tiến sĩ.

Tôi xin chân thành cảm ơn các đồng nghiệp tại Viện Đào tạo quốc tế, Cơ sở Hà Nam của Trường Đại học Thương mại đã tạo điều kiện, giúp đỡ tôi trong quá trình tham gia đào tạo tiến sĩ và hoàn thành Luận án.

Tôi xin chân thành cảm ơn UBND tỉnh Hà Nam, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Hà Nam, Trường Cao đẳng nghề Hà Nam, Cục Thống kê tỉnh Hà Nam... các cơ quan, doanh nghiệp và người lao động tỉnh Hà Nam đã nhiệt tình cung cấp tài liệu, thông tin giúp tôi hoàn thành Luận án.

Tôi xin chân thành cảm ơn.

*Hà Nội, ngày tháng năm 2023*  
**Nghiên cứu sinh**

**Tạ Thị Ngọc Bích**

## MỤC LỤC

<b>LỜI CAM ĐOAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LỜI CẢM ƠN .....</b>	<b>ii</b>
<b>MỤC LỤC .....</b>	<b>iii</b>
<b>DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....</b>	<b>vi</b>
<b>DANH MỤC BẢNG BIỂU .....</b>	<b>vii</b>
<b>DANH MỤC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ BIỂU ĐỒ .....</b>	<b>viii</b>
<b>PHẦN MỞ ĐẦU .....</b>	<b>1</b>
1. TÍNH CẤP THIẾT NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI LUẬN ÁN.....	1
2. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU .....	2
3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU .....	18
4. MỤC TIÊU VÀ NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU .....	18
5. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU .....	19
6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU.....	19
7. NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN .....	28
8. KẾT CẤU LUẬN ÁN.....	29
<b>CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN .....</b>	<b>30</b>
1.1. Các khái niệm cơ bản.....	30
1.1.1. Lao động nông thôn .....	30
1.1.2. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn .....	33
1.1.3. Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn .....	35
1.2. Nội dung nghiên cứu chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.....	39
1.2.1. Xây dựng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn .....	40
1.2.2. Triển khai thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn .....	44
1.2.3. Đánh giá chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.....	46
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.....	48
1.3.1. Tổng hợp các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.....	48
1.3.2. Mô hình nghiên cứu định lượng các nhân tố ảnh hưởng .....	53
1.4. Kinh nghiệm về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn .....	58
1.4.1. Kinh nghiệm quốc tế về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.....	58
1.4.2. Kinh nghiệm chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở một số địa phương của Việt Nam.....	63

1.4.3. Bài học kinh nghiệm cho chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam.....	69
<b>TÓM TẮT CHƯƠNG 1.....</b>	<b>72</b>
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TỈNH HÀ NAM .....</b>	<b>73</b>
2.1. Khái quát về tình hình điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Nam.....	73
2.1.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên và văn hóa xã hội của tỉnh Hà Nam .....	73
2.1.2. Khái quát về tình hình phát triển kinh tế của tỉnh Hà Nam .....	76
2.2. Tổng quan về dân số, lao động tỉnh Hà Nam.....	81
2.2.1. Tình hình dân số và mức sống dân cư tỉnh Hà Nam.....	81
2.2.2. Lực lượng lao động tỉnh Hà Nam .....	83
2.2.3. Lực lượng lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam.....	89
2.3. Phân tích thực trạng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam .....	90
2.3.1. Công tác hoạch định chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam.....	90
2.3.2. Tổ chức bộ máy thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam.....	92
2.3.3. Triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam .....	97
2.4. Đánh giá thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam.....	108
2.5. Đánh giá chung chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam .....	120
2.5.1. Ưu điểm và nguyên nhân .....	120
2.5.2. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân.....	122
<b>TÓM TẮT CHƯƠNG 2.....</b>	<b>130</b>
<b>CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TỈNH HÀ NAM ĐẾN NĂM 2030</b>	<b>132</b>
3.1. Quan điểm, mục tiêu và phương hướng hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam trong giai đoạn tới .....	132
3.1.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về đào tạo nghề cho lao động nông thôn.....	132
3.1.2. Yêu cầu đối với công tác thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn .....	138
3.1.3. Quan điểm, mục tiêu về đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam .....	141

3.2. Đề xuất các nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách về đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam .....	144
3.2.1. Hoàn thiện nội dung chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam .....	144
3.2.2. Nâng cao nhận thức của xã hội, công chức, người lao động về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam .....	147
3.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam .....	149
3.2.4. Sắp xếp, kiện toàn, nâng cao vai trò của các cơ sở đào tạo nghề tại tỉnh Hà Nam .....	149
3.2.5. Nâng cao hiệu quả triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của các cơ quan quản lý nhà nước tại tỉnh Hà Nam .....	153
3.2.6. Đảm bảo kinh phí và sử dụng hiệu quả kinh phí của chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam .....	156
3.2.7. Tăng cường huy động nguồn lực xã hội tham gia chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam .....	158
3.2.8. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát quá trình chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn .....	162
<b>TÓM TẮT CHƯƠNG 3.....</b>	<b>164</b>
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>165</b>
<b>DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ TRONG THỜI GIAN ĐÀO TẠO TIẾN SĨ CỦA NGHIÊN CỨU SINH CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN</b>	
<b>TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	
<b>DANH MỤC PHỤ LỤC</b>	

## DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

<b>TT</b>	<b>Từ viết tắt</b>	<b>Chú giải</b>
1	CNH-HĐH	Công nghiệp hóa – Hiện đại hóa
2	ĐTN	Đào tạo nghề
3	GD-ĐT	Giáo dục – Đào tạo
4	GDNN	Giáo dục nghề nghiệp
5	KCN	Khu công nghiệp
6	LĐNT	Lao động nông thôn
7	LĐTĐ&XH	Lao động Thương binh và Xã hội
8	NCS	Nghiên cứu sinh
9	PTTH	Phổ thông trung học
10	QLNN	Quản lý nhà nước
11	TTLĐ	Thị trường lao động
12	UBND	Ủy ban nhân dân



## DANH MỤC BẢNG BIỂU

	<i>Trang</i>
Bảng 2.1: Cơ cấu vốn đầu tư của các doanh nghiệp thực hiện phân theo nguồn vốn giai đoạn 2017 -2021.....	77
Bảng 2.2: Tỷ lệ các loại hình doanh nghiệp hoạt động trong giai đoạn năm 2017 -2021 .....	78
Bảng 2.3: Tỷ lệ số lượng người lao động làm việc trong các doanh nghiệp phân theo loại hình kinh tế.....	81
Bảng 2.4: Dân số tỉnh Hà Nam phân theo khu vực và giới tính .....	82
Bảng 2.5: Dân số trung bình nông thôn phân theo địa phương .....	82
Bảng 2.6: Tỷ lệ dân số tỉnh Hà Nam phân theo khu vực và giới tính.....	83
Bảng 2.7: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo giới tính và phân theo thành thị, nông thôn của tỉnh Hà Nam .....	84
Bảng 2.8: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo giới tính và phân theo thành thị, nông thôn của tỉnh Hà Nam .....	84
Bảng 2.9: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo loại hình kinh tế.....	85
Bảng 2.10: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo thành thị, nông thôn và theo giới tính .....	86
Bảng 2.11: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo nghề nghiệp và theo vị thế việc làm.....	86
Bảng 2.12: Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với tổng dân số phân theo địa phương.....	87
Bảng 2.13: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo giới tính và phân theo thành thị và nông thôn .....	88

## DANH MỤC HÌNH VẼ, SƠ ĐỒ BIỂU ĐỒ

	<i>Trang</i>
Hình 1: Khung nghiên cứu của Luận án .....	27
Sơ đồ 1.2: Các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT .....	53
Biểu đồ 2.1: Tính phù hợp của văn bản, kế hoạch triển khai chính sách.....	98
Biểu đồ 2.2: Tính phù hợp của văn bản, kế hoạch triển khai chính sách.....	99
Biểu đồ 2.3: Chất lượng công tác phân công, phối hợp.....	100
Biểu đồ 2.4: Chất lượng đội ngũ triển khai thực hiện chính sách.....	101
Biểu đồ 2.5: Chất lượng đội ngũ triển khai thực hiện chính sách.....	101
Biểu đồ 2.6: Mức độ tuyên truyền chính sách .....	103
Biểu đồ 2.7: Chất lượng công tác tuyên truyền chính sách .....	103
Biểu đồ 2.8: Nguồn kinh phí dành cho thực hiện chính sách .....	105
Biểu đồ 2.9: Sự tham gia học nghề của người dân .....	106
Biểu đồ 2.10: Mức độ công tác theo dõi, kiểm tra.....	107
Biểu đồ 2.11: Mức độ công tác theo dõi, kiểm tra.....	107

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. TÍNH CẤP THIẾT NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

Tỉnh Hà Nam nằm ở châu thổ sông Hồng, có vị trí tiếp giáp với nhiều địa phương thuộc vùng kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, phía Bắc giáp với Hà Nội, phía Đông giáp với Hưng Yên và Thái Bình, phía Nam giáp Nam Định và Ninh Bình, phía Tây giáp Hòa Bình. Hà Nam nằm trên trục giao thông quan trọng xuyên Bắc - Nam, trên địa bàn tỉnh có Quốc lộ 1A và đường sắt Bắc - Nam chạy qua với chiều dài gần 50km và các tuyến đường giao thông quan trọng khác như: Quốc lộ 21, Quốc lộ 21B, Quốc lộ 38... Vị trí địa lý này tạo rất nhiều ưu thế cho sự phát triển kinh tế và xã hội của tỉnh.

Trong những năm qua, với nhiều cố gắng nỗ lực, kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Nam đạt được nhiều thành tựu khả quan. Tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) của tỉnh những năm gần đây đều đạt tốc độ tăng trưởng cao so với các tỉnh trong khu vực Đồng bằng sông Hồng, thậm chí đạt vị trí cao so với các tỉnh thành trong cả nước.

Tuy nhiên, Hà Nam là tỉnh có diện tích tự nhiên nhỏ (đứng thứ 2 cả nước, sau tỉnh Bắc Ninh) và xếp thứ 51 về dân số, quy mô nền kinh tế của tỉnh vẫn thuộc nhóm các tỉnh trung bình thấp của cả nước, mức độ đô thị hóa của tỉnh còn ở mức thấp, tỷ lệ dân số sinh sống tại khu vực nông thôn còn rất lớn, lực lượng lao động khu vực nông thôn chiếm đến hơn 2/3 lực lượng lao động của toàn tỉnh.

Theo thống kê của tỉnh Hà Nam, trong tổng số lao động từ 15 tuổi trở lên thì số lượng người được đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ chỉ chiếm 26,5% tổng lao động đang làm việc trong nền kinh tế. Trong tổng số lao động được đào tạo thì lao động được đào tạo từ đại học trở lên chiếm 39,2%. Lao động được đào tạo có bằng cấp từ sơ cấp đến cao đẳng chiếm 60,8%. Lao động qua đào tạo khu vực thành thị: 42,3%, khu vực nông thôn: 15,7%. Theo số liệu của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo của tỉnh Hà Nam thuộc nhóm các tỉnh có tỷ lệ thấp ở Đồng bằng sông Hồng, thấp hơn nhiều so với mức trung bình của Vùng và mức trung bình của cả nước.

Tại Quyết định số 1742/QĐ-UBND ngày 29/12/2011 phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Hà Nam 2011 – 2020, một trong những mục tiêu được chú trọng là nâng cao chất lượng công tác ĐTN, đảm bảo đủ về số lượng và chất lượng cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh đến năm 2015, năm 2020. Phân đầu đến năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70%, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt từ 55% trở lên.

Căn cứ theo các số liệu điều tra của Tổng cục Thống kê, các chỉ tiêu về ĐTN cho lao động của Hà Nam đều chưa đạt được. Trong những năm qua, việc xây dựng, triển khai thực hiện và đánh giá các chính sách ĐTN cho lao động trong tỉnh, nhất là ĐTN cho lao động khu vực nông thôn chưa được quan tâm đúng mức. Việc

thực hiện các chính sách ĐTN cho người lao động mới dừng ở mức độ thực hiện theo các chính sách của Nhà nước. Tỉnh chưa có sự chủ động thiết kế, xây dựng chính sách ĐTN đặc thù, phù hợp với tình hình lực lượng lao động của tỉnh nói chung và lao động khu vực nông thôn nói riêng. Bản thân việc triển khai chính sách đào tạo nghề cho LĐNT ở Hà Nam còn nhiều bất cập, kết quả còn nhiều hạn chế, vì vậy chưa nâng cao được chất lượng lực lượng lao động nông thôn, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo vẫn còn ở mức rất thấp.

Bên cạnh đó, trước đây đã có nhiều công trình nghiên cứu về nông thôn, lao động nông thôn và chính sách ĐTN cho LĐNT... đạt được những giá trị khoa học nhất định. Các công trình nghiên cứu tiếp cận vấn đề về ĐTN cho LĐNT ở nhiều góc độ khác nhau nhưng chủ yếu nghiên cứu kết quả của việc thực hiện chính sách mà ít khi nghiên cứu chính sách như một quá trình; nghiên cứu chính sách ĐTN cho LĐNT chủ yếu nghiên cứu vai trò của Nhà nước, mà chưa đi sâu nghiên cứu vai trò của cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người dân... Ngoài ra, chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam chưa được chú trọng nghiên cứu một cách bài bản, chính thống.

Trong giai đoạn hiện nay, xu hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Nam đang trong quá trình chuyển dịch cơ cấu lao động từ lĩnh vực nông nghiệp, khu vực nông thôn sang phi nông nghiệp, đô thị đi đôi với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đối với một tỉnh nhỏ, dân số không đông, lao động tại khu vực nông thôn chiếm tỷ lệ cao như Hà Nam thì việc chú trọng phát triển chất lượng nguồn nhân lực nông thôn bằng cách đẩy mạnh việc xây dựng, thực hiện và đánh giá các chính sách đào tạo nghề cho LĐNT là điều cần thiết.

Từ những nội dung nêu trên, nghiên cứu quy trình chính sách để đề ra những giải pháp hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam là cấp thiết và có ý nghĩa to lớn. Việc nghiên cứu đề tài Luận án “Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam” có ý nghĩa cả về lý thuyết lẫn thực tế.

Trên cơ sở lý thuyết về chính sách về ĐTN cho LĐNT, Luận án đi sâu nghiên cứu thực trạng chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam giai đoạn 2010 đến nay, khảo sát, phân tích đánh giá các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam, từ đó, đưa ra những nhóm giải pháp và những kiến nghị khoa học góp phần hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam.

## **2. TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU**

Cũng như nhiều nước đang phát triển khác, nước ta đi lên từ sản xuất nông nghiệp lạc hậu với dân số khu vực nông thôn chiếm đa số vì vậy nâng cao chất lượng nguồn lao động khu vực nông thôn để đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội, công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước luôn là chủ đề thu hút được nhiều nhà quản lý, nhà khoa học trong và ngoài nước nghiên cứu, tìm

hiều. Các nghiên cứu liên quan đến đào tạo nghề cho lao động nông thôn chủ yếu tập trung vào các vấn đề như sau:

### **2.1. Các công trình nghiên cứu về nông thôn và lao động nông thôn**

Trần Ngọc Ngoạn (2008) nêu ra những đặc trưng cơ bản của xã hội nông thôn gồm: (i) Nông thôn gắn chặt hoạt động sản xuất kinh tế truyền thống là sản xuất nông nghiệp; (ii) Trình độ phát triển của nền sản xuất xã hội ở nông thôn do lịch sử để lại gồm các tụ điểm quần cư thường có quy mô nhỏ về mặt số lượng, mật độ dân cư thấp, có sự phân tầng về mặt kinh tế nhưng không rõ rệt; (iii) Nông thôn có môi trường tự nhiên vượt trội, con người có mối liên hệ trực tiếp với tự nhiên, gắn gũi với tự nhiên; (iv) Người dân nông thôn có lối sinh hoạt đặc thù, lối sinh hoạt của các cộng đồng xã hội được hình thành chủ yếu trên cơ sở của hoạt động lao động nông nghiệp... Đây là tiền đề cho những nghiên cứu sâu hơn về nông nghiệp, nông dân và nông thôn, trong đó có nghiên cứu về ĐTN cho lao động ở khu vực nông thôn.

Đặng Kim Sơn (2008), nghiên cứu tương đối toàn diện các nội dung liên quan đến vấn đề tam nông ở Việt Nam sau hơn 20 năm áp dụng chính sách đổi mới, chuyển mạnh sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Trong đó, nghiên cứu các nội dung của lĩnh vực nông nghiệp như tăng trưởng, chuyển dịch cơ cấu, tổ chức sản xuất, đầu tư dịch vụ công; nông dân như lao động (việc làm và di cư), đất đai, sử dụng vật tư sản xuất nông nghiệp, tín dụng; vấn đề nông thôn đi sâu nghiên cứu kinh tế nông thôn, xã hội nông thôn, quan hệ giữa nông thôn với đô thị và công nghiệp, kết hợp với kinh nghiệm phát triển nông nghiệp, nông dân, nông thôn của các nước phát triển đưa ra các kiến nghị về chính sách.

Tác giả cho rằng, giai đoạn mới sẽ chứng kiến sự phân hóa rõ rệt trong cơ cấu dân cư nông thôn Việt Nam. Một số nông dân sẽ tiếp tục ở lại nông thôn lâu dài để sản xuất nông nghiệp, đây là nhóm nông dân có kinh nghiệm sản xuất, có khả năng quản lý, thường là những nông dân giỏi. Chính sách trong tương lai là hỗ trợ nhóm nông dân này thuận lợi trong tích tụ đất đai, tích tụ vốn; phát triển kinh tế trang trại hoặc nông hộ lớn với quy mô ngày càng tăng tùy theo trình độ khoa học công nghệ và cơ giới hóa miễn là họ có năng lực đảm bảo quản lý và trực tiếp thực hiện các khâu sản xuất trong nông trại. Các giải pháp chính sách sẽ là tập trung và cho thuê đất đai, hỗ trợ tín dụng, hỗ trợ tiếp thu khoa học – công nghệ, bảo vệ sản xuất, xây dựng kết cấu hạ tầng phục vụ sản xuất.

Nghiên cứu của Đặng Kim Sơn đưa đến cái nhìn tổng quát về sự phát triển của nông nghiệp, nông dân và nông thôn Việt Nam sau đổi mới. Dưới sự tác động của nhiều nhân tố, sản xuất nông nghiệp nước ta đã có nhiều thay đổi theo hướng hiện đại hóa, người nông dân ngày càng cần được trang bị thêm nhiều kiến thức, kỹ năng sản xuất nông nghiệp. Bên cạnh đó, với tốc độ CNH – HĐH ngày càng cao, tốc độ đô thị hóa diễn ra nhanh chóng, bộ phận lao động dư thừa ở khu vực nông

thôn cần được trang bị kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp để chuyển sang khu vực sản xuất công nghiệp, thương mại – dịch vụ. Nghiên cứu đặt ra vấn đề chính sách về ĐTN cho LĐNT là cần thiết và cấp bách, như một trong các giải pháp để góp phần giải quyết vấn đề tam nông ở nước ta trong giai đoạn mới.

Nguyễn Thị Hải Vân (2013) nghiên cứu tác động của đô thị hóa đến việc làm của lao động ngoại thành Hà Nội đã nêu ra những ảnh hưởng của đô thị hóa đến lao động và việc làm ở nông thôn ngoại thành Hà Nội như sau:

*Mặt tích cực:* Thúc đẩy tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn; Phát triển các ngành nghề, dịch vụ phi nông nghiệp như công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, thương mại và dịch vụ; Phát triển xã hội nông thôn và nâng cao trình độ dân trí; tư duy người dân từ sản xuất đóng kín sang đa dạng hóa ngành nghề; Hạ tầng nông thôn được cải thiện; Môi trường sinh thái nông thôn bước đầu được quan tâm...

*Mặt hạn chế:* Giảm mạnh quỹ đất canh tác và việc làm nông nghiệp, năng suất lao động thấp, lao động dôi dư tăng; lao động nông nghiệp bị mất đất không chuyển đổi được ngành nghề kinh doanh thì thu nhập bị mất hoàn toàn hoặc bị giảm sút, dẫn đến đời sống hộ gia đình khó khăn; Quá trình phân hóa giàu nghèo diễn ra với tốc độ nhanh chóng trong nông thôn; Môi trường sống nông thôn cũng bị ô nhiễm nghiêm trọng hơn; Quá trình đô thị hóa nhanh làm cho một số địa bàn nông thôn trở thành điểm nóng nhập cư ồ ạt... Từ đó đặt ra một trong những giải pháp chủ yếu để khắc phục những mặt hạn chế về lao động, việc làm tại khu vực nông thôn chính là tăng cường ĐTN cho lao động nông thôn.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Hải Vân cho thấy đô thị hóa có những tác động tích cực và tiêu cực đến lực lượng lao động ở khu vực nông thôn Hà Nội. Đây là ví dụ điển hình cho các tỉnh thành trong cả nước. Nghiên cứu đã đặt ra vấn đề về chính sách ĐTN cho lao động nông thôn đối với các địa phương đang có tốc độ công nghiệp hóa, đô thị hóa cao, không chỉ đối với riêng trường hợp của Hà Nội.

## **2.2. Các nghiên cứu về đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

Tổng cục Đào tạo nghề (2014) phân tích sự tác động của quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đối với nông nghiệp, nông thôn và khẳng định: ĐTN cho LĐNT là thành tố quan trọng để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ở khu vực nông thôn. Nhóm tác giả cũng khá dày công tổng hợp rất nhiều mô hình ĐTN cho LĐNT hiện nay trên cả nước. Trong mỗi mô hình, nhóm tác giả đã trình bày nội dung và điều kiện, giải pháp thực hiện mô hình. Từ việc phân tích thực tiễn triển khai các mô hình thí điểm ĐTN gắn với tạo công ăn việc làm cho LĐNT tại một số địa phương, nhóm tác giả xác định những kết quả đạt được, những hạn chế và đúc kết các kinh nghiệm làm bài học tham khảo cho các địa phương khác. Tuy vậy, việc áp dụng các bài học kinh nghiệm này tại các địa phương cần có sự uyển chuyển, linh hoạt, cần chắt lọc các nội dung, hình thức phù hợp với tình hình thực tiễn của địa phương.

Nguyễn Văn Lượng, Nguyễn Văn Song (2021) tổng hợp các vấn đề lý luận và thực tiễn về nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT, đặc biệt chú trọng vào các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng ĐTN cho LĐNT. Các tác giả đã phân tích ba yếu tố liên quan đến chất lượng ĐTN và bảy nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng nghề cho LĐNT gồm: (i) Hệ thống các chính sách, chiến lược; (ii) hệ thống tổ chức và quản lý; (iii) mức độ mở của hệ thống đào tạo nghề; (iv) giáo viên đào tạo nghề; (v) cơ sở vật chất; (vi) nguồn tài chính, ngân sách; và (vii) đảm bảo chất lượng. Bên cạnh đó, nghiên cứu này đã tổng hợp những cơ sở thực tiễn điển hình liên quan đến ĐTN trong nước và quốc tế, từ đó rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam. Các tác giả cho rằng việc nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT cần có sự tham gia hợp tác từ các doanh nghiệp tư nhân và đối tác khác trong xã hội trong lĩnh vực ĐTN. Các tác giả chú trọng nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả ĐTN cho LĐNT, tức là thiên về nghiên cứu kết quả thực hiện chính sách mà chưa nghiên cứu chính sách ĐTN cho LĐNT như một quy trình được thực hiện từ trung ương đến địa phương.

Bairagy Indrajit (2021) xem xét sự liên quan giữa việc tham gia đào tạo nghề chính thức và thu nhập của cá nhân tự kinh doanh tại vùng nông thôn ở Ấn Độ trên cơ sở kết quả thống kê mô tả và phân tích kinh tế lượng dựa trên 2SLS. Kết quả nghiên cứu cho thấy rằng mặc dù đào tạo nghề chính thức giúp những người tự làm nghề kiếm được thu nhập cao hơn và chính phủ đã thực hiện nhiều sáng kiến để thúc đẩy phát triển kỹ năng trong thời gian gần đây, nhưng chỉ một số lượng nhỏ người lao động tự do ở nông thôn được đào tạo nghề chính thức. Do đó, tác giả cho rằng cần có sự quan tâm chính sách phù hợp nhằm tăng cường sự tham gia của các người lao động tự do ở nông thôn vào các chương trình đào tạo nghề chính thức với quy mô lớn hơn. Tác giả nghiên cứu, so sánh thu nhập của LĐNT trước và sau khi được tham gia ĐTN, đã chứng minh được tác dụng của ĐTN đối với cải thiện đời sống LĐNT của Ấn Độ, tuy nhiên chưa nghiên cứu, phân tích những yếu tố ảnh hưởng đến chính sách, từ đó có những giải pháp hoàn thiện chính sách, góp phần nâng cao hiệu quả chính sách ĐTN cho LĐNT.

Simões Francisco, Brito do Rio Nazaré (2020) tìm kiếm cách thức điều chỉnh kinh nghiệm đào tạo trong nông nghiệp để cải thiện trình độ của nhóm đối tượng lao động thanh niên ở nông thôn có trình độ thấp, không có việc làm và không được tham gia đào tạo về lĩnh vực này. Các tác giả đã tiến hành hai nghiên cứu định tính tuần tự và sử dụng phương pháp tiếp cận Nghiên cứu hành động có sự tham gia (PAR). Kết quả nghiên cứu cho thấy các lao động thanh niên ở nông thôn có trình độ thấp thể hiện nhận thức tiêu cực về nông nghiệp. Về nội dung, những nhận thức tiêu cực này tương tự như những nhận thức được báo cáo trong các nghiên cứu khác của thanh niên sống ở các khu vực thành thị. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với các quốc gia Nam Âu, đây là các nước đang gặp khó khăn với số lượng lao động thanh niên có trình độ thấp cao hơn ở nông thôn, cũng như với sự hỗ

trợ yếu kém về thể chế để duy trì quá trình chuyển đổi từ trường học sang nơi làm việc. Nghiên cứu của tác giả phản ánh điều kiện, nhận thức của một bộ phận LĐNT, đặt ra vấn đề chính sách về ĐTN cho LĐNT.

Muthuveeran Ramasamy, Matthias Pilz (2020) phân tích và đánh giá tình hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở Ấn Độ. Mở đầu nghiên cứu, các tác giả cho rằng đào tạo nghề là một công cụ quan trọng giúp tăng kết quả việc làm và mang lại cơ hội thăng tiến nghề nghiệp tiềm năng cho các cá nhân. Nghiên cứu này sử dụng phương pháp nghiên cứu thăm dò định tính và kết hợp giữa nhóm tập trung và phỏng vấn bán cấu trúc mặt đối mặt để thu thập dữ liệu. Kết quả cho thấy rõ ràng rằng nhu cầu của LĐNT rất khác nhau và việc tham gia vào các khóa đào tạo nghề bị ảnh hưởng nhiều bởi khả năng tiếp cận trung tâm đào tạo, thời gian đào tạo, lợi nhuận kinh tế và các yếu tố văn hóa xã hội. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả ĐTN cho LĐNT ở Ấn Độ, cần có sự tham gia của các bên liên quan và các nhóm mục tiêu trong quá trình lập kế hoạch và thiết kế chương trình đào tạo. Nghiên cứu của các tác giả nhằm mục đích cải thiện tình hình thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT

Lin Nan, Gong Jianting, Ning Yonghong (2022), nghiên cứu thực trạng và triển vọng đào tạo nghề cho phụ nữ nông thôn Trung Quốc kể từ khi cải cách mở cửa. Các tác giả thấy rằng việc thực hiện đào tạo kỹ năng nghề cho phụ nữ nông thôn là chìa khóa thúc đẩy xóa đói giảm nghèo, chấn hưng nông thôn, đồng thời cũng là một trong những biện pháp quan trọng giúp phụ nữ nông thôn thoát nghèo, không tái nghèo. Chính phủ cần tăng cường đào tạo kỹ năng nghề cho phụ nữ nông thôn thông qua đặt trọng tâm vào các nội dung như tổ chức đào tạo, đối tượng đào tạo, nội dung đào tạo, hình thức đào tạo, đào tạo, hiệu quả đào tạo, v.v. Theo đó, cần coi trọng đào tạo theo nhu cầu thị trường, hoàn thiện hệ thống tổ chức đào tạo, thiết lập hệ thống chỉ số đánh giá đào tạo khoa học.

Zheng Aixiang (2021) nghiên cứu chính sách phát triển kỹ năng nghề cho lao động di cư từ nông thôn lên thành phố của Trung Quốc dựa trên khung phân tích chính sách hai chiều. Trong những yếu tố thúc đẩy người lao động nhập cư đạt được quyền công dân, kỹ năng nghề nghiệp đóng vai trò hỗ trợ cơ bản. Bài viết xây dựng khung phân tích công cụ chính sách hai chiều, phân tích định lượng và đánh giá nội dung chính sách phát triển kỹ năng nghề cho lao động di cư của Trung Quốc. Nghiên cứu cho thấy hệ thống chính sách phát triển kỹ năng nghề cho lao động di cư ở Trung Quốc về cơ bản đã được hoàn thiện, nhưng sự phân bổ các công cụ chính sách phát triển kỹ năng định hướng việc làm còn chưa cân đối, các công cụ chính sách phát triển kỹ năng định hướng việc làm còn chưa hoàn thiện. Trên cơ sở đó, đề xuất các chính sách phát triển, chính sách nâng cao kỹ năng nghề và chính sách phát triển kỹ năng nghề suốt đời.

Nguyễn Bách Khoa; Nguyễn Thị Thu Huyền (2012), nghiên cứu về phát triển chiến lược cung ứng dịch vụ ĐTN ở khu vực nông thôn các tỉnh miền núi Việt



Nam, tập trung làm rõ cơ sở khoa học và tình hình thực tế, đánh giá thực trạng và hiệu suất phát triển, đồng thời đề xuất các giải pháp nhằm giúp cho chiến lược cung ứng dịch vụ ĐTN ở nông thôn các tỉnh miền núi Việt Nam nói chung và miền núi Tây Bắc nói riêng phát triển có hiệu quả và chất lượng. Cụ thể, các tỉnh và huyện cần giao cho các Sở và Phòng Lao động - Thương binh - Xã hội làm đầu mối để triển khai các dự báo phương pháp khoa học và công khai để phát triển nghề. Đặc biệt, cần đổi mới tư duy và phát triển quá trình giảng dạy học nghề theo nghiên cứu tam đoạn luận.

Nguyễn Văn Tuấn (2017) lấy một số mô hình ĐTN cho LĐNT ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay làm đối tượng nghiên cứu. Tác giả cho rằng việc đào tạo nghề đã cải thiện được đáng kể về chất lượng lao động, là cơ sở để giải quyết việc làm cho người lao động hoặc người lao động có cơ sở để tự tạo việc làm, năng suất lao động được tăng lên và lao động nông thôn cũng có thu nhập cao hơn. Đào tạo nghề đã góp phần thúc đẩy sự phát triển đa dạng các ngành nghề ở nông thôn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số. Tác giả đã nghiên cứu một số mô hình ĐTN cho LĐNT ở Việt Nam hiện nay như: Mô hình của Hiệp hội Làng nghề Việt Nam thực hiện thí điểm ĐTN cho LĐNT; mô hình ĐTN cho LĐNT ở các địa phương vùng Tây Bắc; mô hình ĐTN cho LĐNT ở các địa phương thuộc vùng Tây Nguyên; và mô hình ĐTN cho LĐNT ở các địa phương vùng Tây Nam bộ. Kết quả nghiên cứu cho thấy hoạt động đào tạo nghề đã đem lại lợi ích nhiều mặt của cuộc sống đến với người dân nông thôn, là một trong những biện pháp đẩy lùi những tập quán canh tác lạc hậu để tiếp cận với phong cách, kỹ năng lao động mới.

Vũ Thị Bích Đào (2017), nghiên cứu các biện pháp nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay. Mở đầu nghiên cứu, tác giả khái quát về LĐNT và vấn đề ĐTN cho LĐNT. Kết quả nghiên cứu cho thấy công tác ĐTN cho LĐNT của nước ta trong giai đoạn qua đã đạt được nhiều kết quả khả quan nhưng vẫn còn nhiều hạn chế, bất cập. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT ở Việt Nam trong giai đoạn tới. Cụ thể, các cấp chính quyền cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, tư vấn học nghề, hướng nghiệp cho LĐNT. Đồng thời, ĐTN phải dự báo được đầu ra cho lao động. Ngoài ra, tác giả cũng cho rằng các chính sách, cơ chế về ĐTN cho LĐNT rất cần được đổi mới, hoàn thiện.

Bùi Thanh Hà (2021) nghiên cứu tác động của lao động qua ĐTN đến giảm nghèo đa chiều ở vùng Tây Bắc. Nghiên cứu chỉ ra rằng ĐTN có tác động trực tiếp đến khả năng có việc làm và thu nhập của các hộ gia đình; số người trong hộ được đào tạo nghề càng nhiều thì khả năng hộ rơi nghèo đói càng giảm. Tuy nhiên, công tác ĐTN cho lao động hiện nay chưa được coi trọng đúng mức, tỷ lệ người lao động qua đào tạo chưa nhiều; vẫn tồn tại rào cản chính sách khuyến khích nông dân nông cốt để tham gia đào tạo nghề, truyền nghề; việc kết nối giữa các cơ sở giáo dục nghề

nghiệp với các doanh nghiệp còn hạn chế. Từ đó, tác giả đề xuất một số giải pháp bao gồm: (i) Mở rộng các hình thức ĐTN gắn với việc các hộ nông dân được chuyển giao công nghệ, kỹ thuật và quy trình sản xuất mới; (ii) Nghiên cứu xây dựng và thực thi các chính sách, quy định (đặc thù), khuyến khích sự phát triển thị trường nông nghiệp, nông thôn; (iv) Tổ chức xây dựng và thực hiện kế hoạch đào tạo nghề cho người lao động cụ thể, rõ ràng; (v) Tăng cường thực hiện xã hội hóa để huy động tối đa các nguồn lực nhằm mở rộng quy mô đào tạo nghề, thực hiện phối hợp, kết hợp các chương trình đề án, chương trình, dự án để đảm bảo các nguồn kinh phí cho công tác đào tạo nghề.

### **2.3. Nghiên cứu về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

Trung Quốc là nước có tốc độ đô thị hóa cao, hàng năm số người lao động dịch chuyển từ khu vực nông thôn sang khu vực thành thị, từ khu vực sản xuất nông nghiệp sang công nghiệp – xây dựng và dịch vụ là rất lớn. Các tác giả Jiabing Tian, Linbo Zhou (2013) đã nghiên cứu và có những kiến nghị chính sách liên quan đến việc đào tạo nghề cho lao động nông nghiệp, nông thôn chuyển dịch sang lao động tại khu vực phi nông nghiệp và đô thị trong giai đoạn mới. Theo các tác giả, để giải quyết vấn đề đào tạo kỹ năng nghề cho lao động nhập cư Trung Quốc nhằm thúc đẩy quá trình hội nhập xã hội và đô thị hóa, chính phủ phải có kế hoạch đào tạo khoa học cho lao động di cư thế hệ mới; tăng đầu tư của chính phủ; thúc đẩy đa dạng hóa các nguồn đầu tư; tạo môi trường tốt; thiết lập cơ chế dài hạn và cung cấp đầy đủ các dịch vụ có thể hướng dẫn công việc của những người lao động nhập cư thế hệ mới của Trung Quốc từ một góc nhìn hoàn toàn mới.

Kazi Aiman Udoy (2023) nghiên cứu các nhân tố tác động đến chính sách giáo dục và đào tạo nghề cho lao động khu vực nông thôn Bangladesh. Tác giả cho rằng Giáo dục và Đào tạo Kỹ thuật và Đào tạo nghề (Technical and Vocational Education and Training - TVET) là một con đường quan trọng để các cá nhân có được những kỹ năng cần thiết để thành công trong thị trường lao động. Tuy nhiên, việc tham gia vào Đào tạo nghề ở vùng nông thôn Bangladesh thường bị hạn chế do nhiều yếu tố ảnh hưởng đến việc tiếp cận các chương trình như vậy. Tác giả sử dụng dữ liệu chéo từ vòng thứ ba của Khảo sát hộ gia đình tích hợp Bangladesh (BIHS), một cuộc khảo sát đại diện trên toàn quốc về các khu vực nông thôn của bảy đơn vị hành chính của Bangladesh, được thực hiện vào năm 2018-19. Các tài liệu trước đây xác định các yếu tố thể chế, kinh tế, xã hội và văn hóa là những yếu tố chính quyết định việc tham gia đào tạo nghề ở vùng nông thôn Bangladesh, bao gồm nghèo đói, chi phí, khả năng có việc làm, giới tính, trình độ học vấn của cha mẹ, ảnh hưởng của bạn bè, chuẩn mực văn hóa và ngôn ngữ sử dụng phân tích định tính. Nghiên cứu áp dụng các phương pháp định lượng để xác định các yếu tố quyết định việc tham gia TVET ở cấp hộ gia đình. Nghiên cứu áp dụng mô hình logit cho người trả lời mẫu để suy ra các nhân tố. Nghiên cứu cho thấy quy mô hộ gia đình,

người lớn không đi học trong hộ gia đình, tổng tiết kiệm, tổng tài sản, chương trình mạng lưới an sinh xã hội, tình trạng thành thị và nông thôn và các thành viên làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp có tác động đáng kể đến việc tham gia đào tạo nghề. Nghiên cứu cũng cho thấy không có tác động đáng kể nào của giới tính, tuổi tác và tình trạng hôn nhân đối với việc tham gia học nghề.

Ở Việt Nam, các vấn đề về chính sách ĐTN cho LĐNT cũng thu hút được rất nhiều nhà nghiên cứu quan tâm. Nguyễn Sóng Hiền (2013) đã nghiên cứu phân tích và đánh giá thực trạng chính sách và cơ chế quản lý đối với ĐTN cho LĐNT tại Việt Nam. Tác giả đã đánh giá những kết quả bước đầu từ thực tiễn triển khai Đề án 1956 về đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020. Tác giả cho rằng cùng với các mục tiêu đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ cho LĐNT, đề án này cũng đã đưa ra các cơ chế cụ thể cho từng đối tượng trong đề án như: Cơ chế đối với người học; cơ chế đối với giáo viên, giảng viên; và cơ chế đối với cơ sở đào tạo nghề cho LĐNT. Trong nghiên cứu này, tác giả cũng thảo luận một số vấn đề đặt ra trong quá trình triển khai đề án ĐTN cho LĐNT đến năm 2020. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, tác giả đề xuất một số giải pháp chính sách và cơ chế quản lý nhằm nâng cao hiệu quả ĐTN cho LĐNT trong tình hình hiện nay. Các chính sách cần tạo sự gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo, chính quyền địa phương, các cơ quan, doanh nghiệp và người lao động. Cơ chế quản lý đối với ĐTN cho LĐNT cần chú trọng vào công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình thực hiện Đề án cấp tỉnh và cấp huyện về ĐTN cho LĐNT.

Nguyễn Hồng Nhung (2017) nghiên cứu quá trình triển khai Quyết định số 1956/QĐ-TTg phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” của Thủ tướng Chính phủ tại các địa phương. Tác giả nhận thấy rằng, nguyên nhân của các tồn tại, hạn chế trong việc triển khai thực hiện Quyết định chủ yếu là nhận thức về công tác ĐTN cho LĐNT nước ta còn yếu kém. Nhiều bộ, ngành, địa phương nhận thức chưa đầy đủ về ĐTN cho LĐNT, coi ĐTN là biện pháp tình thế, có tính thời điểm, do vậy, chưa có sự vào cuộc quyết liệt của lãnh đạo các cấp; công tác điều tra, khảo sát và dự báo nhu cầu học nghề của LĐNT còn khó khăn. Bên cạnh đó, nhận thức về tầm quan trọng của việc học nghề của nhiều nông dân chưa đầy đủ, nhiều gia đình chỉ cho con em học nghề khi không đủ điều kiện vào các trường đại học, cao đẳng. Các chương trình trong lĩnh vực nông nghiệp như khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư tuy thu được một số hiệu quả, nhưng vẫn chưa tạo đủ sức mạnh để hình thành được các ngành, nghề mới ở nông thôn. Ở nhiều nơi, ĐTN không gắn với đặc điểm và tình hình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, không tận dụng được thế mạnh vùng miền. Tình trạng ĐTN không gắn với định hướng nghề nghiệp và giải quyết việc làm còn tồn tại, khiến một bộ phận người lao động học nghề xong không có việc làm, gây lãng phí nguồn lực. Từ thực trạng nghiên cứu, tác giả đã đề xuất một số giải pháp góp phần tăng cường hiệu quả công tác ĐTN cho

LĐNT như: (i) thay đổi nội dung chương trình ĐTN cho LĐNT theo hướng thiết thực, hiệu quả; (ii) ĐTN cho LĐNT cần áp dụng các phương pháp giảng dạy hợp lý, linh hoạt gắn với trình độ và đặc điểm của lao động địa phương; (iii) tích cực ứng dụng thành tựu khoa học - công nghệ hiện đại vào quá trình ĐTN cho LĐNT; (iv) ĐTN cho LĐNT cần gắn với tạo việc làm và định hướng nghề nghiệp.

Nghiên cứu của Nguyễn Hồng Nhung cho thấy việc triển khai chính sách về ĐTN cho LĐNT tại nhiều địa phương ở nước ta còn mang nặng tính hình thức, chưa gắn với tình hình thực tiễn. Các nội dung nghiên cứu là những gợi ý có giá trị trong việc nghiên cứu, hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT trong giai đoạn tiếp theo, đặc biệt là đối với việc nghiên cứu, hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở một địa phương cụ thể.

Phan Chính Thức (2013) nghiên cứu nội dung của vấn đề ĐTN gắn với nhu cầu xã hội, từ đó có những khuyến nghị liên quan đến việc hoàn thiện chính sách. Những khuyến nghị bao gồm: (i) đổi mới tư duy, nhận thức về ĐTN, ĐTN phải hoạt động trong khuôn khổ thị trường đào tạo, thị trường việc làm, chịu sự tác động của quy luật thị trường; (ii) Thiết lập và vận hành hiệu quả hệ thống thông tin về thị trường đào tạo, thị trường lao động, việc làm; (iii) Quy hoạch mạng lưới cơ sở đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu xã hội về cơ cấu nghề, cơ cấu trình độ đào tạo và chất lượng đào tạo; (iv) Bổ sung danh mục nghề, đổi mới mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo và phương pháp đào tạo theo hướng cầu của xã hội; (v) Hoàn thiện hệ thống chính sách liên kết giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng; (vi) Hoàn thiện chính sách bảo đảm chất lượng đào tạo nghề; (vii) Hoàn thiện chính sách tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia; (viii) Thực hiện chính sách xã hội hóa trong đào tạo nghề.

Nghiên cứu của Nguyễn Thị Thao (2020) cho thấy sau 10 năm thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg đã có gần 10 triệu người được học nghề, trong đó có 5,6 triệu người được đào tạo trình độ sơ cấp, đạt 85% kế hoạch, đưa tỷ lệ lao động được đào tạo chung cả nước tăng từ 28% năm 2009 lên gần 60% năm 2019. Tỷ lệ lao động nông thôn sau khi đào tạo nghề có việc làm mới hoặc tiếp tục làm nghề cũ nhưng có hiệu quả cao đạt hơn 80% (vượt chỉ tiêu đề ra), có 24,50% số người thuộc hộ nghèo sau khi đào tạo nghề có việc làm và đã thoát nghèo, 4,40% số người sau khi đào tạo nghề đã trở thành hộ khá. Tất cả các địa phương đều hoàn thành và vượt tiêu chí tỷ lệ lao động có việc làm qua đào tạo từ 15-20%, đặc biệt các vùng như: Đồng bằng sông Hồng, Đông Nam Bộ, mức vượt từ 30-40% so với tiêu chí đặt ra.

ĐTN cho LĐNT đã góp phần tích cực trong việc chuyển dịch cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế, góp phần thực hiện thắng lợi kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội, xóa đói, giảm nghèo, bảo đảm an sinh xã hội và xây dựng nông thôn mới trong cả nước. Tỷ lệ lao động làm trong lĩnh vực nông nghiệp từ 51,5% của năm 2009 đến thời điểm nghiên cứu đã giảm xuống còn 35,4%. Đây là sự chuyển dịch tích cực, thu nhập của người dân dần tăng lên. Tác giả cũng cho rằng, công tác ĐTN cho

LĐNT bên cạnh những kết quả đã đạt được, còn một số tồn tại, hạn chế. Cụ thể những tồn tại, hạn chế là: Kết quả ĐTN cho LĐNT không đồng đều giữa các vùng; Cơ cấu, trình độ đào tạo bất hợp lý, đa phần các địa phương chỉ chú trọng đào tạo trình độ sơ cấp và đào tạo nghề dưới 03 tháng; Chất lượng, hiệu quả ĐTN cho LĐNT nhìn chung còn thấp...

Lê Đại Dương (2020) lấy hoạt động QLNN về việc làm đối với LĐNT tại Việt Nam làm đề tài nghiên cứu. Tác giả chỉ ra những bất cập trong việc tạo cơ hội việc làm cho LĐNT ở nước ta trong giai đoạn hiện nay là: Chưa xây dựng được các chương trình, kế hoạch tạo việc làm đáp ứng được yêu cầu của phát triển kinh tế - xã hội; các chính sách về việc làm ở khu vực phi chính thức, khu vực nông thôn chưa được quy định cụ thể; Thiếu văn bản mang tính pháp lý cao để chỉ đạo, điều hành toàn diện về công tác QLNN cho LĐNT; Việc triển khai thực hiện các chính sách còn chậm, gặp nhiều khó khăn do số lượng đối tượng lớn, thiếu cán bộ cơ sở; Chưa xây dựng được hệ thống dữ liệu về số lượng, cơ cấu, chất lượng, độ tuổi, giới tính..của lực lượng lao động; Chưa có sự kết nối giữa các địa phương, các vùng trong cả nước về thông tin lao động, chưa hình thành được thị trường lao động; Công tác quản lý về lực lượng lao động của các cơ quan liên quan còn hạn chế; Hoạt động của các trung tâm môi giới, giới thiệu việc làm, giới thiệu lao động còn nhiều hạn chế bất cập, khả năng tư vấn, tiếp cận thông tin còn chưa đáp ứng yêu cầu; Công tác xã hội hóa nguồn lực trong ĐTN cho lao động nói chung và LĐNT nói riêng ít hiệu quả, nguồn lực tài chính vẫn phụ thuộc chủ yếu và ngân sách trung ương và địa phương; Công tác tuyên truyền, phổ biến chủ trương, chính sách về việc làm chưa được chú trọng đúng mức, các chương trình chưa kịp thời và sâu rộng, nội dung và hình thức tuyên truyền chưa phù hợp; Tỷ lệ qua đào tạo nghề còn thấp so với tỷ lệ chung của cả nước; LĐNT phần lớn chưa qua đào tạo; Công tác thanh, kiểm tra còn thực hiện chưa nghiêm túc, do vậy việc bổ sung, hoàn thiện chính sách về ĐTN và tạo việc làm còn chưa được thực hiện đáp ứng được yêu cầu của phát triển xã hội...

Những nguyên nhân chủ yếu của tình trạng trên bao gồm: Những năm gần đây do ảnh hưởng của tình hình kinh tế thế giới đến sự phát triển chung của Việt Nam, làm giảm GDP, sản xuất ngưng trệ, hàng hóa tồn đọng, tỷ lệ doanh nghiệp ngừng hoạt động tăng điều này đã ảnh hưởng mạnh đến việc làm cho LĐNT; Hệ thống GD-ĐT còn chậm đổi mới, đào tạo nói chung và ĐTN nói riêng chưa gắn với nhu cầu TTLĐ; Các nội dung QLNN về việc làm đối với LĐNT chưa được quan tâm hoàn thiện: Phát triển sản xuất còn nhiều hạn chế, chưa thực sự tìm ra mô hình hợp lý, hiệu quả để nhân rộng và thúc đẩy phát triển sản xuất; Công tác ĐTN cho LĐNT đã được quan tâm đẩy mạnh tuy nhiên hiệu quả vẫn chưa ở đáp ứng được yêu cầu; Nguồn vốn hỗ trợ việc làm cho LĐNT còn khiêm tốn; Các cơ chế chính sách về lao động việc làm đối với LĐNT chưa được thực thi mạnh mẽ và chưa hoàn

thiện; Công tác quân lý, điều hành, chỉ đạo các cấp còn nhiều bất cập, chưa đi vào thực tiễn cuộc sống; Chưa phát huy tiềm lực của các tổ chức, hiệp hội địa phương trong công tác QLNN về việc làm đối với LĐNT. Công tác rà soát, thống kê dữ liệu cung cầu lao động đã triển khai nhưng chỉ thực hiện ở cấp tỉnh, cấp huyện, xã chưa thực hiện do đó khó khăn trong việc theo dõi, dự báo nguồn lao động ở địa phương.

Phạm Thị Hoàn (2021) nghiên cứu việc ĐTN cho LĐNT nước ta trong tình hình mới. Tác giả đề xuất một số giải pháp trọng tâm để nâng cao chất lượng công tác ĐTN cho LĐNT Việt Nam trong giai đoạn sắp tới là: (i) Chú trọng xây dựng hệ thống thể chế, chính sách, pháp luật đồng bộ, đảm bảo hoạt động ĐTN thống nhất với sự phát triển của kinh tế thị trường và sự phát triển theo hướng hiện đại của TTLĐ theo hướng hiện đại; (ii) Nghiên cứu, thực hiện các giải pháp phát triển lực lượng lao động cũng như phát triển, mở rộng cơ hội việc làm cho người lao động; (iii) Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu, thông tin lao động hoàn thiện, hỗ trợ cung – cầu lao động kết nối nhanh chóng, thuận tiện; (iv) chú trọng phát triển lưới an sinh và bảo hiểm, đảm bảo quyền lợi cho người lao động; (v) hỗ trợ kết nối thị trường lao động trong và ngoài nước, phát triển, mở rộng các thị trường lao động đặc thù, thị trường lao động nước ngoài; (vi) tăng cường hiệu quả tổ chức, hoạt động của thị trường lao động trong nước.

Phạm Tất Dong (2022) cho rằng nông thôn Việt Nam đang có sự phát triển mạnh mẽ trong lĩnh vực sản xuất, kinh doanh và dịch vụ. Ngành nghề ở nông thôn ngày nay đã có những thay đổi khác trước. Nhu cầu, thị hiếu, lối sống của lao động nông thôn ngày càng sát gần với lối sống đô thị. Từ đó, tác giả kiến nghị, Nhà nước cần cho xây dựng lại danh mục nghề được đào tạo cho người lao động nông thôn. Ngoài ra, hệ thống đào tạo nghề phải chuyển sang hệ thống mở và nhanh chóng thực hiện chuyển đổi số, nhanh chóng sử dụng các công nghệ mới để giới thiệu hướng phát triển nghề ở nông thôn và xây dựng các phương pháp đào tạo mới như đào tạo trực tuyến, đào tạo kết hợp giữa trực tiếp với trực tuyến; Hoàn thiện, bổ sung chương trình hướng nghiệp trong trường phổ thông các cấp trên địa bàn nông thôn, nông nghiệp để giúp học sinh định hướng đúng nghề nghiệp, phù hợp với sở thích, hứng thú của cá nhân; Hoàn thiện hệ thống giáo trình, học liệu dùng trong đào tạo nghề cho lao động nông thôn để đề cao tinh thần hướng nghiệp, khởi nghiệp, lập nghiệp, hướng vào việc xây dựng nông thôn mới, phát triển kinh tế nông nghiệp, hiện đại hóa nông nghiệp ở Việt Nam; Các Trường đại học, nhất là đại học và cao đẳng đào tạo nghề trong lĩnh vực nông nghiệp, các cơ quan nghiên cứu nông nghiệp và nông thôn, các doanh nghiệp ... cần xác định đúng vị thế, tăng cường nghiên cứu, mở rộng lĩnh vực đào tạo nghề cho lao động nông thôn, đồng thời xây dựng các cơ chế, chính sách chia sẻ những tri thức, kinh nghiệm phát triển nghề ở nông thôn của nước ta và của những quốc gia tiên tiến.

Ngoài những nghiên cứu về chính sách ĐTN cho LĐNT trên bình diện toàn quốc, các nhà khoa học còn tập trung nghiên cứu chính sách ĐTN cho LĐNT ở từng khu vực địa lý, trong phạm vi hành chính cấp tỉnh, huyện...

Trần Thị Vành Khuyên (2019) nghiên cứu về việc triển khai chính sách ĐTN cho LĐNT vùng đồng bằng sông Cửu Long. Theo tác giả, tính từ thời điểm Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” đến thời điểm nghiên cứu, chính sách ĐTN cho LĐNT đã được triển khai gần một thập kỷ và đã đạt được nhiều kết quả khả quan. Hơn 1 triệu người lao động khu vực nông thôn đã nhận được những hỗ trợ nhất định trong ĐTN. Kết quả thực hiện Đề án cho thấy, tỷ lệ LĐNT sau học nghề có việc làm mới hoặc tiếp tục làm nghề cũ nhưng có năng suất chất lượng cao hơn đạt khoảng 80%. Kết quả đó đã góp phần tạo nên sự chuyển biến trong chuyển đổi cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động, giải quyết việc làm và xóa đói giảm nghèo của các địa phương trong Vùng. Những thành công của Đề án là nhờ chính sách ĐTN cho LĐNT đã được triển khai một cách có kế hoạch; bộ máy tổ chức thực hiện chính sách được thành lập và đang dần hoàn thiện; chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan chức năng có liên quan được phân công rõ ràng; các đơn vị có sự phối hợp chặt chẽ; công tác vận động, tuyên truyền nhận được sự hưởng ứng của người dân; hoạt động kiểm tra, giám sát được duy trì nhằm đảm bảo đạt được mục tiêu chính sách.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, nhiều hạn chế, bất cập phát sinh trong quá trình thực hiện chính sách ở các địa phương này bởi nhiều lí do khác nhau khiến cho chính sách vẫn chưa thành công như mong đợi. Nghiên cứu của tổ chức Oxfam và Cục Kinh tế Hợp tác và Phát triển Nông thôn (Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn) đã chỉ ra các bất cập như: 1/3 số lớp ĐTN được đánh giá là hiệu quả thấp, khoảng gần 1/3 số người học nghề có việc làm mới, số còn lại vẫn làm nghề cũ sau khi học nghề, tỷ lệ LĐNT sau học nghề thuộc hộ thoát nghèo chỉ chiếm 4-5%, có địa phương như Trà Vinh chỉ 0,5%... Những hạn chế này không chỉ diễn ra trên phạm vi cả nước mà tại vùng đồng bằng sông Cửu Long cũng thể hiện rất rõ nét.

Nguyễn Văn Đại (2012) nghiên cứu vấn đề đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng sông Hồng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. Đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng Bắc Bộ gồm: Đẩy mạnh tuyên truyền chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước về đào tạo nghề cho lao động nông thôn; xây dựng và hoàn thiện chiến lược đào tạo nghề cho lao động nông thôn đồng bộ với chiến lược phát triển CNH, HĐH nông nghiệp, nông thôn; đổi mới và phát triển chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong điều kiện CNH, HĐH; huy động các nguồn lực xã hội để phát triển mạng lưới

đào tạo nghề cho lao động nông thôn cũng như đa dạng hóa hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Lê Thị Thu Hương (2020) nghiên cứu chính sách đào tạo nghề cho lao động vùng dân tộc thiểu số khu vực Tây Bắc. Trên cơ sở nghiên cứu định tính cũng như định lượng, tác giả đã đưa ra các giải pháp nhằm tăng cường tác động tích cực của các chính sách đào tạo nghề cho lao động vùng dân tộc thiểu số khu vực Tây Bắc, bao gồm: (i) Nhóm các giải pháp về đẩy mạnh công tác tuyên truyền, hỗ trợ chi phí cho người lao động tham gia học nghề; (ii) nhóm các giải pháp gắn các chương trình ĐTN với chương trình, đề án, chiến lược phát triển KT- XH của các địa phương; (iii) Nhóm các giải pháp về nâng cao chất lượng quản trị đối với các cơ sở đào tạo nghề; (iv) Nhóm các giải pháp về đổi mới chương trình, giáo trình, hình thức truyền thụ kiến thức nghề cho lao động khu vực dân tộc thiểu số; (v) Nhóm các giải pháp về tăng cường đãi ngộ đối với lực lượng giảng viên, giáo viên, người tham gia đào tạo nghề cả trong khu vực nhà nước và tư nhân; (vi) Nhóm các giải pháp về khuyến khích, phát huy vai trò của doanh nghiệp trong ĐTN và tuyển dụng lao động sau đào tạo nghề...

Bùi Thanh Hà (2021) nghiên cứu tác động của lao động qua ĐTN đến giảm nghèo đa chiều ở vùng Tây Bắc. Tác giả đã rút ra một số kết quả nghiên cứu như sau: *Một là*, ĐTN có ảnh hưởng trực tiếp đến cơ hội có việc làm và thu nhập của các hộ gia đình vùng Tây Bắc góp phần chuyển dịch lực lượng lao động từ lĩnh vực nông nghiệp sang các lĩnh vực phi nông nghiệp, đồng thời đưa cơ cấu kinh tế chuyển sang hướng công nghiệp, dịch vụ, đáp ứng yêu cầu phát triển của nền kinh tế - xã hội vùng Tây Bắc; *Hai là*, số người trong hộ được ĐTN càng nhiều thì khả năng hộ rơi nghèo đói càng giảm; các chủ hộ đã qua đào tạo nghề có khả năng thoát khỏi tình trạng nghèo đa chiều cao hơn so với chủ hộ chưa được đi học, chưa đào tạo nghề; *Ba là*, công tác ĐTN cho lao động hiện nay chưa nhận được sự quan tâm đúng mức của các cấp và xã hội, tỷ lệ lao động qua đào tạo chưa nhiều; vẫn tồn tại rào cản chính sách khuyến khích nông dân nòng cốt để tham gia đào tạo nghề, truyền nghề; việc kết nối giữa các nhà trường, các cơ sở GDNN với các doanh nghiệp trong công tác đào tạo nghề còn hạn chế; Từ thực tế nghiên cứu vấn đề của việc thực hiện chính sách ĐTN cho lao động ở các địa phương vùng Tây Bắc, tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm thực thi tốt chính sách ĐTN cho lao động vùng Tây Bắc, bao gồm: (i) Mở rộng các hình thức đào tạo nghề gắn với chuyển giao công nghệ, kỹ thuật và quy trình sản xuất mới cho các hộ; (ii) Nghiên cứu và ban hành các chính sách, quy định (đặc thù), khuyến khích sự phát triển thị trường nông nghiệp, nông thôn; (iv) Tổ chức thực hiện kế hoạch đào tạo nghề cho người lao động cụ thể, rõ ràng; (v) Tăng cường thực hiện xã hội hóa, huy động mọi nguồn lực xã hội để mở rộng các chương trình, dự án đào tạo nghề cho người lao động.



Hứa Thị Kiều Hoa (2021) tổng hợp, nghiên cứu việc thực hiện các chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên giai đoạn từ năm 2011 đến 2020 nhận thấy rằng công tác đào tạo nghề cho LĐNT tỉnh Thái Nguyên còn gặp một số khó khăn hạn chế như: Một số cấp ủy, chính quyền ở địa phương, cơ sở nhận thức chưa đầy đủ về vị trí, vai trò của công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Hệ thống cơ sở GDNN đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh còn có những bất cập, hạn chế trong việc gắn kết với thị trường lao động; nhiều thiết bị đào tạo đã cũ, lạc hậu, chưa theo kịp nhu cầu đào tạo của thị trường lao động, nhất là các nghề chất lượng cao; đội ngũ cán bộ, giáo viên cơ hữu tại trung tâm GDNN - giáo dục thường xuyên cấp huyện còn thiếu. Công tác định hướng, phân luồng học sinh THCS chưa được triển khai thực hiện có hiệu quả...

Phan Quang Ngọc (2021) nghiên cứu việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Đắk Lắk. Nghiên cứu cho thấy, tỉnh đã xây dựng, ban hành nhiều cơ chế chính sách thúc đẩy, đổi mới công tác quản lý và thực hiện đào tạo nghề cho lao động nông thôn; gắn đào tạo nghề với giải quyết việc làm cho lao động nông thôn...Tuy nhiên, những tồn tại hạn chế của việc thực hiện chính sách về ĐTN cho LĐNT tỉnh Đắk Lắk còn bộc lộ nhiều tồn tại, hạn chế như: chỉ tiêu ĐTN chưa đạt kế hoạch đề ra; trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị có liên quan trong thực hiện chính sách chưa được phát huy đầy đủ; chưa quan tâm xác định rõ đối tượng ưu tiên ĐTN, các yếu tố đặc thù về LĐNT, lao động dân tộc thiểu số; hoạt động tư vấn, hướng nghiệp học nghề, việc làm chưa thật hiệu quả, chưa gắn công tác tuyển sinh, ĐTN với giải quyết việc làm; trang thiết bị được đầu tư tại một số đơn vị GDNN chưa đồng bộ, có nơi sử dụng chưa hiệu quả; sau khi được ĐTN vẫn còn một bộ phận lao động chưa tìm được việc làm hoặc làm nhưng không đúng với nghề đã học...

Trần Thị Hiền (2019) nghiên cứu việc thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hải Dương. Hải Dương được đánh giá là một trong những tỉnh có tốc độ đô thị hóa, công nghiệp hóa khá nhanh so với các tỉnh trong vùng và cả nước. Bên cạnh những tác động tích cực mang lại cho nền kinh tế, hệ quả của quá trình đô thị hóa, công nghiệp hóa cũng nảy sinh nhiều vấn đề tồn tại, bức xúc cần giải quyết như: khoảng cách chênh lệch giữa thành thị và nông thôn đang ngày một lớn, người nông dân không còn nhiều đất đai để canh tác sản xuất, tình trạng thất nghiệp, dư thừa lao động hoặc không có việc làm gia tăng, các tệ nạn xã hội ngày một tăng lên.

Tỉnh Hải Dương đã có nhiều chủ trương, chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn và các chính sách này đã phát huy được những hiệu quả nhất định. Tuy nhiên trong quá trình thực hiện chính sách cũng có không ít những khó khăn, vướng mắc. Những tồn tại vướng mắc chủ yếu gồm có: nhận thức của một số cơ quan, ban, ngành, địa phương về vai trò của ĐTN cho LĐNT còn chưa đầy đủ, đúng mức; công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn học nghề cho LĐNT được thực hiện còn

chưa tốt; việc điều tra, khảo sát nhu cầu học nghề của lao động chưa được thực hiện thường xuyên, liên tục; việc đầu tư cho các cơ sở đào tạo nghề chưa đồng bộ; hệ thống giáo trình đào tạo nghề còn ít so với số nghề theo nhu cầu của người lao động và doanh nghiệp, chất lượng đào tạo của nhiều nghề còn chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường; sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp chưa được thực hiện thường xuyên, chặt chẽ; công tác kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách chưa được thực hiện thường xuyên; người học nghề còn khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp...

Bùi Hồng Đăng (2017) nghiên cứu các biện pháp nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định. Nghiên cứu đã hệ thống được nhu cầu ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định; phân tích, đánh giá được thực trạng công tác nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT và những kết quả đã đạt được trong ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định thời gian qua. Luận án đã tiến hành đánh giá một cách có hệ thống về chất lượng ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định theo 2 nhóm nghề (nông nghiệp và phi nông nghiệp); phân tích ra các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định. Trên cơ sở đó, luận án cũng đã đưa ra một số quan điểm, chỉ ra định hướng, xác định ra mục tiêu và đề ra các giải pháp nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT tỉnh Nam Định trong thời gian tới như: Quy hoạch lại mạng lưới cơ sở đào tạo nghề cho phù hợp với nhu cầu thực tế; Thiết lập hệ thống quản lý cơ sở dữ liệu về nhu cầu ĐTN cho lao động nông thôn trên phạm vi toàn tỉnh để đáp ứng kịp thời nhu cầu đào tạo; Điều chỉnh mức hỗ trợ kinh phí ĐTN và tăng khả năng tiếp cận vốn vay tự tạo việc làm cho LĐNT học nghề; Tăng cường công tác kiểm soát chất lượng đối với các cơ sở đào tạo nghề tham gia hoạt động ĐTN cho LĐNT; Tăng cường việc phối hợp, chỉ đạo và triển khai các hoạt động để nâng cao hiệu quả công tác tuyên truyền, tư vấn lựa chọn nghề học, giới thiệu việc làm cho người học nghề; Mở rộng thị trường lao động và tăng cường xã hóa hoạt động ĐTN cho LĐNT; Thống nhất chỉ tiêu xác định lao động qua đào tạo để phản ánh đúng thực trạng, làm cơ sở đưa ra các chính sách sát với thực tế.

Đỗ Thị Xuyên (2018) nghiên cứu hoạt động quản lý nhà nước về ĐTN cho LĐNT trên địa bàn thị xã Sơn Tây, thành phố Hà Nội. Trên cơ sở thực trạng công tác QLNN về ĐTN cho LĐNT của thị xã Sơn Tây, tác giả đã đề ra một số giải pháp hoàn thiện công tác QLNN với ĐTN cho LĐNT trên địa bàn thị xã Sơn Tây như: Nâng cao chất lượng công tác thông tin tuyên truyền và nhận thức của cán bộ và tầng lớp nhân dân về công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn; Nâng cao chất lượng đội ngũ lãnh đạo, công chức quản lý nhà nước về đào tạo nghề; Tăng cường hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan nhà nước liên quan đến công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn; Tổ chức điều tra, khảo sát nhu cầu học nghề của người lao động và nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh; tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát và xử lý hoạt động ĐTN

cho LĐNT trên địa bàn; Gắn công tác ĐTN cho LĐNT với công tác giải quyết việc làm sau đào tạo. Đồng thời, tác giả đưa ra một số kiến nghị với UBND thành phố Hà Nội, UBND thị xã Sơn Tây, UBND các xã, phường và các cơ sở đào tạo nghề.

#### **2.4. Khoảng trống nghiên cứu của đề tài Luận án**

Các công trình nghiên cứu được nêu trên đã đạt được những giá trị khoa học nhất định. Tuy nhiên, chính sách về ĐTN cho LĐNT là vấn đề lớn, cần được nghiên cứu, xem xét từ nhiều góc độ. Qua việc tổng hợp các nghiên cứu đi trước, tác giả cho rằng chính sách ĐTN cho LĐNT ở Việt Nam nói chung và cho LĐNT tỉnh Hà Nam nói riêng vẫn còn nhiều nội dung chưa được nghiên cứu hoặc cần tiếp tục đào sâu, mở rộng nghiên cứu, cụ thể như:

(1) Các công trình khoa học đã nêu tiếp cận vấn đề về ĐTN cho LĐNT ở nhiều góc độ khác nhau nhưng chủ yếu nghiên cứu kết quả của việc thực hiện chính sách mà ít khi nghiên cứu chính sách như một quá trình. Chính sách có được thực hiện, có kết quả tốt không chỉ nằm ở bản thân chính sách mà còn ở việc có cơ chế thực hiện tốt. Vì vậy, việc nghiên cứu, nâng cao hiệu quả của chính sách phải thực hiện, xem xét chính sách trong cả quá trình xây dựng, triển khai thực hiện, bổ sung hoàn thiện...

(2) Các nghiên cứu trên phần lớn tiếp cận nghiên cứu chính sách ĐTN cho LĐNT bằng việc nghiên cứu việc thực hiện chính sách của Nhà nước – chủ thể xây dựng và triển khai thực hiện chính sách mà ít có công trình chỉ ra rằng người LĐNT, cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp cũng đóng vai trò vô cùng quan trọng trong việc quyết định hiệu quả của chính sách ĐTN cho LĐNT.

(3) Các công trình nghiên cứu đã nêu tiếp cận theo nhiều góc độ khác nhau về LĐNT, ĐTN cho LĐNT và thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT. Song việc nghiên cứu hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam chưa được nghiên cứu một cách bài bản, chính thống.

(4) Đã có nhiều nghiên cứu về chính sách ĐTN cho LĐNT từ góc độ của khoa học hành chính, quản trị nhân lực hay kinh tế chính trị, tuy nhiên có tương đối ít các công trình nghiên cứu theo hướng quản lý kinh tế, đặc biệt là nghiên cứu về ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam trong những năm gần đây.

(5) Trong giai đoạn nền kinh tế nước ta đang hòa nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, kết hợp với tiến bộ khoa học công nghệ của Cách mạng công nghiệp 4.0, việc hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT nhằm phát huy được tiềm năng to lớn của lực lượng lao động đông đảo, làm cơ sở nâng cao trình độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa, góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, xã hội, nâng cao sức cạnh tranh trong thu hút vốn đầu tư của địa phương là vấn đề cấp bách không chỉ đối với tỉnh Hà Nam mà còn đối với các địa phương trên cả nước và cả nước nói chung.

Xu hướng phát triển KT-XH của tỉnh Hà Nam trong giai đoạn tới bắt buộc phải tính tới thay đổi cơ cấu tăng trưởng, chuyển dịch cơ cấu lao động từ lĩnh vực

nông nghiệp, khu vực nông thôn sang phi nông nghiệp, đô thị đi đôi với nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Đối với một tỉnh nhỏ, dân số không đông, lao động tại khu vực nông thôn chiếm tỷ lệ cao như Hà Nam thì việc chú trọng phát triển chất lượng nguồn nhân lực nông thôn bằng cách đẩy mạnh hoàn thiện các chính sách đào tạo nghề cho LĐNT là điều cần thiết. Do đó, nghiên cứu và đề xuất các giải pháp để hoàn thiện chính sách về ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam là khoảng trống để NCS tiếp tục triển khai thực hiện.

### **2.5. Giá trị khoa học kế thừa**

Qua tổng hợp, nghiên cứu công trình nghiên cứu các tác giả đi trước về chính sách ĐTN cho LĐNT trong và ngoài nước, NCS đã kế thừa được những nội dung có giá trị cho đề tài luận án như:

Kế thừa một số lý luận về chính sách, đào tạo nghề, lao động nông thôn, một số nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Từ đó, có các nhìn khái quát, có định hướng rõ ràng về nghiên cứu chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Hà Nam.

Kế thừa một số luận điểm, luận cứ về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở Việt Nam hiện nay, làm cơ sở cho việc triển khai nghiên cứu chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Hà Nam.

Kế thừa và phát triển một số nhân tố có tác động đến hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, trên cơ sở có định hướng về nghiên cứu định tính và định lượng về hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam trong giai đoạn hiện nay.

## **3. CÂU HỎI NGHIÊN CỨU**

Đề tài nghiên cứu của Luận án nhằm trả lời những câu hỏi nghiên cứu sau:

- (1) Lao động nông thôn là gì? Lao động nông thôn có những đặc điểm nào?
- (2) Đào tạo nghề là gì? Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của nước ta hiện nay như thế nào?
- (3) Thực trạng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam hiện nay như thế nào? Các vấn đề còn tồn tại của chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam là gì?
- (4) Phương hướng và các giải pháp hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam trong giai đoạn sắp tới như thế nào? Có hay không những kiến nghị đối với Chính phủ, Bộ ngành, tỉnh Hà Nam... trong việc hoạch định triển khai thực hiện, kiểm tra đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh trong thời gian tới?

## **4. MỤC TIÊU VÀ NHIỆM VỤ NGHIÊN CỨU**

### **4.1. Mục tiêu nghiên cứu**

Mục tiêu của luận án nhằm đề xuất một số giải pháp để hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đến năm 2030.

## **4.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

(1) Nghiên cứu, phát triển, làm rõ hơn các khái niệm về chính sách ĐTN cho LĐNT trong giai đoạn hiện nay; Từ đó làm cơ sở cho việc phân tích, đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam.

(2) Phân tích đánh giá thực trạng chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam từ đó rút ra kết luận về thành công, hạn chế và nguyên nhân của hạn chế; Nghiên cứu tác động của các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT trong điều kiện của tỉnh Hà Nam. Trên cơ sở đó, góp phần tạo lập luận cứ thực tiễn cho việc đề xuất các giải pháp về hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam.

(3) Tổng hợp và phân tích các phương hướng, quan điểm, mục tiêu của tỉnh Hà Nam về nâng cao chất lượng chính sách ĐTN cho LĐNT trong quá trình nghiên cứu; Đề xuất một số giải pháp mang tính khoa học, khả thi nhằm hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam trong giai đoạn sắp tới.

## **5. ĐỐI TƯỢNG VÀ PHẠM VI NGHIÊN CỨU**

### **5.1. Đối tượng nghiên cứu:**

Đối tượng nghiên cứu của luận án là các vấn đề lý luận và thực tiễn về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam.

### **5.2. Phạm vi nghiên cứu:**

Về mặt không gian: Tập trung nghiên cứu chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam.

Về mặt thời gian: Nghiên cứu chính sách ĐTN cho LĐNT trong giai đoạn 2010 đến nay; đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam đến năm 2030. Nguồn dữ liệu thứ cấp được NCS thu thập đến hết năm 2021, nguồn dữ liệu sơ cấp thu thập trong năm 2021. Khoảng thời gian nghiên cứu này đảm bảo cho việc thu thập, phân tích dữ liệu nhằm thấy rõ thực trạng chính sách ĐTN cho LĐNT tại tỉnh Hà Nam trong thời gian nghiên cứu.

Về mặt nội dung: Nghiên cứu chính sách ĐTN cho LĐNT nói chung và tại tỉnh Hà Nam nói riêng được tiếp cận theo quy trình chính sách như sau: xây dựng chính sách ĐTN cho LĐNT; thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT; kiểm tra, đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT. Trong đó, luận án tập trung nghiên cứu thực trạng thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT tại tỉnh Hà Nam, từ đó đề xuất giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đến năm 2030.

## **6. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU**

### **6.1. Phương pháp thu thập dữ liệu**

#### ***6.1.1. Phương pháp thu thập dữ liệu thứ cấp***

Những thông tin, dữ liệu thứ cấp sẽ giúp cho NCS có được nghiên cứu toàn diện về thực trạng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam giai đoạn 2010 đến nay. Nguồn dữ liệu thứ cấp được NCS thu thập từ các báo cáo, số liệu thống kê về chính sách, định hướng, mục tiêu đào tạo nghề cho lao động

nông thôn của Bộ, ban, ngành, cơ quan Trung ương, các viện nghiên cứu...; từ các bài báo nghiên cứu, các tạp chí chuyên ngành, các sách tham khảo về quản lý kinh tế, quản lý về nguồn nhân lực, các quy hoạch, chính sách, chiến lược phát triển nguồn nhân lực...; từ các nghiên cứu trong và ngoài nước về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn đã được công bố; từ thông tin về số lượng, chất lượng nguồn lao động khu vực nông thôn cả nước nói chung và tỉnh Hà Nam nói riêng; từ Niên giám thống kê tỉnh Hà Nam; từ các báo cáo, tài liệu, số liệu về kinh tế, xã hội, môi trường, văn hóa, con người, vị trí địa lý, chính sách, định hướng, mục tiêu đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam của Đảng ủy, HĐND, UBND tỉnh Hà Nam, Sở Lao động Thương binh và Xã hội, các ban ngành, đoàn thể, đơn vị có liên quan và các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh;

### ***6.1.2. Phương pháp thu thập dữ liệu sơ cấp***

#### ***Phương pháp bảng hỏi***

Để thu thập số liệu sơ cấp về thực trạng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam, NCS thực hiện tiếp cận bốn nhóm đối tượng:

Thứ nhất, tiếp cận các cơ quan quản lý nhà nước liên quan đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại tỉnh Hà Nam như Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh, phòng Lao động Thương binh và Xã hội các đơn vị cấp huyện, các cán bộ trực tiếp triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Thứ hai, tiếp cận các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Hà Nam bao gồm các trường trung cấp, cao đẳng, trung tâm đào tạo nghề; các cơ sở có hoạt động đào tạo nghề tại các làng nghề truyền thống; các doanh nghiệp có hoạt động đào tạo nghề.

Thứ ba, tiếp cận từ phía các doanh nghiệp có tuyển dụng lao động nông thôn để tìm hiểu ý kiến đánh giá về chất lượng đào tạo, chất lượng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn cũng như thực trạng tham gia vào hoạt động đào tạo nghề của các doanh nghiệp.

Thứ tư, tiếp cận từ phía lao động nông thôn về chính sách đào tạo nghề để tìm hiểu khả năng tham gia học nghề, khả năng vận dụng kiến thức nghề, từ đó làm rõ hơn kết quả của chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

\* Về số lượng mẫu điều tra, khảo sát:

Số lượng mẫu khảo sát là một vấn đề được các nhà nghiên cứu quan tâm vì nó liên quan trực tiếp đến độ tin cậy của các tham số thống kê. Mỗi phương pháp phân tích thống kê đòi hỏi kích thước mẫu khác nhau. Ngày nay, để tính kích thước mẫu cho các phương pháp phân tích thống kê khi biết tổng thể, các nhà nghiên cứu thường dựa vào các công thức:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Trong đó:

n: số lượng mẫu cần xác định (sample size)

N: Số lượng tổng thể

e: sai số cho phép. Có thể lựa chọn  $e = \pm 0.01$  (1%),  $\pm 0.05$  (5%),  $\pm 0.1$  (10%).

Cỡ mẫu càng lớn sai số mẫu càng nhỏ. Tùy vào điều kiện thời gian và nguồn lực, nhà nghiên cứu có thể quyết định sai số mình chọn. Tuy nhiên, cho phép sai số tối đa là 10%.

Theo số liệu thống kê sơ bộ năm 2021, toàn tỉnh Hà Nam có khoảng 360.700 lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc tại khu vực nông thôn. Như vậy, ta đã biết được tổng thể số lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam, do vậy lựa chọn công thức chọn mẫu khi biết tổng thể.

Theo công thức nêu trên, nếu chọn  $e = 0,01$  thì số lượng mẫu quá lớn (9730,24) nghiên cứu sinh không đủ thời gian và nguồn lực để thực hiện. Nếu chọn  $e = 0,1$  thì số lượng mẫu lại quá nhỏ (99,97), không đáp ứng được tiêu chuẩn đại diện.

Do vậy, nghiên cứu sinh chọn sai số  $e = 0,05$ . Số lượng mẫu khảo sát được tính như sau:

$$n = 360.700 / (1 + 360.700 * 0,05^2) = 399,56$$

Số mẫu cần phải khảo sát làm tròn là 400 mẫu. Tuy nhiên, để hạn chế sai sót trong quá trình điều tra khảo sát, NCS tiến hành khảo sát với 480 phiếu (thêm 20%) để phòng trường hợp có những phiếu không hợp lệ, phiếu sai sót, đảm bảo sau khi loại trừ các phiếu này còn khoảng 400 phiếu, đáp ứng hiệu quả nghiên cứu.

Hình thức điều tra khảo sát: Thực hiện điều tra, khảo sát theo đúng quy định, tỷ lệ khảo sát đảm bảo đủ 04 thành phần liên quan đến chính sách ĐTN cho LĐNT tại tỉnh Hà Nam là nhà nước, người lao động, cơ sở đào tạo và người sử dụng lao động.

\* Về chọn mẫu và thời gian điều tra, khảo sát:

NCS chọn 80 điểm nghiên cứu với 480 mẫu, đảm bảo đại diện cho các thành phần chủ yếu tham gia vào việc triển khai chính sách ĐTN cho LĐNT là cơ quan hành chính nhà nước, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và người lao động.

Để đảm bảo sự đồng đều về số lượng mẫu nghiên cứu giữa các thành phần khảo sát, NCS tiến hành khảo sát tại 20 cơ quan quản lý nhà nước (trong đó có 04 cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh, 16 cơ quan quản lý nhà nước cấp huyện); 20 doanh nghiệp, bao gồm cả doanh nghiệp có vốn nước ngoài; 20 cơ sở đào tạo nghề, doanh nghiệp, cơ sở nghề truyền thống có đào tạo nghề (trong đó có 02 cơ sở đào tạo nghề cấp tỉnh, 18 cơ sở đào tạo nghề cấp huyện hoặc ở trên địa bàn nghiên cứu); người lao động khu vực nông thôn tại 20 đơn vị hành chính cấp xã thuộc địa bàn 4 huyện thực hiện nghiên cứu, khảo sát.

Tại mỗi cơ quan quản lý hành chính nhà nước, NCS tiến hành lấy ý kiến của 02 lãnh đạo đơn vị, 02 lãnh đạo cấp phòng và 02 chuyên viên trực tiếp thực hiện. Tại các doanh nghiệp, NCS tiến hành lấy ý kiến của 02 lãnh đạo doanh nghiệp, 02 cán bộ quản lý và 02 công nhân. Tại các cơ sở đào tạo nghề, lấy ý kiến của 02 lãnh

đạo cơ sở, 02 lãnh đạo phòng/ban/khoa, 02 giáo viên. Đối với người lao động, thực hiện lấy ý kiến đối với lao động thuộc các lứa tuổi 15-30, 30-45, 45-60.

Nội dung khảo sát, điều tra, thu thập thông tin đối với cơ quan quản lý nhà nước bao gồm khảo sát về chủ thể trực tiếp xây dựng, triển khai thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT, hình thức thực hiện chính sách, nội dung thực hiện chính sách, kết quả công tác phối hợp triển khai, công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách... Chi tiết nội dung câu hỏi đã được NCS thiết kế, trình bày tại Phụ lục 3.

Nội dung khảo sát, điều tra, thu thập thông tin đối với cơ sở đào tạo nghề bao gồm nhu cầu học nghề của lao động nông thôn, số lượng, chất lượng trang thiết bị dạy và học, phương thức, chương trình đào tạo nghề, đội ngũ giáo viên đào tạo nghề... Chi tiết được NCS trình bày tại Phụ lục 4.

Nội dung khảo sát đối với doanh nghiệp bao gồm sự phối hợp với cơ sở đào tạo nghề, đánh giá chất lượng lao động nông thôn qua học nghề, nhận thức về chính sách đào tạo nghề cho LĐNT... Chi tiết nội dung câu hỏi được trình bày tại Phụ lục 5.

Nội dung khảo sát đối với người lao động bao gồm lứa tuổi, hoàn cảnh kinh tế, trình độ văn hóa, hiểu biết về chính sách ĐTN cho LĐNT, mong muốn học nghề của bản thân... Chi tiết nội dung câu hỏi khảo sát được trình bày tại Phụ lục 6.

Thời gian điều tra, khảo sát, thu thập thông tin: NCS đã tiến hành điều tra, khảo sát tại các cơ quan quản lý nhà nước, các cơ sở đào tạo nghề, doanh nghiệp và đối với người lao động khu vực nông thôn tại tỉnh Hà Nam trong thời gian từ tháng 7/2020 đến 9/2021.

\* Về địa điểm nghiên cứu:

Hà Nam phía bắc giáp thủ đô Hà Nội, phía đông giáp tỉnh Hưng Yên và tỉnh Thái Bình, phía nam giáp Nam Định và Ninh Bình, phía tây giáp Hòa Bình.

Hà Nam hiện có 06 đơn vị cấp huyện, trong đó có 01 thành phố (thành phố Phủ Lý), 01 thị xã (thị xã Duy Tiên) và 04 huyện; 109 đơn vị hành chính cấp xã, gồm 20 phường, 6 thị trấn và 83 xã. Trong đó, thành phố Phủ Lý có 11 phường, 10 xã; thị xã Duy Tiên có 9 phường, 7 xã; huyện Kim Bảng có 2 thị trấn, 16 xã; huyện Thanh Liêm có 2 thị trấn và 14 xã; huyện Bình Lục có 1 thị trấn và 16 xã; huyện Lý Nhân có 1 thị trấn và 20 xã.

Dân số khu vực nông thôn của tỉnh Hà Nam tập trung chủ yếu tại các huyện. Thành phố Phủ Lý và thị xã Duy Tiên là hai đơn vị hành chính cấp huyện có số lượng dân số đô thị đông nhất tỉnh, sơ bộ năm 2021 lần lượt là 99.596 người và 86.394 người. Tuy nhiên, địa phương có tốc độ đô thị hóa mạnh nhất tỉnh Hà Nam cũng vẫn còn số lượng dân nông thôn tương đối lớn. Sơ bộ trong năm 2021, thành phố Phủ Lý vẫn còn 65.247 người sống ở khu vực nông thôn, trong khi thị xã Duy Tiên là 56.878 người.

Để thực hiện điều tra, đánh giá thực trạng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam, NCS chọn 04 địa điểm đại diện cho khu vực thành



thị và nông thôn ở tỉnh Hà Nam. Đó là thành phố Phủ Lý, thị xã Duy Tiên, huyện Kim Bảng và huyện Lý Nhân. Trong đó:

(1) Thành phố Phủ Lý nằm trên quốc lộ 1A, bên 2 bờ sông Đáy, Phủ Lý cách Hà Nội 60 km về phía Nam, thành phố Nam Định 30 km về Phía Tây Bắc và thành phố Ninh Bình 33 km về phía Bắc. Phủ Lý nằm trên Quốc lộ 1A có tuyến đường sắt Bắc Nam đi qua, là nơi gặp gỡ của ba con sông: Sông Đáy, Sông Châu Giang và Sông Nhuệ tiện về giao thông thủy bộ. Phía Đông giáp huyện Bình Lục, phía Tây giáp huyện Kim Bảng, phía Nam giáp huyện Thanh Liêm, phía Bắc giáp thị xã Duy Tiên.

Thành phố Phủ Lý là trung tâm chính trị của tỉnh. Trên địa bàn thành phố có hơn 300 cơ quan Đảng, Nhà nước, các tổ chức đoàn thể chính trị, xã hội, các đơn vị lực lượng vũ trang, các doanh nghiệp của Trung ương và địa phương.

Thành phố Phủ Lý là trung tâm công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp (CN - TTCN): Các cơ quan, xí nghiệp, doanh nghiệp của Trung ương, của tỉnh chủ yếu đóng trên địa bàn thành phố. Trên địa bàn có 03 khu CN - TTCN với diện tích trên 400 ha; trên 400 doanh nghiệp và hàng ngàn hộ, cơ sở sản xuất CN - TTCN.

Thành phố đồng thời là trung tâm thương mại dịch vụ, văn hoá, giáo dục đào tạo, y tế... của tỉnh. Với vị trí là một đô thị trung tâm của tỉnh Hà Nam, việc nghiên cứu chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn để bắt kịp tốc độ đô thị hóa đang diễn ra nhanh và mạnh ở thành phố Phủ Lý là điều cần thiết. Vì vậy, NCS chọn thành phố Phủ Lý làm địa điểm nghiên cứu chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

(2) Thị xã Duy Tiên nằm ở phía bắc tỉnh Hà Nam, cách thành phố Phủ Lý 12 km về phía bắc, cách trung tâm thủ đô Hà Nội 48km, phía đông giáp huyện Lý Nhân (qua sông Châu Giang) và thành phố Hưng Yên, tỉnh Hưng Yên (qua Sông Hồng), phía tây giáp huyện Kim Bảng (qua Sông Nhuệ ) và huyện Ứng Hòa, thành phố Hà Nội, phía nam giáp huyện Bình Lục và thành phố Phủ Lý, phía bắc giáp huyện Phú Xuyên, thành phố Hà Nội.

Thị xã Duy Tiên nằm ở cửa ngõ phía bắc tỉnh Hà Nam, là vùng trọng điểm phát triển công nghiệp dịch vụ của tỉnh Hà Nam. Địa hình của thị xã chủ yếu là đồng bằng. Thị xã Duy Tiên nằm cạnh sông Hồng và trên địa bàn thị xã còn có Sông Châu Giang chảy qua. Thị xã có địa hình đặc trưng của vùng đồng bằng thuộc khu vực châu thổ Sông Hồng. Nhìn chung địa hình của thị xã khá thuận lợi cho phát triển sản xuất nông nghiệp, đặc biệt là trồng lúa và cây vụ đông.

Ngày 17 tháng 12 năm 2019, thị xã Duy Tiên được thành lập theo Nghị quyết số 829/NQ-UBTVQH14. Sau khi thành lập thị xã Duy Tiên gồm có 9 phường và 7 xã.

Thị xã Duy Tiên đã có tăng trưởng kinh tế ở mức cao nhất tỉnh, trung bình gần 15%/năm; cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng tăng nhanh tỷ trọng công

nghiệp, dịch vụ, giảm tỷ trọng nông nghiệp. Với 4 khu công nghiệp và 2 cụm công nghiệp trên địa bàn, đã thu hút nhiều doanh nghiệp trong và ngoài nước vào đầu tư, tạo việc làm cho gần hàng chục nghìn lao động. Thu ngân sách tăng mạnh, Duy Tiên là địa phương có số thu ngân sách đứng đầu trong tỉnh Hà Nam. Giá trị sản xuất công nghiệp chiếm hơn 40% giá trị trong tỉnh... Với tốc độ chuyển dịch kinh tế sang công nghiệp – dịch vụ và đô thị hóa nhanh chóng, việc nghiên cứu, hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở thị xã Duy Tiên là điều cần thiết, do vậy, NCS chọn thị xã Duy Tiên làm một trong các địa điểm nghiên cứu.

(3) Huyện Kim Bảng nằm ở phía Tây Bắc của tỉnh Hà Nam, cách Hà Nội khoảng 60 Km. Diện tích tự nhiên là 17.540 ha chiếm 20,38 % tổng diện tích tự nhiên của tỉnh Hà Nam, phía bắc giáp huyện Ứng Hoà, Thành phố Hà Nội, phía Tây giáp huyện Lạc Thủy, tỉnh Hoà Bình, phía Đông giáp huyện Duy Tiên và Thành phố Phủ Lý, tỉnh Hà Nam, phía Nam giáp huyện Thanh Liêm, tỉnh Hà Nam.

Toàn huyện có 16 xã và 02 thị trấn. Thị trấn Quế là trung tâm kinh tế - chính trị - văn hoá của huyện, cách thành phố Phủ Lý khoảng 6 Km về phía Đông Nam. Huyện Kim Bảng nằm gần Quốc lộ 1A, có các tuyến Quốc lộ 21A, 21B, 38 chạy qua. Đây là một vị trí thuận lợi trong giao lưu kinh tế - văn hoá - xã hội, thu hút vốn đầu tư trong nước và ngoài nước. Kim Bảng là một trong những địa bàn quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế xã hội của tỉnh Hà Nam.

Những năm gần đây, huyện Kim Bảng có tốc độ tăng trưởng kinh tế rất cao, cơ cấu kinh tế cũng có sự chuyển biến mạnh mẽ, tỷ lệ ngành nông – lâm – thủy sản chỉ chiếm dưới 10%, ngành công nghiệp – xây dựng chiếm trên 60%, ngành dịch vụ chiếm trên 20%. Có thể thấy với ngành công nghiệp và xây dựng làm trụ cột nền kinh tế, việc chuyển dịch lao động từ khu vực nông nghiệp, nông thôn sang công nghiệp, xây dựng và dịch vụ cũng đang diễn ra mạnh mẽ tại huyện Kim Bảng. Đó chính là lý do NCS thực hiện khảo sát chính sách ĐTN cho LĐNT tại huyện Kim Bảng.

(4) Huyện Lý Nhân là một huyện nằm ở phía đông tỉnh Hà Nam, nằm giữa 2 con sông là sông Châu Giang và sông Hồng với chiều dài 78km. Phía bắc giáp với thành phố Hưng Yên (thành phố), phía đông bắc giáp huyện Tiên Lữ (đều thuộc tỉnh Hưng Yên) với sông Hồng là ranh giới tự nhiên. Phía tây và tây bắc giáp huyện Duy Tiên, với sông Châu Giang làm đường phân ranh giới. Phía tây nam và nam tiếp giáp với huyện Bình Lục (cùng tỉnh) và phía nam giáp với huyện Mỹ Lộc (tỉnh Nam Định), cùng với sông Châu Giang làm đường phân ranh giới tự nhiên. Ở phía đông, đối diện với các huyện Hưng Hà và Vũ Thư thuộc tỉnh Thái Bình nằm bên tả ngạn sông Hồng.

Diện tích tự nhiên là 167,045 km<sup>2</sup>, vốn là đất hình thành tại chỗ và do đất phù sa sông Hồng bồi đắp. Đất đai tương đối đồng đều, hình thành 3 vùng sinh thái khác nhau: vùng bãi bồi ngoài đê sông Hồng và bồi sông Châu; vùng đồng chiêm trũng; vùng đất màu và cây công nghiệp thuận tiện cho việc trồng lúa nước, cây

ngắn ngày, cây công nghiệp. Đặc biệt, Lý Nhân đã chú trọng tập trung cho việc sản xuất các loại cây trồng hàng hoá có giá trị cao như lúa chất lượng cao, dưa chuột... Khôi phục phát triển cây trồng có nguồn gen quý hiếm và nổi tiếng như: Chuối ngự Đại Hoàng (chuối tiến vua), Quýt hương Văn Lý.

Lý Nhân là một huyện thuần nông của tỉnh Hà Nam, có nhiều làng nghề truyền thống với rất nhiều nghề tiểu thủ công nghiệp (như nghề lụa ở Nga Khê, dệt vải ở Đại Hoàng, nghề nuôi tằm lấy tơ ở Văn Lý, thúng Quang Ốc, gầu giai chợ Cầu, rổ, rá ở Mạc Thượng, cọt ở Thọ Chương...), do vậy, nghiên cứu chính sách ĐTN cho LĐNT tại đây cũng hết sức cần thiết và có ý nghĩa đối với đề tài nghiên cứu.

Đối tượng khảo sát: là công chức, viên chức thuộc cơ quan quản lý nhà nước chủ trì hoặc phối hợp xây dựng, thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT; viên chức, cán bộ quản lý, cán bộ giảng dạy tại các cơ sở đào tạo, đào tạo nghề và các nghệ nhân có thực hiện việc truyền đào tạo nghề truyền thống trên địa bàn nghiên cứu; người lao động sinh sống tại khu vực nông thôn; cán bộ quản lý tại các doanh nghiệp trên địa bàn nghiên cứu.

Do hạn chế về quy mô, năng lực thực hiện, NCS tiến hành nghiên cứu tại 80 điểm nghiên cứu, trong đó:

Cơ quan quản lý nhà nước gồm: 20 cơ quan, đơn vị (cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh 4 đơn vị; thành phố Phủ Lý: 4 đơn vị; thị xã Duy Tiên 4 đơn vị; huyện Kim Bảng 4 đơn vị và huyện Lý Nhân 4 đơn vị)

Doanh nghiệp: 20 doanh nghiệp (mỗi địa bàn nghiên cứu 5 doanh nghiệp bao gồm cả doanh nghiệp có vốn nước ngoài).

Cơ sở đào tạo nghề: 20 cơ sở đào tạo nghề, doanh nghiệp, cơ sở nghề truyền thống có đào tạo nghề (cơ sở đào tạo nghề cấp tỉnh 2 đơn vị; thành phố Phủ Lý 5 đơn vị; thị xã Duy Tiên 5 đơn vị; huyện Kim Bảng 5 đơn vị, huyện Lý Nhân 3 đơn vị).

Danh sách các đơn vị, doanh nghiệp NCS thực hiện khảo sát chi tiết tại Phụ lục 7.

Người lao động khu vực nông thôn: thực hiện khảo sát người lao động khu vực nông thôn tại 20 đơn vị hành chính thuộc 4 địa bàn nghiên cứu, mỗi địa bàn nghiên cứu thực hiện khảo sát tại 5 đơn vị hành chính cấp xã.

#### *Phương pháp phỏng vấn*

Phương pháp phỏng vấn được NCS áp dụng đối với một số đối tượng liên quan trực tiếp đến việc xây dựng, triển khai thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh Hà Nam, cụ thể: Cán bộ lãnh đạo, công chức thực hiện việc xây dựng, triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam ở cấp tỉnh, huyện và xã; Lãnh đạo một số cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh; Người quản lý tại một số doanh nghiệp trên địa bàn; Người lao động khu vực nông thôn.

Khi phỏng vấn với các đối tượng nêu trên, NCS thu được những thông tin về quan điểm định hướng dưới góc độ của người được phỏng vấn đối với chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam. Trên cơ sở đó, có cái nhìn tổng thể, chân thực về

quan điểm phương hướng chính sách, nội dung chính sách, thực trạng thực hiện chính sách, kết quả thực hiện chính sách, công tác kiểm tra, đánh giá chính sách và các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam.

Việc thực hiện phỏng vấn được thực hiện trong khoảng thời gian từ năm 2020 – 2022. Nội dung các câu hỏi phỏng vấn được NCS trình bày tại Phụ lục 02.

## **6.2. Phương pháp xử lý dữ liệu**

### **6.2.1. Phương pháp xử lý dữ liệu thứ cấp**

Các tài liệu thứ cấp thu thập được NCS tiến hành sắp xếp, tổng hợp cho từng nội dung thuộc 03 nhóm như sau:

(1) Những tài liệu, dữ liệu, thông tin về tình hình kinh tế, xã hội, vị trí địa lý, lực lượng lao động của tỉnh Hà Nam, một số tỉnh thành trong khu vực đồng bằng Bắc Bộ.

(2) Những tài liệu, số liệu về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại tỉnh Hà Nam trong thời gian qua.

(3) Những tài liệu, dữ liệu, thông tin về các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam.

### **6.2.2. Phương pháp xử lý dữ liệu sơ cấp**

Từ những thông tin, dữ liệu mà NCS thu thập được thông qua thực hiện điều tra, khảo sát trực tiếp theo mẫu phiếu điều tra đã được chuẩn bị sẵn, trong đó gồm các phiếu điều tra dành cho cán bộ trong cơ quan quản lý nhà nước, cơ sở đào tạo nghề, doanh nghiệp tuyển dụng lao động và bản thân người lao động, NCS đã tiến hành các bước xử lý như sau:

Bước 1: Rà soát, sàng lọc những thông tin, số liệu không rõ ràng, thiếu chính xác; tập hợp, tổng hợp thông tin, số liệu thô bằng phương pháp thủ công.

Bước 2: Chính lý, mã hóa thông tin, số liệu bằng máy vi tính.

Bước 3: Tiến hành phân tích đánh giá bằng thang đo, kiểm định mô hình và trình bày trong luận án. Công việc được thực hiện trên phần mềm Excel, SPSS 26 để phân tích sự tác động của các nhân tố đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam.

## **6.3. Phương pháp tiếp cận và khung phân tích**

### **6.3.1. Phương pháp tiếp cận**

Đề tài luận án tập trung nghiên cứu chính sách ĐTN cho LĐNT đáp ứng các yêu cầu về phát triển nông nghiệp, nông thôn và kinh tế - xã hội tỉnh Hà Nam.

Chính sách ĐTN cho LĐNT trong đề tài luận án được tiếp cận theo khía cạnh quản lý kinh tế với các hướng tiếp cận sau:

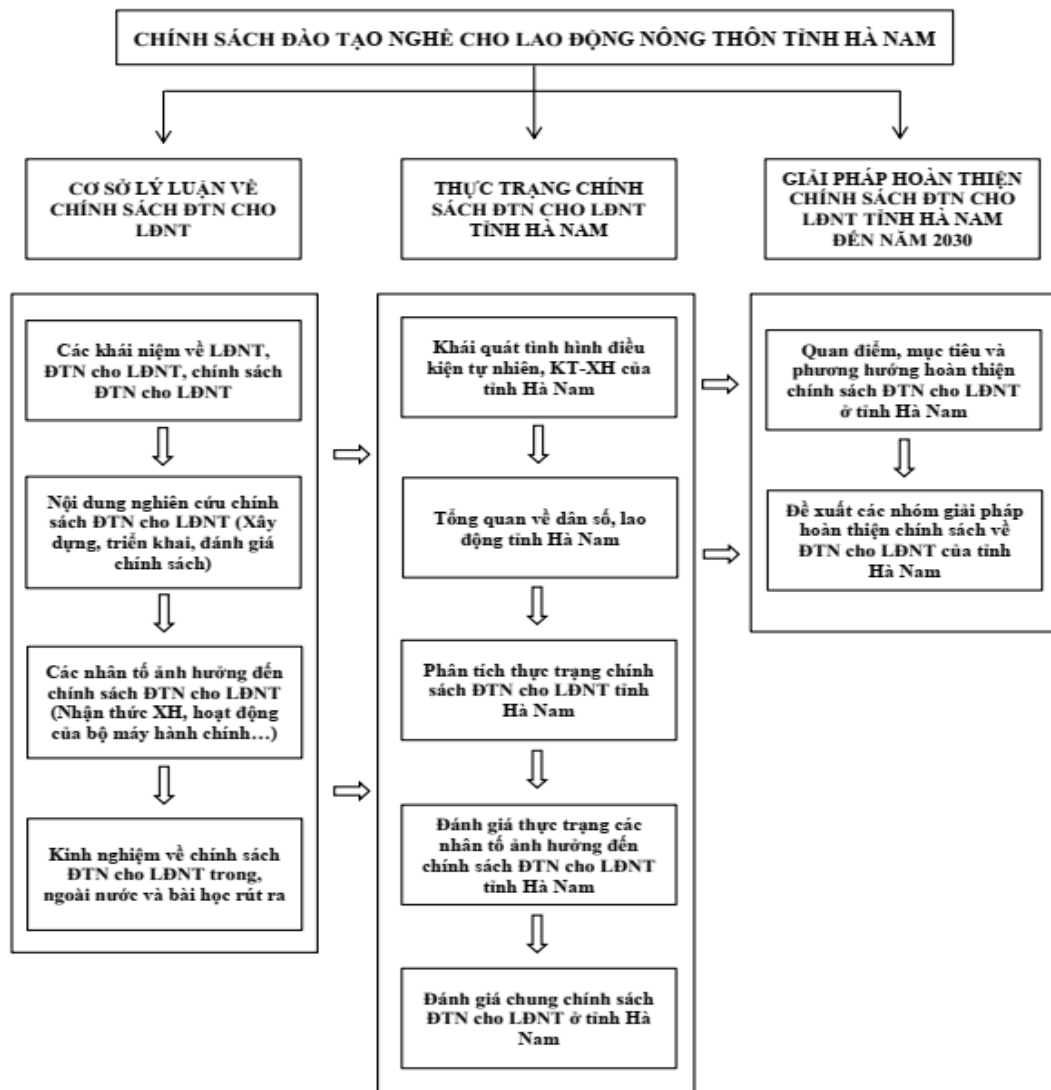
Thứ nhất, tiếp cận việc xây dựng, phối hợp triển khai thực hiện và kiểm tra đánh giá chính sách của các cơ quan quản lý nhà nước liên quan.

Thứ hai, tiếp cận từ các nội dung chính sách ĐTN cho LĐNT cùng các chính sách liên quan như đầu tư cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, chương trình đào tạo, sự phối hợp thực hiện chính sách....

Thứ ba, tiếp cận kết quả và thực trạng thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

### 6.3.2. Khung nghiên cứu của luận án

Nghiên cứu về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam là nghiên cứu nội dung quy trình chính sách, nhận diện các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn từ đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện chính sách để nâng cao tỷ lệ lao động nông thôn đã qua đào tạo, đáp ứng yêu cầu về phát triển kinh tế xã hội, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, góp phần chuyển đổi cơ cấu kinh tế trong giai đoạn mới. Khung nghiên cứu của luận án được xây dựng như sau:



Hình 1: Khung nghiên cứu của Luận án

Nguồn: NCS đề xuất

## **7. NHỮNG ĐÓNG GÓP MỚI CỦA LUẬN ÁN**

Qua tổng hợp lý luận cơ sở và nghiên cứu chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam, Luận án có những đóng góp mới như sau:

### **Về mặt lý luận:**

Thứ nhất, xác lập khái niệm chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, khái quát hóa khung lý thuyết nghiên cứu về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn bao gồm hoạch định chính sách, thực hiện chính sách và đánh giá chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam làm cơ sở cho nghiên cứu về thực trạng và các giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam.

Thứ hai, luận án đã tổng hợp, tìm ra các bài học kinh nghiệm về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm chính sách đào tạo nghề của nước ngoài và của một số địa phương trong nước.

Thứ ba, luận án nhận diện các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn gồm: Nhân tố về nhận thức của xã hội; Nhân tố về hoạt động của các cơ quan quản lý nhà nước liên quan đến xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn; Nhân tố liên quan đến bản thân chính sách; Nhân tố về nguồn lực tài chính để xây dựng, thực thi chính sách; Nhân tố về phát triển hệ thống đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh; Nhân tố về trình độ phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh; Nhân tố về hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động.

### **Về mặt thực tiễn:**

Thứ nhất, qua nghiên cứu, luận án nêu bật được những mặt còn tồn tại, hạn chế trong quá trình thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam như: công tác lập kế hoạch, công tác tổ chức bộ máy và phân công thực hiện chính sách, công tác vận động tuyên truyền chính sách, nguồn lực tài chính, công tác kiểm tra, giám sát. Tìm ra những nguyên nhân của tồn tại hạn chế làm cơ sở cho việc hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam.

Thứ hai, trên cơ sở làm rõ các quan điểm, yêu cầu, mục tiêu và thực trạng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam, luận án đưa ra các nhóm giải pháp để hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam bao gồm: hoàn thiện nội dung chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam; nâng cao nhận thức xã hội; nâng cao chất lượng đội ngũ thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam; đảm bảo kinh phí; kiện toàn, nâng cao vai trò của các cơ sở đào tạo nghề; huy động nguồn lực xã hội tham gia, đặc biệt nêu cao vai trò của doanh nghiệp (người sử dụng lao động) và

người lao động; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam.

Thứ ba, luận án có những kiến nghị mang tính khả thi đối với Chính phủ, các bộ ngành trung ương, cơ sở đào tạo nghề, doanh nghiệp và bản thân người lao động – người học nghề để góp phần hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam.

## **8. KẾT CẤU LUẬN ÁN**

Ngoài các phần như Mục lục, Danh mục bản biểu, đồ thị, chữ viết tắt, phần mở đầu, kết luận, danh mục bài báo khoa học của NCS, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, Luận án có kết cấu như sau:

Chương 1. Cơ sở lý luận về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Chương 2. Thực trạng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam

Chương 3. Giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đến năm 2030

## **CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN**

### **1.1. Các khái niệm cơ bản**

#### ***1.1.1. Lao động nông thôn***

##### *Khái niệm về lao động*

Khái niệm về lao động tương đối phong phú, đa dạng. Chủ nghĩa Mác – Lênin cho rằng lao động là quá trình con người sử dụng sức lao động trong quá trình sản xuất vật chất. Trong đó, sức lao động là toàn bộ thể lực và trí lực của con người có khả năng được vận dụng, sử dụng trong quá trình sản xuất vật chất.

Giáo trình Kinh tế nguồn nhân lực của Trường Đại học kinh tế Quốc dân cho rằng: “Lao động là hoạt động có mục đích của con người, thông qua hoạt động đó con người tác động vào giới tự nhiên, cải biến chúng thành những vật có ích phục vụ nhu cầu của con người”. Hoạt động lao động có ba đặc trưng cơ bản:

Thứ nhất, xét về tính chất, hoạt động lao động phải có mục đích (có ý thức) của con người.

Thứ hai, xét về mục đích, hoạt động đó phải tạo ra sản phẩm nhằm thỏa mãn nhu cầu nào đó của con người.

Thứ ba, xét về mặt nội dung, hoạt động của con người phải là sự tác động vào tự nhiên làm biến đổi tự nhiên và xã hội nhằm tạo ra của cải vật chất và tinh thần phục vụ lợi ích của con người.

Như vậy, lao động có thể được hiểu là tập hợp các hành động có chủ ý, mục đích của con người, sử dụng công cụ, phương tiện lao động để tạo ra của cải, vật chất, các tài sản khác nhằm phục vụ cho đời sống, phát triển kinh tế, xã hội.

##### *Khái niệm về người lao động*

Theo triết học Mác – Lênin, người lao động là “chủ thể sáng tạo, là lực lượng sản xuất hàng đầu” trong lực lượng sản xuất. Người lao động được hiểu là “con người có tri thức, kinh nghiệm, kỹ năng lao động và năng lực sáng tạo nhất định trong quá trình sản xuất của xã hội”.

Trần Xuân Cầu và Mai Quốc Chánh (2003) cho rằng, lao động là hoạt động có mục đích, có ý thức của con người nhằm thay đổi các vật thể tự nhiên phù hợp với nhu cầu của con người. Thực chất lao động là sự vận động của sức lao động trong quá trình tạo ra của cải vật chất cho xã hội, lao động cũng chính là quá trình kết hợp của sức lao động và tư liệu sản xuất để sản xuất ra sản phẩm phục vụ nhu cầu con người. Có thể nói lao động là yếu tố quyết định cho mọi hoạt động kinh tế. Lực lượng lao động là khả năng tham gia thị trường lao động cả về số lượng và thời gian của những người trong độ tuổi lao động có khả năng lao động, và những người ngoài độ tuổi lao động nhưng thực tế có tham gia lao động trên thị trường lao động.

Tại Việt Nam, Bộ luật lao động 2019 quy định độ tuổi lao động của người lao động là đủ 15 tuổi trở lên, là người làm việc cho người sử dụng lao động theo



thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Năm 1993, Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) và Cơ quan Thống kê Liên hợp quốc (UNSD) thống nhất phân biệt khu vực kinh tế chính thức và khu vực kinh tế phi chính thức dựa trên sự khác nhau giữa lao động được trả lương và lao động tự làm. Lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức có việc làm bấp bênh, thiếu ổn định, không có hợp đồng lao động hoặc hợp đồng thỏa thuận miệng, thu nhập thấp, thời gian làm việc dài, không đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... Quy mô của lao động phi chính thức ở Việt Nam khá lớn với trên 18 triệu người năm 2016. Khoảng 60% lao động phi chính thức tập trung ở khu vực nông thôn nơi có nhiều làng nghề truyền thống, các hộ kinh doanh cá thể phi nông nghiệp và các tổ hợp tác...

Như vậy, người lao động có thể được hiểu là người đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, có thể tự dùng sức lao động của mình để tạo ra của cải, vật chất mà không bị pháp luật ngăn cấm hoặc làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

#### *Khái niệm về nông thôn:*

Hiện nay, chưa có cách hiểu thống nhất về khái niệm nông thôn. Từ điển tiếng Việt (Nhà xuất bản Văn hóa Thông tin, 1999) định nghĩa: “Nông thôn là vùng tập trung dân cư làm nghề nông”.

Tổng Văn Chung (2001) nêu khái niệm về nông thôn của V.Staroverov – Nhà xã hội học người Nga: “Nông thôn phân biệt với thành thị bởi trình độ phát triển kinh tế - xã hội thấp kém hơn, bởi thua kém hơn về mức độ phúc lợi xã hội, sinh hoạt. Ở nông thôn loại hình hoạt động lao động kém đa dạng hơn so với đô thị, tính thuần nhất về xã hội và nghề nghiệp cao hơn. Nông thôn là hệ thống độc lập tương đối ổn định, là một tiểu hệ thống không gian – xã hội”.

Căn cứ thực tế, có thể nêu ra một số đặc trưng cơ bản của nông thôn như sau:

(1) Nông thôn là vùng sinh sống và làm việc của một cộng đồng chủ yếu là nông dân; về cơ bản là vùng sản xuất nông nghiệp, ngoài ra còn có các hoạt động sản xuất và phi sản xuất khác phục vụ chủ yếu cho nông nghiệp và cho nông dân.

(2) Nông thôn là vùng có kết cấu hạ tầng kém phát triển hơn thành thị, trình độ sản xuất hàng hoá và tiếp cận thị trường thấp hơn. Vì vậy nông thôn chịu sức hút của thành thị về nhiều mặt. Dân cư nông thôn thường hay đổ xô về thành thị để kiếm việc làm và tìm cơ hội sống tốt hơn.

(3) Người dân nông thôn nhìn chung có thu nhập và đời sống thấp hơn, trình độ văn hoá, khoa học công nghệ thấp hơn thành thị và ngay cả trình độ dân chủ, tự do, công bằng xã hội trong một chừng mực nào đó cũng thấp hơn thành thị.

(4) Nông thôn giàu tiềm năng về tài nguyên thiên nhiên như đất đai, nguồn nước, khí hậu... nhưng rất đa dạng về kinh tế, xã hội, đa dạng về các hình thức tổ chức quản lý, đa dạng về qui mô và trình độ phát triển.

Từ những khái niệm và đặc trưng nêu trên, có thể đưa ra khái niệm về nông thôn như sau: "Nông thôn là khu vực địa giới hành chính ở đó một cộng đồng chủ yếu là nông dân sống và làm việc, có mật độ dân cư thấp, có kết cấu hạ tầng kém phát triển, có trình độ dân trí, trình độ tiếp cận thị trường và sản xuất hàng hóa kém."

Khái niệm về Lao động nông thôn:

Thuật ngữ "Lao động nông thôn" được tiếp cận dưới nhiều chiều cạnh không giống nhau.

Điểm khác biệt so với lao động thành thị là lao động nông thôn là những người sinh sống và làm việc ở khu vực nông thôn. Vì vậy, có thể đưa đến định nghĩa về lao động nông thôn là những người trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động đang sinh sống và làm việc tại khu vực nông thôn.

Tuy nhiên, do đặc thù các công việc tại khu vực nông thôn, những người ngoài độ tuổi lao động cũng có thể tham gia lao động và lực lượng này có số lượng không nhỏ. Khi nghiên cứu các vấn đề liên quan đến chính sách về đào tạo nghề cho lao động nông thôn, các nhà nghiên cứu cũng không thể bỏ qua các nội dung liên quan đến lực lượng này.

Vì vậy, tác giả cho rằng, lao động nông thôn là những người đang sinh sống và làm việc tại khu vực nông thôn đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, có thể tự dùng sức lao động của mình để tạo ra của cải, vật chất mà không bị pháp luật ngăn cấm hoặc làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Căn cứ những nội dung phân tích về khu vực nông thôn và lao động nông thôn, có thể thấy lao động nông thôn có những đặc trưng như sau:

Thứ nhất, do nước ta đi lên từ một nước nông nghiệp, tốc độ đô thị hóa còn chậm, do đó, số lượng lao động nông thôn còn chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động cả nước. Theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê, năm 2020, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động tại khu vực nông thôn chiếm tới 66,9% lực lượng lao động cả nước.

Thứ hai, chất lượng của lao động nông thôn còn thấp, do hạn chế về trình độ nghề nghiệp, kỹ năng lao động, thể lực, kiến thức xã hội, khả năng tiếp cận thị trường. ...

Thứ ba, lao động nông thôn đa dạng, dễ thay đổi và mang tính thời vụ của sản xuất nông nghiệp dẫn đến dư thừa lao động vào những lúc nông nhàn. Để có việc làm tăng thu nhập, nông dân phải tham gia vào nhiều hoạt động lao động khác nhau, làm nhiều công việc ở những ngành nghề khác nhau.

Thứ tư, lao động nông thôn đang có xu hướng già hóa do phần lớn lao động trẻ có tay nghề có xu hướng di cư ra những thành phố lớn tìm cơ hội việc làm và thậm chí có sự dịch chuyển cơ cấu lao động tại nông thôn theo hướng tăng tỷ trọng lao động trong ngành công nghiệp và dịch vụ, giảm tỷ trọng lao động trong nông nghiệp.

Từ những đặc điểm nêu trên, việc hoàn thiện, nâng cao hiệu quả các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn càng trở lên cấp thiết.

### **1.1.2. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

#### *Khái niệm về đào tạo*

Từ xưa đến nay, giáo dục và đào tạo luôn đi đôi với nhau. Tuy nhiên, xét về mặt khái niệm, giáo dục và đào tạo có sự khác biệt tương đối rõ ràng.

Giáo dục có thể được hiểu là hoạt động truyền đạt kiến thức, kỹ năng thông qua giảng dạy, nghiên cứu nhằm thay đổi tư duy, hành vi của con người.

Trong khi đó, đào tạo tập trung vào việc đạt được một kỹ năng cụ thể. Khái niệm về đào tạo được nêu trong Đại từ điển tiếng Việt do Bộ Giáo dục – Đào tạo xuất bản năm 1999 là “dạy dỗ, rèn luyện để trở thành người có hiểu biết, có nghề nghiệp”.

Có thể nói, giáo dục là khái niệm rộng lớn, bao trùm, làm nền tảng cho đào tạo. Khái niệm đào tạo thường có nghĩa hẹp hơn khái niệm giáo dục, thông thường đào tạo đề cập đến giai đoạn sau của giáo dục, khi một người đã đạt đến một độ tuổi nhất định, có một trình độ giáo dục nhất định. Có nhiều dạng đào tạo: đào tạo cơ bản và đào tạo chuyên sâu, đào tạo chuyên môn và đào tạo nghề, đào tạo lại, đào tạo từ xa, tự đào tạo...

Đào tạo đề cập đến việc dạy các kỹ năng thực hành, nghề nghiệp hay kiến thức liên quan đến một lĩnh vực cụ thể, để người học lĩnh hội và nắm vững những tri thức, kỹ năng, nghề nghiệp một cách có hệ thống để chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng đảm nhận được một công việc nhất định.

Như vậy, có thể hiểu rằng, đào tạo là cách thức truyền đạt kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng để người học có khả năng thực hiện một công việc cụ thể trong thực tế.

#### *Khái niệm đào tạo nghề*

Khoản 2 Điều 3 của Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014 quy định: Đào tạo nghề là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học để có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc để nâng cao trình độ nghề nghiệp.

Từ những cách tiếp cận trên cho thấy ĐTN bao gồm hai quá trình có quan hệ hữu cơ không thể tách rời nhau đó là đào tạo nghề và học nghề. Thế nên trong nhiều trường hợp, đào tạo nghề và ĐTN được đồng nhất với nhau. Đào tạo nghề hiểu theo nghĩa chung nhất là tổng thể các hoạt động truyền nghề đến người học. Hiểu một cách đầy đủ, đó là quá trình giáo viên truyền bá những kiến thức về lý thuyết và thực hành để các học viên có được một trình độ, kỹ năng, kỹ xảo, sự khéo léo về nghề nghiệp. Học nghề là quá trình tiếp thu những kiến thức về lý thuyết và thực hành của người lao động để đạt được một trình độ nghề nghiệp nhất định.

Cùng với tốc độ công nghiệp hóa, hiện đại hóa diễn ra nhanh chóng, trong những năm gần đây, giáo dục nghề nghiệp (đào tạo nghề) có vai trò hết sức nổi bật trong nền giáo dục Việt Nam.

Căn cứ Quyết định số 1981/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt khung cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân, các cấp học và trình độ đào tạo của hệ thống giáo dục quốc dân gồm: giáo dục mầm non (giáo dục nhà trẻ và giáo dục mẫu giáo); giáo dục phổ thông, gồm giáo dục tiểu học, giáo dục trung học cơ sở và giáo dục trung học phổ thông; giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp và cao đẳng; giáo dục đại học đào tạo các trình độ đại học, thạc sĩ và tiến sĩ.

Theo quy định của Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 của Thủ tướng Chính phủ, Khung trình độ quốc gia Việt Nam gồm có 8 bậc (sơ cấp 1, sơ cấp 2, sơ cấp 3, trung cấp, cao đẳng, đại học, thạc sĩ, tiến sĩ) trong đó có 5 bậc thuộc về các trình độ đào tạo của GDNN (sơ cấp 1, sơ cấp 2, sơ cấp 3, trung cấp, cao đẳng).

Chức năng của các cơ sở Giáo dục Nghề nghiệp:

(1) Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ: sơ cấp, dưới sơ cấp.

(2) Trường trung cấp đào tạo các trình độ trung cấp, sơ cấp;

(3) Trường Cao đẳng đào tạo các trình độ cao đẳng, trung cấp, sơ cấp

Các loại hình cơ sở giáo dục nghề nghiệp ở Việt Nam gồm:

(1) Cơ sở GDNN công lập, là cơ sở GDNN thuộc sở hữu nhà nước, do nhà nước đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất.

(2) Cơ sở GDNN tư thực, là cơ sở GDNN do các tổ chức xã hội, tổ chức xã hội – nghề nghiệp, tổ chức kinh tế tư nhân hoặc cá nhân đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất.

(3) Cơ sở GDNN có vốn đầu tư nước ngoài, gồm: cơ sở GDNN 100% vốn của nhà đầu tư nước ngoài; cơ sở GDNN liên doanh giữa nhà đầu tư trong nước và nhà đầu tư nước ngoài

Về các hình thức đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp: Giáo dục nghề nghiệp được thực hiện theo 02 hình thức: Đào tạo chính quy và Đào tạo thường xuyên.

Đào tạo chính quy là hình thức đào tạo theo các khóa học tập trung, liên tục toàn bộ thời gian ở các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng.

Đào tạo thường xuyên là hình thức đào tạo vừa làm, vừa học, học từ xa hoặc tự học có hướng dẫn ở các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng, được thực hiện linh hoạt về chương trình, thời gian, phương pháp.

Về chương trình và tổ chức đào tạo: Trước đây theo quy định của Luật Đào tạo nghề, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành chương trình khung đối với từng nghề đào tạo trình độ trung cấp và cao đẳng. Trên cơ sở chương trình khung, các cơ sở đào tạo nghề ban hành chương trình đào tạo nghề chi tiết.

Theo Luật Giáo dục nghề nghiệp, Nhà nước không ban hành chương trình khung mà giao cho các cơ sở GDNN tự chủ xây dựng chương trình đào tạo dựa theo Chuẩn đầu ra của từng nghề do nhà nước ban hành.

Trong tổ chức quản lý đào tạo, ngoài đào tạo theo niên chế (truyền thống) sẽ có thêm 2 phương thức đào tạo mới: *Đào tạo theo tích lũy mô đun* và *đào tạo theo tích lũy tín chỉ*. Các cơ sở GDNN có quyền lựa chọn phương thức đào tạo theo điều kiện của từng cơ sở.

Theo phương thức đào tạo này, hệ thống GDNN sẽ là hệ thống mở, linh hoạt, đảm bảo liên thông thuận lợi giữa các cấp trình độ đào tạo trong cùng nghề hoặc với các nghề khác hoặc liên thông lên trình độ cao hơn trong hệ thống giáo dục quốc dân; người học được coi là trung tâm của quá trình đào tạo, được học theo năng lực, điều kiện, hoàn cảnh của cá nhân, có thể học nhiều nội dung trong cùng thời gian và được công nhận theo hình thức tích lũy các năng lực; người học có thể học rút ngắn hoặc kéo dài thời gian học tập hoàn toàn phụ thuộc vào năng lực, điều kiện, hoàn cảnh của cá nhân người học.

### **1.1.3. Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

#### ***Khái niệm về chính sách***

Thuật ngữ chính sách (Policy) được sử dụng rộng rãi trên sách báo, trên các phương tiện thông tin đại chúng và đời sống xã hội.

Theo Từ điển tiếng Việt: “Chính sách là văn bản sách lược và kế hoạch cụ thể nhằm đạt mục đích nhất định, được đề ra dựa vào đường lối chính trị chung và tình hình thực tế”.

Từ điển Bách khoa Việt Nam (Nhà xuất bản Khoa học Xã hội năm 1995) định nghĩa: “Chính sách là những chuẩn tắc cụ thể để thực hiện đường lối, nhiệm vụ. Chính sách được thực hiện trong thời gian nhất định, trên những lĩnh vực cụ thể nào đó. Bản chất, nội dung và phương hướng của chính sách tùy thuộc tính chất của đường lối, nhiệm vụ chính trị, kinh tế, văn hóa...”

Theo các hiểu đơn giản, chính sách là chương trình hành động do các nhà lãnh đạo hay nhà quản lý đề ra để giải quyết một vấn đề nào đó thuộc phạm vi thẩm quyền của mình.

Theo Vũ Cao Đàm (2011) chính sách là tập hợp các biện pháp thể chế hóa của một chủ thể quản lý tác động vào đối tượng quản lý nhằm thúc đẩy đối tượng quản lý thực hiện mục tiêu mà chủ thể quản lý vạch ra trong chiến lược phát triển của một hệ thống xã hội. Hệ thống xã hội có thể được hiểu là một quốc gia, một khu vực hành chính, một doanh nghiệp...

Nguyễn Minh Thuyết (2011) định nghĩa: Chính sách là đường lối cụ thể của một chính đảng hoặc một chủ thể quyền lực về một lĩnh vực nhất định cùng các biện pháp, kế hoạch thực hiện đường lối ấy. Cấu trúc của chính sách bao gồm: đường lối cụ thể (nhằm thực hiện đường lối chung) biện pháp, kế hoạch thực hiện. Chủ thể ban hành chính sách là chính đảng, cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp...

Như vậy chính sách có thể được đề ra và thực hiện ở những tầng nấc khác nhau như chính sách của quốc gia, của một đảng, của chính quyền địa phương, của một tổ chức, đoàn thể, của một doanh nghiệp...

Các tổ chức doanh nghiệp, tổ chức, đoàn thể... có thể đề ra những chính sách riêng biệt để áp dụng trong phạm vi doanh nghiệp, tổ chức đó nhằm giải quyết những vấn đề đặt ra cho tổ chức, doanh nghiệp và chỉ có hiệu lực trong phạm vi tổ chức, doanh nghiệp, vì vậy chúng mang tính riêng biệt và được coi là những chính sách tư.

Những chính sách do các cơ quan hay các cấp chính quyền trong bộ máy nhà nước ban hành nhằm giải quyết những vấn đề mang tính cộng đồng được gọi là chính sách công.

Về bản chất, chính sách của nhà nước là hệ thống các quyết định được đưa ra bởi nhà nước. Nhà nước dùng thẩm quyền của mình thay mặt cho công dân đưa ra các quyết định hướng tới bảo vệ quyền và lợi ích công dân cũng như quốc gia. Các chính sách này bao trùm toàn bộ các lĩnh vực đời sống, kinh tế, chính trị, an ninh, xã hội,... Nội dung của các chính sách này khuyến khích đất nước phát triển theo hướng tích cực và bền vững, đồng thời trừng phạt những hành vi vi phạm, không tuân thủ pháp luật, gây hại đến lợi ích quốc gia. Mỗi chính sách đưa ra đều cụ thể hóa trách nhiệm, vai trò thực hiện đến các cơ quan, cá nhân có thẩm quyền nhằm đảm bảo chính sách được thực thi hiệu quả.

Theo Lê Chi Mai (2001), chính sách công và chính sách tư được phân biệt bởi các tiêu chí như sau:

(1) Chính sách công là chính sách do Nhà nước ban hành, bao gồm các cấp có thẩm quyền trong bộ máy nhà nước, từ trung ương đến địa phương.

(2) Các chính sách này đều nhằm thực hiện các chức năng của Nhà nước, quản lý và điều hành sự phát triển kinh tế - xã hội theo những mục tiêu đề ra.

(3) Các chính sách công thường được thể chế hóa thành các quyết định có hiệu lực pháp lý của các cơ quan nhà nước.

(4) Các chính sách công được thực thi dựa vào việc sử dụng quyền lực công của nhà nước. Các tổ chức trong bộ máy nhà nước sử dụng thẩm quyền được pháp luật thừa nhận của mình để điều hành thực thi các chính sách công.

(5) Các chính sách công gắn với việc phân bổ và sử dụng các nguồn lực công của nhà nước như ngân sách và các tài sản do nhà nước quản lý.

Jenkins (1978) đưa ra khái niệm cụ thể hơn về chính sách, là “một hệ thống các quyết định liên quan đến nhau được quy định bởi một hoặc một nhóm các nhà hoạt động chính trị về việc lựa chọn các mục tiêu và phương hướng để đạt được mục tiêu đó trong tình huống nhất định theo thẩm quyền”. Định nghĩa này tập trung vào nội dung của quyết định chính sách, bao gồm “lựa chọn các mục tiêu và phương hướng để đạt được mục tiêu đó”. Hơn nữa, định nghĩa này cũng làm nổi bật tính

phức tạp của chính sách. Chính sách không phải là một quyết định duy nhất, cụ thể, đơn lẻ mà là một tập hợp hàng loạt các quyết định có liên quan. Mỗi quyết định này được thực hiện bởi các cá nhân, cơ quan có thẩm quyền khác nhau thuộc nhà nước càng làm tăng tính chất phức tạp cho quá trình hoạch định chính sách.

Từ những định nghĩa và phân tích nêu trên, tác giả cho rằng chính sách là một tập hợp các quyết định, hành động và các giải pháp nhằm đạt được những mục tiêu xác định, trong phạm vi và thời gian nhất định.

#### *Chính sách đào tạo nghề*

Từ những khái niệm về chính sách, khái niệm về đào tạo nghề nêu trên, ta có thể rút ra khái niệm về chính sách đào tạo nghề như sau: “Chính sách đào tạo nghề là một tập hợp các quyết định, hành động định hướng và các giải pháp của chính quyền nhằm tổ chức, nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho người học giúp cho người học có thể tìm được việc làm hoặc tự tạo việc làm sau khi hoàn thành khóa học hoặc đạt được mục tiêu nâng cao trình độ nghề nghiệp”.

Trong giai đoạn công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước diễn ra nhanh chóng như hiện nay, chính sách đào tạo nghề được nhà nước ta hết sức chú trọng. Chính sách của nhà nước về giáo dục nghề nghiệp được quy định tại Điều 6 Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014 được thể hiện ở các nội dung như sau:

(1) Phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp mở, linh hoạt, đa dạng theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hóa, xã hội hóa và hội nhập quốc tế, liên thông giữa các trình độ giáo dục nghề nghiệp và liên thông với các trình độ đào tạo khác.

(2) Đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp được ưu tiên trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, phát triển nhân lực. Ngân sách cho giáo dục nghề nghiệp được ưu tiên trong tổng chi ngân sách nhà nước dành cho giáo dục, đào tạo; được phân bổ theo nguyên tắc công khai, minh bạch, kịp thời.

(3) Đầu tư nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo quy hoạch; tập trung đầu tư hình thành một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp trọng điểm chất lượng cao đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động, nhu cầu học tập của người lao động và từng bước phổ cập nghề cho thanh niên.

(4) Nhà nước có chính sách phân luồng học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông vào giáo dục nghề nghiệp phù hợp với từng giai đoạn phát triển kinh tế - xã hội.

(5) Ưu tiên đầu tư đồng bộ cho đào tạo nhân lực thuộc các ngành, nghề trọng điểm quốc gia, các ngành, nghề tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực, quốc tế; chú trọng phát triển giáo dục nghề nghiệp ở các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng dân tộc thiểu số, biên giới, hải đảo, vùng ven biển; đầu tư đào tạo các nghề thị trường lao động có nhu cầu nhưng khó thực hiện xã hội hóa.

(6) Nhà nước thực hiện cơ chế đấu thầu, đặt hàng đào tạo đối với những ngành, nghề đặc thù; những ngành, nghề thuộc các ngành kinh tế mũi nhọn; những ngành, nghề thị trường lao động có nhu cầu nhưng khó thực hiện xã hội hóa. Các cơ sở hoạt động giáo dục nghề nghiệp không phân biệt loại hình đều được tham gia cơ chế đấu thầu, đặt hàng quy định tại khoản này.

(7) Hỗ trợ các đối tượng được hưởng chế độ ưu đãi người có công với cách mạng, quân nhân xuất ngũ, người dân tộc thiểu số, người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, người khuyết tật, trẻ em mồ côi không nơi nương tựa, ngư dân đánh bắt xa bờ, lao động nông thôn là người trực tiếp lao động trong các hộ sản xuất nông nghiệp bị thu hồi đất canh tác và các đối tượng chính sách xã hội khác nhằm tạo cơ hội cho họ được học tập để tìm việc làm, tự tạo việc làm, lập thân, lập nghiệp; thực hiện bình đẳng giới trong giáo dục nghề nghiệp.

(8) Nhà nước tạo điều kiện cho cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ; kết hợp đào tạo với nghiên cứu khoa học và sản xuất, kinh doanh, dịch vụ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

#### *Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn*

Đào tạo nghề cho lao động nông thôn được hiểu là hoạt động dạy và học nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho lao động nông thôn để có thể đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội nông thôn. Đây là quá trình tác động có mục đích, tác động vào đối tượng là lao động nông thôn nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phục vụ công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông thôn.

Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn là tập hợp các quyết định có liên quan đến nhau của nhà nước và do nhà nước ban hành tác động lên các đối tượng cụ thể để giải quyết vấn đề nâng cao chất lượng đội ngũ lao động nông thôn nhằm đạt được mục tiêu phát triển kinh tế- xã hội, đặc biệt là lĩnh vực nông nghiệp.

Căn cứ vào các khái niệm đã nêu trên, tác giả đề xuất định nghĩa chính sách đào tạo nghề đối với lao động nông thôn cấp địa phương sử dụng trong đề tài này như sau: Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn là định hướng, giải pháp của Nhà nước nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết cho những người lao động nông thôn để có thể đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội nông thôn.

Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn được thực hiện chủ yếu thông qua các chương trình như: Triển khai các lớp đào tạo nghề; bồi dưỡng và quy định các chế độ đối với cán bộ quản lý, giáo viên đào tạo nghề; xây dựng, nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo nghề; thực hiện hỗ trợ cho phí học tập và tạo cơ hội việc làm sau đào tạo cho người học nghề; xây dựng chương trình học nghề theo khung trình độ.

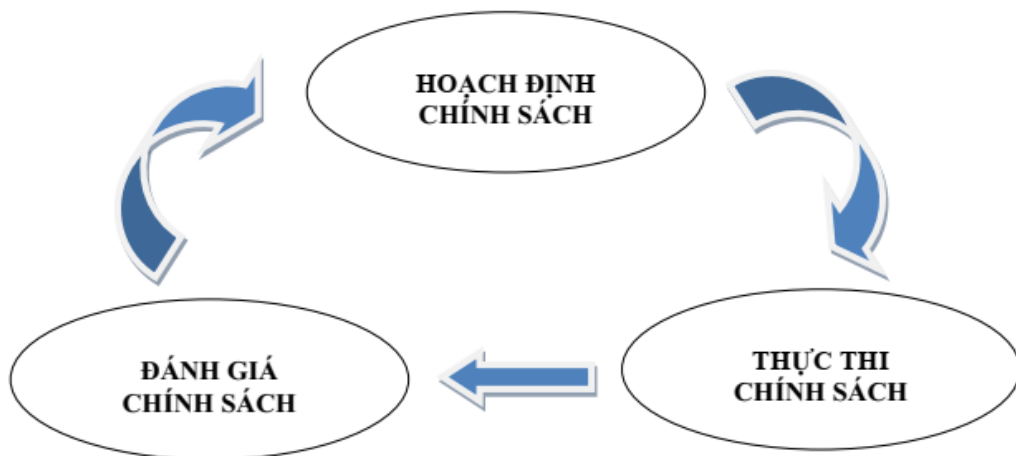
Chính sách giáo dục đào tạo và chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn đều có chung mục đích là nâng cao trình độ, kỹ năng cho đối tượng cụ thể



nhằm phát triển kinh tế- xã hội quốc gia. Tuy nhiên, sản phẩm của giáo dục đào tạo là con người có tri thức trong khi mục tiêu của chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn là trang bị kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho những người lao động khu vực nông thôn để có thể tìm kiếm được việc làm hoặc tự tạo việc làm nâng cao thu nhập. Bên cạnh đó, tính chất đào tạo của hai chính sách này cũng không tương đồng với nhau. Giáo dục đào tạo phần lớn thiên về lý thuyết được xây dựng bài bản từ cấp độ thấp lên cao, nội dung phong phú, đa dạng trên nhiều lĩnh vực khác nhau. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn chủ yếu tập trung vào kỹ năng thực hành, bên cạnh các kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp về công nghiệp, dịch vụ có thể đặc biệt chuyên sâu về lĩnh vực nông – lâm - ngư nghiệp.

### 1.2. Nội dung nghiên cứu chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Theo tiếp cận của luận án, quy trình xây dựng và tổ chức thực hiện chính sách được tiến hành từ cấp trung ương đến cấp địa phương. Sau khi chính sách được ban hành thì ở cấp trung ương sẽ đưa ra các văn bản hướng dẫn và xây dựng các chương trình, đề án triển khai chính sách đến các địa phương. Sau đó, các cơ quan quản lý cấp địa phương sẽ căn cứ vào các văn bản hướng dẫn để triển khai thực hiện cụ thể trên địa bàn phù hợp với tình hình từng địa phương. Cơ quan quản lý các cấp sẽ thực hiện so sánh kết quả của chính sách với những mục tiêu đã đề ra, phân tích hiệu quả kinh tế - xã hội đạt được thông qua việc thực hiện chính sách trong thực tế, trên cơ sở đó, thực hiện bổ sung, hoàn thiện chính sách hoặc chấm dứt chính sách. Quy trình này diễn ra trong một thời gian dài và cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan để đạt hiệu quả tốt nhất. Về cơ bản quy trình chính sách được thể hiện như tại Sơ đồ 1.1 dưới đây.



**Sơ đồ 1.1. Quy trình chính sách**

Tuy nhiên, các giai đoạn của quy trình chính sách không phải lúc nào cũng tách bạch với nhau mà chúng có sự trùng lặp nhất định. Giai đoạn thực thi có thể đã bắt đầu khi chính sách chưa được xây dựng hoàn chỉnh hoặc việc đánh giá chính sách thường bắt đầu ngay khi chính sách đang được thực hiện và kết quả đánh giá chính sách thường dẫn đến việc điều chỉnh nội dung của chính sách đó.

### ***1.2.1. Xây dựng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn***

Giai đoạn xây dựng chính sách ĐTN cho LĐNT là giai đoạn có ý nghĩa quyết định đối với toàn bộ quy trình chính sách do đây là giai đoạn mở đầu cho quy trình chính sách. Đây là giai đoạn xác định mục tiêu, cách thức và biện pháp đạt được mục tiêu đó. Kết quả của giai đoạn xây dựng chính sách là căn cứ để đánh giá toàn bộ quá trình chính sách. Bởi việc đánh giá chính sách được thực hiện bằng cách so sánh các kết quả thực tiễn với mục tiêu và các yêu cầu đã đề ra... Chính sách ĐTN cho LĐNT chỉ có thể đạt được hiệu quả khi nó phù hợp với thực tiễn về điều kiện phát triển kinh tế - xã hội, xu hướng phát triển của lực lượng LĐNT.

#### *Xác định quy trình ban hành chính sách*

Việc xây dựng chính sách được thực hiện trên cơ sở phát hiện các vấn đề xã hội cần được giải quyết (vấn đề chính sách). Việc phát hiện vấn đề chính sách có thể được thực hiện bằng nhiều hình thức khác nhau như các cá nhân, tổ chức trực thuộc bộ máy nhà nước họp, tham gia thảo luận... đưa ra ý kiến về các vấn đề trong đời sống xã hội, cụ thể trong đề tài này đề cập đến vấn đề ĐTN cho LĐNT.

Các nhà hoạt động chính trị, trong đó có đại diện của các cơ quan quản lý địa phương, xác định thực trạng Việt Nam đang phải đối mặt là chất lượng LĐNT còn chưa cao, hiệu suất lao động kém hiệu quả. Hệ quả của thực trạng này là LĐNT nước ta có thu nhập thấp, và có xu hướng rời nông thôn để tìm kiếm việc làm ở thành thị dẫn đến mất cân bằng thị trường lao động. Đồng thời, các nhà lãnh đạo xác định nhu cầu học nghề của người lao động và nhu cầu sử dụng của xã hội đối với lao động đã qua đào tạo nghề. Như vậy, chu kỳ chính sách liên quan đến ĐTN cho LĐNT bắt đầu với việc thu thập, xử lý và phổ biến thông tin về vấn đề việc làm của LĐNT đến những người tham gia đưa ra chính sách.

Nhận thức được hậu quả của thực trạng đem lại, giai đoạn xây dựng chính sách là việc các đối tượng liên quan chính thức đề xuất các phương án nhằm giải quyết vấn đề ĐTN cho LĐNT. Các phương án đề xuất có thể được tổng hợp và thể hiện dưới dạng văn bản dự thảo chính sách. Các phương án được đưa ra dựa trên thông tin thu thập được về nhu cầu học nghề của lao động nông thôn, nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo nghề và nguồn lực hỗ trợ thực hiện chính sách để xác định ngành nghề đào tạo. Giải pháp được đưa ra phải cụ thể về ngành nghề đào tạo, quy trình đào tạo, nguồn lực đào tạo dựa trên cơ sở phù hợp với đặc điểm của từng địa phương cũng như đặc điểm của LĐNT. Một số ngành nghề đào tạo thích hợp có thể mang lại hiệu quả tích cực có thể kể đến như: Công nghiệp dệt may, công nghệ chế biến thực phẩm, cơ điện nông thôn, kỹ thuật trồng trọt - chăn nuôi,... Quá trình xây dựng chính sách có sự tham gia của toàn bộ các cấp chính quyền để đảm bảo hiệu quả tổng thể và thực tế.

Quy trình này cần được thực hiện công khai, minh bạch và chặt chẽ để đảm bảo tính khách quan. Nội dung của chính sách phải rõ ràng, cụ thể, dễ hiểu và tối ưu hiệu quả giải quyết vấn đề, ở đây là vấn đề đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

*Xác định mục tiêu, đối tượng chính sách*

*Mục tiêu chính sách*

Theo nghiên cứu của tác giả Hall (1989, 1993), các chính sách đưa ra thường hướng tới mục tiêu bảo vệ môi trường sống và phát triển nền kinh tế. Các chính sách và hoạch định chính sách có thể được xem xét thông qua quy trình kết hợp các mục tiêu với các phương tiện thực hiện chính sách ở ba cấp độ: chung, cụ thể và thiết lập.

Về mục tiêu chung, chính sách ĐTN cho LĐNT hướng tới nâng cao trình độ LĐNT, từ đó nâng cao thu nhập cho LĐNT, đáp ứng yêu cầu về phát triển kinh tế xã hội khu vực nông thôn theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông thôn. Cụ thể, nhà nước ban hành chính sách ĐTN cho LĐNT với các mục tiêu như sau:

Thứ nhất, phát triển nông nghiệp kết hợp với phát triển công nghiệp, dịch vụ và các ngành nghề nông thôn, đưa một bộ phận lao động từ lĩnh vực sản xuất nông nghiệp sang lĩnh vực sản xuất công nghiệp và dịch vụ. Mục tiêu này là cần thiết và phù hợp với đặc điểm tình hình nước ta đang trong thời kỳ chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế.

Thứ hai, giải quyết cơ bản việc làm, nâng cao thu nhập của lao động nông thôn. Thực tế, nguyên nhân dẫn tới cư dân nông thôn không có việc làm hay thu nhập thấp là do trình độ thấp, kỹ năng còn hạn chế. Một số doanh nghiệp tuy thiếu nhân lực nhưng không thể tuyển dụng LĐNT bởi không thu về được lợi ích kỳ vọng. Do đó, đào tạo nghề là giải pháp hữu ích cho vấn đề này. Tổ chức đào tạo nghề hiệu quả sẽ tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao. Số lao động sau đào tạo này có đủ năng lực đáp ứng yêu cầu tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh tại các cơ sở công nghiệp, dịch vụ, tiểu thủ công nghiệp. Với những lao động sau đào tạo lựa chọn tiếp tục sản xuất nông nghiệp thì họ đã được trang bị kỹ năng sử dụng các máy móc, kỹ thuật tiên tiến để nâng cao hiệu suất lao động, từ đó gia tăng thu nhập.

Thứ ba, chuyển đào tạo nghề cho lao động nông thôn từ đào tạo theo năng lực sẵn có của cơ sở đào tạo sang đào tạo theo nhu cầu học nghề của lao động nông thôn và thị trường lao động. Nhu cầu học nghề của cư dân nông thôn bị ảnh hưởng bởi các yếu tố: trình độ học vấn, điều kiện kinh tế của từng người và mức độ tạo điều kiện khuyến khích học nghề của địa phương. Đồng thời, chính sách phải gắn đào tạo nghề với chiến lược phát triển kinh tế- xã hội của quốc gia cũng như của địa phương.

Đi sâu hơn nữa vào mục tiêu, chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn cần cụ thể chỉ tiêu kỳ vọng cho từng mục đích đề ra. Các chỉ tiêu đưa ra càng cụ thể thì càng giúp các bên tham gia thực hiện có được phương hướng cụ thể và nỗ lực để đạt được chỉ tiêu đó. Chẳng hạn, nhà nước cần đặt ra số lượng lao động nông thôn được học nghề gắn với từng ngành nghề cụ thể; số lượng cán bộ, công chức xã được đào tạo, bồi dưỡng; số lượng cơ sở tổ chức đào tạo nghề; mức độ nâng cao thu nhập trung bình cho lao động nông thôn; tỉ lệ lao động nông thôn qua đào tạo; tỉ lệ việc làm của lao động nông thôn sau đào tạo; ... ĐTN cho LĐNT là sự nghiệp của

Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và toàn xã hội, là cơ sở và nền tảng để phát triển bền vững kinh tế- xã hội quốc gia.

#### *Đối tượng chính sách*

Đối tượng của chính sách là các chủ thể chính sách hướng tới tác động nhằm thực hiện các mục tiêu đã đề ra. Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tập trung vào hai đối tượng. Cụ thể như sau:

Thứ nhất là LĐNT trong độ tuổi lao động, có trình độ học vấn và sức khỏe phù hợp với nghề cần học. LĐNT theo chính sách cấp địa phương là những lao động có hộ khẩu thường trú tại địa phương đang trực tiếp làm nông nghiệp. Trong đó, các đối tượng đặc biệt như người thuộc diện được hưởng chính sách ưu đãi, người có công với cách mạng, hộ nghèo, hộ cận nghèo, người dân tộc thiểu số, người khuyết tật, người bị thu hồi đất canh tác, ngư dân....là những người được ưu tiên đào tạo nghề.

Thứ hai là các tổ chức, cá nhân tham gia vào quá trình tổ chức triển khai chính sách từ Trung ương đến địa phương. Cụ thể là các cán bộ chuyên trách Đảng, Bộ, cơ quan ngang bộ, ngành, các đoàn thể chính trị- xã hội, chính quyền và công chức chính quyền cấp địa phương; các đơn vị, giảng viên tham gia ĐTN, các doanh nghiệp, tổ chức kinh tế...

Nhìn chung chính sách đào tạo nghề chủ yếu tập trung vào hai đối tượng này, tuy nhiên theo thời gian các đối tượng này có thể được bổ sung hoặc thay thế để phù hợp với tình hình thực tiễn trong từng giai đoạn nhất định.

#### *Xác định nội dung chính sách*

Về cơ bản, nội dung của chính sách là tập hợp các quyết định của nhà nước nhằm giải quyết một vấn đề cụ thể hướng tới mục tiêu phát triển đất nước. Nội dung chính sách bao trùm hầu hết các vấn đề đời sống trên các lĩnh vực: kinh tế, chính trị, giáo dục, văn hóa, xã hội,... Nội dung của chính sách thể hiện ý chí cũng như quyền lực của nhà nước đối với các bên liên quan. Nội dung chính sách ban hành phải đảm bảo yêu cầu rõ ràng, cụ thể từng đối tượng từng vấn đề, phù hợp với thực trạng kinh tế- xã hội và hệ thống pháp luật quốc gia, chuẩn mực quốc tế.

Nội dung của chính sách ĐTN cho LĐNT của nước ta hiện nay được hệ thống với các nội dung chủ yếu:

##### (1) Chính sách đối với người học nghề

Người học nghề với chính sách này là toàn bộ người lao động ở nông thôn. Nhà nước có chính sách hỗ trợ cụ thể với từng đối tượng.

LĐNT thuộc diện đặc biệt như được hưởng chính sách ưu đãi người có công với cách mạng, hộ nghèo...được hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn; hỗ trợ tiền ăn; hỗ trợ tiền đi lại đối với lao động ở xa cơ sở đào tạo. Tất cả các khoản hỗ trợ này được giới hạn trong một mức chi nhất định. Đồng thời, những đối tượng

này được hưởng chính sách đào tạo nghề đối với học sinh dân tộc thiểu số khi tham gia các khóa học trình độ trung cấp nghề, cao đẳng nghề.

LĐNT thuộc diện hộ cận nghèo được hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn (trình độ sơ cấp nghề và đào tạo nghề dưới 3 tháng) và mức hỗ trợ bằng tiền cụ thể theo nghề học và thời gian học nghề thực tế.

Các đối tượng LĐNT khác cũng được được hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn (trình độ sơ cấp nghề và đào tạo nghề dưới 3 tháng) với mức hỗ trợ được nhà nước quy định cụ thể.

Đối với LĐNT không có điều kiện kinh tế để học, nhà nước hỗ trợ chính sách cho vay để học nghề theo quy định hiện hành về tín dụng đối với học sinh, sinh viên. Đặc biệt, chính sách đưa ra mức lãi suất ưu đãi đối với khoản vay học nghề cho những lao động làm việc tại địa phương sau đào tạo nghề. Điều này khuyến khích LĐNT sau đào tạo góp phần phát triển kinh tế địa phương.

Sau khi hoàn thành khóa học nghề, LĐNT sẽ được hỗ trợ vay vốn từ nhà nước để hoạt động sản xuất kinh doanh, tự tạo việc làm cho bản thân.

#### (2) Chính sách đối với giáo viên, giảng viên đào tạo nghề

Nhà nước cần xây dựng các chính sách, cơ chế, tiêu chuẩn đãi ngộ cho giáo viên, giảng viên để tạo động lực khuyến khích họ tự nguyện, hăng hái tham gia thực hiện công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Giáo viên, giảng viên tham gia giảng dạy đào tạo nghề không nhất thiết là công chức, viên chức thuộc Bộ giáo dục và đào tạo mà có thể là những người hoạt động trên mọi lĩnh vực có liên quan có trình độ, năng lực cao. Trong quá trình giảng dạy, nhà nước cần có các chính sách đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ để có thể mang lại hiệu quả tốt nhất cho công tác đào tạo nghề.

Đặc biệt, giáo viên, cán bộ quản lý tại những vùng có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo cần nhận được phụ cấp lưu động ngoài lương cơ bản. Nhất là đối với giáo viên thực hiện công tác xóa mù chữ, phổ cập giáo dục thường xuyên phải công tác tại những vùng này. Nội dung này của chính sách nhằm mục đích nâng cao dân trí, nâng cao năng lực lao động cho những người ở vùng kinh tế đặc biệt của đất nước, từ đó phát triển nền kinh tế chung.

Nội dung của chính sách quy định rõ mức lương tối thiểu với người đào tạo nghề là cán bộ kỹ thuật, kỹ sư có tay nghề cao tại các cơ sở sản xuất kinh doanh hay tại các trung tâm khuyến nông, lâm, ngư nghiệp. Với các chuyên gia như tiến sĩ khoa học, tiến sĩ trong lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp tham gia giảng dạy đào tạo nghề sẽ được trả mức lương tối thiểu cao hơn so với các đối tượng liệt kê trên. Mức lương sẽ được quy định cụ thể đối với từng ngành nghề đào tạo và do cơ sở đào tạo quyết định.

#### (3) Chính sách đối với cơ sở đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Chính sách này ra đời nhằm mục đích khuyến khích sự tham gia đào tạo nghề của các tổ chức công lập hoặc tư nhân cho lao động nông thôn.

Với những địa phương có tỷ lệ hộ nghèo cao hoặc không đủ điều kiện kinh tế thì nhà nước sẽ có chính sách hỗ trợ kinh phí. Kinh phí này có thể là hiện vật (trang thiết bị cho cơ sở đào tạo) hoặc là tiền mặt tùy theo quyết định của cơ quan nhà nước. Trang thiết bị cho cơ sở đào tạo nghề bao gồm phòng đào tạo nghề, xưởng thực hành, máy móc thiết bị phục vụ thực hành theo đặc thù của ngành nghề đào tạo, nhà công vụ cho giảng viên, phương tiện đưa đón đội ngũ giảng viên,... Mức kinh phí đưa ra cụ thể tùy thuộc vào điều kiện kinh tế địa phương và mục tiêu đào tạo.

Với những vùng kinh tế có hoàn cảnh đặc biệt như miền núi, biên giới, hải đảo, vùng có nhiều dân tộc thiểu số sinh sống cần có chính sách ưu đãi đào tạo nghề. Các vùng này sẽ nhận được mức hỗ trợ về cơ sở đào tạo nghề cao hơn so với mức đầu tư trung bình vùng đồng bằng. Để công tác đào tạo nghề cho lao động được thuận lợi và hiệu quả nhất, nhà nước sẽ phải đầu tư thêm cho làm đường, xây dựng trung tâm đào tạo nghề, phương tiện chuyên chở thiết bị, cán bộ, giáo viên đi đào tạo nghề lưu động. Do công tác đầu tư đào tạo nghề cho khu vực này khá khó khăn nên chính sách sẽ chỉ tập trung đầu tư cho một số nghề phổ biến và đặc thù của địa phương.

Đối với các trung tâm đào tạo nghề, trung cấp nghề thủ công mỹ nghệ, trung tâm giáo dục thường xuyên sẽ được nhà nước hỗ trợ kinh phí cũng như hỗ trợ đầu tư thiết bị đào tạo nghề hằng năm để đảm bảo yêu cầu chất lượng đào tạo nghề. Mức hỗ trợ được quy định cụ thể trong nội dung của chính sách.

Các đối tượng đủ điều kiện đào tạo nghề được tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn bao gồm: Các trường cao đẳng nghề, trung cấp nghề, trung tâm đào tạo nghề, trường đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp của các Bộ, ngành, tổ chức chính trị - xã hội, địa phương, doanh nghiệp và cơ sở tư thực; trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm kỹ thuật tổng hợp hướng nghiệp, các viện nghiên cứu, trung tâm học tập cộng đồng, trung tâm khuyến nông, lâm, ngư, trang trại, nông trường, lâm trường, doanh nghiệp, hợp tác xã và các cơ sở sản xuất, kinh doanh dịch vụ,... Các đối tượng này khi tham gia đào tạo nghề sẽ được sử dụng nguồn kinh phí do nhà nước quy định.

### ***1.2.2. Triển khai thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn***

Triển khai chính sách hay thực hiện chính sách là một giai đoạn chính sách được đưa vào áp dụng trong thực tế cuộc sống nhằm đem lại những kết quả thực tế đáp ứng mục tiêu chính sách đã đề ra.

Đối với chính sách công, thực hiện chính sách là giai đoạn biến các ý đồ chính sách thành những kết quả thực tế thông qua hoạt động có tổ chức của các cơ quan trong bộ máy nhà nước nhằm đạt tới những mục tiêu đề ra (Lê Chi Mai, 2001).

Thực hiện chính sách là giai đoạn có ý nghĩa sống còn đối với mỗi chính sách. Việc quá trình thực hiện chính sách có thể chịu sự tác động của các yếu tố như bản chất vấn đề và chất lượng hoạch định chính sách, các yếu tố liên quan đến khả năng thực hiện chính sách và các yếu tố bên ngoài.

Các yếu tố liên quan đến vấn đề chính sách và chất lượng hoạch định chính sách bao gồm tính đa dạng của vấn đề chính sách, các yếu tố kỹ thuật khi giải quyết vấn đề, phạm vi và đặc thù của nhóm đối tượng chính sách, sự rõ ràng và nhất quán của mục tiêu chính sách, quy mô của mục tiêu chính sách... Các yếu tố liên quan đến khả năng thực hiện chính sách bao gồm: hệ thống các tổ chức có liên quan, quan hệ giữa các tổ chức cùng tham gia triển khai thực hiện chính sách, năng lực của cơ quan thực hiện chính sách, kinh phí thực hiện chính sách, trình độ và năng lực của người phụ trách, thái độ của các chủ thể thực thi, các thủ tục hành chính... Các yếu tố bên ngoài bao gồm: tình hình thực tế về kinh tế - xã hội, khoa học công nghệ..., sự hỗ trợ của lãnh đạo, thái độ của các bên liên quan...

Quá trình thực hiện chính sách có thể được tiến hành theo nhiều hình thức khác nhau, nhìn chung được thực hiện theo các hình thức là theo mệnh lệnh từ trên xuống dưới, tổ chức từ dưới lên trên và hình thức kết hợp.

Trong giai đoạn thực hiện chính sách, công việc quan trọng nhất là việc tổ chức thực hiện chính sách. Thực hiện chính sách là việc định ra một hệ thống các tổ chức, phân công trách nhiệm cho các tổ chức này, xác lập mối quan hệ phối hợp giữa các tổ chức một cách hữu hiệu trong việc thực thi các chính sách nhằm đạt được các mục tiêu đề ra.

Tổ chức thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT là một quá trình phức tạp diễn ra trong một thời gian dài nên cần có sự tham gia phối hợp chặt chẽ giữa các cấp Đảng ủy, chính quyền các cấp từ trung ương tới địa phương. Sau khi chính sách được ban hành, cơ quan cấp trên cần có những văn bản hướng dẫn cũng như lập kế hoạch thực hiện để các cơ quan cấp dưới chủ động triển khai thực hiện. Ủy ban nhân dân các cấp tỉnh, thành, huyện, thị dựa trên văn bản hướng dẫn từ trung ương thành lập các Ban chỉ đạo gồm các thành viên liên quan: Văn phòng UBND, Nội vụ, Kế hoạch- Đầu tư, Giáo dục và đào tạo, Nông nghiệp và phát triển nông thôn, các tổ chức đoàn thể,... Ban chỉ đạo này sẽ tiến hành xây dựng các kế hoạch thực hiện chính sách theo từng giai đoạn sao cho phù hợp với tình hình, đặc điểm LĐNT địa phương mình. Mục đích của việc lập kế hoạch là hệ thống hóa các chỉ tiêu, đặt ra mục tiêu cụ thể để từng bước thực hiện, đồng thời tìm ra cách thức thực hiện từng mục tiêu đảm bảo khoa học, hợp lý, hiệu quả và tiết kiệm nguồn lực. Nội dung của bản kế hoạch đề ra chỉ rõ mục tiêu ngắn hạn và dài hạn, hình thức tổ chức thực hiện, trách nhiệm cụ thể cho từng đối tượng thực hiện và dự kiến kinh phí thực hiện.

Trong giai đoạn thực hiện chính sách, công tác tổ chức và phân công bộ máy thực hiện chính sách có vai trò hàng đầu, tác động lớn đến hiệu quả thực hiện chính sách. Công tác này tập trung vào kiện toàn, sắp xếp bộ máy hợp lý, tinh gọn, gắn

với trách nhiệm cụ thể của từng cơ quan, bộ phận. Đồng thời, công tác tổ chức phải đạt hiệu quả về tính gắn kết, phối hợp giữa Chính phủ, Bộ, cơ quan ngang Bộ đến UBND các cấp, các sở, phòng ban chuyên môn nhằm thực hiện chính sách linh hoạt, đồng bộ.

Trong việc thực hiện chính sách, chất lượng nguồn nhân lực thực hiện chính sách đóng vai trò vô cùng quan trọng, nhất là vai trò của người lãnh đạo. Người lãnh đạo có vai trò xây dựng kế hoạch, sắp xếp tổ chức, bố trí cán bộ, điều hành công việc, kiểm tra việc thực hiện các công việc, việc phối hợp giữa các bộ phận, cá nhân... Người lãnh đạo thực hiện chính sách cần có các phẩm chất như năng lực chuyên môn và kỹ năng quản lý, có khả năng xây dựng môi trường để mọi người phát huy năng lực thực hiện nhiệm vụ, có khả năng phân tích, nhận định tình hình, có khả năng xử lý, giải quyết vấn đề...

Tuy nhiên, chỉ riêng người lãnh đạo sẽ không thể thực thi được chính sách mà còn cần đến đội ngũ cán bộ cấp dưới, những người triển khai nhiệm vụ thực thi. Những người thực thi phải có năng lực cần thiết để đảm bảo thực hiện được công việc được giao. Mặt khác, những người này cần được tuyên truyền, giáo dục để nắm rõ nội dung, mục tiêu chính sách, nhiệm vụ của tổ chức, đồng thời được giao các nhiệm vụ phù hợp với khả năng, được tạo điều kiện để hoàn thành nhiệm vụ, có cơ chế đánh giá, thưởng phạt, cơ chế đào tạo – bồi dưỡng, nâng cao năng lực nhằm đáp ứng tốt hơn yêu cầu về triển khai thực hiện chính sách.

### ***1.2.3. Đánh giá chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn***

Đánh giá chính sách là việc đo lường các kết quả đã đạt được theo các tiêu chí ban đầu của chính sách bằng cách áp dụng các phương pháp khác nhau.

Đánh giá chính sách tập trung vào kết quả đạt được của việc thực hiện chính sách, từ việc đánh giá những mục tiêu đã đạt được, những mục tiêu chưa đạt được, ưu nhược điểm từ đó tác động ngược trở lại đối với các giai đoạn hoạch định và thực hiện chính sách. Đánh giá chính sách có các tác dụng cụ thể như sau:

(1) Duy trì và thúc đẩy sự phát triển của chính sách. Đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT thúc đẩy các tổ chức hoạch định chính sách cần quan tâm đến kết quả của chính sách trong đời sống xã hội, không để quá trình chính sách là quá trình một chiều mà không quan tâm đến kết quả, tính hiệu quả, hợp lý, hợp pháp của chính sách trong thực tế. Từ việc tiếp thu các kết quả của việc đánh giá chính sách mà các cơ quan hoạch định, thực hiện chính sách rút kinh nghiệm, cải tiến nội dung và phương pháp thực hiện chính sách, giúp chính sách có hiệu quả tốt hơn trong thực tế.

(2) Tăng cường tính hiệu quả của chính sách. Đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT là cơ hội chỉ ra những thiếu sót trong quản lý, sử dụng các nguồn lực... đòi



hỏi cơ quan quản lý, cơ quan thực hiện chính sách phải không ngừng tính toán và nâng cao hiệu quả hoạt động.

(3) Xác định, đo lường các kết quả thực hiện chính sách. Thông qua việc đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT, ta có thể so sánh các kết quả đạt được so với những chuẩn mực nhất định, ví dụ như mục tiêu đạt được từ việc thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT với mục tiêu chính sách đề ra, so với chi phí bỏ ra; kết quả đạt được giữa các địa phương trong cùng tỉnh, giữa các tỉnh trong nước.

(4) Xác định mức thỏa mãn của các đối tượng chính sách. Mỗi chính sách được xây dựng đều nhằm làm thỏa mãn hay nói cách khác là giải quyết vấn đề của một nhóm đối tượng nhất định trong xã hội. Chính sách về ĐTN cho LĐNT là nhằm trang bị, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp từ đó nâng cao chất lượng đời sống của lao động khu vực nông thôn. Vì vậy, đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT là có thể biết được bao nhiêu LĐNT đã được trang bị, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp đến mức nào.

(5) Cải tiến chính sách, đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT giúp cho các cơ quan hoạch định và tổ chức thực hiện chính sách nhận ra những ưu điểm và thiếu sót của quá trình chính sách. Từ đó có những biện pháp cụ thể bổ sung, cải tiến chính sách cho phù hợp với tình hình thực tế.

Việc đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT thường được thực hiện bằng các phương pháp là đánh giá theo phương pháp chuyên môn, đánh giá dựa vào các mục tiêu và chỉ tiêu chính thức, đánh giá thông qua thăm dò ý kiến các đối tượng của chính sách.

Theo Lê Chi Mai (2001) các tiêu chí đánh giá chính sách được thừa nhận rộng rãi gồm: Tính hiệu lực của chính sách; Tính hiệu quả của chính sách; Tính hữu dụng của chính sách; Tính công bằng của chính sách; Tính đáp ứng yêu cầu của đối tượng của chính sách; Tính thích đáng của chính sách (kết hợp hợp lý giữa hiệu quả và công bằng).

Trên thực tế, các yếu tố môi trường ảnh hưởng đến ĐTN cho LĐNT luôn trong trạng thái biến động dẫn đến quy trình thực hiện cũng như kết quả thực tế không giống với kế hoạch đề ra. Đặc biệt, Việt Nam đang trong quá trình đổi mới, chuyển sang nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, thay đổi của môi trường ngày càng đa dạng. Do đó, để chính sách ĐTN cho LĐNT phù hợp với thực tiễn và hiệu quả, cần có sự giám sát, đánh giá chính sách thường xuyên và chặt chẽ. Mục đích của hành động này là giúp chính quyền các cấp nhìn nhận đúng đắn về năng lực thực hiện chính sách của đội ngũ cán bộ, phát hiện những hạn chế của chính sách và đưa ra các biện pháp chỉ đạo kịp thời, sửa đổi, bổ sung chính sách phù hợp.

### **1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

#### **1.3.1. Tổng hợp các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

Chính sách ĐTN cho LĐNT cũng chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố trong suốt quá trình từ xây dựng, thực hiện, kiểm tra giám sát việc thực hiện chính sách. Một số nhân tố có tác động trực tiếp đến chính sách ĐTN cho LĐNT là:

(1) Nhận thức đúng đắn về chính sách ĐTN cho LĐNT của các tầng lớp nhân dân địa phương có tác dụng nhanh chóng đưa chính sách ĐTN cho LĐNT vào thực tiễn, đạt kết quả cao. Đối với các địa phương, cần nhận thức rõ vị trí, vai trò quan trọng của chính sách đào tạo nghề, nâng cao chất lượng lao động nông thôn trong tiến trình xây dựng nông thôn mới, qua đó tập trung sự chỉ đạo, lãnh đạo của chính quyền địa phương, huy động các nguồn lực triển khai chính sách cũng như thu hút được sự quan tâm tham gia của các tầng lớp nhân dân trong xã hội, đảm bảo chính sách đạt kết quả tốt, có tính bền vững, đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

(2) Hoạt động của bộ máy hành chính từ cấp tỉnh đến cơ sở, bao gồm các yếu tố như: hoạt động của các cơ quan tham mưu xây dựng và thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT; Việc triển khai thực hiện chính sách từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở; Sự phối hợp giữa các Sở, ban, ngành, UBND cấp huyện, xã trong việc xây dựng và thực hiện chính sách; Việc tiếp thu phản hồi về chính sách ĐTN cho LĐNT; Hoạt động kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách ĐTN cho người lao động nông thôn; Đội ngũ cán bộ, chuyên viên làm công tác QLNN về ĐTN có số lượng phù hợp; Đội ngũ cán bộ, chuyên viên làm công tác QLNN về ĐTN có trình độ cao. Các yếu tố này đảm bảo cho việc xây dựng chính sách, thực hiện chính sách từ tỉnh đến huyện đến xã, thậm chí đến thôn xóm được nhanh chóng, có hiệu quả. Trong quá trình thực hiện, chính sách không ngừng được bổ sung, hoàn thiện cho phù hợp với thực tiễn tại từng địa phương.

(3) Các yếu tố liên quan đến bản thân chính sách ĐTN cho LĐNT, như nội dung chính sách có phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của địa phương hay không, có chú trọng phát triển cơ sở vật chất của cơ sở đào tạo nghề, có chú trọng phát triển đội ngũ nhân lực đào tạo nghề (chính thức và không chính thức), có tạo điều kiện cho người LĐNT được tham gia học nghề, có khuyến khích các nguồn lực tham gia đào tạo nghề cho LĐNT, có chú trọng kết nối các chủ thể chủ yếu (Nhà nước, nhà trường, doanh nghiệp và người lao động)... ý nghĩa vô cùng quan trọng đối với việc triển khai chính sách có hiệu quả hay không. Tính phù hợp của chính sách sẽ tạo ra môi trường, điều kiện thuận lợi cho việc phát huy tốt nhất các nguồn lực để thực hiện quy trình chính sách.

(4) Nguồn nhân lực trong đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở địa phương: Nguồn nhân lực là trung tâm quyết định trong vấn đề ĐTN nhằm nâng cao trình độ lao động nghề cho lao động nông thôn nói chung và lao động nông thôn nói riêng, tăng năng suất lao động và phát triển kinh tế hộ gia đình, giải quyết vấn đề việc làm cho lao động nông thôn, ổn định xã hội và phục vụ cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông thôn tại các địa phương. Con người vừa là chủ thể tham gia, vừa là đối tượng tác động trong quá trình triển khai chính sách đào tạo nghề tại địa phương. Tùy thuộc vào yếu tố văn hóa sinh hoạt ở các địa phương, việc triển khai thực hiện các chính sách mục tiêu hướng tới chất lượng lao động nông thôn sẽ hướng tới các đối tượng lao động cụ thể tại từng địa phương. Nguồn nhân lực bao gồm: (1) các cán bộ quản lý đào tạo địa phương, (2) đội ngũ giáo viên giảng dạy và hướng dẫn đào tạo nghề và (3) lao động nông thôn tham gia chương trình ĐTN; là những nhân tố có tác động rất lớn vào hiệu quả của chính sách ĐTN tại địa phương triển khai. Do đó, cơ chế quản lý đào tạo nghề tại mỗi địa phương riêng biệt cần được xây dựng, điều chỉnh linh hoạt, phù hợp với tình hình thực tiễn về nguồn nhân lực tham gia thực hiện công tác ĐTN cho lao động nông thôn cả về số lượng và chất lượng, hỗ trợ cho chất lượng thực hiện chính sách ĐTN một cách hiệu quả nhất. Các cán bộ quản lý tại địa phương chính là chủ thể trong cơ chế vận hành quản lý cấp địa phương đối với công tác ĐTN cho lao động nông thôn. Cán bộ quản lý là những người nắm rõ nhất các quy chế, quy định của Nhà nước và đơn vị địa phương để linh hoạt trong các tình huống cụ thể, đồng thời phải tâm huyết với nghề, tận tâm giúp đỡ lao động nông thôn trong quá trình ĐTN và ứng dụng kiến thức ĐTN vào thực tiễn. Công tác này đòi hỏi cán bộ quản lý phải có năng lực tổ chức, quản lý hoạt động đào tạo tại địa phương. Ngoài ra, cán bộ quản lý cũng đòi hỏi phải có những kinh nghiệm thực tế, những hiểu biết nhất định về phạm vi quản lý của mình. Năng lực của đội ngũ cán bộ quản lý tại địa phương bao gồm cả năng lực chuyên môn, năng lực quản lý, điều hành ở từng cơ quan, đơn vị địa phương nơi cá nhân cán bộ được phân công nhiệm vụ. Hiệu quả của chính sách ĐTN cho lao động nông thôn tại các tỉnh, các địa phương đạt được thông qua một phần là từ chất lượng cán bộ quản lý đào tạo của tỉnh, địa phương. Tuy nhiên, chính sách có tốt đến mấy nhưng trong đội ngũ cán bộ còn tồn tại nạn quan liêu, tham nhũng thì việc vận hành cơ chế quản lý tại địa phương đối với công tác ĐTN cũng sẽ gặp khó khăn. Việc triển khai chính sách chậm chạp hoặc không triển khai làm ảnh hưởng to lớn tới quyền lợi của lao động nông thôn, lao động nông thôn không tiếp cận hoặc tiếp cận không đầy đủ về thông tin ĐTN còn làm ảnh hưởng đến chất lượng công việc của nông dân, ảnh hưởng chất lượng sản phẩm nông sản, trực tiếp ảnh hưởng lên đời sống kinh tế của người dân. Đội ngũ giáo viên là những nhân tố quan trọng tạo nên chất lượng lao động ở địa phương, gián tiếp đóng vai trò quan trọng trong thực

hiện chính sách đào tạo nghề cấp địa phương đối với công tác ĐTN cho lao động nông thôn. Đội ngũ giáo viên ĐTN cho LĐNT có thể là giáo viên của cơ sở đào tạo nghề, cũng có thể là nghệ nhân nghề truyền thống hoặc kỹ sư, lao động lành nghề tại các doanh nghiệp... Giáo viên giảng dạy là những người trực tiếp hướng dẫn, giảng dạy lý thuyết và quan trọng hơn cả là kỹ thuật thực hành cho lao động nông thôn tham gia ĐTN tại địa phương. Yêu cầu đối với đội ngũ giáo viên giảng dạy nghề ở địa phương là phải có trình độ chuyên môn cao, lý thuyết vững vàng, có đủ kỹ năng và kinh nghiệm, phương pháp giảng dạy phù hợp và phải tâm huyết với nghề, tận tâm với người học, sẵn sàng hướng dẫn và tham gia thực tiễn với người học để ứng dụng đúng và đủ các kiến thức trong chương trình học, tài liệu, giáo trình vào thực tế sản xuất. ĐTN không chỉ là đào tạo trên lớp học mà còn giảng dạy dựa trên tình hình thực tế địa phương tại trang trại, đồng ruộng... Một đội ngũ giáo viên chất lượng, tận lực với nghề, với người theo học chính là góp phần lớn trong việc đạt được mục tiêu chính sách. Ngược lại, một đội ngũ nhà giáo không có tâm, không có đủ trình độ kỹ năng chuyên môn lại là một lỗ hổng trong cơ chế quản lý đào tạo tại địa phương. Khi đó, không chỉ những chính sách ĐTN không được triển khai hiệu quả tới đúng đối tượng mà còn tiêu tốn nguồn ngân sách Nhà nước đầu tư cho quá trình ĐTN, nâng cao chất lượng lao động trên địa bàn tỉnh, địa phương. Giáo viên được đưa vào giảng dạy cần phải qua quá trình chọn lọc đầy đủ, đảm bảo đáp ứng các yếu tố cần thiết cho việc triển khai ĐTN.

(5) Các yếu tố về hệ thống đào tạo nghề (chính thức và phi chính thức) trên địa bàn tỉnh như số lượng, chất lượng hệ thống trung tâm, trường lớp đào tạo nghề, các cơ sở đào tạo nghề truyền thống, số lượng, chất lượng cán bộ, nghệ nhân tham gia đào tạo nghề, đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo nghề có ảnh hưởng rất lớn đến việc thực hiện thành công chính sách ĐTN cho LĐNT, cụ thể thể hiện ở một số yếu tố sau: (1) Cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học: Mục tiêu của ĐTN cho lao động nông thôn chính là có được cả kiến thức lý thuyết và ứng dụng được các kiến thức đó vào thực tế lao động, rèn luyện kỹ năng nghề nghiệp. Do đó, điều kiện đào tạo cũng là một trong những nhân tố quan trọng nhất quyết định chất lượng ĐTN, chất lượng thực hiện chính sách đào tạo nghề trên phạm vi tỉnh thành, địa phương cụ thể. Lao động nông thôn rất đa dạng, về cả các mặt gồm sức khỏe, hoàn cảnh sống, điều kiện sản xuất... mà đối tượng của ĐTN chủ yếu chính là nông dân nên đòi hỏi nội dung đào tạo chủ yếu là các ngành nghề phổ biến như: trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản, tiểu thủ công nghiệp, công nghiệp, xây dựng... Mức độ hiệu quả về thực hiện các mục tiêu chính sách ĐTN cho lao động nông thôn tại địa phương cũng chịu ảnh hưởng của chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ dạy và học cho cán bộ giáo viên và lao động nông thôn tham gia đào tạo, học tập tại địa phương. (2) Chương trình đào tạo, giáo trình và tài liệu học tập: Giáo trình, tài

liệu ĐTN cho người lao động tại nông thôn cần phù hợp với đối tượng học nhằm giúp LĐNT thuận tiện trong việc tham gia, dễ đọc, dễ hiểu, dễ ứng dụng vào thực tế tình trạng sản xuất gia đình hay ứng dụng để tham gia hoạt động sản xuất trong một ngành nghề mới mà họ được đào tạo. Chương trình đào tạo là một yếu tố quan trọng trong công tác ĐTN cho lao động nông thôn. Một chương trình học được xây dựng phù hợp với tình hình địa phương giúp cho tiến độ thực hiện chính sách về ĐTN tại địa phương được triển khai nhanh chóng và hiệu quả. Đào tạo cho lao động nông thôn là những quá trình thực hiện trong thời gian ngắn và có tính lặp lại, nội dung chủ yếu nhằm vào thực hành, kỹ năng và các hình thức, phương pháp đào tạo linh hoạt với thực tiễn địa phương. Chương trình đào tạo được thông qua tại mỗi địa phương khi đáp ứng đầy đủ các yếu tố đánh giá như: phù hợp với trình độ lao động hiện tại ở địa phương, phù hợp với văn hóa địa phương, phù hợp với cơ sở vật chất hiện có cũng như cơ sở vật chất có khả năng được đầu tư trong tương lai, thực tiễn tình trạng sản xuất ở địa phương và chi phí hợp lý đối với tình trạng tài chính của lao động nông thôn. (3) Giáo trình và tài liệu học tập là công cụ hỗ trợ cho chương trình đào tạo. Giúp các cán bộ quản lý được nội dung đào tạo truyền tải đến người học, quản lý được mức độ phù hợp của giáo trình, mức độ xác thực của tài liệu tham khảo đối với việc tiếp thu kiến thức của người lao động nông thôn địa phương tham gia đào tạo. Tổ hợp các giáo trình, tài liệu này giúp cán bộ quản lý đào tạo định vị được kiến thức, kỹ năng cần thiết áp dụng được tại địa phương giảng dạy mà lao động nông thôn cần nắm được trong chương trình ĐTN. Từ đó, cán bộ quản lý và đội ngũ giáo viên giảng dạy lựa chọn các phương pháp phù hợp để truyền đạt các kiến thức chuyên môn này tới người tham gia học. Lao động nông thôn cũng có thể dựa vào tài liệu, giáo trình để tự nghiên cứu, trau dồi kiến thức về nghề mình học, ứng dụng vào thực tế hộ gia đình. Giáo trình, tài liệu phù hợp với thực tiễn cơ cấu nghề, hoạt động lao động sản xuất trên địa bàn tỉnh thì các mục tiêu chính sách ĐTN cho lao động nông thôn sẽ càng được hoàn thành nhanh chóng và đạt được hiệu quả mong muốn. Tốc độ thực hiện chính sách ĐTN trên địa bàn tỉnh càng hiệu quả thì chất lượng nguồn lao động tại địa phương cũng được nâng cao nhanh chóng, góp phần tăng thu nhập và nhận thức của người lao động ở nông thôn về các chính sách dạy, đào tạo nghề được triển khai tại địa phương sinh sống.

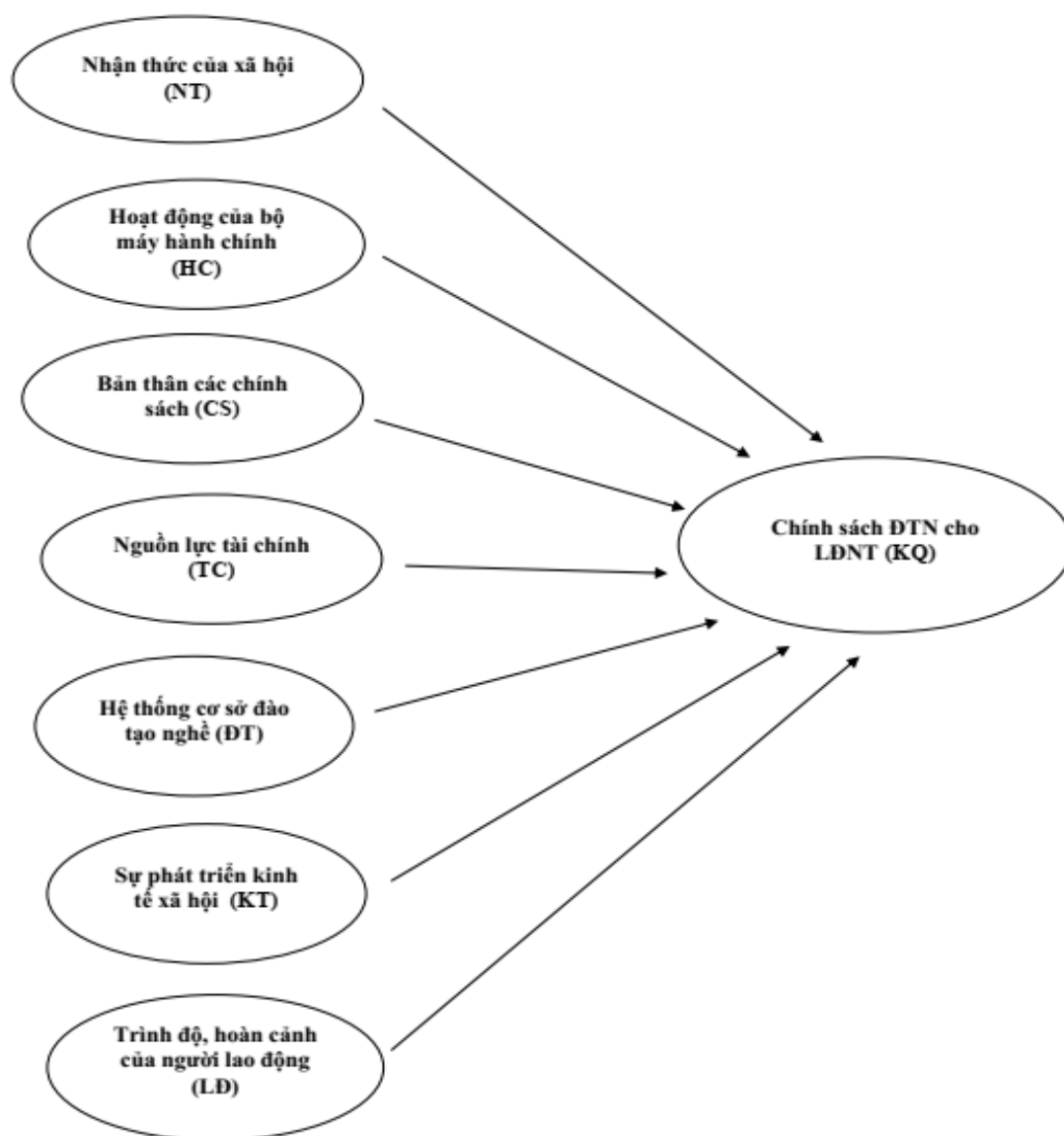
(6) Các yếu tố liên quan đến tình hình phát triển kinh tế xã hội của tỉnh như tốc độ phát triển kinh tế xã hội, tốc độ chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp – dịch vụ, tốc độ phát triển về chất và lượng của lực lượng doanh nghiệp của tỉnh cũng có ảnh hưởng trực tiếp đến việc thực hiện và đạt được mục tiêu chính sách. Chiến lược phát triển KT – XH nông thôn của địa phương có vai trò quyết định trong việc tái cơ cấu các ngành kinh tế tại địa phương, quy hoạch cơ cấu giữa các ngành, ảnh hưởng trực tiếp đến việc xây dựng và thực hiện chính sách

chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn của mỗi địa phương ở các giai đoạn nhất định. Công tác chuyển dịch giữa các ngành kinh tế nông thôn đóng vai trò quyết định tới tốc độ thực thi và mức độ hiệu quả thực thi các chính sách ĐTN cho lao động nông thôn tại địa phương. Chiến lược phát triển KT – XH trên địa bàn tỉnh nhằm tới mục tiêu chung cho toàn tỉnh là phát triển kinh tế thông qua tái cơ cấu các ngành kinh tế. Chiến lược được đề ra và thực hành một cách đúng đắn đồng nghĩa với một nhân tố có tác động lớn hỗ trợ thực hiện chính sách ĐTN tại địa phương. Việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế nông thôn của tỉnh cũng chính là một yếu tố quyết định đòi hỏi mức độ linh hoạt của từng địa phương trong vận hành cơ cấu quản lý sao cho phù hợp nhất với địa phương mình. Cơ cấu chuyển dịch kinh tế tại địa phương phù hợp với ngành nghề được đào tạo theo chính sách ĐTN cho lao động nông thôn (ngành nghề thông qua đánh giá phù hợp với hướng phát triển theo điểm mạnh của địa phương) đem lại hiệu quả cả về chất lượng và tốc độ trong vận hành chính sách đào tạo của tỉnh về ĐTN cho lao động nông thôn tại địa phương. Bên cạnh đó, các chính sách chuyển dịch cơ cấu nền kinh tế nông thôn được xây dựng theo từng thời kỳ, hỗ trợ tập trung và phát huy những lợi thế, thế mạnh của từng ngành, từng vùng kinh tế trong từng thời điểm khác nhau kết hợp với điều kiện tự nhiên nông thôn trên địa bàn tỉnh triển khai chính sách ĐTN nên càng yêu cầu mức độ thông suốt của cơ chế quản lý đối với yếu tố này tại địa phương.

(7) Các yếu tố liên quan đến bản thân người LĐNT như trình độ học vấn, hoàn cảnh, điều kiện kinh tế cũng có ảnh hưởng trực tiếp đến việc LĐNT có tham gia học nghề hay không hoặc có tham gia học nghề thì tham gia học nghề gì, hình thức đào tạo như thế nào... Đây cũng là những vấn đề ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình thực hiện chính sách và hiệu quả của chính sách.

Ngoài ra, khi nghiên cứu xây dựng, triển khai chính sách ĐTN cho LĐNT cũng cần chú ý đến yếu tố như: điều kiện tự nhiên, kinh tế – xã hội; phong tục – tập quán, văn hóa truyền thống; tình hình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; sự phát triển của khoa học công nghệ... Điều kiện tự nhiên, kinh tế – xã hội, phong tục tập quán, văn hóa truyền thống có tác động to lớn đến việc hình thành các ngành nghề kinh tế ở địa phương. Từ đó, gợi mở về các nghề có nhu cầu được đào tạo, đồng thời, đặt ra yêu cầu với chính sách ĐTN cho LĐNT phải phù hợp với điều kiện tự nhiên cũng như điều kiện kinh tế - xã hội của từng địa phương. Khi xây dựng và triển khai chính sách ĐTN cho LĐNT cũng cần đảm bảo các ngành nghề đào tạo cho LĐNT không bị thụt lùi quá sâu so với trình độ chuyên môn trung bình, có định hướng đào tạo các ngành nghề đáp ứng được yêu cầu về hội nhập kinh tế quốc tế và theo kịp sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ.

Trên cơ sở phân tích định tính, NCS mô tả ảnh hưởng của các nhân tố đến chính sách ĐTN cho LĐNT như sau:



**Sơ đồ 1.2: Các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT**

### **1.3.2. Mô hình nghiên cứu định lượng các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

#### *Đề xuất mô hình nghiên cứu định lượng*

Thông qua việc nghiên cứu các nhân tố có khả năng tác động đến chính sách ĐTN cho LĐNT cũng như việc triển khai thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT trên thực tế, các yếu tố ảnh hưởng đến việc chính sách ĐTN cho LĐNT gồm: Nhân tố về nhận thức của xã hội; Nhân tố về hoạt động của các cơ quan QLNN liên quan đến xây dựng và thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT; Nhân tố liên quan đến bản thân chính sách; Nhân tố về nguồn lực tài chính để xây dựng, thực hiện chính sách; Nhân tố về phát triển hệ thống đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh; Nhân tố về trình độ phát triển kinh tế, xã hội của tỉnh; Nhân tố về hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động.

Các nhân tố được nêu ra và sử dụng trong đề tài luận án là nhân tố đơn hướng. Thang đo được sử dụng là thang đo Likert 5 điểm. Các biến quan sát đã

được NCS xây dựng, diễn giải, điều chỉnh từ nhiều tài liệu tham khảo cho phù hợp với đề tài luận án.

Với việc xác định các nhân tố ảnh hưởng như trên, mô hình nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam có dạng hàm hồi quy tuyến tính như sau:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \varepsilon$$

Với:

+ Y là biến phụ thuộc (Chất lượng hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam)

+  $\beta_0$  là hệ số chặn

+  $\beta_i$ : ( $i = 1;7$ ) là các hệ số hồi quy tương ứng

+  $X_i$  là các biến độc lập, các nhân tố ảnh hưởng đến hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam.

+  $\varepsilon$ : Phần dư

*Biến độc lập và biến phụ thuộc*

Biến độc lập là các yếu tố sau:

- (1) Biến độc lập 1: Nhận thức xã hội về đào tạo nghề tác động đến việc xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:
- (2) Biến độc lập 2. Hoạt động của bộ máy hành chính từ cấp tỉnh đến cơ sở tác động đến việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn
- (3) Biến độc lập 3: Bản thân các chính sách đào tạo nghề bao gồm chất lượng nội dung chính sách, khả năng bao quát, tính khả thi...
- (4) Biến độc lập 4: Nguồn lực tài chính tác động đến việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn
- (5) Biến độc lập 5: Hệ thống cơ sở đào tạo nghề của tỉnh tác động đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn
- (6) Biến độc lập 6: Sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh tác động đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn
- (7) Biến độc lập 7: Trình độ giáo dục, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động tác động đến việc xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Biến phụ thuộc: Kết quả thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, bao gồm: Số lượng lao động nông thôn được đào tạo nghề; Chất lượng lao động nông thôn; Số lượng lao động nông thôn có việc làm.

*Các giả thuyết nghiên cứu:*

Giả thuyết 1: Nhận thức xã hội về đào tạo nghề tác động đến việc xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:

Giả thuyết 2: Hoạt động của bộ máy hành chính từ cấp tỉnh đến cơ sở tác động đến việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn



Giả thuyết 3: Bản thân các chính sách đào tạo nghề có tác động đến việc thực hiện chính sách

Giả thuyết 4: Nguồn lực tài chính tác động đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Giả thuyết 5: Hệ thống cơ sở đào tạo nghề của tỉnh tác động đến việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Giả thuyết 6: Sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh tác động đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn

Giả thuyết 7: Trình độ giáo dục, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động tác động đến việc xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

#### *Xây dựng thang đo*

Dựa trên cơ sở lý thuyết và các nghiên cứu liên quan đến đào tạo nghề, đào tạo nghề cho lao động nông thôn trước đây, tác giả phát triển thang đo cho các biến trong mô hình nghiên cứu.

Tất cả các biến số trong mô hình nghiên cứu trên được sử dụng các câu phát biểu và thang đo likert 5 (1= Hoàn toàn không đồng ý, 5= Hoàn toàn đồng ý) để đo:

<b>Tên biến</b>	<b>Các biến quan sát</b>	<b>Nguồn</b>
<b>Thang đo về nhận thức xã hội</b>		
NT1	Nhận thức của người đứng đầu các cấp về xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn	Tổng hợp, phát triển từ: Lê Chi Mai (2001); Bala Hussaini, Ahmad M. Y. Jumba (2018); Eric Yaw Naminse, Jincai Zhuang (2018) Trần Thị Vânh Khuyên (2019); Lê Thị Thu Hương (2020).
NT2	Nhận thức Chính quyền các cấp về xây dựng và thực hiện các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn	
NT3	Nhận thức của các đoàn thể chính trị xã hội xây dựng và triển khai thực hiện chính sách đào tạo cho lao động nông thôn	
NT4	Nhận thức của bản thân người lao động	
<b>Thang đo về hoạt động của bộ máy hành chính cấp tỉnh đến cơ sở</b>		
HC1	Hoạt động của các cơ quan tham mưu xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo nghề	Tổng hợp, phát triển từ: Lê Chi Mai (2001); Bala Hussaini, Ahmad M. Y. Jumba (2018); Eric Yaw
HC2	Việc triển khai thực hiện chính sách từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở	
HC3	Sự phối hợp giữa các Sở, ban ngành, UBND cấp huyện, xã trong xây dựng và thực hiện chính sách	

<b>Tên biến</b>	<b>Các biến quan sát</b>	<b>Nguồn</b>
HC4	Việc tiếp thu phản hồi về chính sách đào tạo nghề	Naminse ,Jincai
HC5	Hoạt động kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách đào tạo nghề cho người lao động nông thôn	Zhuang (2018) Trần Thị Vành
HC6	Đội ngũ cán bộ, chuyên viên làm công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề có số lượng phù hợp	Khuyên (2019); Lê Thị Thu Hương
HC7	Đội ngũ cán bộ, chuyên viên làm công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề có trình độ cao	(2020).
<b>Thang đo về bản thân các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn</b>		
CS1	Phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của địa phương	Tổng hợp, phát triển từ: Lê Chi Mai (2001); Bala Hussaini, Ahmad M. Y. Jumba (2018); Eric Yaw Naminse ,Jincai
CS2	Chú trọng phát triển cơ sở vật chất của cơ sở đào tạo nghề	Zhuang (2018)
CS3	Chú trọng phát triển đội ngũ nhân lực đào tạo nghề	Trần Thị Vành
CS4	Tạo điều kiện cho người lao động nông thôn được học nghề	Khuyên (2019); Lê Thị Thu Hương
CS5	Khuyến khích xã hội hoá đào tạo nghề cho lao động nông thôn	(2020).
CS6	Chú trọng kết nối nhà nước – nhà trường – nhà doanh nghiệp – người học trước, trong và sau quá trình đào tạo nghề	
<b>Thang đo về nguồn lực tài chính</b>		
TC1	Ngân sách các cấp hàng năm đảm bảo cho hoạt động đào tạo nghề	Tổng hợp, phát triển từ: Lê Chi Mai (2001); Bala Hussaini, Ahmad M. Y. Jumba (2018) Eric Yaw Naminse ,Jincai
TC2	Tài chính từ nguồn xã hội hóa (tài chính từ doanh nghiệp, cá nhân, nhà tài trợ...) dồi dào	Zhuang (2018);
TC3	Có sự hỗ trợ tài chính từ các tổ chức, đoàn thể trong và ngoài nước (hỗ trợ tài chính từ ngân hàng, hội nông dân, đoàn thanh niên, hội phụ nữ, các tổ chức nước ngoài... ) cho hoạt động đào tạo nghề	Trần Thị Vành Khuyên (2019); Lê Thị Thu Hương (2020).
<b>Thang đo về hệ thống cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh</b>		
ĐT1	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề có số lượng phù hợp	Tổng hợp, phát triển từ: Lê Chi

<b>Tên biến</b>	<b>Các biến quan sát</b>	<b>Nguồn</b>
ĐT2	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề được đánh giá có chất lượng cao	Mai (2001); Bala Hussaini, Ahmad M. Y. Jumba (2018) Eric Yaw Naminse ,Jincai Zhuang (2018); Trần Thị Vành Khuyên (2019); Lê Thị Thu Hương (2020).
ĐT3	Có nhiều cơ sở đào tạo nghề truyền thống	
ĐT4	Nhiều doanh nghiệp có hoạt động đào tạo nghề	
ĐT5	Số lượng cán bộ đào tạo nghề thuộc các cơ sở đào tạo nghề đảm bảo cho việc thực hiện chính sách	
ĐT6	Đội ngũ nghệ nhân đào tạo nghề truyền thống có số lượng phù hợp	
ĐT7	Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo nghề có số lượng phù hợp	
ĐT8	Đội ngũ cán bộ đào tạo nghề, nghệ nhân đào tạo nghề có trình độ tốt	
<b>Thang đo về sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh</b>		
KT1	Địa phương có tốc độ phát triển kinh tế cao, ổn định	Tổng hợp, phát triển từ: Lê Chi Mai (2001); Bala Hussaini, Ahmad M. Y. Jumba (2018); Eric Yaw Naminse, Jincai Zhuang (2018); Trần Thị Vành Khuyên (2019); Lê Thị Thu Hương (2020).
KT2	Địa phương có sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp – dịch vụ với tốc độ cao	
KT3	Đội ngũ doanh nghiệp địa phương phát triển nhanh về số lượng và bền vững	
<b>Thang đo về hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động</b>		
LD1	Người lao động có trình độ học vấn tốt, đáp ứng yêu cầu của đào tạo nghề	Tổng hợp, phát triển từ: Lê Chi Mai (2001); Bala Hussaini, Ahmad M. Y. Jumba (2018) Trần Thị Vành Khuyên (2019); Lê Thị Thu Hương (2020).
LD2	Người lao động có điều kiện kinh tế đảm bảo cho hoạt động học nghề	

## **1.4. Kinh nghiệm về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

### **1.4.1. Kinh nghiệm quốc tế về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

#### *Kinh nghiệm của Hàn Quốc*

Mô hình đào tạo nghề cho nông dân của Hàn Quốc được coi là mô hình đại diện cho các nước Đông Bắc Á (Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc). Nguyên nhân là do các nước này đều có bình quân diện tích canh tác trên đầu người ít, thích hợp với mô hình nhà nước đóng vai trò chỉ đạo, hỗ trợ.

Những năm đầu thập kỷ 1970, Hàn Quốc bắt đầu đẩy mạnh giáo dục, đào tạo nghề nghiệp cho nông dân. Chính phủ chủ trì thực hiện công tác đào tạo, các tổ chức như Nông hội, Sở Phát triển nông nghiệp, đại học nông nghiệp, các tổ chức xã hội...hoạt động theo chức năng của mình, góp phần nâng cao năng lực tổng thể của người nông dân.

Các biện pháp chủ yếu gồm có: (1) Ban hành các đạo luật có liên quan như “Luật về quỹ đào tạo người kế thừa nông – ngư dân”, “Luật chấn hưng nông thôn”... Những văn bản pháp luật này đảm bảo cho việc thực hiện đào tạo nghề cho nông dân; (2) Chính phủ cung cấp đầy đủ tài chính cho việc đào tạo nông dân, đảm bảo công tác đào tạo được thực hiện thuận lợi. (3) Thiết lập cơ quan chuyên trách thực hiện công tác đào tạo nghề cho nông dân, mời các chuyên gia thực hiện đào tạo nghề, bồi dưỡng về các chính sách liên quan đến nông nghiệp, lý thuyết về kinh doanh, kỹ thuật sản xuất...cho nhân viên cấp cơ sở. (4) Xây dựng hệ thống đào tạo nông dân phù hợp với trình độ phát triển của nền nông nghiệp hiện đại hóa.

#### *Kinh nghiệm của Nhật Bản*

Nhật Bản tăng cường phát triển giáo dục ở nông thôn, nâng cao chất lượng nguồn lao động nông thôn, bồi dưỡng nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu của các ngành phi nông nghiệp.

Năm 1947, Chính phủ Nhật Bản đã ban hành “Luật giáo dục trường học và giáo dục cơ bản”, quy định dân số trong độ tuổi thực hiện giáo dục nghĩa vụ kéo dài từ 6 năm thành 9 năm. Sau đó, Chính phủ không ngừng đầu tư cho giáo dục, giai đoạn những năm 1980, đã thực hiện phổ cập giáo dục phổ thông trung học, đã xây dựng được mạng lưới trên toàn quốc về giáo dục nông nghiệp, nghiên cứu, thí nghiệm về nông nghiệp. Toàn quốc có hơn 60 trường đại học nông nghiệp, trường trung cấp kỹ thuật nông nghiệp có đến hơn 600 trường, 40% thanh niên trong độ tuổi bước vào học tập tại môi trường đại học. Ngoài ra, Chính phủ Nhật Bản còn thực hiện chế độ huấn luyện kỹ thuật nông nghiệp ở nông thôn. Cùng với đó, Chính phủ cũng động viên các doanh nghiệp, đoàn thể xã hội tích cực đào tạo người mới trước khi nhận việc, nâng cao chất lượng và khả năng thích nghi của lao động nông thôn. Cung cấp cho lao động nông thôn nhiều hình thức học tập, làm cho họ có khả năng trang bị nhiều kỹ năng lao động.

Ở Nhật Bản, hầu hết nông dân đều tự nguyện tham gia vào hợp tác xã (HTX). Một trong những đặc trưng nổi bật của HTX nông nghiệp Nhật Bản là hình

thức HTX nông nghiệp đa chức năng về hoạt động kinh doanh. Các HTX đa chức năng không bị hạn chế về quy mô hoạt động, họ tham gia hầu hết các hoạt động và dịch vụ từ marketing, cung ứng vật tư, nhận tiền gửi và cho vay, bảo hiểm, đào tạo nghề, hướng dẫn kinh doanh nông nghiệp cho nông dân.

Kế hoạch hóa sản xuất cùng với đào tạo nghề, nâng cao kỹ năng nghề giữ vai trò quan trọng trong sản xuất nông nghiệp. Nội dung chính trong hướng dẫn hoạt động nông nghiệp hiện nay tập trung chủ yếu vào việc phổ biến kỹ thuật nông nghiệp, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Các trung tâm thí nghiệm của nhà nước đảm nhận việc nghiên cứu phát triển kỹ thuật cải tạo giống, kỹ thuật gieo trồng, kỹ thuật sử dụng máy móc..., trong khi đó các HTX nông nghiệp đảm nhận công tác đào tạo nghề, phổ biến kỹ thuật.

Nhật Bản rất thành công khi dạy cho nông dân các kỹ thuật chế biến sản phẩm cổ truyền. Mô hình “mỗi làng một sản phẩm” đã được hình thành và phát triển từ ý tưởng này. Bên cạnh việc duy trì và phát triển các mặt hàng truyền thống, một cách làm khác đã mang lại thành công cho nhiều HTX chế biến ở Nhật Bản là phát triển mặt hàng mới. Cách làm này cũng được coi là chìa khóa thành công của tiêu thụ sản phẩm. Từ mô hình này, người nông dân đã có nhiều sáng tạo trong việc khai thác sản phẩm nông nghiệp truyền thống do địa phương tự sản xuất trong phát triển du lịch ở các khu vực nông thôn và miền núi.

Hoạt động đào tạo nghề đặc biệt được coi trọng trong các HTX nông nghiệp Nhật Bản. Luật HTX nông nghiệp quy định tất cả các HTX phải dành 5% tổng lợi nhuận hàng năm cho việc đào tạo nghề cho các xã viên và cán bộ của HTX, nhằm giúp họ nâng cao kiến thức, tay nghề để làm việc có hiệu quả hơn phục vụ cho sự phát triển của chính HTX. Các HTX có quỹ riêng dành cho giáo dục đào tạo nghề; ngoài ra HTX có hoạt động khuyến khích các xã viên và cán bộ tham gia các lớp tập huấn đào tạo nghề ngoài HTX, kinh phí do HTX chi trả. Ngoài ra, HTX còn thực hiện các hoạt động nâng cao hiểu biết, kiến thức xã hội cho nông dân và giúp họ tạo ra cuộc sống tốt đẹp hơn cho gia đình.

Nhật Bản cũng đã tập trung đầu tư phát triển khoa học kỹ thuật nông nghiệp. Theo đó, để việc áp dụng khoa học – công nghệ, cơ giới hoá... có hiệu quả, các viện nghiên cứu đã tăng cường liên kết với các trường đại học, các hệ thống khuyến nông, các tổ chức của nông dân để giúp nông dân tiếp cận công nghệ, trang thiết bị tiên tiến và được trang bị những kiến thức, kỹ năng cần thiết để ứng dụng công nghệ vào sản xuất nông nghiệp, giúp tăng năng suất, chất lượng, đảm bảo nông nghiệp tăng trưởng ổn định. Ngày nay, các công nghệ hiện đại như AI, IoT, công nghệ thông tin và truyền thông (ICT) và robot tự lái đã được sử dụng để giải quyết các vấn đề thực tiễn trong nông nghiệp.

Ngoài sản xuất nông nghiệp, Nhật Bản đặc biệt coi trọng phát triển công nghiệp và dịch vụ ở các vùng nông thôn để giải quyết vấn đề việc làm cho lao động nông thôn đồng thời thu hút lao động về các vùng nông thôn làm việc nhằm khắc

phục tình trạng lao động di cư đến các thành phố lớn gây mất cân đối cung – cầu lao động và các hệ lụy xã hội khác.

#### *Kinh nghiệm của Thái Lan*

Trong những thập kỷ gần đây, nền kinh tế và thị trường lao động Thái Lan đã chuyển dịch từ nền kinh tế nông nghiệp – nông thôn là chủ yếu sang các ngành sản xuất, dịch vụ thành thị. Mặc dù vậy, ngành nông nghiệp nước này vẫn đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy kinh tế tăng trưởng, đồng thời cũng là lĩnh vực tạo ra nhiều việc làm nhất cho dân cư nông thôn.

Để thúc đẩy sự phát triển bền vững nền nông nghiệp, Thái Lan đã áp dụng một số chiến lược như: Tăng cường vai trò của cá nhân và các tổ chức hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp; đẩy mạnh phong trào học tập, nâng cao trình độ của từng cá nhân và tập thể bằng cách mở các lớp đào tạo nghề và các hoạt động chuyên môn trong lĩnh vực nông nghiệp và nông thôn; thiết lập hệ thống bảo hiểm rủi ro cho nông dân; ứng dụng khoa học và công nghệ vào sản xuất nông nghiệp. Nông dân Thái sớm được tiếp cận với đổi mới công nghệ, hơn 90% nông dân Thái Lan sử dụng cơ giới, máy móc trong nông nghiệp, từ gieo trồng đến thu hoạch. Đồng thời, chính phủ thực hiện kế hoạch dài hạn là Dự án phát triển “nông dân thông minh” (thực hiện từ 2013) thông qua việc nâng cao kỹ năng và năng lực sản xuất nông nghiệp từ các chương trình đào tạo, chia sẻ kiến thức và thông tin. Nhóm các nông dân đáp ứng được các tiêu chí đề ra sẽ được chọn để đào tạo về kiến thức kỹ thuật, kỹ năng truyền thông và trở thành “tiểu giáo viên” cấp thôn, nhà quản lý, bằng cách này, kiến thức và kinh nghiệm thực tế sẽ được lan toả giữa những người nông dân, từ đó nâng cao hiệu quả sản xuất nông nghiệp. Ngoài ra, Nhà nước đã thực hiện gắn kết giữa đào tạo nghề với sản xuất và tiêu thụ sản phẩm, tăng sức cạnh tranh hàng nông sản; xây dựng, phát triển kết cấu hạ tầng phục vụ cho nông nghiệp, qua đó bảo đảm việc làm cho lao động khu vực nông thôn.

Ngoài tập trung đào tạo, đào tạo lại cho nông dân để phát triển sản xuất nông nghiệp phù hợp với sự thay đổi của công nghệ, Thái Lan đã thực hiện các khoá đào tạo như: đào tạo ngành phi nông nghiệp, nhất là về chế biến thực phẩm, thủ công mỹ nghệ, du lịch sinh thái; đào tạo các kỹ năng marketing và buôn bán nông nghiệp quy mô nhỏ; hỗ trợ thành lập các doanh nghiệp nông thôn quy mô vừa và nhỏ nhằm thu hút lực lượng lao động. Đi đôi với đào tạo là các chiến lược chuyển dịch từ hoạt động thuần nông sang công nghiệp, đặc biệt là công nghiệp chế biến, dịch vụ và du lịch nhằm giải quyết đầu ra về việc làm cho người lao động sau khi học nghề.

Với lĩnh vực công nghiệp phục vụ nông nghiệp, chính phủ Thái Lan đã tập trung vào các nội dung sau: Cơ cấu lại ngành nghề phục vụ phát triển công nghiệp nông thôn, đồng thời cũng xem xét đến các nguồn tài nguyên, những kỹ năng truyền thống, nội lực, tiềm năng trong lĩnh vực sản xuất và tiếp thị song song với việc cân đối nhu cầu tiêu dùng trong nước và nhập khẩu. Thái Lan đã tập trung phát triển các

ngành mũi nhọn như sản xuất hàng nông nghiệp, thủy, hải sản phục vụ xuất khẩu, thúc đẩy mạnh mẽ công nghiệp chế biến nông sản cho tiêu dùng trong nước và xuất khẩu, nhất là các nước công nghiệp phát triển. Chính phủ Thái Lan có chính sách hỗ trợ cho nông dân như trợ cấp ban đầu cho các nhà máy chế biến và đầu tư trực tiếp vào kết cấu hạ tầng; giúp nông dân kỹ năng chế biến nông sản, thực phẩm; hỗ trợ đào tạo nghề cho nông dân từ nuôi trồng, đánh bắt đến chế biến thủy sản...

Chính phủ cũng thúc đẩy công nghiệp ở các thành phố lớn phát triển lan toả về khu vực nông thôn, từ đó tạo cơ hội việc làm cho lao động nông thôn. Nhằm cung ứng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp công nghiệp hoạt động ở nông thôn, Thái Lan tổ chức đào tạo bồi dưỡng về khoa học công nghệ cho lao động nông thôn. Theo đó, Thái Lan có khoảng gần 200 tổ chức, đơn vị thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng về khoa học công nghệ cho lao động nông thôn, bình quân mỗi năm tuyển sinh từ 1.500 đến 5.000 người. Sau khi tốt nghiệp, căn cứ vào nhu cầu của các địa phương, các đơn vị thực hiện chức năng đào tạo, bồi dưỡng sẽ thay mặt học viên liên hệ để thu xếp việc làm cho học viên.

Đồng thời, chú trọng chuyển dịch lao động từ nông nghiệp sang ngành dịch vụ, đặc biệt là du lịch nông thôn dựa vào lợi thế về đa dạng văn hoá, truyền thống và nguồn tài nguyên thiên nhiên ở khu vực nông thôn. Hiện tại, du lịch nông thôn được phát triển theo 5 hướng: (i) du lịch nghỉ dưỡng; (ii) du lịch gắn với tìm hiểu văn hoá, lịch sử và khảo cổ; (iii) du lịch sinh thái gắn với bảo tồn nguồn tài nguyên thiên nhiên, duy trì giá trị nhân văn và giá trị xã hội truyền thống của người dân địa phương; (iv) du lịch gắn với làng bản, chia sẻ cuộc sống với người dân làng, chia sẻ những thành quả kinh tế và các lợi ích khác; (v) du lịch nông học, có thể nhìn, quan sát và thực hành các hoạt động nông nghiệp truyền thống, nhưng các hoạt động này không làm ảnh hưởng đến hệ sinh thái hoặc năng suất của vùng.

#### *Kinh nghiệm của Trung Quốc*

Trung Quốc là nước có dân số lớn thứ hai thế giới, khoảng 1,4 tỷ người. Mặc dù trong những thập kỷ qua nước này có tốc độ đô thị hóa nhanh chóng nhưng dân số sống ở khu vực nông thôn vẫn lên đến hàng trăm triệu người. Vấn đề cải cách, phát triển nông thôn đã được Trung Quốc quan tâm thực hiện trong suốt 4 thập kỷ qua, đặc biệt từ năm 2002 với phương châm chiến lược tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành thị và nông thôn, giải quyết tốt vấn đề “Tam nông” (nông nghiệp – nông dân – nông thôn) là một trong những nhiệm vụ quan trọng nhất mà Đảng Cộng sản Trung Quốc đề ra.

Cùng với việc thực hiện hàng loạt các chính sách nhằm phát triển toàn diện khu vực nông thôn về kinh tế, hạ tầng cơ sở, việc cải thiện chất lượng nguồn nhân lực nông thôn cũng được Đảng, Chính phủ quan tâm. Chiến lược phát triển nhân lực của Trung Quốc coi cải thiện chất lượng nhân lực và văn hoá của nông dân là vấn đề cốt lõi của “tam nông”, giải pháp là đào tạo nghề và các biện pháp chính sách

chuyển dịch cơ cấu lao động, thúc đẩy lực lượng lao động dư thừa khu vực nông thôn sang các ngành phi nông nghiệp.

Chính sách đào tạo lao động nông thôn gắn với việc làm được thực hiện với 4 trọng tâm: (i) đào tạo lại lao động phục vụ sản xuất nông nghiệp; (ii) đào tạo ngành phi nông nghiệp, nhất là về chế biến thực phẩm, thủ công mỹ nghệ, du lịch sinh thái; (iii) đào tạo các kỹ năng marketing và buôn bán nông nghiệp quy mô nhỏ; (iv) hỗ trợ thành lập các doanh nghiệp nông thôn quy mô vừa và nhỏ nhằm thu hút lực lượng lao động.

Đào tạo nghề cho lao động nông thôn Trung Quốc được áp dụng theo 4 nguyên tắc: (i) Đưa giáo dục việc làm đến tận làng, xã; (ii) giáo dục nghề nghiệp dạy theo nhu cầu; (iii) các hoạt động giáo dục phải được chuẩn hóa; (iv) quản lý chặt chẽ công tác đào tạo nghề. Các nguyên tắc này đã tạo điều kiện thuận lợi cho nông dân, giúp họ có thời gian học và cơ hội thực hành. Ngoài ra, các chương trình đào tạo nghề nông nghiệp nông thôn cũng được thiết kế phục vụ nông nghiệp theo mùa vụ, theo lĩnh vực nuôi trồng và nhu cầu của nông dân, như vậy mới tạo động lực và kích thích sự sáng tạo của người học. Các tiêu chí quản lý học viên cũng được thực hiện nghiêm khắc, chặt chẽ nhằm đảm bảo hiệu quả dạy và học. Trung Quốc cũng thiết kế và thực hiện chương trình “01 triệu học sinh tốt nghiệp trung cấp nghề về làm việc ở nông thôn” trong 2 năm. Việc đánh giá, kiểm định tay nghề của nông dân chuyên nghiệp sẽ được thực hiện bởi chính quyền địa phương và được lưu thành file cơ sở dữ liệu để người quản lý có thể kiểm soát.

Trung Quốc cũng thực hiện khẩu hiệu “Ai cũng có kiến thức”, người lao động chưa qua đào tạo và trình độ thấp thì được đào tạo; thực hiện chương trình đào tạo và hướng nghiệp cho người lao động nông thôn. Chính phủ còn áp dụng nhiều biện pháp khuyến khích tạo việc làm trong chiến dịch nông thôn mới, kể cả việc tăng cường đầu tư cơ sở hạ tầng cho nông thôn, xóa bỏ phí học phí cho vùng nông thôn. Ngoài Bộ Lao động và An sinh xã hội thì Bộ Dân chính cũng tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn; bình quân hàng năm phải đào tạo khoảng 01 triệu người lao động cho vùng khó khăn.

Chính phủ lập kế hoạch xây dựng các cửa hàng bán lẻ ở khu vực nông thôn nhằm tạo việc làm cho lao động nông thôn thông qua “Dự án nghìn ngôi làng”, vừa góp phần giải quyết việc làm trong lĩnh vực dịch vụ, vừa đưa được sản phẩm chất lượng tốt đến người dân nông thôn. Đồng thời, chính quyền mở lớp đào tạo kỹ năng, khuyến khích người dân tự lập nghiệp, thực hiện các chính sách chuyển dịch cơ cấu việc làm ngay tại chỗ, giúp tạo ra hàng chục nghìn việc làm mới cho lao động di cư thành phố trở về vùng nông thôn do khủng hoảng tài chính, mất việc làm...

Nhiều địa phương coi trọng việc ứng dụng khoa học công nghệ vào nông nghiệp và phát triển du lịch sinh thái, thương mại, gia công hàng nông sản... Từ đó, lĩnh vực thương mại, lưu thông hàng hóa và du lịch ở khu vực nông thôn có bước



phát triển quan trọng; thu nhập từ ngành dịch vụ đã trở thành một trong ba nguồn thu nhập chính của người nông dân ở nhiều địa phương. Bên cạnh đó, chính quyền ở nhiều địa phương cũng tích cực thiết lập và vận hành mạng dịch vụ công về lao động việc làm, thực hiện tốt công tác hướng dẫn, quản lý và phục vụ về lao động việc làm; tăng cường hợp tác với các đơn vị đào tạo nghề và sử dụng lao động góp phần tăng tỷ lệ lao động dịch vụ ở nông thôn Trung Quốc.

#### ***1.4.2. Kinh nghiệm chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở một số địa phương của Việt Nam***

##### *Kinh nghiệm của tỉnh Ninh Bình*

*(1) Về xây dựng và ban hành các văn bản hướng dẫn chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

Triển khai Đề án 1956 về đào tạo nghề cho lao động nông thôn, tỉnh Ninh Bình đã có chỉ đạo 100% cấp huyện, thành phố, thị xã và các xã, thị trấn tổ chức các hội nghị quán triệt, phổ biến nội dung Quyết định 1956/QĐ-TTg. Dựa vào đó, tỉnh Ninh Bình đã ban hành nhiều Chính sách, Đề án mà tiêu biểu là Đề án số 10/ĐA - UBND ngày 18/11/2010 về Đào tạo nghề tỉnh Ninh Bình đến năm 2020. Trong các đề án trên, tỉnh Ninh Bình đã tập trung vào thực hiện lựa chọn nghề đào tạo và cơ sở đào tạo nghề: căn cứ vào thế mạnh của mỗi địa phương để chọn ra nghề truyền thống và tiến hành khảo sát từng năm, cũng như dựa theo Đề án của Chính phủ năm 1956 cùng với Đề án đào tạo nghề củ tỉnh. Ngoài ra, để việc triển khai các Đề án và Chính phủ không gặp bất cập, Sở LĐ-TB&XH, Sở NN&PTNT tỉnh Ninh Bình đã chuẩn bị các văn bản hướng dẫn đến địa phương và đơn vị, nhằm mục đích tổ chức điều tra, khảo sát nhu cầu sử dụng lao động để có phương hướng, chỉ đạo cụ thể. Trong các hội nghị tại các huyện, đoàn tham gia của tỉnh cũng tiến hành đi kiểm tra, chỉ đạo tại chỗ trong việc triển khai Đề án tại địa phương.

Chương trình, giáo trình đào tạo nghề cũng được xây dựng trên khung chương trình của Bộ LĐ-TB&XH. Các giáo trình giảng dạy luôn được điều chỉnh theo yêu cầu sản xuất của doanh nghiệp và cập nhật sát với tình hình thực tế. Sở LĐ-TB&XH còn hướng dẫn biên soạn chương trình đúng với Thông tư số 31/TT-BLĐTBXH ngày 08/10/2010 của Bộ LĐ-TB&XH.

*(2) Về tổ chức bộ máy và phân công, phối hợp thực hiện chính sách:*

Sau khi Đề án 1956 của Chính phủ được ban hành, tỉnh Ninh Bình đã tiến hành triển khai Kế hoạch số 08/KH - UBND ngày 13/4/2010 , Đề án số 10 và Quyết định số 17/QĐ - UBND tỉnh ngày 18/6/2014 về quy định trách nhiệm phối hợp tổ chức, quản lý công tác đào tạo nghề. Trong đó, phân công Sở LĐ-TB&XH chủ trì và kiểm tra tiến trình thực hiện, cũng như tham mưu với UBND tỉnh; Sở KH&ĐT xây dựng kế hoạch đầu tư cơ sở vật chất và phân bổ kinh phí cho các địa phương; các cấp Hội Nông dân, Phụ nữ, Cựu chiến binh, Đoàn thanh niên đóng vai trò là cầu nối của cấp chính quyền đến người dân: phối hợp với chính quyền địa phương và tư vấn, nâng cao nhận thức

trong lựa chọn nghề cho người dân. Ngoài ra, các Sở, ngành liên quan khác tiến hành kết hợp đề án đào tạo nghề trong các chương trình mục tiêu do ngành quản lý.

*(3) Về phổ biến tuyên truyền chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

Tỉnh Ninh Bình đã có các hội nghị phổ biến, tuyên truyền nội dung Quyết định 1956/QĐ-TTg đến các cán bộ chủ chốt cấp huyện, thị trấn, xã. Trong quá trình triển khai, tỉnh cũng tập trung về thực hiện tuyên truyền, tư vấn học nghề và việc làm cho lao động nông thôn. UBND tỉnh Ninh Bình cũng chỉ đạo Sở LĐ-TB&XH tuyên truyền các chính sách trên cho lao động nông thôn thông qua các phương tiện truyền thông trên địa bàn tỉnh. Các phương tiện này phải thường xuyên cập nhật thông tin, các chủ trương mới của tỉnh để đảm bảo người dân được tiếp cận thông tin đúng, nhanh và mới nhất về công tác đào tạo nghề việc làm của tỉnh.

*(4) Về huy động và sử dụng nguồn lực thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

Dựa trên Quyết định số 294/QĐ - UBND tỉnh ngày 28/11/2011 với nội dung ban hành 31 danh mục nghề, định mức chi phí và mức hỗ trợ đào tạo nghề từ NSNN, UBND tỉnh và các địa phương trực thuộc đã huy động mọi nguồn lực trong và ngoài nước, từ nhiều thành phần kinh tế, dưới nhiều hình thức khác nhau để đầu tư vào cơ sở hạ tầng nông thôn, tiêu biểu là tăng cường phát triển cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo nghề. Bên cạnh đó, tỉnh cũng tiến hành kiểm tra để bổ sung định mức chi phí đào tạo nghề hàng năm.

Về đội ngũ giảng dạy, cấp lãnh đạo tỉnh và các CSDN liên quan đã chỉ đạo đào tạo, bồi dưỡng giáo viên có trình độ và chuyên môn cao; tạo điều kiện bồi dưỡng nghiệp vụ nâng cao; mở rộng số lượng lớp học bồi dưỡng cho giáo viên để đảm bảo nguồn nhân lực giảng dạy dồi dào và đạt chuẩn.

*(5) Về thanh tra, kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết chính sách:*

Hàng năm, tỉnh Ninh Bình triển khai rà soát, kiểm tra nhu cầu học nghề của người lao động, tạo cơ sở cho Sở LĐ-TB&XH xây dựng các lớp đào tạo nghề phù hợp với ngành, nghề là thế mạnh của từng địa phương, cũng như có thể xuất khẩu đến các thị trường nước ngoài (Nhật Bản, Mỹ, Hàn Quốc, Trung Quốc, các nước EU). Sở cũng linh hoạt điều chỉnh các lớp học (địa điểm, thời gian) để tạo nhiều điều kiện thuận lợi nhất cho người lao động. Các cấp chính quyền như UBND, HĐND, tỉnh ủy Ninh Bình có các chỉ đạo nhằm quán triệt và quan tâm kịp thời đến các đơn vị, cán bộ và người dân để quá trình thực hiện các chính sách được đầy đủ đúng tiến độ.

*Kinh nghiệm của tỉnh Vĩnh Phúc*

*(1) Về xây dựng và ban hành các văn bản hướng dẫn chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

Dựa trên cơ sở của Nghị quyết Trung ương 2 khóa VIII, Nghị quyết Đại hội Đảng khóa IX, Luật đào tạo nghề năm 2008 và các Nghị định hướng dẫn thi hành, tỉnh Vĩnh

Phúc ban hành các văn bản hướng dẫn về công tác đào tạo nghề phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của tỉnh. Cụ thể, Nghị quyết số 37/2011/NQ-HĐND do HĐND tỉnh ban hành về hỗ trợ đào tạo nghề và giải quyết việc làm giai đoạn 2012 – 2015, hay Nghị quyết số 116/2013/NQ-HĐND về sửa đổi bổ sung Nghị quyết số 37/2011/NQ-HĐND. Trên cơ sở các nghị quyết trên, UBND chỉ đạo, hướng dẫn các cơ quan dưới thẩm quyền của UBND. Trên cơ sở Nghị quyết 16/2007/NQ-HĐND, Liên Sở Lao động - TB&XH - Sở Tài chính ban hành hướng dẫn liên ngành số 18/LĐT BXH-TC ngày 21/9/2007 về quản lý các kinh phí hỗ trợ đào tạo nghề.

*(2) Về tổ chức bộ máy và phân công, phối hợp thực hiện chính sách:*

Tỉnh Vĩnh Phúc đã phân công các cơ quan chính quyền liên quan thực hiện các công việc cụ thể như: Tỉnh ủy chịu trách nhiệm chỉ đạo HĐND – UBND ban hành các nghị quyết, kế hoạch để thực hiện Quyết định 1956 của Thủ tướng Chính phủ; Sở LĐ – TB&XH tham mưu với tỉnh và ban hành các chính sách về công tác đào tạo nghề; Sở NN&PTNT và Sở Công thương hướng dẫn biên soạn giáo trình cho các cơ sở đào tạo nghề; Tổng cục Đào tạo nghề - Bộ LĐ – TB&XH tổ chức các hoạt động chuyên môn dành cho giáo viên giỏi, nhằm công nhận, tuyên dương các đóng góp của đội ngũ giáo viên; các cơ quan khác thực hiện tham mưu, ý kiến cho Tỉnh ủy, HĐND, UBND về các văn bản quy phạm pháp luật trong lĩnh vực đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động nông thôn.

*(3) Về phổ biến tuyên truyền chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

Để thực hiện đề án số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 về Đào tạo nghề và giải quyết việc làm cho lao động nông thôn đến năm 2020, tỉnh Vĩnh Phúc đã đặt mục tiêu tư vấn, giới thiệu, giải quyết việc làm trong các phiên giao dịch được tổ chức hàng tháng. Ngoài 2 phiên giao dịch/tháng tại Sàn giao dịch việc làm của tỉnh, chính quyền tỉnh Vĩnh Phúc còn tổ chức các phiên lưu động tại các huyện trên địa bàn, cùng với các hoạt động tư vấn của các tổ chức đoàn thể như Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ, Hội Cựu Chiến binh... Công tác tuyên truyền, tư vấn chọn nghề cũng được tỉnh tăng cường thực hiện để nâng cao nhận thức của người dân về việc đăng ký học nghề và tìm việc làm phù hợp.

*(4) Về huy động và sử dụng nguồn lực thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

Nghị quyết 06-NQ/TU về phát triển nguồn nhân lực phục vụ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đến năm 2015, định hướng đến năm 2020 được Tỉnh ủy Vĩnh Phúc ban hành nhằm nâng cao chất lượng và số lượng nguồn lao động trên địa bàn. Trong đó, “Lấy nâng cao chất lượng giáo dục phổ thông làm nền tảng; lấy đào tạo nghề, đào tạo lao động kỹ thuật chất lượng cao làm khâu đột phá; lấy nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ lãnh đạo, cán bộ quản lý, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị là nhân tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá”.

Vì nhu cầu lao động được đào tạo tay nghề ngày càng tăng, tỉnh đã giảm tỷ lệ lao động lĩnh vực nông nghiệp sang lĩnh vực công nghiệp – xây dựng và dịch vụ, trên tiêu

chí đảm bảo nguồn lao động được đào tạo đạt yêu cầu. Về đầu tư cơ sở vật chất, tỉnh Vĩnh Phúc đã có chính sách đầu tư phát triển vào các làng nghề truyền thống, cùng với chủ trương công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh, tiến hành huy động kêu gọi đầu tư từ các doanh nghiệp nước ngoài vào công tác đào tạo nghề của các cơ sở đào tạo nghề.

Mặt khác, các địa phương của tỉnh dùng nguồn vốn trên thực hiện các dự án phát triển sản xuất để thu hút lao động cũng như tạo ra việc làm trên địa bàn. Ngoài ra, tỉnh Vĩnh Phúc tăng cường khuyến khích các doanh nghiệp có tiềm lực kinh tế tham gia vào hoạt động sản xuất kinh doanh của tỉnh để tạo nguồn vốn và góp phần giải quyết việc làm cho nguồn lao động trên địa bàn.

*(5) Về thanh tra, kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết chính sách:*

Dựa trên Luật đào tạo nghề được Quốc hội thông qua năm 2008, các cơ quan của tỉnh Vĩnh Phúc đã kiểm tra, đánh giá chất lượng các cơ sở đào tạo nghề, cải thiện chất lượng đào tạo cũng như rà soát việc thực hiện chi trả chế độ học người học theo đúng quy định. Trên cơ sở Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XV, tỉnh Vĩnh Phúc cũng tiến hành giải quyết việc làm cho LĐNT và đạt được kết quả khả quan. Ngoài ra, nhờ công tác kiểm tra, đánh giá các hoạt động thực hiện chính sách, tỉnh cũng kịp thời có các biện pháp khắc phục khó khăn và tiếp tục hỗ trợ, thu hút các doanh nghiệp đầu tư vào hoạt động sản xuất kinh doanh trên địa bàn tỉnh.

*Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Ninh*

*(1) Về xây dựng và ban hành các văn bản hướng dẫn chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

Trước khi thực hiện theo Quyết định 1956 của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh Quảng Ninh đã phối hợp với các cơ sở đào tạo nghề tiến hành rà soát nhu cầu đào tạo nghề của LĐNT, nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp. Qua đó, chính quyền tỉnh Quảng Ninh lập kế hoạch triển khai Quyết định 1956 bằng cách ban hành Quyết định số 511/QĐ-UBND về việc thành lập Ban Chỉ đạo thực hiện Đề án đào tạo nghề cho LĐNT giai đoạn 2011-2015 và đến năm 2020. Việc quản lý kinh phí dành cho đào tạo nghề cũng được chính quyền ban hành văn bản hướng dẫn, phân theo: Chi phí hỗ trợ đào tạo nghề và Chi hỗ trợ tiền ăn cho các đối tượng cụ thể.

*(2) Về tổ chức bộ máy và phân công, phối hợp thực hiện chính sách:*

Ban chỉ đạo thực hiện Đề án đào tạo nghề cho LĐNT giai đoạn 2011 – 2015 và đến năm 2020 căn cứ vào Quyết định 1956 đã phân công nhiệm vụ rõ ràng cho từng bộ phận:

Phòng LĐ – TB&XH: tham mưu UBND về hướng dẫn tổ chức thực hiện hoạt động kiểm tra tiến độ thực hiện chính sách; chịu trách nhiệm hồ sơ mở lớp đào tạo nghề và phối hợp với các phòng ban khác hướng dẫn thực hiện chính sách.

Phòng Kinh tế: khảo sát nhu cầu học nghề; nhu cầu sử dụng lao động; lập kế hoạch, dự toán kinh phí thực hiện; phối hợp với các phòng ban khác kiểm tra tiến độ thực hiện Kế hoạch.

Phòng Tài chính - Kế hoạch: theo dõi nguồn kinh phí thực hiện được cấp và phân chi chi phí chi các cơ quan; tham mưu UBND về thanh quyết toán các lớp học theo quy định; phối hợp với phòng LĐ – TB&XH, phòng Kinh tế thẩm định hồ sơ mở lớp nghề.

Phòng Văn hóa – Thông tin và Trung tâm Truyền thông- Văn hóa: chịu trách nhiệm chỉ đạo Đài truyền thanh các xã; phối hợp với các phòng ban liên quan tổ chức thực hiện tuyên truyền chính sách.

Ủy ban nhân dân các xã, phường: thực hiện các chỉ đạo từ UBND, ban Chỉ đạo thực hiện Đề án và các phòng liên quan; tuyên truyền chính sách, Đề án thực hiện đến người dân và thống kê số lượng LĐNT trên địa bàn.

*(3) Về phổ biến tuyên truyền chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

Dựa theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ và Đề án “Đào tạo nghề cho LĐNT đến năm 2020”, UBND tỉnh Quảng Ninh hàng năm đều tiến hành xây dựng Kế hoạch truyền thông tư vấn học nghề cho LĐNT phù hợp với nhu cầu học nghề và sử dụng lao động của tỉnh. Thông qua Kế hoạch truyền thông, người dân được hiểu rõ về chính sách đào tạo nghề cho LĐNT, lựa chọn và đăng ký lớp đào tạo nghề phù hợp. Nhờ đó đã giúp tăng số lượng LĐNT trên địa bàn. Ngoài ra, Trung tâm Truyền thông và Văn hóa thị xã cũng xây dựng nhiều trang chuyên mục trực tuyến, phóng sự,... giúp tuyên truyền chính sách đào tạo nghề trên nhiều phương thức khác nhau, lan truyền rộng rãi đến người dân.

*(4) Về huy động và sử dụng nguồn lực thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:*

UBND tỉnh Quảng Ninh ban hành Quyết định số 1139/2017/QĐ-UBND ngày 17/4/2017 hỗ trợ kinh phí đào tạo trình độ sơ cấp với các danh mục cụ thể cho các nghề phi nông nghiệp, nghề nông nghiệp và nhóm các nghề khác. Về lực lượng giáo viên giảng dạy, các cơ sở đào tạo nghề phải đảm bảo đủ điều kiện đào tạo nghề và được Sở LĐ-TB&XH thông qua.

*(5) Về thanh tra, kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết chính sách:*

Kế hoạch số 1245/KH-UBND ngày 19/5/2010 được UBND thị xã ban hành về điều tra và dự đoán nhu cầu học nghề của LĐNT và nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp. Qua đó, UBND chỉ đạo các phòng ban chuyên môn thực hiện khảo sát, điều tra trên mỗi địa phương và đảm bảo xây dựng kế hoạch đào tạo nghề phù hợp với định hướng phát triển kinh tế xã hội của tỉnh. Ngoài ra, Ban chỉ đạo thực hiện Đề án của tỉnh cũng hướng dẫn các địa phương tổ chức khảo sát và thống kê số lượng LĐNT cần đào tạo nghề, cũng như dự đoán nhu cầu nhằm tiến hành mở các lớp đào tạo nghề theo nhu cầu phù hợp.

*Kinh nghiệm của tỉnh Quảng Trị*

Năm 2018, toàn tỉnh Quảng Trị tuyển sinh đào tạo nghề nghiệp cho 12.423 người (đạt 105 % kế hoạch). Trong đó: cao đẳng 601 người; trung cấp 819 người;

sơ cấp và đào tạo thường xuyên 11.003 người (đào tạo nghề cho lao động vùng biển 2.542 người). Tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 54,43% (kế hoạch đề ra là 54,4%), tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt 39,36%, tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp chứng chỉ đạt 29,1%. Trong đó có hơn 5.309 là thanh niên hoàn thành các khoá học nghề, có 5.018 người có việc làm và thu nhập ổn định.

Các cấp chính quyền quan tâm, coi trọng đào tạo nghề cho lực lượng lao động nông thôn: Căn cứ Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, Ban Thường vụ Tỉnh ủy đã ban hành Nghị quyết số 04-NQ/TU, ngày 20/4/2017, về đẩy mạnh cơ cấu lại nông nghiệp gắn với thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2017 - 2020, định hướng đến năm 2025. Mục tiêu đề ra trong thực hiện đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Quảng Trị giai đoạn 2010 - 2015 là nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, tạo khả năng và cơ hội cho người lao động được tiếp cận, lựa chọn nghề, học nghề nhằm tạo việc làm, nhất là cho đối tượng thanh niên, lao động nữ, lao động là người nghèo ở khu vực nông thôn. Trong giai đoạn 2016 - 2020 là nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo.

Phát huy tốt vai trò của các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh. Về các cơ sở đào tạo nghề: trên địa bàn tỉnh Quảng Trị hiện có hơn 20 cơ sở đủ điều kiện tham gia đào tạo nghề cho thanh niên, trong đó có 2 trường cao đẳng, 4 trường trung cấp, 9 trung tâm giáo dục nghề nghiệp – giáo dục thường xuyên và 7 cơ sở đào tạo nghề. Ngoài ra, trên địa bàn tỉnh còn có trung tâm khuyến công, khuyến nông và một số đơn vị khác hàng năm có tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn; một số cơ sở sản xuất, hộ cá thể có tổ chức đào tạo nghề theo hình thức kèm nghề gắn với tạo việc làm tại chỗ cho người lao động.

Phát huy tốt vai trò của doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho lao động nông thôn: Việc đào tạo nghề theo nhu cầu của các doanh nghiệp cũng được chú trọng, các cơ sở đào tạo nghề đã hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động cho các doanh nghiệp được hỗ trợ đào tạo theo hình thức truyền nghề, kèm nghề và bố trí việc làm tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh.

Ngành nghề được đào tạo chủ yếu là: Chăn nuôi gia súc, gia cầm, kỹ thuật trồng lúa, đậu, lạc, vừng, trồng rau sạch, trồng hoa, kỹ thuật hàn, điện, điện dân dụng, may công nghiệp, sửa chữa máy nông nghiệp và giúp việc gia đình.

Làm tốt công tác tuyên truyền, phổ biến các mô hình đạt hiệu quả cao và được triển khai trên diện rộng như: mô hình trồng và chăm sóc ném trên cát ở một số xã thuộc huyện Hải Lăng; mô hình trồng và chăm sóc các loại hoa ở Cam Lộ; trồng sắn tại các xã Vùng Lìa, huyện Hướng Hóa; mô hình sản xuất nón lá ở Hải Lăng hay các mô hình nghề May công nghiệp, kỹ thuật chế biến món ăn.

Bên cạnh đó, các nghề nông nghiệp theo hướng an toàn sinh học được lựa chọn xây dựng mô hình và nhân rộng, như: kỹ thuật nuôi tôm, trồng nấm, chăn nuôi gà, lợn, bò, kỹ thuật trồng cây ăn quả. Công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn đã thực sự có tác dụng chuyển đổi nhận thức về học nghề, việc làm, trang bị những kiến thức cơ bản, nâng cao tay nghề cho người lao động.

Sau học nghề đã xuất hiện nhiều mô hình kinh tế, tổ hợp tác hoạt động có hiệu quả, cho thu nhập cao góp phần làm chuyển dịch cơ cấu lao động, cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa - hiện đại hóa, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

### ***1.4.3. Bài học kinh nghiệm cho chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam***

Từ những kinh nghiệm trong nước và quốc tế về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, NCS rút ra một số bài học cho chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam như sau:

*(1) Về xây dựng và ban hành các văn bản hướng dẫn chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:* Các địa phương trước tiên cần làm tốt công tác điều tra, nắm rõ nhu cầu học nghề của người lao động khu vực nông thôn; có kế hoạch đào tạo ngành nghề phù hợp với nhu cầu thị trường, cũng như nhu cầu của tỉnh. Chuẩn bị phương án điều chỉnh khi cần thiết và thực hiện điều chỉnh một cách hợp lý. Hơn nữa, các cấp chính quyền cần quan tâm và có vai trò quan trọng trong các vấn đề then chốt của kế hoạch. Thực hiện công tác chỉ đạo rõ ràng, chi tiết và đảm bảo các cơ quan và các cấp chính quyền đều triển khai thực hiện chính sách nhanh và hiệu quả. Ngoài ra, cần tăng cường phối hợp, chỉ đạo các cấp ủy Đảng, chính quyền và ban hành các chính sách phù hợp với đặc thù ngành nghề truyền thống của từng địa phương, qua đó tổ chức mở lớp đào tạo nghề phù hợp về số lượng và chuyên môn.

*(2) Về tổ chức bộ máy và phân công, phối hợp thực hiện chính sách:* Chính quyền địa phương cần phân phối trách nhiệm, vai trò cụ thể cho các bộ phận, cơ quan chuyên trách. Các cơ quan, chính quyền các cấp phải phối hợp chặt chẽ với nhau. Thành lập một hoặc nhiều tổ chức, phòng ban xử lý các vấn đề liên quan đến thực hiện chính sách và giám sát tiến độ thực hiện. Tổ chức thi tuyển công chức nghiêm minh, nhằm bố trí cán bộ có năng lực vào bộ máy thực hiện chính sách và định hướng cho công tác đào tạo nghề, tìm việc làm cho người lao động.

*(3) Về phổ biến tuyên truyền chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:* Các địa phương cần chú trọng thực hiện công tác tuyên truyền sớm và nhanh, chủ yếu về tư vấn đào tạo nghề, hướng nghiệp. Đơn vị chịu trách nhiệm công tác tuyên truyền phải nắm rõ chính sách và cung cấp đầy đủ thông tin về đào tạo nghề và tìm việc làm, cũng như các vấn đề liên quan cho người dân.

*(4) Về huy động và sử dụng nguồn lực thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:* Ngoài các biện pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề

của các cơ sở đào tạo công lập, chính quyền tỉnh cần chú trọng thực hiện chính sách xã hội hóa, huy động nhân lực cho đào tạo nghề. Thực hiện mô hình công – tư nhằm đẩy nhanh xã hội hóa, công tác đào tạo nghề và phát huy tối đa nguồn lực xã hội, khuyến khích doanh nghiệp tích cực tham gia hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Về thực thi ngân sách, cần đào tạo, bồi dưỡng cán bộ có liên quan với mục đích thay đổi tư duy và cải thiện năng lực hoạch định chính sách quản lý ngân sách Nhà nước. Ngoài ra, cần thể chế hóa cùng công khai đổi mới quy trình ngân sách; công khai cam kết của Chính phủ về việc hoàn thành chính sách và mục tiêu đề ra.

Về phương pháp thực hiện, cần thay đổi việc xây dựng dự toán theo khoản mục ngân sách hiện nay bằng phương thức quản lý chi tiêu công chủ yếu dựa trên cơ sở kết quả đầu ra và thiết lập cơ chế lập ngân sách, dự toán chi tiêu trung hạn thay cho ngân sách, dự toán hàng năm.

(5) *Về hình thức ĐTN cho LĐNT*: cần không ngừng đổi mới, sáng tạo, áp dụng những phương pháp đào tạo mới, phong phú đa dạng, tối ưu hóa khả năng truyền tải kiến thức, kỹ năng, ưu tiên đào tạo bằng cách cần tay đào tạo nghề, trực quan sinh động, tránh các hình thức đào tạo thiên về mô tả, hình thức.

(6) *Về nội dung ĐTN cho LĐNT*: ngoài những ngành nghề công nghiệp, xây dựng cần chú trọng đào tạo các nghề dịch vụ như du lịch cộng đồng, giúp việc gia đình, hộ lý, bảo vệ..., tập trung đào tạo các kỹ năng sản xuất nông nghiệp mới, ứng dụng công nghệ cao trong sản xuất nông nghiệp...

(7) *Tăng cường hiệu lực, hiệu quả của quản lý nhà nước đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp*.

Cần chú trọng tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước trên lĩnh vực đào tạo nghề, tăng cường trách nhiệm chỉ đạo, điều hành và hiệu quả thực hiện của các cấp. Hướng dẫn các cơ sở giáo dục nghề nghiệp xây dựng kế hoạch, lộ trình thực hiện cơ chế tự chủ, tiến đến giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế, tài chính cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo quy định của pháp luật. Tái cấu trúc mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng giảm đầu mối, tăng quy mô tuyển sinh, quan tâm phát triển hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp tạo khu vực nông thôn, chú trọng thu hút, tuyển sinh học viên học nghề tại khu vực nông thôn.

Tăng cường mối liên kết giữa các cơ sở đào tạo nghề với các cơ sở cao đẳng, đại học nhằm tạo điều kiện cho người học có điều kiện tiếp tục học lên cao nếu có nhu cầu.

Tăng cường đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp theo hướng chuẩn hóa; Thực hiện tốt các quy định về chế độ làm việc, chính sách ưu đãi, phụ cấp đặc thù của nhà giáo trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp, nhất là nhà giáo trong các cơ sở đào tạo nghề tại khu vực nông thôn, khu vực vùng sâu, vùng xa, khó khăn về kinh tế.



Khuyến khích đầu tư xây dựng các chương trình đào tạo nghề nông nghiệp nhằm cung cấp cho lao động nông nghiệp các tri thức, kỹ năng sản xuất nông nghiệp mới, hiện đại, chuẩn hóa kỹ năng sản xuất nông nghiệp của người lao động trong sản xuất nông nghiệp.

Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động để gắn kết việc đào tạo nghề với sử dụng lao động. Khuyến khích các doanh nghiệp tổ chức đào tạo nghề tại doanh nghiệp; Tăng cường hình thức đào tạo nghề theo hợp đồng đặt hàng giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, đảm bảo cho người học sau khi kết thúc khóa học có việc làm.

*(8) Về thanh tra, kiểm tra, giám sát và sơ kết, tổng kết chính sách:* Quá trình giám sát, kiểm tra các hoạt động liên quan đến đào tạo nghề cần được tổ chức thực hiện thường xuyên và tham mưu với UBND tỉnh. Việc tổ chức kiểm tra cũng cần đảm bảo thực hiện đầy đủ, nghiêm túc tất cả các nội dung yêu cầu, ở tất cả các cấp. Việc khảo sát, điều tra nhu cầu học nghề của người lao động và nhu cầu sử dụng nông nghiệp của doanh nghiệp trên địa bàn cũng cần phải chi tiết, các cán bộ phụ trách đảm bảo nắm chắc nhu cầu đào tạo nghề ở từng lĩnh vực, ngành nghề của mỗi địa phương trên địa bàn tỉnh. Qua đó, có thể triển khai mở các lớp đào tạo nghề trên địa bàn.

## TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Các vấn đề về phát triển nguồn nhân lực nông thôn và cụ thể hơn là các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn đã được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu. Đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam đang trong quá trình đẩy nhanh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước, tốc độ đô thị hóa ngày càng nhanh chóng, kinh tế - xã hội nông thôn có nhiều thay đổi theo chiều hướng công nghiệp – đô thị hóa, các vấn đề về nông nghiệp, nông thôn và nông dân càng cần được quan tâm nghiên cứu.

Trong khuôn khổ Chương này, NCS đã tập trung tổng hợp, làm rõ một số khái niệm về lao động nông thôn, đào tạo nghề cho lao động nông thôn, khái niệm về chính sách, chính sách đào tạo nghề, chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Bên cạnh đó, tổng hợp làm rõ mục tiêu, nội dung chính sách, nội dung quy trình chính sách đào tạo nghề cho LĐNT. Tổng hợp, làm rõ các yếu tố có ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT, từ đó xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT bằng định tính và xác định mô hình nghiên cứu định lượng.

Bên cạnh đó, NCS đã nghiên cứu, tổng hợp một số kinh nghiệm về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của một số nước có thành tựu về phát triển đào tạo nghề cho lao động nông thôn như Nhật Bản, Hàn Quốc, Thái Lan... và kinh nghiệm về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của một số địa phương cấp tỉnh ở nước ta như Ninh Bình, Vĩnh Phúc, Quảng Ninh... Từ đó, rút ra được một số bài học kinh nghiệm cần thiết cho việc hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Hà Nam trong thời gian tới.

Các khái niệm, lý luận cơ sở và bài học kinh nghiệm được nghiên cứu, tổng hợp ở Chương 1 này sẽ là cơ sở để NCS tiếp tục triển khai nghiên cứu đề tài luận án ở các chương tiếp theo.

## CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TỈNH HÀ NAM

### 2.1. Khái quát về tình hình điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Nam

#### *2.1.1. Khái quát về điều kiện tự nhiên và văn hóa xã hội của tỉnh Hà Nam*

##### *Vị trí địa lý, địa hình, khí hậu, thổ nhưỡng*

Tỉnh Hà Nam nằm ở châu thổ sông Hồng, trong vùng trọng điểm phát triển kinh tế Bắc Bộ, cách thủ đô Hà Nội hơn 50 km (là cửa ngõ phía Nam của thủ đô), phía Bắc giáp với Hà Nội, phía Đông giáp với Hưng Yên và Thái Bình, phía Nam giáp Nam Định và Ninh Bình, phía Tây giáp Hòa Bình.

Hà Nam nằm trên trục giao thông quan trọng xuyên Bắc - Nam, trên địa bàn tỉnh có Quốc lộ 1A và đường sắt Bắc - Nam chạy qua với chiều dài gần 50km và các tuyến đường giao thông quan trọng khác như: Quốc lộ 21, Quốc lộ 21B, Quốc lộ 38... Vị trí địa lý này tạo rất nhiều thuận lợi cho phát triển kinh tế và xã hội của tỉnh.

Phía Tây của tỉnh (chiếm khoảng 10 - 15% diện tích lãnh thổ tỉnh Hà Nam) là vùng đồi núi bán sơn địa với các dãy núi đá vôi, núi đất và đồi rừng, nhiều nơi có địa hình dốc.. Xuôi về phía Đông là những giải đồi đất thấp, xen lẫn núi đá và những thung lũng ruộng. Phần lớn đất đai trong vùng đồi núi bán sơn địa là đất nâu vàng trên phù sa cổ, đất đỏ vàng trên phiến đá sét, đất nâu đỏ trên đá bazơ và đất đỏ nâu trên đá vôi, thích hợp với các loại cây lâm nghiệp, cây ăn quả và cây công nghiệp. Với những hang động và các di tích lịch sử - văn - văn hóa, vùng này còn có tiềm năng lớn để phát triển các khu du lịch.

Phía Đông là vùng đồng bằng do phù sa bồi tụ từ các dòng sông lớn (chiếm khoảng 85 - 90% lãnh thổ tỉnh Hà Nam), đất đai màu mỡ, thích hợp cho canh tác lúa nước, rau màu và các loại cây công nghiệp ngắn ngày như mía, dâu, đỗ tương, lạc và một số loại cây ăn quả. Phần lớn đất đai ở vùng này bị chia cắt bởi hệ thống sông ngòi khá dày đặc. Vì vậy ở đây có diện tích mặt nước ao, hồ, đầm, phá, ruộng trũng và sông ngòi khá lớn thuận lợi cho việc nuôi trồng, đánh bắt thủy sản và chăn nuôi gia cầm dưới nước.

Khí hậu: Hà Nam có điều kiện thời tiết, khí hậu mang đặc trưng của khí hậu nhiệt đới gió mùa, nóng và ẩm ướt. *Nhiệt độ* trung bình hàng năm vào khoảng 23-24°C, số giờ nắng trung bình khoảng 1300-1500giờ/năm. Trong năm thường có 8-9 tháng có nhiệt độ trung bình trên 20°C (trong đó có 5 tháng có nhiệt độ trung bình trên 25°C) và chỉ có 3 tháng nhiệt độ trung bình dưới 20°C, nhưng không có tháng nào nhiệt độ dưới 16°C.

Hai mùa chính trong năm (mùa hạ, mùa đông) với các hướng gió thịnh hành: về mùa hạ gió nam, tây nam và đông nam; mùa đông gió bắc, đông và đông bắc.

Lượng mưa trung bình khoảng 1900mm, năm có lượng mưa cao nhất tới 3176mm (năm 1994), năm có lượng mưa thấp nhất cũng là 1265,3mm (năm 1998).

Độ ẩm trung bình hàng năm là 85%, không có tháng nào có độ ẩm trung bình dưới 77%. Tháng có độ ẩm trung bình cao nhất trong năm là tháng 3 (95,5%), tháng có độ ẩm trung bình thấp nhất trong năm là tháng 11 (82,5%).

Hà Nam có lượng mưa trung bình cho khối lượng tài nguyên nước rơi khoảng 1,602 tỷ m<sup>3</sup>. Chảy qua lãnh thổ Hà Nam là các sông lớn như sông Hồng, sông Đáy, sông Châu và các sông do con người đào đắp như sông Nhuệ, sông Sắt, Nông Giang... Dòng chảy mặt từ sông Hồng, sông Đáy, sông Nhuệ hàng năm đưa vào lãnh thổ khoảng 14,050 tỷ m<sup>3</sup> nước. Dòng chảy ngầm chuyên qua lãnh thổ cũng giúp cho Hà Nam luôn luôn được bổ sung nước ngầm từ các vùng khác. Nước ngầm ở Hà Nam tồn tại trong nhiều tầng và chất lượng tốt, đủ đáp ứng cho nhu cầu phát triển kinh tế-xã hội.

Điều kiện khí hậu, thủy văn trên đây rất thuận lợi cho phát triển một nền nông nghiệp sinh thái đa dạng, với nhiều loại động thực vật nhiệt đới, á nhiệt đới và ôn đới. Mùa hạ có nắng và mưa nhiều, nhiệt độ và độ ẩm cao, thích hợp với các loại vật nuôi cây trồng nhiệt đới, các loại cây vụ đông có giá trị hàng hóa cao và xuất khẩu như cà chua, dưa chuột,... Điều kiện thời tiết khí hậu cũng thuận lợi cho phát triển các ngành công nghiệp, thương mại, du lịch, dịch vụ cũng như cho các hoạt động văn hóa xã hội và đời sống sinh hoạt của dân cư. Vào mùa xuân và mùa hạ có nhiều ngày thời tiết mát mẻ, cây cối cảnh vật tốt tươi rất thích hợp cho các hoạt động lễ hội du lịch.

Khoáng sản:

(1) Trữ lượng đá vôi xi măng: 26 mỏ (huyện Kim Bảng 16 mỏ, huyện Thanh Liêm 10 mỏ), trữ lượng đá vôi xi măng là 3.657,759 triệu tấn (1.463,104 triệu m<sup>3</sup>). Xác định mỏ đá vôi hóa chất, trữ lượng 32,866 triệu tấn (13,146 triệu m<sup>3</sup>).

(2) Trữ lượng sét xi măng 22 mỏ (huyện Kim Bảng 04 mỏ, huyện Thanh Liêm 18 mỏ). Tổng trữ lượng sét xi măng là 539,640 triệu tấn (359,760 triệu m<sup>3</sup>). Sét xi măng có quy mô, trữ lượng nhỏ hơn nhiều so với đá vôi xi măng. Hầu hết các mỏ sét xi măng có quy mô lớn (chiếm 88,72% tổng tài nguyên trữ lượng sét xi măng toàn tỉnh).

(3) Trữ lượng dolomit 02 mỏ tại huyện Kim Bảng. Trữ lượng dolomit là 132,600 triệu tấn (53,040 triệu m<sup>3</sup>).

(4) Trữ lượng 45 mỏ đá vôi xây dựng (huyện Kim Bảng 20 mỏ, huyện Thanh Liêm 25 mỏ). Tổng trữ lượng đá vôi xây dựng là 1.666,212 triệu m<sup>3</sup> (4.165,53 triệu tấn).

*Về lịch sử, văn hóa tỉnh Hà Nam*

Tỉnh Hà Nam được tái lập ngày 6/11/1996, theo Nghị quyết của Quốc hội nước CHXHCN Việt Nam. Hà Nam trong quá khứ thuộc các đơn vị hành chính cấp độ khác nhau. Lịch sử vùng đất này theo nghĩa rộng đã bắt đầu từ thời đại đồ đá mới, cách ngày nay trên một vạn năm. Dấu tích của người nguyên thủy còn lại ở

hang Chuông, hang Gióng Lở (xã Thanh Nghị, Thanh Liêm) là minh chứng rõ ràng về người Việt cổ đã biết đến nền nông nghiệp sơ khai.

Hà Nam hiện còn 1.784 di tích thuộc đủ loại hình: 551 ngôi đình, 490 ngôi chùa, 306 ngôi đền, còn lại là các miếu phủ, văn chỉ, từ đường, trong đó 85 di tích đã được xếp hạng cấp quốc gia, 2 di tích xếp hạng cấp quốc gia đặc biệt, trên 100 di tích xếp hạng cấp tỉnh. Mật độ di tích tương đối dày, được phân bố đều khắp ở hơn 1.200 thôn, xóm. Bên cạnh đó, Hà Nam còn có nhiều danh thắng được kết hợp bởi công trình kiến trúc cổ và cảnh quan thiên nhiên như: Đền Trúc - Ngũ Động Thi Sơn, chùa Bà Đanh - núi Ngọc (Kim Bảng), Kẽm Trống, chùa Tiên - đồi Thông (Thanh Liêm), chùa Đọi - núi Đọi (Duy Tiên), hang Luồn - Ao Dong, chùa Ông (Kim Bảng). Ngoài hệ thống các di tích lịch sử - văn hóa, vùng đất Hà Nam còn lưu giữ số lượng lớn các di vật, cổ vật phong phú, có những cổ vật hiếm, quý như tấm bia chùa Giàu (Đình Xá, thành phố Phủ Lý), sách đồng (xã Bắc Lý, Lý Nhân), khánh đá chùa Điều (xã Vũ Bản, Bình Lục)... Tấm bia Báo Tháp Sùng Thiện Diên Linh thời Lý ở chùa Đọi (xã Đọi Sơn, Duy Tiên) đã được Nhà nước công nhận bảo vật quốc gia, hội tụ những giá trị đặc sắc về lịch sử, văn hóa, tôn giáo, văn chương và nghệ thuật.

Hà Nam cũng là vùng đất có di sản văn hóa phi vật thể phong phú, đa dạng. Văn hóa truyền thống dân gian Liễu Đồi phân bố ở xã Liêm Túc và phụ cận giàu có tục ngữ, thành ngữ, ca dao, vè, truyện cổ, kiến trúc, mỹ thuật. Sự độc đáo, đặc sắc của kho tàng này là sự lưu truyền các bài binh thư, binh pháp, là lò vật lâu đời và các mô típ lạ của truyện cổ, là sự đậm đặc các loại hình văn hóa dân gian. Đặc biệt, truyện thơ "Hoàn Vương ca tích" với 8.878 câu thơ lục bát kể về cuộc đời, công trạng và các nhân vật, sự kiện có liên quan đến nhà vua Lê Đại Hành (Lê Hoàn).

Hà Nam cũng là quê hương của các làn điệu dân ca độc đáo: múa hát Dậm Quyển Sơn (Thi Sơn, Kim Bảng), hát Lải Lèn (Bắc Lý, Lý Nhân), dân ca giao duyên ngã ba sông Móng (Duy Tiên - Bình Lục - Lý Nhân), hát Trống quân (Liêm Thuận, Thanh Liêm)... Nghệ thuật sân khấu dân gian, đậm nét là sân khấu chèo lưu truyền khắp trong toàn tỉnh, với nhiều chiếu chèo sân đình. Nghệ thuật múa rối nước, múa rối cạn một thời phồn thịnh, nay còn để lại dấu tích ở thôn Nội Rối, Chương Lương (xã Bắc Lý, Lý Nhân). Đặc biệt, nghi lễ Hầu đồng và múa hát Châu văn đã được công nhận là Di sản văn hóa phi vật thể cấp quốc gia.

Cùng với lò vật dân tộc cổ truyền Liễu Đồi (Thanh Liêm), vùng đất Hà Nam còn được xa gần biết đến với các lò vật võ: Phúc Châu (xã Hợp Lý, Lý Nhân; An Bài (Đồng Du), Vũ Bị (xã Vũ Bản, Bình Lục); Phương Lâm (xã Đồng Hóa, Kim Bảng)...

Tỉnh Hà Nam phong phú lễ hội với gần 100 lễ hội làng xã, 6 lễ hội vùng: Lễ hội đền Trần Thương (Lý Nhân), lễ hội đền Lảnh Giang, chùa Đọi (Duy Tiên), lễ hội đền Trúc (Kim Bảng), lễ hội vật võ Liễu Đồi (Thanh Liêm), lễ hội đình công đồng An Thái (Bình Lục). Nổi bật là việc khôi phục thành công lễ hội Tịch điền Đọi Sơn

(Duy Tiên), lễ phát lương Đức Thánh Trần ở đền Trần Thương (Lý Nhân), cả hai đã được công nhận là Di sản phi vật thể cấp quốc gia. Các lễ hội ở Hà Nam còn lưu giữ các nghi thức, trò chơi liên quan đến tín ngưỡng cổ xưa thờ mặt trời của cư dân nông nghiệp trồng lúa nước, như trò vật cầu ở lễ hội đền An Mông (xã Tiên Phong, Duy Tiên), cướp cầu ở lễ hội đình Gừa (xã Liêm Thuận, Thanh Liêm), thả diều ở lễ hội làng Đại Hoàng (xã Hòa Hậu, Lý Nhân), thi bơi thuyền ở lễ hội đền Trúc (xã Thi Sơn, Kim Bảng)...

Tỉnh có nhiều làng nghề thủ công nổi tiếng, sản phẩm được ưa chuộng, như mây giang đan Ngọc Động, dệt Nha Xá, trồng Đọi Tam (Duy Tiên), gốm Đan Xá, thị trấn Quế (Kim Bảng), đồ sừng mỹ nghệ Đô Hai (Bình Lục), thêu ren Hòa Ngãi, An Hòa (Thanh Liêm)... Hà Nam cũng là địa phương có văn hóa ẩm thực được khách khen ngợi, như chuối Ngự Đại Hoàng (ngày xưa dùng để tiến vua), hồng, cá kho Nhân Hậu, quýt Văn Lý, bánh đa làng Chèo (Lý Nhân), đậu Đằm, bánh cuốn chả (thành phố Phủ Lý), cá trôi Ba Sao (Kim Bảng), rượu Vọc (Bình Lục), rượu Bèo (Duy Tiên)...

### ***2.1.2. Khái quát về tình hình phát triển kinh tế của tỉnh Hà Nam***

Trong những năm qua, tình hình kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Nam đạt được nhiều thành tựu khả quan. Tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) năm 2021 (theo giá so sánh 2010) ước đạt 41.430,2 tỷ đồng, tăng 8,8% so cùng kỳ năm 2020. Đây là mức tăng thấp so với các năm trước (So với cùng kỳ năm trước: năm 2019 tăng 12,0%; 2018 tăng 11,9%; 2017 tăng 10,8%; 2016 tăng 12,6%), tuy nhiên vẫn là mức tăng trưởng cao thứ 3 trong khu vực Đồng bằng sông Hồng, thứ 6 toàn quốc. Trong mức tăng chung của toàn nền kinh tế, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 1,8%, đóng góp 0,2 điểm phần trăm; khu vực công nghiệp - xây dựng tăng 12,5%, đóng góp 8,0 điểm phần trăm; khu vực dịch vụ tăng 2,6%, đóng góp 0,7 điểm phần trăm. Công nghiệp tuy bị ảnh hưởng nặng nề bởi dịch Covid-19 nhưng vẫn là ngành chủ đạo đóng góp nhiều nhất vào tăng trưởng của toàn tỉnh. Trong năm, giá trị tăng thêm ngành công nghiệp tăng trưởng 13,1%, đóng góp 7,2 điểm phần trăm vào mức tăng trưởng chung.

Về cơ cấu kinh tế, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 9,2%; khu vực công nghiệp và xây dựng chiếm 66,3%; khu vực dịch vụ chiếm 24,5%.

#### ***Tình hình đầu tư của tỉnh Hà Nam***

Theo số liệu của Niên giám thống kê năm 2021, toàn tỉnh Hà Nam có tổng số vốn đầu tư theo giá hiện hành ước đạt 35.718,8 tỷ đồng, tăng 4,1% so với năm 2020 và bằng 53,4% GRDP, bao gồm: Vốn khu vực Nhà nước đạt 2.807,4 tỷ đồng (chiếm 7,9% tổng vốn đầu tư thực hiện toàn tỉnh), giảm 50,5% so với cùng kỳ; khu vực ngoài nhà nước đạt 23.740,2 tỷ đồng (chiếm 66,5%), tăng 9,3%; khu vực có vốn đầu tư nước ngoài đạt 9.171,2 tỷ đồng (chiếm 25,7%), tăng 32,3%.

Từ cơ cấu vốn đầu tư năm 2021 có thể thấy rằng vốn ngoài nhà nước chiếm tỷ lệ lớn nhất trong các nguồn vốn, tỷ lệ vốn nhà nước là ít nhất. Nếu tính chung thì nguồn vốn không thuộc vốn nhà nước có tỷ lệ lên đến 92,2%. Đây không phải là hiện tượng chỉ xảy ra trong năm 2021 mà là xu thế đã diễn ra trong nhiều năm qua, tỷ lệ vốn không thuộc khu vực nhà nước luôn chiếm trên 80% từ năm 2018 trở lại đây. Từ đó, có thể thấy rằng nền kinh tế của tỉnh Hà Nam ngày càng rộng mở đối với các nhà đầu tư tư nhân và nước ngoài mà không phụ thuộc quá nhiều vào vốn đầu tư từ khu vực nhà nước.

**Bảng 2.1: Cơ cấu vốn đầu tư của các doanh nghiệp thực hiện phân theo nguồn vốn giai đoạn 2017 -2021**

*Đơn vị: %*

<b>Nguồn vốn</b>	<b>Năm 2017</b>	<b>Năm 2018</b>	<b>Năm 2019</b>	<b>Năm 2020</b>	<b>Năm 2021(sơ bộ)</b>
Vốn khu vực Nhà nước	<b>23,9</b>	<b>16,9</b>	<b>15,7</b>	16,5	7,8
Vốn khu vực ngoài Nhà nước	<b>46,4</b>	<b>64,6</b>	<b>63,3</b>	63,3	66,5
Vốn khu vực ĐT trực tiếp của nước ngoài	<b>29,7</b>	<b>18,5</b>	<b>21,0</b>	20,2	25,7
<b>Tổng cộng</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Nguồn: NCS tổng hợp từ Niên giám thống kê các năm của tỉnh Hà Nam  
Tình hình thu hút vốn đầu tư FDI của tỉnh Hà Nam*

Luỹ kế đến hết ngày 31/12/2021, toàn tỉnh có 340 dự án FDI còn hiệu lực với vốn đăng ký đạt 4.692,7 triệu USD (trong khu công nghiệp có 298 dự án với vốn đăng ký đạt 4.456,6 triệu USD, ngoài khu công nghiệp có 42 dự án với tổng vốn đăng ký đạt 236,2 triệu USD). Trong số 340 dự án FDI còn hiệu lực thì có đến 330 dự án với số vốn đăng ký lên đến 4.625,7 triệu USD thuộc ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, còn lại chỉ có 02 dự án đầu tư vào ngành xây dựng với số vốn 13 triệu USD, 02 dự án thuộc lĩnh vực vận tải, kho bãi với số vốn là 14,1 triệu USD, 03 dự án thuộc hoạt động kinh doanh bất động sản với số vốn là 16 triệu USD, 01 dự án dịch vụ lưu trú và ăn uống với số vốn là 06 triệu USD và 01 dự án y tế và hoạt động trợ giúp xã hội với số vốn là 13,5 triệu USD. Riêng trong năm 2021, tỉnh Hà Nam đón nhận thêm 19 dự án vốn FDI mới thì toàn bộ các dự án đó đều thuộc ngành công nghiệp chế biến, chế tạo.

Giai đoạn 2021 - 2025, tỉnh Hà Nam xác định: Tập trung tiếp tục cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, tăng sức cạnh tranh để thu hút đầu tư vào các lĩnh vực mũi nhọn, tạo động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của địa phương. Hiện tại, tỉnh có 8 KCN được Thủ tướng Chính phủ chấp thuận chủ trương đầu tư dự án với tổng diện tích là 2.534 ha, trong đó diện tích đất công nghiệp là 1.781,3 ha. Có 07/8 KCN đã được đầu tư cơ bản đồng bộ cơ sở hạ tầng đáp ứng được nhu cầu của nhà đầu tư. Một số KCN đang tiếp tục đầu tư, hoàn thiện hạ tầng và sẵn mặt bằng cho

nhà đầu tư thuê như: KCN hỗ trợ Đồng Văn III giai đoạn I (diện tích là 131,5 ha); KCN Đồng Văn IV (diện tích 300 ha); KCN Hòa Mạc (diện tích 131 ha).

Tỉnh Hà Nam có chủ trương trình Chính phủ về việc quy hoạch và phát triển các KCN đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 thành lập mới 14 KCN với diện tích 3.465 ha. Trong năm 2021, tỉnh đã tập trung hoàn thiện hồ sơ thủ tục, đẩy nhanh tiến độ đầu tư cơ sở hạ tầng và tập trung thu hút đầu tư vào các KCN Thái Hà giai đoạn I, KCN Đồng Văn I mở rộng, KCN Đồng Văn IV, KCN Thanh Liêm giai đoạn II để sẵn sàng quỹ đất sạch kêu gọi đầu tư.

*Tình hình các doanh nghiệp đang hoạt động trên địa bàn tỉnh Hà Nam*

Theo số liệu của Cục Thống kê tỉnh Hà Nam, sơ bộ tính đến 31/12/2021, số doanh nghiệp thực tế hoạt động của tỉnh là 3.983 doanh nghiệp. Trong đó, doanh nghiệp ngoài Nhà nước có số lượng lớn nhất gồm 3693 doanh nghiệp, chiếm tỷ lệ trên 90%. Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tiếp tục có xu thế tăng trưởng về số lượng, đến thời điểm 31/12/2021, cả tỉnh có 285 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Doanh nghiệp nhà nước có sự sụt giảm về số lượng với 7 doanh nghiệp của năm 2019, đến năm 2021 chỉ còn 5 doanh nghiệp.

**Bảng 2.2: Tỷ lệ các loại hình doanh nghiệp hoạt động trong giai đoạn năm 2017 -2021**

**Đơn vị: %**

TT	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021 (Sơ bộ)
Doanh nghiệp Nhà nước	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2
Doanh nghiệp ngoài Nhà nước	94,4	94,6	94,1	93,2	92,6
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	5,4	5,1	5,7	6,6	7,2

*Nguồn: NCS tổng hợp từ Niên giám thống kê các năm của tỉnh Hà Nam*

Trong số các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam, số lượng các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực bán buôn và bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy cũng đạt 1.238 doanh nghiệp, là lĩnh vực có số lượng doanh nghiệp hoạt động đông đảo nhất, chiếm tới 31,08% tổng số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Trong đó, số lượng doanh nghiệp bán buôn là 647 doanh nghiệp, số lượng doanh nghiệp bán lẻ là 502 doanh nghiệp, số doanh nghiệp hoạt động bán, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy là 89 doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp hoạt động trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo có số lượng đông thứ hai. Tính đến thời điểm 31/12/2021, số doanh nghiệp hoạt động trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo là 1.208 doanh nghiệp, chiếm 30,33% tổng số doanh nghiệp của toàn tỉnh. Trong ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, một số ngành có số lượng doanh nghiệp hoạt động đông đảo như: dệt (125 doanh nghiệp), sản xuất trang phục (139 doanh nghiệp), sản xuất sản phẩm từ khoáng phi kim (157 doanh nghiệp), sản xuất sản phẩm từ kim loại đúc sẵn (163 doanh nghiệp),



sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic (100 doanh nghiệp), sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học (78 doanh nghiệp)... Nhìn chung, số lượng doanh nghiệp hoạt động trong các ngành chế biến, chế tạo đa số đều giữ được xu thế tăng qua từng năm.

Bên cạnh đó, còn phải kể đến số lượng các doanh nghiệp đang hoạt động trong ngành xây dựng. Tính đến hết 31/12/2021, toàn tỉnh Hà Nam có 546 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng. Con số này gần gấp đôi so với số doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng của tỉnh Hà Nam vào năm 2015.

Tiếp theo là các ngành hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ (166 doanh nghiệp), vận tải, kho bãi (291 doanh nghiệp), khai khoáng (111 doanh nghiệp), dịch vụ lưu trú và ăn uống (108 doanh nghiệp), hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ (107 doanh nghiệp)... Nhìn chung, số lượng các doanh nghiệp hoạt động trong các ngành kinh tế đa số đều có xu thế tăng theo từng năm, năm sau cao hơn năm trước. Trong đó, số lượng các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản là 21 doanh nghiệp tăng thêm 04 doanh nghiệp so với năm 2020 nhưng giảm 09 doanh nghiệp so với năm 2019. Số lượng doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo cũng có sự tăng trưởng mạnh về số lượng, từ 01 doanh nghiệp của năm 2016, đến năm 2021 đã có 20 doanh nghiệp.

Doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam tập trung chủ yếu ở thành phố Phủ Lý (có 1550 doanh nghiệp, chiếm 38,92% số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh), thị xã Duy Tiên (có 887 doanh nghiệp, chiếm 22,27% số doanh nghiệp của tỉnh), huyện Thanh Liêm (có 550 doanh nghiệp, chiếm 13,81% số doanh nghiệp của tỉnh)...

Theo số liệu thống kê năm 2021, xét về giá trị tài sản cố định và đầu tư tài chính dài hạn của các doanh nghiệp phân loại theo loại hình doanh nghiệp, thì doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ chiếm 7,2% số lượng doanh nghiệp toàn tỉnh nhưng lại có giá trị tài sản cố định và đầu tư tài chính dài hạn chiếm đến 31,9%. Trong khi số lượng doanh nghiệp ngoài nhà nước của tỉnh Hà Nam chiếm đến hơn 92% tổng số doanh nghiệp nhưng giá trị tài sản cố định và đầu tư tài chính chỉ chiếm 65,3%. Như vậy có thể thấy các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có ưu thế hơn nhiều các doanh nghiệp ngoài nhà nước của tỉnh Hà Nam về mặt đầu tư tài sản cố định và tài chính. Điều này tạo lợi thế lớn cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài trong việc tuyển dụng lao động chất lượng cao khi so với các doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Nếu tính giá trị tài sản cố định và đầu tư tài chính dài hạn của các doanh nghiệp phân theo ngành kinh tế tính đến năm 2021 thì công nghiệp chế biến, chế tạo của tỉnh Hà Nam vẫn là ngành nhận được nhiều vốn đầu tư nhất với khoảng 84.929 tỷ đồng, chiếm tới 75,13%, bỏ xa các ngành phía sau như bán buôn và bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác (khoảng 6.029 tỷ đồng), xây dựng (khoảng 5.767 tỷ đồng), vận tải kho bãi (khoảng 2.855 tỷ đồng), khoáng sản

(khoảng 3.209 tỷ đồng)... Trong khi nếu phân giá trị tài sản cố định và đầu tư tài chính dài hạn của các doanh nghiệp theo địa phương cấp huyện thì huyện Thanh Liêm là địa phương có tổng số đầu tư lớn nhất với khoảng 38.241 tỷ đồng, tiếp đến thị xã Duy Tiên với 35.380 tỷ đồng, thành phố Phủ Lý với 21.450 tỷ đồng. Địa phương có số đầu tư thấp nhất là huyện Bình Lục với số đầu tư là 1.496 tỷ đồng.

*Tình hình phát triển của hợp tác xã và hộ cá thể của tỉnh Hà Nam*

Về số lượng hợp tác xã, tính đến thời điểm 31/12/2021, cả tỉnh Hà Nam có 209 hợp tác xã, trong đó huyện Bình Lục có số lượng hợp tác xã nhiều nhất trong các địa phương với 52 hợp tác xã, thị xã Duy Tiên và huyện Kim Bảng có số hợp tác xã ít nhất với cùng 27 hợp tác xã.

Số lượng lao động trong các hợp tác xã đến thời điểm 31/12/2021 của toàn tỉnh Hà Nam là 1.982 người, trung bình mỗi hợp tác xã có 9,48 lao động. Trong đó, địa phương có số lao động trong hợp tác xã đông nhất là huyện Lý Nhân với 532 người, ít nhất là thành phố Phủ Lý là 211 người. Số lao động trong các hợp tác xã của các địa phương tại thời điểm 31/12/2021 như sau: thành phố Phủ Lý: 8,11 người; thị xã Duy Tiên 7,33 người; huyện Kim Bảng 13,85 người; huyện Thanh Liêm 8,13 người; huyện Bình Lục 7,98 người; huyện Lý Nhân 11,57 người. Như vậy, nhìn chung số lượng lao động trong các hợp tác xã còn ít, thể hiện quy mô của các hợp tác xã tại tỉnh Hà Nam đa phần còn nhỏ.

Về số cơ sở kinh tế cá thể phi nông, lâm nghiệp và thủy sản, tại thời điểm 31/12/2021, toàn tỉnh Hà Nam có 52.559 cơ sở. Số lượng có sự giảm sút so với các năm trước đó do chịu ảnh hưởng tiêu cực của Dịch bệnh Covid – 19. Một số ngành có số cơ sở kinh tế các thể lớn đang hoạt động là công nghiệp chế biến, chế tạo 12.685 cơ sở; bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy 23.578 cơ sở; xây dựng 2.039 cơ sở; vận tải, kho bãi 3.546 cơ sở; dịch vụ lưu trú và ăn uống 4.299 cơ sở...Nhìn chung, số lượng các cơ sở kinh tế các thể phi nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản hoạt động trong các ngành kinh tế này có sự giảm sút so với các năm trước đó, nhưng đây vẫn là những lĩnh vực có nhiều cơ sở kinh tế cá thể hoạt động.

*Lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam*

Tính đến 31/12/2021, số lao động trong các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam là 155.416 người. Trong đó, số lao động trong doanh nghiệp nhà nước là 3.082 người, lao động trong doanh nghiệp ngoài nhà nước là 75.163 người, lao động trong doanh nghiệp nước ngoài là 77.171 người.

Số lượng doanh nghiệp ngoài nhà nước của tỉnh Hà Nam lên đến hơn 92% tổng số các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh, tuy nhiên, chỉ sử dụng chưa đến 50% số lượng lao động. Trung bình mỗi doanh nghiệp ngoài nhà nước của tỉnh Hà Nam năm 2021 chỉ sử dụng 20,35 người lao động.

Trong khi đó, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài chỉ chiếm 7,2% số lượng doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh nhưng số lượng lao động làm trong các doanh

ng nghiệp này năm 2021 đã chiếm tới 49,7% tổng số người lao động làm trong các doanh nghiệp của tỉnh Hà Nam.

**Bảng 2.3: Tỷ lệ số lượng người lao động làm việc trong các doanh nghiệp phân theo loại hình kinh tế**

*Đơn vị: %*

TT	Năm 2017	Năm 2018	Năm 2019	Năm 2020	Năm 2021 (Số bộ)
Doanh nghiệp Nhà nước	2,5	2,3	2,2	2,1	2,0
Doanh nghiệp ngoài Nhà nước	51,6	49,7	50,1	50,3	48,3
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	45,9	48,0	47,7	47,6	49,7

*Nguồn: NCS tổng hợp từ Niên giám thống kê các năm của tỉnh Hà Nam*

Căn cứ cách phân loại doanh nghiệp tại Điều 5 Nghị định 80/2021/NĐ-CP về cách phân loại doanh nghiệp theo tổng số lao động đang làm việc thì toàn tỉnh Hà Nam có tới 2.510 doanh nghiệp là doanh nghiệp siêu nhỏ, chiếm 63,02%, có 1.012 doanh nghiệp là doanh nghiệp nhỏ, chiếm 25,41%. Như vậy, có đến 88,43% số doanh nghiệp của tỉnh Hà Nam là doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ. Số lượng doanh nghiệp có quy mô vừa trở lên chỉ chiếm 11,57%.

Xét về số lượng lao động trong các doanh nghiệp phân theo từng ngành kinh tế thì số lượng lao động trong các doanh nghiệp của ngành công nghiệp chế biến chế tạo chiếm đa số với số lượng lên đến 119.582 người (số liệu sơ bộ năm 2021), chiếm 76,94% tổng số lao động tại các doanh nghiệp. Trong đó, các ngành có số lượng đông đảo là: sản xuất trang phục (18.552 lao động), sản xuất sản phẩm từ cao su và plastic (14.129 lao động), sản xuất sản phẩm từ khoáng sản phi kim (10.045 lao động), sản xuất sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học (23.827 lao động), sản xuất thiết bị điện (14.455 lao động)... Bên cạnh đó, các lĩnh vực như xây dựng, bán buôn và bán lẻ, sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy cũng là những lĩnh vực sử dụng nhiều lao động, với số lượng lao động trong năm 2021 lần lượt là 11.575 người và 10.030 người.

Về phân bố theo địa phương hành chính, lao động trong các doanh nghiệp tỉnh Hà Nam cũng tập trung chủ yếu tại các địa phương như thành phố Phủ Lý (năm 2021 là 48.403 người), thị xã Duy Tiên (năm 2021 là 52.182 người), huyện Thanh Liêm (năm 2021 là 23.075 người)...

## **2.2. Tổng quan về dân số, lao động tỉnh Hà Nam**

### **2.2.1. Tình hình dân số và mức sống dân cư tỉnh Hà Nam**

#### *Tình hình dân số*

Dân số trung bình tỉnh Hà Nam năm 2021 là 875.216 người, dân số nam là 431.412 người, chiếm 49,3%, dân số nữ là 443.804 người, chiếm 50,7%; dân số khu vực thành thị là 244.905 người, chiếm 28,0%, dân số khu vực nông thôn là 630.311

người, chiếm 72,0%. Mật độ dân số là 1.015 người/km<sup>2</sup>, phân bố dân cư theo lãnh thổ không đồng đều, có sự chênh lệch về mật độ dân cư giữa các huyện, thành phố (cao nhất là thành phố Phủ Lý: 1.881 người/km<sup>2</sup>, thấp nhất là huyện Thanh Liêm: 723 người/km<sup>2</sup>).

**Bảng 2.4: Dân số tỉnh Hà Nam phân theo khu vực và giới tính**

*Đơn vị: Người*

	2017	2018	2019	2020	2021 (sơ bộ)
<b>Khu vực</b>					
Thành thị	138.210	140.760	143.290	239.682	244.905
Nông thôn	701.550	706.377	711.179	622.150	630.311
<b>Tổng số</b>	<b>839.760</b>	<b>847.137</b>	<b>854.469</b>	<b>861.832</b>	<b>875.216</b>
<b>Giới tính</b>					
Nam	412.747	416.709	420.655	424.647	431.412
Nữ	427.013	430.428	433.814	437.185	443.804
<b>Tổng số</b>	<b>839.760</b>	<b>847.137</b>	<b>854.469</b>	<b>861.832</b>	<b>875.216</b>

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Hà Nam năm 2021*

Dân số khu vực thành thị trong năm 2021 tăng so với năm 2020 là 67,27% và dân số khu vực nông thôn năm 2020 giảm so với năm 2019 là 12,52%. Dân số thành thị tăng và dân số khu vực nông thôn giảm là do huyện Duy Tiên lên thị xã Duy Tiên (một số xã chuyển thành phường); một số xã ở huyện Bình Lục, huyện Lý Nhân sáp nhập vào thị trấn; xã Thanh Lưu và xã Thanh Bình của huyện Thanh Liêm sát nhập thành thị trấn Tân Thanh (theo Nghị quyết số 829/NQ-UBTVQH14 ngày 17/12/2019 về việc sắp xếp các đơn vị hành chính cấp huyện, cấp xã thuộc tỉnh Hà Nam). Bên cạnh đó, việc mở rộng các khu công nghiệp, phát triển cơ sở hạ tầng ở các khu đô thị cũng là nguyên nhân thu hút dân cư cũng góp phần tăng tỷ lệ dân số đô thị.

**Bảng 2.5: Dân số trung bình nông thôn phân theo địa phương**

*Đơn vị: Người*

Địa phương	2017	2018	2019	2020	2021 (sơ bộ)
TP Phủ Lý	60.476	61.435	62.649	63.830	65.247
Thị xã Duy Tiên	121.036	122.983	124.821	56.415	56.878
Huyện Kim Bảng	112.743	113.805	114.749	115.687	117.390
Huyện Thanh Liêm	107.072	107.622	108.116	98.793	99.933
Huyện Bình Lục	126.907	126.764	126.623	118.024	118.993
Huyện Lý Nhân	173.316	173.768	174.221	169.401	171.870
<b>Tổng số</b>	<b>701.550</b>	<b>706.377</b>	<b>711.179</b>	<b>622.150</b>	<b>630.311</b>

*Nguồn: NCS tổng hợp từ Niên giám thống kê các năm của tỉnh Hà Nam*

Năm 2020, dân số trong độ tuổi lao động là 478.523 người (nam từ 15-59; nữ từ 15-54), chiếm 55,52% so với tổng dân số, đây là thời kỳ cơ cấu “dân số vàng” mang lại cơ hội lớn để tận dụng nguồn nhân lực có chất lượng cho tăng trưởng và phát triển kinh tế bền vững của tỉnh. Tuy nhiên, nếu không có sự quan tâm và các chính sách phát triển phù hợp, cơ cấu “dân số vàng” không những không đem lại tác động tích cực cho phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh mà sẽ là áp lực về việc làm, trật tự, an ninh xã hội... Vì vậy, để tận dụng lợi thế này đòi hỏi các cấp, các ngành phải có những chính sách phù hợp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng với nhu cầu của thị trường lao động, tăng năng suất lao động, tạo việc làm cho lực lượng lao động trẻ.

**Bảng 2.6: Tỷ lệ dân số tỉnh Hà Nam phân theo khu vực và giới tính**

*Đơn vị: %*

	2017	2018	2019	2020	2021 (sơ bộ)
<b>Khu vực</b>					
Thành thị	16,5	16,6	16,8	27,8	28,0
Nông thôn	83,5	83,4	83,2	72,2	72,0
<b>Tổng số</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Giới tính</b>					
Nam	49,2	49,2	49,2	49,3	49,3
Nữ	50,8	50,8	50,8	50,7	50,7
<b>Tổng số</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Hà Nam năm 2021*

#### *Về mức sống dân cư*

Năm 2021, thu nhập bình quân đầu người một tháng chung toàn tỉnh Hà Nam theo giá hiện hành đạt 4.365,7 nghìn đồng, tăng 2,2% so với năm 2020, trong đó khu vực thành thị đạt 5.592,3 nghìn đồng, tăng 1,9% so với năm 2020; khu vực nông thôn đạt 3.889,1 nghìn đồng, tăng 2,4% so với năm 2020.

Năm 2021, tỷ lệ hộ nghèo của tỉnh giảm còn 1,55% năm 2021 (giảm 0,29 điểm phần trăm so với năm 2020). Tuy nhiên, theo số liệu thống kê của Tổng cục Thống kê năm 2020, tỷ lệ hộ nghèo theo chuẩn nghèo đa chiều thì tỷ lệ nghèo của tỉnh Hà Nam là 2,10%, thuộc hàng cao nhất trong các tỉnh khu vực đồng bằng sông Hồng, cao hơn rất nhiều so với tỷ lệ chung của vùng là 1,34% và chỉ thấp hơn tỉnh Vĩnh Phúc với tỷ lệ là 2,48%.

#### **2.2.2. Lực lượng lao động tỉnh Hà Nam**

Lực lượng lao động tỉnh Hà Nam năm 2021 là 492.178 người, chiếm 74,78% so với dân số từ 15 tuổi trở lên. Lực lượng lao động nam giới (49,3%) chiếm tỷ trọng thấp hơn nữ giới (50,7%). Mặc dù có sự tăng lên đáng kể của lực lượng lao động thuộc khu vực thành thị trong năm 2020, nhưng vẫn còn 73,3% lực lượng lao động tập trung ở khu vực nông thôn, trong khi lực lượng lao động khu vực thành thị chỉ chiếm 26,7%.

**Bảng 2.7: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo giới tính và phân theo thành thị, nông thôn của tỉnh Hà Nam**

*Đơn vị: Nghìn người*

	2017	2018	2019	2020	2021 (sơ bộ)
<b>Khu vực</b>					
Thành thị	72,5	73,9	77,3	129,2	131,5
Nông thôn	415,0	413,8	409,5	357,7	360,7
<b>Tổng số</b>	<b>487,4</b>	<b>487,7</b>	<b>486,9</b>	<b>486,9</b>	<b>492,2</b>
<b>Giới tính</b>					
Nam	240,3	243,9	242,6	242,5	245,3
Nữ	247,2	243,8	244,3	244,4	246,9
<b>Tổng số</b>	<b>487,4</b>	<b>487,7</b>	<b>486,9</b>	<b>486,9</b>	<b>492,2</b>

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Hà Nam năm 2021*

Theo số liệu thống kê sơ bộ năm 2021, lực lượng lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc là 474,7 nghìn người, trong đó lao động ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 19,1%, ngành công nghiệp - xây dựng chiếm 50,8%, ngành dịch vụ chiếm 30,1%.

**Bảng 2.8: Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên phân theo giới tính và phân theo thành thị, nông thôn của tỉnh Hà Nam**

*Đơn vị: %*

	2017	2018	2019	2020	2021 (sơ bộ)
<b>Khu vực</b>					
Thành thị	14,9	15,1	15,9	26,5	26,7
Nông thôn	85,1	84,9	84,1	73,5	73,3
<b>Tổng số</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Giới tính</b>					
Nam	49,3	50,0	49,8	49,8	49,8
Nữ	50,7	50,0	50,2	50,2	50,2
<b>Tổng số</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Hà Nam các năm*

Qua đó cho thấy, cơ cấu lao động dịch chuyển theo hướng tích cực, số lao động làm việc trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm dần và các ngành công nghiệp, dịch vụ tăng lên. Vì vậy, nhu cầu lao động trong các ngành, lĩnh vực công nghiệp - xây dựng và dịch vụ sẽ tăng và giảm dần lao động làm việc trong lĩnh vực nông, lâm nghiệp và thủy sản. Cơ cấu lao động phù hợp với định hướng phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, tập trung phát triển các ngành công nghiệp có tiềm năng, lợi thế về nguyên liệu và có khả năng thu hút nhiều lao động tại chỗ, đồng

thời phát triển mạnh các ngành công nghiệp chế biến, chế tạo, gia công, lắp ráp cơ khí, điện tử... và công nghiệp chế biến nông lâm sản, thực phẩm.

**Bảng 2.9: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo loại hình kinh tế**

*Đơn vị: Nghìn người/%*

Năm	Ngành kinh tế						Tổng số	
	Kinh tế nhà nước		Kinh tế ngoài nhà nước		Khu vực có vốn đầu tư nước ngoài			
	Số người	%	Số người	%	Số người	%	Số người	%
2017	29,2	6,1	394,2	82,2	55,9	11,7	479,3	100
2018	31,6	6,6	389,2	81,1	58,9	12,3	479,7	100
2019	31,4	6,6	387,6	80,9	59,9	12,5	478,9	100
2020	32,6	6,9	380,5	80,7	58,3	12,4	471,4	100
2021 (sơ bộ)	32,2	6,8	382,0	80,5	60,5	12,7	474,7	100

*Nguồn: Niên giám thống kê tỉnh Hà Nam các năm*

Tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo có bằng cấp chứng chỉ có chuyên môn tích cực trong những năm qua, tuy nhiên vẫn ở mức thấp so với nhu cầu sử dụng lao động có chuyên môn kỹ thuật trong các ngành kinh tế. Năm 2020, trong tổng số 478.921 người từ 15 tuổi trở lên đang tham gia lao động, chỉ có 117.666 người được đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ, chiếm 24,57% tổng lao động đang làm việc trong nền kinh tế. Trong tổng số lao động được đào tạo thì lao động được đào tạo từ đại học trở lên chiếm 32,93%, còn lại là lao động được đào tạo có bằng cấp từ sơ cấp đến cao đẳng (chiếm 67,07%). Tỷ lệ đào tạo của nam cao hơn nữ (lao động qua đào tạo nam giới: 29,7%, nữ giới: 19,5%), lao động đã qua đào tạo khu vực thành thị cao hơn khu vực nông thôn (lao động qua đào tạo khu vực thành thị: 43,4%, khu vực nông thôn: 21,2%).

Những năm qua, mặc dù lực lượng lao động thuộc khu vực nông thôn đã có xu hướng giảm đi và lao động khu vực thành thị đã tăng lên đáng kể, nhưng đến năm 2021 vẫn còn 74,61% lực lượng lao động tập trung ở khu vực nông thôn. Điều này cho thấy, lực lượng lao động nông thôn vẫn là lực lượng lao động chính của tỉnh, là đạo quân chủ lực trong xây dựng, phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh những năm vừa qua và giai đoạn sắp tới.

**Bảng 2.10: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo thành thị, nông thôn và theo giới tính**

Năm	Phân theo khu vực và giới tính				Tổng số	
	Thành thị	% so với dân số	Nông thôn	% so với dân số	Số người	% so với dân số
2017	71,3	14,88	408,0	85,12	479,3	57,1
2018	72,5	15,11	407,1	84,87	479,7	56,6
2019	76,1	15,89	402,8	84,11	478,9	56,0
2020	125,7		345,7	57,4	471,4	55,6
2021	127,2		347,5	57,2	474,7	55,5

*Nguồn: NCS tổng hợp từ Niên giám thống kê các năm của tỉnh Hà Nam*

Tỷ lệ thất nghiệp trong độ tuổi lao động năm 2020 là 1,9%; trong đó, khu vực thành thị là 1,7%; khu vực nông thôn là 1,9%. Tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi là 0,4%; trong đó, khu vực thành thị là 0,2%; khu vực nông thôn là 0,4%.

Công tác giải quyết việc làm cho người lao động trên địa bàn tỉnh trong những năm qua được sự quan tâm của các cấp, các ngành, các đoàn thể và cộng đồng xã hội chung tay, giúp sức, tìm nhiều biện pháp, giải pháp để tạo việc làm cho người lao động thông qua chương trình giải quyết việc làm - đào tạo nghề, các chương trình dự án phát triển kinh tế trong các lĩnh vực nông nghiệp, công nghiệp, chương trình hỗ trợ lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, tư vấn giới thiệu việc làm, cung ứng lao động đi làm việc trong và ngoài tỉnh đã giúp người lao động có việc làm, tạo ra thu nhập và từng bước nâng cao đời sống nhân dân, góp phần đảm bảo an ninh, chính trị xã hội trên địa bàn tỉnh. Năm 2020, toàn tỉnh đã giải quyết việc làm mới cho 23.338 lao động; trong đó, có 436 người tham gia xuất khẩu lao động và tạo việc làm thêm cho 25.674 người.

**Bảng 2.11: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc hàng năm phân theo nghề nghiệp và theo vị thế việc làm**

*Đơn vị: Nghìn người*

	2017	2018	2019	2020	2021 (sơ bộ)
<b>Phân theo nghề nghiệp</b>					
Nhà lãnh đạo	3,3	5,2	2,8	2,8	2,8
Chuyên môn kỹ thuật bậc cao	22,1	23,9	23,5	23,5	23,5
Chuyên môn kỹ thuật bậc trung	17,9	21,1	17,3	17,3	17,5
Nhân viên	6,1	10,3	8,1	8,1	8,1
Dịch vụ cá nhân, bảo vệ bán hàng	65,4	75,4	80,9	80,9	80,5
Nghề trong nông, lâm, ngư nghiệp	2,2	1,6	2,7	2,7	2,5
Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan	106,1	106,9	103,5	104,0	110,0
Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị	68,6	63,2	77,1	77,1	77,8
Nghề giản đơn	187,1	171,9	162,7	154,7	151,7



	2017	2018	2019	2020	2021 (sơ bộ)
Khác	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3
<b>Tổng số</b>	<b>479,3</b>	<b>479,7</b>	<b>478,9</b>	<b>471,4</b>	<b>474,7</b>
<b>Phân theo vị thế việc làm</b>					
Làm công ăn lương	231,2	229,2	247,0	247,4	252,4
Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh	8,9	7,8	8,7	8,7	8,8
Tự làm	198,2	197,8	178,9	178,9	180,5
Lao động gia đình	40,9	44,7	44,2	36,3	32,9
Xã viên hợp tác xã	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Người học việc	-	-	-		
<b>Tổng số</b>	<b>479,3</b>	<b>479,7</b>	<b>478,9</b>	<b>471,4</b>	<b>474,7</b>

*Nguồn: NCS tổng hợp từ Niên giám thống kê các năm của tỉnh Hà Nam*

So sánh với tỷ lệ chung của cả nước và các tỉnh thuộc khu vực Đồng bằng Bắc Bộ, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với tổng dân số của Hà Nam vẫn còn thấp hơn tỷ lệ chung của cả nước, tuy có cao hơn tỷ lệ trung bình của các tỉnh Đồng bằng sông Hồng nhưng so với các tỉnh lân cận như Thái Bình, Nam Định thì lại thấp hơn. Từ số liệu về tỷ lệ lao động 15 tuổi trở lên so với tổng dân số, có thể thấy rằng lợi thế về cơ cấu “dân số vàng” không chỉ là thế mạnh riêng có của tỉnh Hà Nam.

**Bảng 2.12: Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc so với tổng dân số phân theo địa phương**

Khu vực	Năm				
	2017	2018	2019	2020	Sơ bộ 2021
Cả nước	57,00	56,90	56,70	54,94	49,82
Đồng bằng sông Hồng	54,70	54,40	54,10	52,18	44,40
<b>Hà Nam</b>	<b>57,10</b>	<b>56,60</b>	<b>56,00</b>	<b>53,40</b>	<b>49,40</b>
Hà Nội	50,70	50,40	50,00	49,01	46,09
Vĩnh Phúc	54,80	54,60	55,20	53,14	47,83
Bắc Ninh	55,70	55,20	55,10	53,46	51,02
Quảng Ninh	54,90	54,60	54,10	50,37	48,44
Hải Dương	56,70	55,50	55,60	52,15	48,02
Hải Phòng	54,80	54,70	53,60	51,37	48,81
Hưng Yên	57,50	57,10	56,80	55,57	52,04
Thái Bình	60,00	59,90	60,20	57,45	50,25
Nam Định	57,80	57,90	58,30	56,79	50,86
Ninh Bình	59,20	59,50	58,80	56,04	47,80

*Nguồn: Tổng cục Thống kê*

Theo số liệu của Cục Thống kê tỉnh Hà Nam, tỷ lệ chung về lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo của tỉnh nhiều năm qua luôn ở mức thấp, mức tăng tỷ lệ lao động đã qua đào tạo không bền vững, thậm chí nhiều năm còn có sự tụt giảm. Trong đó, tỷ lệ lao động nông thôn đã qua đào tạo luôn chiếm tỷ lệ rất thấp, cao nhất là năm 2021, tỷ lệ này cũng mới đạt 15,7%, chỉ tăng 0,2% so với năm 2020. Trong khi, so với 15,6% của năm 2018, tỷ lệ này của năm 2019 còn giảm 0,1% còn 15,5% và giữ nguyên trong năm 2020.

**Bảng 2.13: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo phân theo giới tính và phân theo thành thị và nông thôn**

*Đơn vị: %*

Năm	Tổng số	Phân theo giới tính		Phân theo thành thị, nông thôn	
		Nam	Nữ	Thành thị	Nông thôn
2012	16,1	18,2	14,1	43,8	13,1
2013	18,1	22,0	14,3	47,2	13,1
2014	16,6	21,1	12,4	40,3	12,6
2015	16,9	20,6	13,3	35,4	13,8
2016	17,0	19,3	14,7	35,2	13,9
2017	18,1	20,2	16,1	38,8	14,5
2018	19,1	22,4	15,7	38,6	15,6
2019	19,9	24,2	15,5	43,1	15,5
2020	22,1	26,6	17,7	41,9	15,5
2021 (sơ bộ)	22,5	27,1	17,9	42,3	15,7

*Nguồn: Niên giám thống kê năm 2020, 2021 của tỉnh Hà Nam.*

Số liệu của Tổng cục Thống kê cho thấy, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo của tỉnh Hà Nam nhiều năm qua ở mức thấp hơn mặt bằng chung của cả nước. So với khu vực Đồng bằng sông Hồng, tỷ lệ này kém xa so với tỷ lệ trung bình của vùng, chỉ cao hơn 03 tỉnh Thái Bình, Hưng Yên và Nam Định. Đây có thể nói là một điểm trừ trong cuộc cạnh tranh thu hút vốn đầu tư cũng như điểm cần khắc phục để thúc đẩy kinh tế - xã hội tỉnh Hà Nam phát triển hơn nữa trong giai đoạn tới.

**Bảng 2.14: Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo**

Khu vực	Năm				
	2017	2018	2019	2020	Sơ bộ 2021
Cả nước	21,60	22,00	22,80	24,05	26,13
Đồng bằng sông Hồng	29,70	29,60	32,40	32,62	36,96
<b>Hà Nam</b>	<b>18,10</b>	<b>20,80</b>	<b>20,00</b>	<b>22,05</b>	<b>27,57</b>
Hà Nội	44,20	42,00	48,10	48,50	50,27
Vĩnh Phúc	22,10	22,40	24,90	28,59	34,68
Bắc Ninh	22,40	28,00	28,00	27,80	33,49
Quảng Ninh	32,90	35,60	37,70	38,65	41,39
Hải Dương	20,80	17,50	22,10	24,77	30,40
Hải Phòng	33,80	31,30	31,60	34,70	36,01
Hưng Yên	19,90	20,40	25,30	26,35	26,66
Thái Bình	15,50	18,40	15,30	17,89	19,34
Nam Định	15,30	15,90	17,70	20,07	22,01
Ninh Bình	26,40	27,40	28,90	30,16	31,74

*Nguồn: Tổng cục Thống kê*

### 2.2.3. Lực lượng lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam

Năm 2020, dân số trong độ tuổi lao động của tỉnh là 478.523 người (nam từ 15-59; nữ từ 15-54), chiếm 55,52% so với tổng dân số, mang lại cơ hội lớn để tận dụng nguồn nhân lực có chất lượng cho tăng trưởng và phát triển kinh tế bền vững của tỉnh.

**Bảng 2.15: Tỷ lệ dân số phân theo thành thị và nông thôn**

**Đơn vị: %**

Năm	Tổng số	Tỷ lệ dân thành thị	Tỷ lệ dân nông thôn
2000	100,0	9,9	90,1
2010	100,0	10,4	89,6
2011	100,0	10,6	89,4
2012	100,0	10,8	89,2
2013	100,0	15,8	84,2
2014	100,0	15,9	84,1
2015	100,0	16,1	83,9
2016	100,0	16,3	83,7
2017	100,0	16,5	83,5
2018	100,0	16,6	83,4
2019	100,0	16,8	83,2
2020	100,0	27,8	72,2
Sơ bộ 2021	100%	27,98	72,02

*Nguồn: NCS tổng hợp từ Niên giám thống kê các năm của tỉnh Hà Nam*

Lực lượng lao động tỉnh Hà Nam năm 2021 là 492.178 người, lực lượng lao động nam giới (49,8%) chiếm tỷ trọng thấp hơn nữ giới (50,2%). Mặc dù có sự tăng lên đáng kể của lực lượng lao động thuộc khu vực thành thị trong năm 2021, nhưng vẫn còn 73,3% lực lượng lao động tập trung ở khu vực nông thôn.

Năm 2021, lực lượng lao động 15 tuổi trở lên đang làm việc là 474,7 nghìn người, trong đó lao động ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm 19,1%, ngành công nghiệp - xây dựng chiếm 50,8%, ngành dịch vụ chiếm 30,1%.

Năm 2021, trong tổng số 474,7 nghìn người từ 15 tuổi trở lên đang tham gia lao động, chỉ có 128,6 nghìn người được đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ, chiếm 26,5% tổng lao động đang làm việc trong nền kinh tế. Trong tổng số lao động được đào tạo thì lao động được đào tạo từ đại học trở lên chiếm 39,2%, còn lại là lao động được đào tạo có bằng cấp từ sơ cấp đến cao đẳng (chiếm 60,8%). Lao động qua đào tạo khu vực thành thị là 42,3%, còn của khu vực nông thôn là 15,7%.

Từ những số liệu trên cho thấy: số lượng người lao động từ 15 tuổi trở lên của tỉnh Hà Nam chiếm tỷ trọng lớn trong dân số tuy nhiên phần lớn tập trung ở khu vực nông thôn; cơ cấu lao động dịch chuyển theo hướng tích cực, số lao động làm việc trong ngành nông, lâm nghiệp và thủy sản giảm dần và các ngành công nghiệp, dịch vụ tăng lên; tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ ở mức thấp so với nhu cầu sử dụng lao động có chuyên môn kỹ thuật trong các ngành kinh tế và so với mặt bằng chung của các tỉnh Đồng bằng sông Hồng cũng như cả nước đặt ra cho tỉnh Hà Nam những yêu cầu cấp bách về đề ra các chính sách ĐTN nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và lao động nông thôn nói riêng nhằm đáp ứng với nhu cầu của thị trường lao động, tăng năng suất lao động, tạo việc làm cho lực lượng lao động trẻ.

### **2.3. Phân tích thực trạng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam**

#### ***2.3.1. Công tác hoạch định chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam***

Thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh Hà Nam đã thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” từ cấp tỉnh, cấp huyện đến các xã để chỉ đạo, điều hành việc thực hiện các hoạt động của Đề án tại địa phương theo nhiệm vụ của từng cấp. Ban chỉ đạo tỉnh do Phó Chủ tịch UBND tỉnh làm Trưởng ban và 15 thành viên là lãnh đạo các Sở, ngành liên quan.

Để định hướng cho quá trình thực hiện chính sách, UBND tỉnh Hà Nam đã ban hành Quyết định số 584/QĐ-UBND ngày 20/5/2011 phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”. Đề án xác định mục tiêu tổng quát là:

- (1) Bình quân hàng năm đào tạo nghề cho khoảng 6.000 lao động nông thôn.

(2) Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, nhằm tạo việc làm, chuyển nghề, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống cho lao động nông thôn; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn.

(3) Đến năm 2015: tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của tỉnh là 45%.

(4) Đến năm 2020: tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của tỉnh là 60%.

(5) Gắn đào tạo nghề cho lao động nông thôn với các chương trình giải quyết việc làm, xoá đói, giảm nghèo của tỉnh và các chương trình kinh tế- xã hội khác nhằm nâng cao thu nhập, ổn định cuộc sống của người dân vùng nông thôn. Đảm bảo khoảng 75-80% lao động nông thôn tham gia học nghề có việc làm sau đào tạo.

(6) Tạo điều kiện để các nghề truyền thống, các làng nghề của từng địa phương được nhân rộng và phát triển bền vững.

Đề án cũng xác định đối tượng, hình thức đào tạo, trình độ đào tạo, các mức hỗ trợ, kinh phí thực hiện và trách nhiệm thực hiện. Đây là cơ sở quan trọng để tỉnh và chính quyền địa phương cấp dưới lập kế hoạch thực hiện hàng năm trên địa bàn, cũng là tiêu chí đánh giá kết quả đạt được so với mục tiêu đề ra, từ đó có những điều chỉnh cho phù hợp.

Ngoài ra, để thực hiện kế hoạch đã đề ra, UBND tỉnh Hà Nam cũng đã ban hành nhiều văn bản hướng dẫn thực hiện như: Quyết định số 26/2010/QĐ-UBND về việc quy định mức hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn và người nghèo giai đoạn 2010 – 2015, Quyết định số 12/2011/QĐ-UBND ngày 20/5/2011 Quy định mức hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam giai đoạn 2011 – 2015; Quyết định số 20/2016/QĐ-UBND ngày 11/7/2016 quy định mức chi phí đào tạo và mức hỗ trợ chi phí đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng trên địa bàn tỉnh Hà Nam.

Hàng năm, UBND tỉnh còn ban hành kế hoạch ĐTN cho LĐNT trên cơ sở ý kiến tham mưu của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Ở cấp huyện, hàng năm, UBND huyện đều xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai công tác đào tạo nghề cho LĐNT. Công tác xây dựng kế hoạch do phòng LĐTB&XH chủ trì thực hiện. Kế hoạch tổ chức thực hiện thông thường được thực hiện vào quý I hàng năm trên cơ sở kế hoạch của tỉnh, báo cáo ĐTN của năm trước và tình hình thực tiễn của huyện. Sau khi kế hoạch được UBND huyện phê duyệt, kế hoạch được gửi đến các cơ quan có liên quan thuộc UBND huyện và UBND các xã trong huyện. UBND xã căn cứ kế hoạch của huyện xây dựng kế hoạch cho xã mình.

Nhìn chung, các kế hoạch đưa ra điều bám sát nội dung và mục tiêu của chính sách trung ương. Tuy nhiên tiến độ ban hành còn chậm, cụ thể: ngày 27/11/2009, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định 1956/QĐ-TTg, ngày 09/3/2010, Bộ LĐTBXH có Công văn số 664/LĐTBXH-TCDN hướng dẫn xây dựng kế hoạch triển khai Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến 2020”

thì đến ngày 20/5/2011, UBND tỉnh Hà Nam mới ban hành Quyết định phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đến năm 2020”. Như vậy có thể thấy việc triển khai chính sách từ Trung ương, qua các khâu phát sinh độ trễ về thời gian.

### 2.3.2. Tổ chức bộ máy thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam

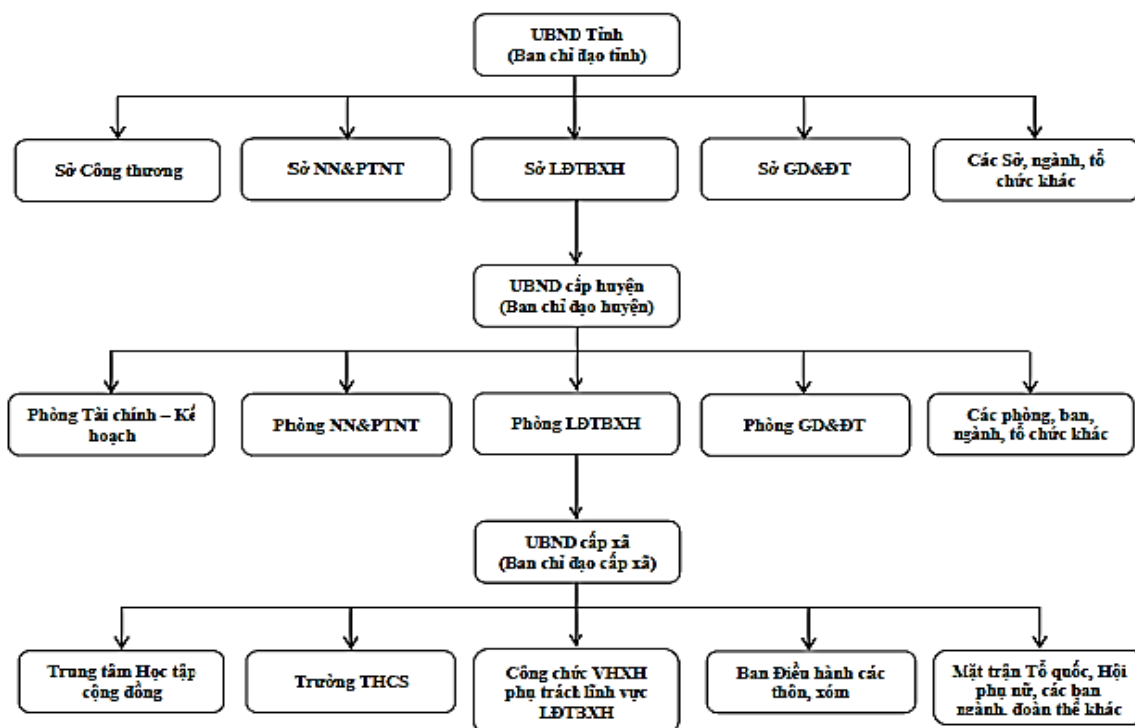
Chức năng, nhiệm vụ tổ chức bộ máy về thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT đã được quy định tại các văn bản ban hành chính sách từ trung ương đến địa phương.

Theo đó, Trung ương xây dựng và quyết định chính sách, xây dựng môi trường pháp lí cần thiết, hỗ trợ và tạo điều kiện thuận lợi để các địa phương hoàn thành các mục tiêu, kiểm tra, giám sát và điều chỉnh chính sách phù hợp.

Cấp tỉnh chịu trách nhiệm toàn diện về tổ chức chỉ đạo thực hiện, huy động, lồng ghép sử dụng các nguồn vốn liên quan và cung cấp các nguồn lực theo sự phân bổ của trung ương, nhất là nguồn ngân sách.

Các sở, ban, ngành của tỉnh được phân công đã phối hợp cùng với các huyện để thực hiện khảo sát, điều tra, tư vấn học nghề và xây dựng các kế hoạch thực hiện, hướng dẫn việc triển khai kế hoạch được thông qua.

Cấp huyện và cấp xã giữ vai trò xây dựng các kế hoạch hành động cụ thể và tổ chức thực hiện mục tiêu chính sách tại địa phương.



Sơ đồ 2.1: Tổ chức bộ máy thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh

Nguồn: NCS tổng hợp

Căn cứ Quyết định số 584/QĐ-UBND ngày 20/5/2011 của UBND tỉnh Hà Nam về việc phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đến năm 2020”. Theo đó, việc tổ chức thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT được phân công như sau:

(1) *Ban Chỉ đạo cấp tỉnh* : có nhiệm vụ tham mưu giúp Ủy ban nhân dân tỉnh tổ chức triển khai thực hiện, kiểm tra, giám sát và đánh giá kết quả thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” tỉnh Hà Nam ; chịu trách nhiệm trước Ủy ban nhân dân tỉnh về việc triển khai thực hiện Quyết định 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ.

(2) *Sở Lao động - Thương binh và Xã hội*

Tham mưu giúp Ủy ban nhân dân tỉnh: Thành lập Ban Chỉ đạo cấp tỉnh triển khai Quyết định 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ; tổ chức Hội nghị quán triệt, phổ biến Quyết định 1956/QĐ-TTg tới các cán bộ chủ chốt cấp tỉnh, huyện, thành phố.

Tham mưu, đề xuất với Ban Thường vụ Tỉnh uỷ ban hành Chỉ thị về việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Chủ trì, phối hợp với Sở Tài chính xây dựng mức chi phí đào tạo cho từng nghề trong danh mục nghề đào tạo phù hợp với chương trình đào tạo, thời gian đào tạo và điều kiện thực tế của địa phương trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

Chủ trì, phối hợp với các Sở, ban, ngành có liên quan: Lồng ghép Đề án này với các Đề án khác có liên quan đến đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Tổ chức tuyên truyền các hoạt động của Đề án theo Kế hoạch hàng năm và từng giai đoạn ; Tổng hợp nhu cầu kinh phí hàng năm và từng giai đoạn của Đề án trình Ủy ban nhân dân tỉnh, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và các Bộ, ngành Trung ương ; Hướng dẫn Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố xây dựng kế hoạch và triển khai thực hiện Đề án phù hợp với tình hình phát triển kinh tế của địa phương ; Tổ chức tiến hành điều tra năng lực đào tạo nghề của các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh. Hướng dẫn, chỉ đạo các huyện, thành phố tổ chức điều tra, khảo sát nhu cầu học nghề của lao động nông thôn, nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo nghề của các cơ sở sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, doanh nghiệp đóng trên địa bàn tỉnh; kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện; báo cáo Tổng cục Đào tạo nghề.

Chủ trì tổ chức, quản lý các hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh.

Kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện Đề án. Tổng hợp báo cáo kết quả hoạt động đột xuất, định kỳ với Trưởng ban, Ủy ban nhân dân tỉnh và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

(3) *Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn*

Chủ trì, phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng danh mục các nghề đào tạo ở trình độ sơ cấp nghề và đào tạo nghề thường xuyên để đào

tạo cho lao động nông thôn phục vụ chuyển đổi cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động trong nông nghiệp.

Phối hợp với các cơ quan thông tin đại chúng cung cấp thông tin thị trường hàng hóa nông sản, có kế hoạch hỗ trợ, tư vấn việc tiêu thụ sản phẩm nông nghiệp đến các xã.

Tổ chức triển khai các chính sách do Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn hướng dẫn thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg.

Tham gia kiểm tra, giám sát quá trình triển khai các hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại địa phương.

(4) *Sở Nội vụ* : Xây dựng kế hoạch trình Ủy ban nhân dân tỉnh bổ sung 01 biên chế chuyên trách theo dõi, quản lý công tác đào tạo nghề cho Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội và bổ sung giáo viên cơ hữu cho các Trung tâm đào tạo nghề đảm bảo mỗi trung tâm có ít nhất 01 giáo viên cơ hữu cho mỗi nghề đào tạo.

(5) *Sở Giáo dục và Đào tạo*

Xây dựng kế hoạch đổi mới chương trình và nâng cao hiệu quả hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường trung học cơ sở, trung học phổ thông để học sinh có nhận thức đúng đắn về học nghề và lựa chọn nghề phù hợp.

Chỉ đạo các Trung tâm giáo dục thường xuyên, Trung tâm hướng nghiệp đào tạo nghề có đủ điều kiện tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

(6) *Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính*

Chủ trì phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng kế hoạch, lập dự toán, hướng dẫn sử dụng kinh phí hàng năm để thực hiện Đề án trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

Tham mưu trình Ủy ban nhân dân tỉnh kế hoạch đầu tư nguồn kinh phí của địa phương hỗ trợ đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Chủ trì, phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn cơ chế quản lý tài chính, đầu tư đối với các chính sách, hoạt động của Đề án.

Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng mức hỗ trợ chi phí đào tạo cho từng nghề trong danh mục nghề đào tạo phù hợp với chương trình đào tạo, thời gian đào tạo và điều kiện thực tế của địa phương trình Ủy ban nhân dân tỉnh phê duyệt.

Tham gia kiểm tra, giám sát quá trình triển khai các hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

(7) *Sở Công Thương*

Xác định nhu cầu đào tạo nghề, nghề đào tạo phi nông nghiệp cho lao động nông thôn đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở địa phương.

Đẩy mạnh phát triển nghề ở các làng nghề, thông tin thị trường hàng hóa, hỗ trợ tiêu thụ sản phẩm tiểu thủ công nghiệp cho lao động nông thôn.



(8) *Sở Thông tin và Truyền thông, Đài Phát thanh và Truyền hình tỉnh, Báo Hà Nam* : Phối hợp với các cấp, các ngành chỉ đạo đẩy mạnh công tác tuyên truyền triển khai thực hiện Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27 tháng 11 năm 2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án "Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020".

(9) *Hội Nông dân, Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh*: Chỉ đạo cơ sở đào tạo nghề thuộc phạm vi quản lý, chủ động tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn theo kế hoạch thực hiện của tỉnh.

Tổ chức lồng ghép các hoạt động tuyên truyền, tư vấn về đào tạo nghề và việc làm cho lao động nông thôn tại các địa phương. Tuyên truyền, động viên các hội viên tích cực tham gia học nghề, triển khai các hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến các chi hội nông dân, phụ nữ và đến từng hội viên.

(10) *Bộ Chỉ huy Quân sự tỉnh*: Phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn để thực hiện đào tạo nghề cho bộ đội xuất ngũ hàng năm.

(11) *Ngân hàng Nhà nước tỉnh*: Chỉ đạo Ngân hàng chính sách tỉnh hướng dẫn thủ tục, thực hiện chính sách tín dụng đối với lao động nông thôn; chính sách hỗ trợ lãi suất vay tín dụng đối với lao động nông thôn học nghề làm việc ổn định ở nông thôn; chính sách vay vốn từ Quỹ quốc gia về việc làm thuộc Chương trình mục tiêu Quốc gia về việc làm để tự tạo việc làm.

(12) *Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố*:

Xây dựng Kế hoạch triển khai công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 và kế hoạch triển khai hàng năm của huyện, thành phố.

Thành lập Ban Chỉ đạo triển khai thực hiện Quyết định 1956/QĐ-TTg của Chính phủ ở cấp huyện để giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, thành phố tổ chức triển khai thực hiện các hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn.

Tham mưu, đề xuất với Huyện uỷ, Thành uỷ, Hội đồng nhân dân cấp huyện, thành phố ban hành Nghị quyết chuyên đề về đào tạo nghề cho lao động nông thôn giai đoạn 2010-2015.

Tổ chức Hội nghị quán triệt, phổ biến Quyết định 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ tới các cán bộ chủ chốt cấp xã.

Chỉ đạo các cơ quan liên quan, các tổ chức chính trị - xã hội triển khai hoạt động tuyên truyền về đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Chỉ đạo, tổ chức thực hiện và kiểm tra giám sát công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện, thành phố.

Tăng cường công tác quản lý Nhà nước về đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Bố trí 01 cán bộ có chuyên môn phù hợp làm cán bộ chuyên trách quản lý công tác đào tạo nghề ở Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội.

Tổ chức tiến hành điều tra, khảo sát nhu cầu học nghề của lao động nông thôn; xác định danh mục nghề cần đào tạo và kế hoạch đào tạo nghề của huyện; đề xuất 01 mô hình thí điểm đào tạo nghề nông nghiệp và 01 mô hình đào tạo nghề phi nông nghiệp; báo cáo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Thực hiện các hoạt động khác của Đề án do Ủy ban nhân dân tỉnh giao.

*(13) Ủy ban nhân dân các xã, phường, thị trấn:*

Thành lập Ban Chỉ đạo triển khai thực hiện Quyết định 1956/QĐ-TTg của Chính phủ ở cấp xã, phường, thị trấn để giúp tổ chức triển khai thực hiện các hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn.

Thực hiện hoạt động tuyên truyền trên các phương tiện thông tin đại chúng về chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước về đào tạo nghề, vai trò, vị trí của đào tạo nghề đối với phát triển kinh tế - xã hội, tạo việc làm, nâng cao thu nhập để người lao động nông thôn biết và tích cực tham gia học nghề.

Thống kê lao động nông thôn trên địa bàn quản lý đang trong độ tuổi lao động thuộc các nhóm đối tượng quy định tại Quyết định số 1956/QĐ-TTg chưa qua đào tạo nghề, có nhu cầu học nghề để xét tuyển vào các khoá học nghề theo quy định.

Phối hợp tạo điều kiện cho các cơ sở đào tạo nghề tham gia hoạt động đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở địa phương và tổ chức các lớp dạy nghề trên địa bàn.

Phối hợp với các cơ quan, đơn vị có liên quan hướng dẫn kiểm tra việc tổ chức thực hiện chính sách đào tạo nghề cho các đối tượng ở địa phương đảm bảo chính sách được thực hiện đúng mục đích, đúng đối tượng.

Như vậy, ở địa phương, UBND các cấp là cơ quan quản lý chung tất cả các lĩnh vực tại địa phương trong đó có công tác triển khai chính sách ĐTN cho LĐNT. UBND các cấp giao cho các cơ quan chuyên môn thuộc cấp tỉnh và UBND cấp huyện tương ứng trực tiếp quản lý công tác này. Theo quy định, Phòng Đào tạo nghề thuộc Sở LĐTBXH đã được thành lập và bố trí cán bộ theo dõi công tác ĐTN. Ngoài ra, biên chế sự nghiệp cho các Trung tâm đào tạo nghề công lập cấp huyện cũng được bổ sung. Nhìn chung, việc thực hiện chính sách ở tỉnh Hà Nam đang được thực hiện và quản lý theo ngành dọc và theo địa giới hành chính.

Theo hướng dẫn tại Thông tư liên tịch số 39/2015/TTLT-BLĐTBXH- BGDĐT-BNV ngày 19/10/2015 của Liên Bộ LĐTBXH, Bộ Giáo dục và Đào tạo và Bộ Nội vụ, tỉnh Hà Nam đã tiến hành sáp nhập, bổ sung chức năng cho các trung tâm công lập trên địa bàn thành Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên.

Tỉnh Hà Nam cũng đã thành lập Ban chỉ đạo cấp tỉnh, 100% các huyện, thành phố của tỉnh Hà Nam đã có Ban chỉ đạo và 100% các xã đã có Tổ công tác thực hiện Đề án cấp xã.

Ban Chỉ đạo các cấp đã được kiện toàn lại ở hầu hết các địa phương, đặc biệt là đơn vị cấp xã để kịp thời chỉ đạo, giám sát việc thực hiện Đề án tại địa phương. Tuy nhiên, từ năm 2016, Ban chỉ đạo ở cấp xã và huyện hoạt động còn mang tính

hình thức, chưa thể hiện rõ vai trò “chỉ đạo” và “điều phối” các hoạt động ĐTN. Nguyên nhân là do việc phân bổ ngân sách ĐTN năm 2016 thuộc chức năng của Ban chỉ đạo Chương trình nông thôn mới. Ngày 10/10/2016, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định 41/2016/QĐ-TTg về ban hành Quy chế quản lý, điều hành thực hiện các Chương trình mục tiêu quốc gia, trong đó nêu rõ ở cấp tỉnh và huyện chỉ thành lập một Ban chỉ đạo các Chương trình mục tiêu quốc gia, ở cấp xã chỉ thành lập một Ban quản lý các Chương trình mục tiêu quốc gia. Từ đó, Ban chỉ đạo Đề án 1956 các cấp chính thức giải thể.

### **2.3.3. Triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam** *Về công tác xây dựng, ban hành văn bản, kế hoạch thực hiện chính sách*

Thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh Hà Nam đã thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” từ cấp tỉnh, cấp huyện đến các xã để chỉ đạo, điều hành việc thực hiện các hoạt động của Đề án tại địa phương theo nhiệm vụ của từng cấp. Ban chỉ đạo tỉnh do Phó Chủ tịch UBND tỉnh làm Trưởng ban và 15 thành viên là lãnh đạo các Sở, ngành liên quan.

Để định hướng cho quá trình thực hiện chính sách, UBND tỉnh Hà Nam đã ban hành quyết định phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” (Quyết định số 584/QĐ-UBND ngày 20 tháng 5 năm 2011). Đề án xác định mục tiêu tổng quát là:

- (1) Bình quân hàng năm đào tạo nghề cho khoảng 6.000 lao động nông thôn.
- (2) Nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo nghề, nhằm tạo việc làm, chuyển nghề, tăng thu nhập và nâng cao chất lượng cuộc sống cho lao động nông thôn; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá nông nghiệp, nông thôn.
- (3) Đến năm 2015: tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của tỉnh là 45%.
- (4) Đến năm 2020: tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề của tỉnh là 60%.
- (5) Gắn đào tạo nghề cho lao động nông thôn với các chương trình giải quyết việc làm, xoá đói, giảm nghèo của tỉnh và các chương trình kinh tế - xã hội khác nhằm nâng cao thu nhập, ổn định cuộc sống của người dân vùng nông thôn. Đảm bảo khoảng 75-80% lao động nông thôn tham gia học nghề có việc làm sau đào tạo.
- (6) Tạo điều kiện để các nghề truyền thống, các làng nghề của từng địa phương được nhân rộng và phát triển bền vững.

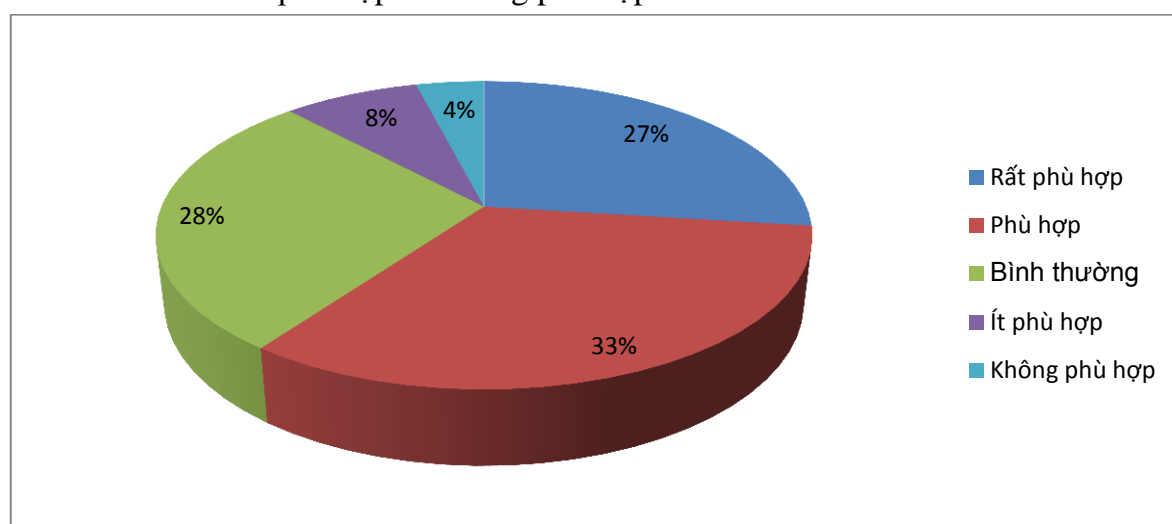
Đề án cũng xác định đối tượng, hình thức đào tạo, trình độ đào tạo, các mức hỗ trợ, kinh phí thực hiện và trách nhiệm thực hiện. Đây là cơ sở quan trọng để tỉnh và chính quyền địa phương cấp dưới lập kế hoạch thực hiện hàng năm trên địa bàn, cũng là tiêu chí đánh giá kết quả đạt được so với mục tiêu đề ra, từ đó có những điều chỉnh cho phù hợp.

Hàng năm, UBND tỉnh còn ban hành kế hoạch ĐTN cho LĐNT trên cơ sở ý kiến tham mưu của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Ở cấp huyện, hàng năm, UBND huyện đều xây dựng kế hoạch tổ chức triển khai công tác đào tạo nghề cho LĐNT. Công tác xây dựng kế hoạch do phòng LĐTB&XH chủ trì thực hiện. Kế hoạch tổ chức thực hiện thông thường được thực hiện vào quý I hàng năm trên cơ sở kế hoạch của tỉnh, báo cáo ĐTN của năm trước và tình hình thực tiễn của huyện. Sau khi kế hoạch được UBND huyện phê duyệt, kế hoạch được gửi đến các cơ quan có liên quan thuộc UBND huyện và UBND các xã trong huyện. UBND xã căn cứ kế hoạch của huyện xây dựng kế hoạch cho xã mình.

Nhìn chung, các kế hoạch đưa ra điều bám sát nội dung và mục tiêu của chính sách trung ương. Tuy nhiên tiến độ ban hành còn chậm, cụ thể: ngày 27/11/2009, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định 1956/QĐ-TTg, ngày 09/3/2010, Bộ LĐTBXH có Công văn số 664/LĐTBXH-TCDN hướng dẫn xây dựng kế hoạch triển khai Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến 2020” thì đến ngày 20/5/2011, UBND tỉnh Hà Nam mới ban hành Quyết định phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đến năm 2020”. Như vậy có thể thấy việc triển khai chính sách từ Trung ương, qua các khâu phát sinh độ trễ về thời gian.

Về sự phù hợp của chính sách, theo kết quả khảo sát của NCS đối với đối tượng là các cán bộ, công chức trực tiếp thực hiện triển khai chính sách tại địa phương về sự phù hợp của các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn thì kết quả thấy rằng 60% người được hỏi cho rằng các chính sách đào tạo nghề cho LĐNT là rất phù hợp và phù hợp, có 12% người được hỏi cho rằng các chính sách ĐTN cho LĐNT ít phù hợp và không phù hợp.

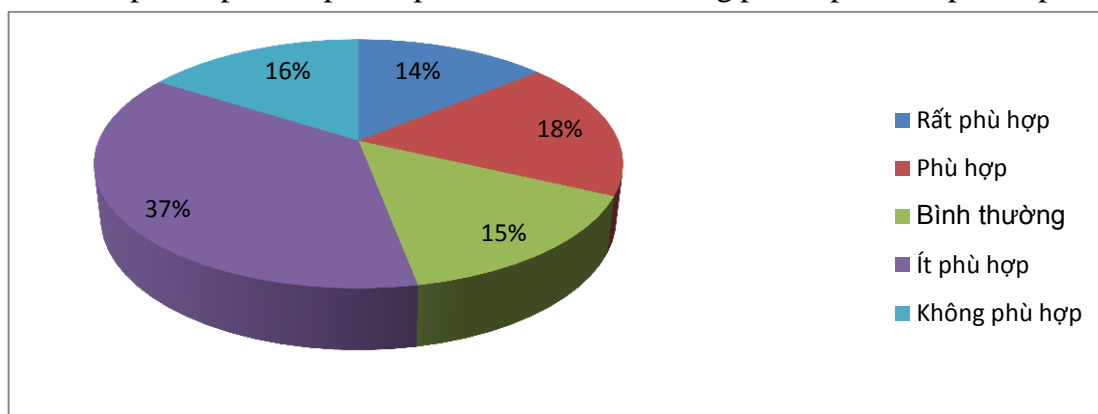


**Biểu đồ 2.1: Tính phù hợp của văn bản, kế hoạch triển khai chính sách**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Kết quả khảo sát về sự phù hợp của chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn đối với đối tượng là người lao động cho thấy: Với đối tượng là người

LĐNT, kết quả thu được như sau: 46% đồng ý là các văn bản và kế hoạch do chính quyền ban hành là phù hợp và rất phù hợp; còn 54% trả lời không phù hợp hoặc ít phù hợp.



**Biểu đồ 2.2: Tính phù hợp của văn bản, kế hoạch triển khai chính sách**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Ngoài ra, NCS cũng thực hiện khảo sát nội dung trên đối với đối tượng là doanh nghiệp và cơ sở đào tạo nghề để có góc nhìn rõ hơn về mức độ phù hợp với chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn vì đây cũng là hai nhân tố quan trọng trong việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Kết quả khảo sát cho thấy, đối với đối tượng là cơ sở đào tạo nghề thì có 52% cán bộ quản lý, giảng dạy được hỏi cho rằng văn bản, kế hoạch triển khai chính sách rất phù hợp và phù hợp, còn 36% trả lời ít phù hợp hoặc không phù hợp.

Đối với doanh nghiệp, kết quả khảo sát cho thấy 43% trả lời là rất phù hợp và phù hợp, có tới 37% trả lời ít phù hợp và không phù hợp.

Từ những kết quả khảo sát trên cho thấy có sự chênh lệch về nhận định giữa giữa nhóm cán bộ, công chức với các nhóm còn lại, đặc biệt là nhóm LĐNT và nhóm doanh nghiệp. Có thể thấy rằng việc đánh giá chính sách và việc triển khai thực hiện chính sách của những người thực hiện chính sách còn mang tính chủ quan, do vậy khi triển khai thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn cần có sự tham gia của các nhóm đối tượng khác, trong đó, lao động nông thôn là đối tượng thụ hưởng chính sách, doanh nghiệp là người sử dụng lao động và cơ sở đào tạo nghề là người trực tiếp thực hiện đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

#### *Về chất lượng phân công và phối hợp thực hiện chính sách*

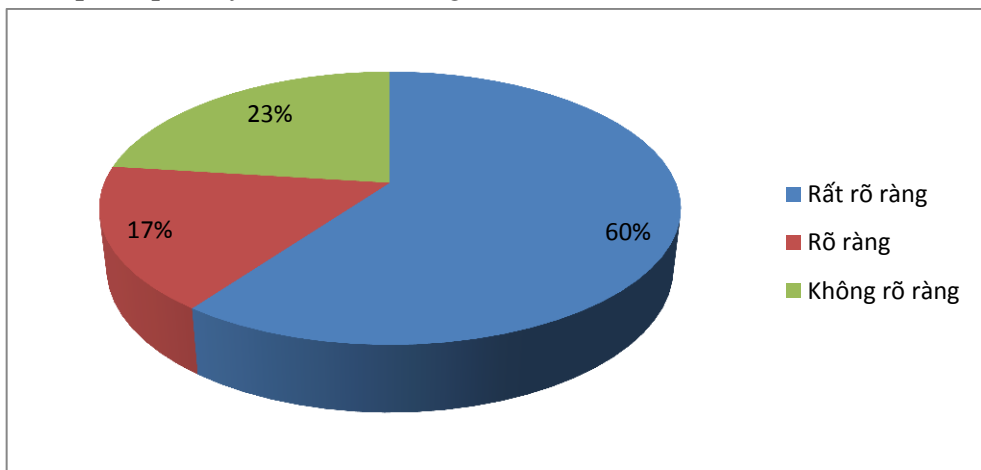
ĐTN cho LĐNT là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội. Do đó, để chính sách đạt hiệu quả thiết thực, đúng mục tiêu đặt ra không chỉ cần sự thống nhất chỉ đạo từ trung ương đến địa phương mà còn cần có sự phân công và phối hợp giữa các ban, ngành hữu quan và các bộ phận chức năng. Pháp luật hiện hành đã quy định khá cụ thể về trách nhiệm của các cơ quan nhà nước ở địa phương trong triển khai chính sách ĐTN cho LĐNT.

Trong thời gian qua, các cơ quan trong hệ thống chính trị đã phối hợp với nhau trong công tác chỉ đạo, điều hành tạo nên sức mạnh tổng hợp và sự quyết tâm

cao trong triển khai chính sách. Công tác phối hợp được lồng ghép trong tất cả các bước của quy trình chính sách từ khâu lập kế hoạch thực hiện, tuyên truyền vận động chính sách đến huy động nguồn lực và giám sát, kiểm tra quá trình thực hiện chính sách. Trong đó, vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội đã được thể hiện góp phần tạo nên hiệu quả của chính sách.

Điều bất cập là từ năm 2016, khi Đề án 1956 được ghép vào Chương trình Mục tiêu quốc gia Xây dựng Nông thôn mới, ngành nông nghiệp phát triển nông thôn trở thành cơ quan chủ trì việc phân bổ ngân sách ĐTN (thuộc kinh phí sự nghiệp của Chương trình Nông thôn mới). Mâu thuẫn là ngành LĐT BXH vẫn giữ vai trò chủ trì tổng hợp kế hoạch ĐTN nhưng không còn giữ vai trò phân bổ ngân sách trong khi ngành nông nghiệp phát triển nông thôn chủ trì việc phân bổ ngân sách nhưng lại không nắm khâu tổng hợp kế hoạch ĐTN, chưa có cơ chế phối hợp chặt chẽ với Sở LĐT BXH trong việc phân bổ ngân sách ĐTN.

Về nguyên tắc, chức năng, nhiệm vụ cụ thể của các cơ quan đã được quy định trong các văn bản pháp luật. Tuy nhiên, theo kết quả điều tra, khảo sát, có tỷ lệ tới 23% cán bộ, công chức trực tiếp thực hiện chính sách được hỏi cho rằng sự phân công trong thực hiện chính sách ĐTN cho LĐT BXH là chưa được rõ ràng, khoa học. Khi chức năng, nhiệm vụ còn trùng lặp, chồng chéo thì hiệu quả công việc không được đảm bảo. Do vậy, các cơ quan quản lý nhà nước cần hoàn thiện hệ thống pháp luật, quy chế, quy định phân định rõ chức năng, nhiệm vụ và cơ chế phối hợp cụ thể của các cơ quan quản lý nhà nước trong thực hiện chính sách.

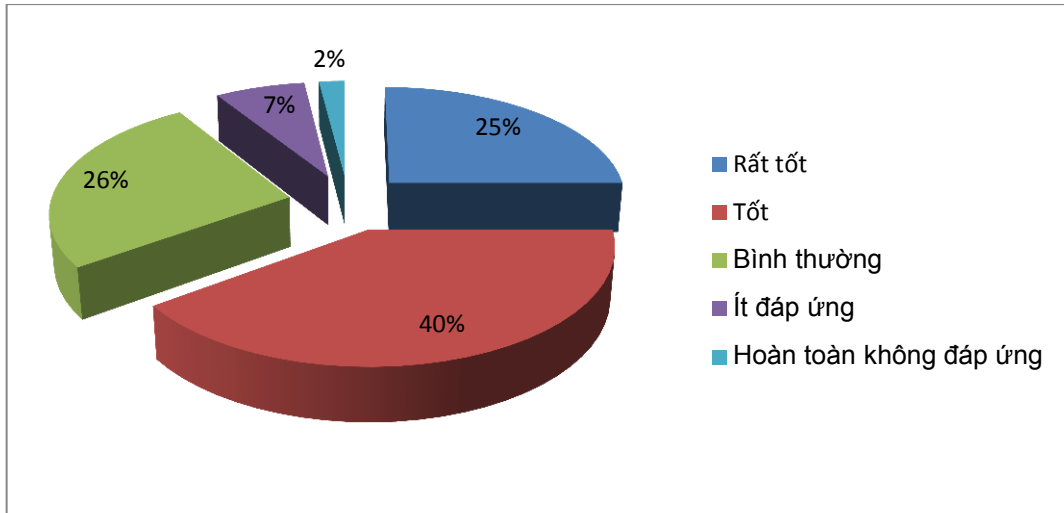


**Biểu đồ 2.3: Chất lượng công tác phân công, phối hợp**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

*Về chất lượng đội ngũ cán bộ triển khai thực hiện chính sách*

Để có đánh giá khách quan hơn về chất lượng công chức triển khai chính sách, NCS tiến hành khảo sát đối với đội ngũ cán bộ, công chức triển khai trực tiếp chính sách. Kết quả khảo sát được thể hiện ở Biểu đồ 2.11 dưới đây:

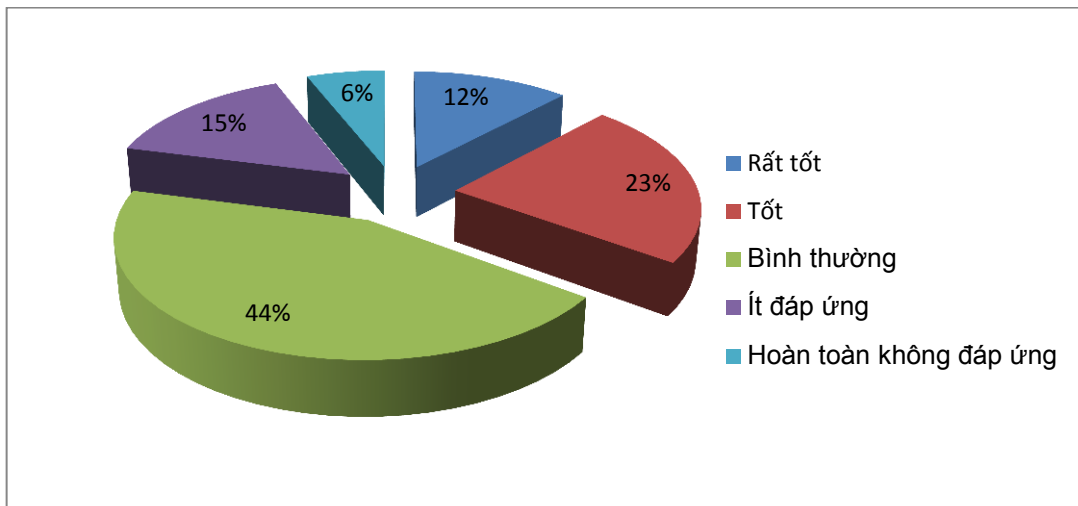


**Biểu đồ 2.4: Chất lượng đội ngũ triển khai thực hiện chính sách**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Theo ý kiến của đối tượng khảo sát là cán bộ, công chức thì có 65% người được hỏi cho rằng chất lượng đội ngũ triển khai chính sách là tốt và rất tốt; 26% người trả lời là bình thường và 7% người trả lời là chất lượng đội ngũ triển khai chính sách ít đáp ứng và 2% hoàn toàn không đáp ứng công việc.

Tuy nhiên, số liệu khảo sát chất lượng cán bộ, công chức triển khai chính sách mà đối tượng là LĐNT, cơ sở đào tạo nghề và doanh nghiệp cho thấy chỉ có 35% người trả lời là tốt và rất tốt; có tới 44% người trả lời là bình thường; số người trả lời ít đáp ứng là 15% và có tới 6% người được hỏi cho rằng hoàn toàn không đáp ứng công việc.



**Biểu đồ 2.5: Chất lượng đội ngũ triển khai thực hiện chính sách**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Từ những số liệu liên quan, có thể thấy rằng vẫn còn tỷ lệ không nhỏ người được hỏi là người lao động, doanh nghiệp, cơ sở đào tạo nghề và thậm chí là cán bộ, công chức cho rằng trình độ, năng lực cán bộ, công chức thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế. Từ đó, đặt ra

yêu cầu về việc nâng cao chất lượng, năng lực của đội ngũ cán bộ, công chức các cấp chịu trách nhiệm triển khai thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam.

*Về công tác phổ biến, tuyên truyền chính sách*

Để chính sách đi vào thực tiễn cuộc sống không thể thiếu khâu vận động, tuyên truyền về chính sách. Trong thời gian đầu chính sách được ban hành, các địa phương tập trung các điều kiện tiên đề thực hiện chính sách.

Tỉnh ủy, UBND tỉnh Hà Nam đã chỉ đạo và tập trung tuyên truyền, phổ biến, quán triệt chính sách tới cán bộ chủ chốt các cấp (tỉnh, huyện, xã). Ngoài ra, các địa phương đã tổ chức tập huấn đối với cán bộ cấp huyện, xã nhằm thực hiện thay đổi căn bản nhận thức của cán bộ về mục đích, ý nghĩa về ĐTN cho LĐNT và hướng dẫn, thực hiện các văn bản chỉ đạo, hướng dẫn của Ban Chỉ đạo Trung ương, Bộ LĐTBXH về công tác đào tạo nghề cho LĐNT.

Bên cạnh đó, công tác thông tin, tuyên truyền, tư vấn học nghề cho người dân cũng được quan tâm thường xuyên. Một số địa phương đã chủ động xây dựng, tổ chức thực hiện kế hoạch tuyên truyền, tư vấn học nghề, việc làm và chỉ đạo xây dựng chương trình, chuyên trang, chuyên mục riêng trên đài phát thanh, website... Một số địa phương do làm tốt công tác tuyên truyền mà đã nhận được sự hưởng ứng nhiệt tình của người LĐNT trong việc học nghề, lôi kéo được sự tham gia của các tổ chức, doanh nghiệp trong ĐTN.

Nội dung tuyên truyền ngoài chính sách, pháp luật về ĐTN, chính sách hỗ trợ học nghề, tạo việc làm còn giới thiệu các mô hình, cá nhân điển hình trong ĐTN cho LĐNT để bà con học tập và nhân rộng. Việc tổ chức tuyên truyền, tư vấn học nghề còn mang tính định hướng nghề nghiệp, gắn với quy hoạch phát triển kinh tế xã hội ở địa phương, quy hoạch sản xuất, đặc biệt là quy hoạch xây dựng nông thôn mới.

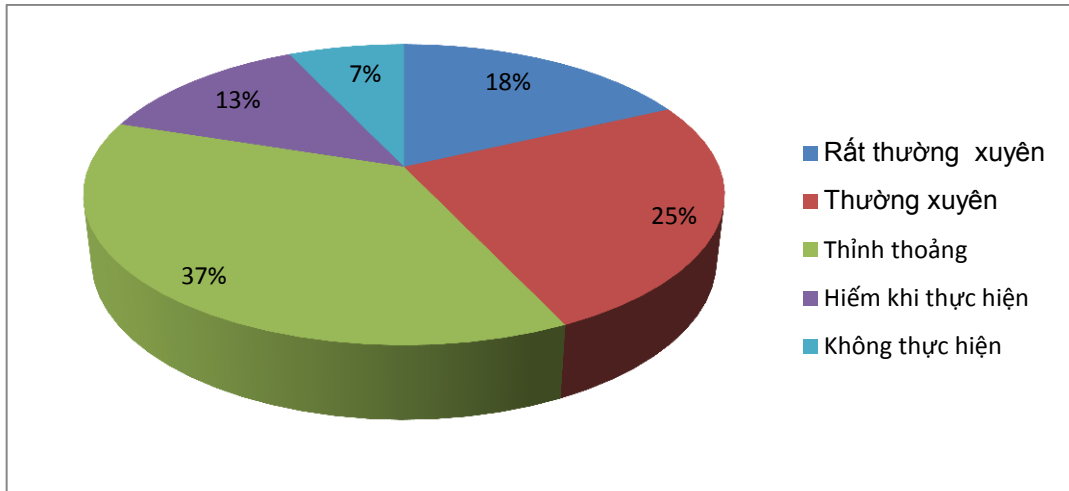
Phổ biến tuyên truyền chính sách được thực hiện thường xuyên liên tục để các đối tượng củng cố lòng tin vào chính sách. Phổ biến tuyên truyền chính sách bằng nhiều hình thức khác nhau như trực tiếp tiếp xúc, trao đổi với các đối tượng, thông qua phương tiện thông tin đại chúng, các cuộc họp dân...

Chủ thể tiến hành bao gồm nhiều cơ quan nhà nước, trong đó vai trò của các ban, ngành, đoàn thể là vô cùng quan trọng, cụ thể như: Hội Nông dân tổ chức công tác tuyên truyền, vận động nông dân tham gia học nghề, tư vấn miễn phí về học nghề, việc làm, phát triển gia trại, trang trại và cơ sở sản xuất kinh doanh, tham gia đào tạo nghề và giám sát tình hình thực hiện chính sách; Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh tổ chức lồng ghép các hoạt động tuyên truyền, tư vấn học nghề và tạo việc làm cho thanh niên nông thôn vào các nội dung phù hợp của Đề án “Hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm”; Hội Liên hiệp Phụ nữ tổ chức lồng ghép các hoạt động tuyên truyền, tư vấn học nghề và tạo việc làm cho phụ nữ nông thôn vào các nội dung phù hợp của Đề án “Hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm”; Mặt trận



tổ quốc các hội, đoàn thể tiếp tục phát huy vai trò nòng cốt trong công tác tuyên truyền, vận động sâu rộng trong toàn thể cán bộ, đảng viên, hội viên các cấp đến nhân dân thực hiện kế hoạch ĐTN cho LĐNT.

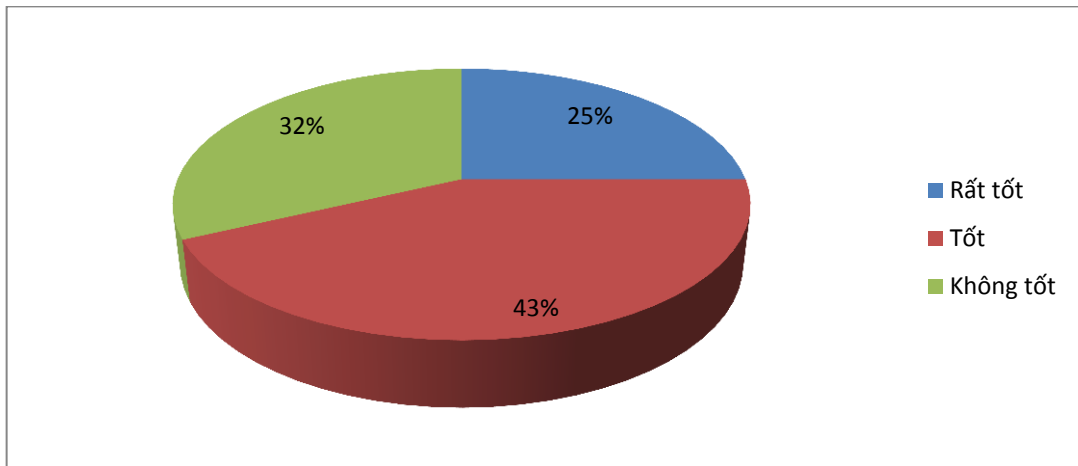
Để có đánh giá đa chiều về công tác này, NCS tiến hành khảo sát người dân về mức độ công tác tuyên truyền tại địa phương hiện nay. Kết quả khảo sát ở Biểu đồ 2.6 cho thấy, công tác tuyên truyền được thực hiện thường xuyên và rất thường xuyên chiếm 43%; 37% ý kiến cho rằng thỉnh thoảng; 13% ý kiến trả lời là hiếm khi thực hiện và 7% cho rằng không thực hiện.



**Biểu đồ 2.6: Mức độ tuyên truyền chính sách**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Cũng với đối tượng khảo sát là người lao động nông thôn về chất lượng công tác tuyên truyền chính sách, ý kiến người dân được thể hiện bằng Biểu đồ 2.7 như sau:



**Biểu đồ 2.7: Chất lượng công tác tuyên truyền chính sách**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Tuy quy mô điều tra còn nhỏ hẹp nhưng kết quả cho thấy phần nào thực trạng công tác tuyên truyền của các cơ quan nhà nước hiện nay. Tỷ lệ 68% người lao động nông thôn được hỏi đánh giá công tác tuyên truyền có chất lượng tốt thực sự là một tín hiệu đáng mừng cần được phát huy. Ngoài ra, từ kết quả trên cũng cho

thấy tần suất tuyên truyền của đội ngũ cán bộ, công chức sẽ tỉ lệ thuận với cảm nhận của người dân về chất lượng công tác này. Do vậy, để việc thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT có hiệu quả, chính quyền các cấp cần tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách.

Đối với từng địa phương, có nhiều phương thức tuyên truyền và cách làm hay đã được tiến hành. Các địa phương khác nhau đã có cách làm không giống nhau để chuyển tải nội dung, mục tiêu của chính sách đến với người LĐNT. Điều này cho cho thấy rằng ở đâu cấp ủy và chính quyền quan tâm chỉ đạo tốt thì nơi đó hoạt động tuyên truyền sẽ đa dạng hơn, chất lượng hơn và nhờ vậy công tác ĐTN nói chung và ĐTN cho lao động nông thôn sẽ đạt được nhiều kết quả tích cực.

*Về việc huy động và sử dụng nguồn lực thực hiện chính sách*

Trước đây, ĐTN cho lao động nông thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia Việc làm và Đào tạo nghề giai đoạn 2012 – 2015 được ban hành tại Quyết định số 1201/QĐ-TTg ngày 31/8/2012 của Thủ tướng Chính phủ. Từ năm 2016, chính sách hỗ trợ cho người LĐNT học nghề thuộc Chương trình mục tiêu Quốc gia về xây dựng nông thôn mới tại Quyết định số 1600/QĐ-TTg ngày 16/8/2016 của Thủ tướng Chính phủ. Sau thời gian triển khai, việc quản lý, phân bổ, huy động và sử dụng nguồn kinh phí ghi nhận một số kết quả sau:

(1) Công tác quản lý nguồn kinh phí: Đối với nguồn kinh phí ĐTN, hiện nay được phân cho hai sở quản lý đó là Sở LĐTBXH quản lý nguồn kinh phí ĐTN phi nông nghiệp và Sở NNPTNN quản lý nguồn kinh phí ĐTN nông nghiệp. Các nguồn kinh phí này được giao trực tiếp cho các cơ sở ĐTN để tổ chức ĐTN cho LĐNT tại các địa phương trên cơ sở quyết định phê duyệt kế hoạch thực hiện hàng năm của UBND tỉnh.

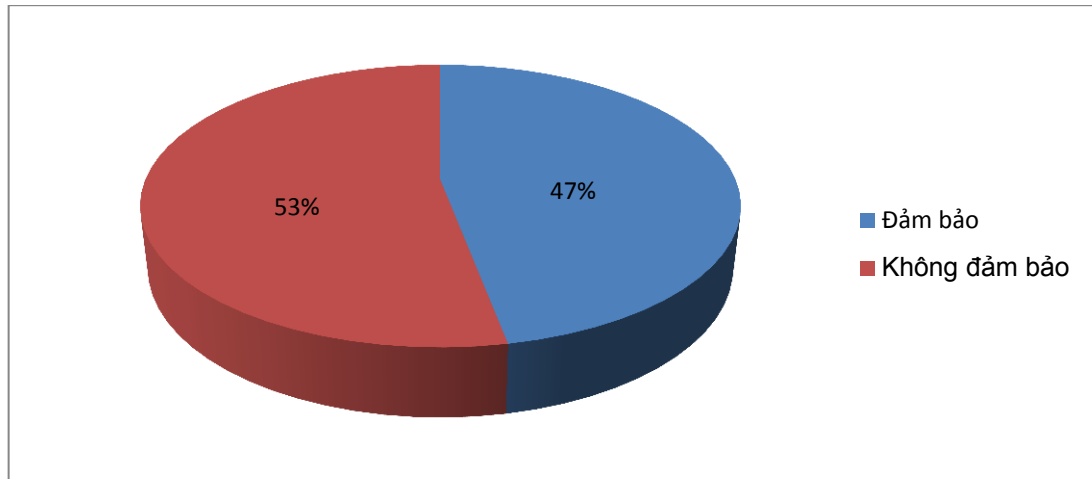
(2) Công tác phân bổ và sử dụng kinh phí: Tỉnh Hà Nam chú trọng phân cấp ngân sách đào tạo nghề về huyện. Mặc dù vậy, do kinh phí sự nghiệp từ nguồn ngân sách trung ương trong Chương trình nông thôn mới dành cho hoạt động ĐTN giảm, khó huy động thêm nguồn lực từ bên ngoài, việc không bố trí được kinh phí cho ĐTN khiến cho việc phân bổ ngân sách trở nên khó khăn.

Sử dụng kinh phí: Trong giai đoạn đầu mới triển khai chính sách, hầu hết kinh phí trung ương cấp được các địa phương dành phần lớn đầu tư cho trang thiết bị, xây dựng trung tâm ĐTN. Gần đây, từ năm 2015-2016, nguồn kinh phí này được sử dụng chủ yếu cho hỗ trợ LĐNT học nghề. Kinh phí để đầu tư nâng cấp cơ sở đào tạo nghề ngày càng hạn chế.

Thời gian phân bổ kinh phí: kinh phí ĐTN hàng năm giao về huyện vào khoảng tháng 3-4, qua các bước chuẩn bị, các lớp nghề được khai giảng sớm nhất từ tháng 5. Hai năm 2015 và 2016, thời điểm phân bổ kinh phí ĐTN còn chậm hơn so với năm 2014 do thời gian cân đối ngân sách ĐTN với các nội dung khác thuộc

nguồn vốn sự nghiệp của Chương trình nông thôn mới cũng kéo dài hơn do vậy ảnh hưởng đến việc triển khai các lớp đào tạo.

Khi được hỏi nguồn kinh phí hiện nay có đảm bảo không, 47% người được hỏi là cán bộ, công chức và cán bộ quản lý, cán bộ giảng dạy tại cơ sở đào tạo nghề được hỏi trả lời là đảm bảo; 53% trả lời không đảm bảo. Có thể thấy, hơn một nửa người được khảo sát cho rằng nguồn kinh phí cho công tác triển khai chính sách không đảm bảo.



**Biểu đồ 2.8: Nguồn kinh phí dành cho thực hiện chính sách**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Những năm trở lại đây, kinh phí được cấp cho các tỉnh có xu hướng chậm và giảm dần. Một khi nguồn lực tài chính không đáp ứng thì chính sách dù tốt đến đâu cũng khó có thể thực hiện được. Điều này ảnh hưởng rất quyết định đến kết quả ĐTN tại địa phương.

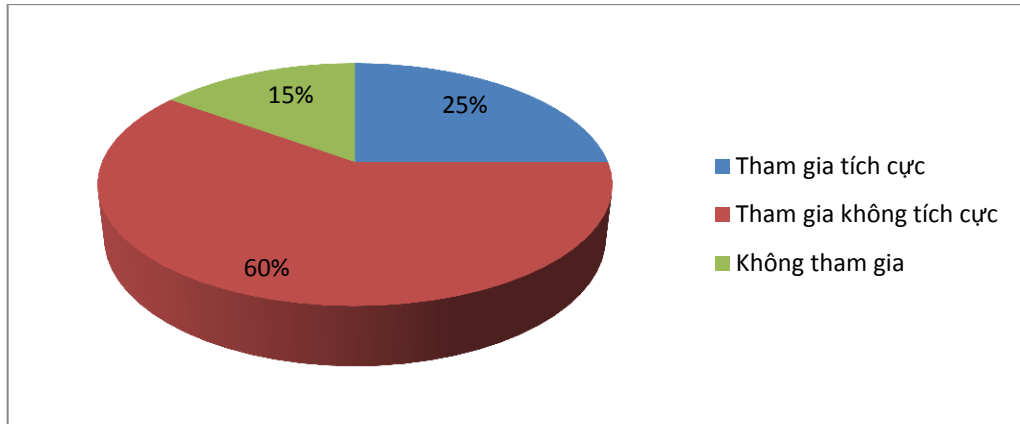
(3) Công tác huy động nguồn lực: Việc huy động nguồn lực là việc cần thiết vì bản thân ngân sách nhà nước không thể đảm bảo cho quá trình thực hiện chính sách. Làm thế nào để các doanh nghiệp, các hộ kinh doanh tham gia vào công tác ĐTN. Điều này cần sự phối hợp các cơ quan chức năng trong huy động các nguồn lực.

Chủ trương xã hội hóa hoạt động ĐTN của các địa phương bước đầu đạt hiệu quả, đã huy động được nguồn lực từ các tổ chức, cá nhân đầu tư thành lập cơ sở ĐTN để góp phần cùng các cơ sở ĐTN công lập đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Tuy nhiên, việc huy động nguồn vốn đầu tư thành lập cơ sở đào tạo nghề của khu vực ngoài công lập chưa đạt so với tiềm năng và yêu cầu. Công tác xã hội hóa đào tạo nghề chủ yếu tập trung ở khu vực đô thị, và các địa phương có nghề truyền thống.

#### *Sự tham gia của người dân*

Kết quả khảo sát ý kiến của đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT về sự tích cực của người dân tại Biểu đồ 2.9 cho thấy: có tới 15% người lao động không tham gia; 60% tham gia nhưng không tích cực; 25% tham gia rất tích cực.



**Biểu đồ 2.9: Sự tham gia học nghề của người dân**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Điều này được thể hiện ở kết quả ĐTN cho LĐNT mặc dù có tăng nhưng vẫn chưa đạt được mục tiêu, kế hoạch đề ra. Tỷ lệ người lao động tham gia học nghề thấp. Lao động học một số nghề phi nông nghiệp chưa tìm được việc làm, do thị trường tại chỗ không có nhu cầu hoặc do tay nghề chưa đáp ứng được yêu cầu. Một số lao động học nghề nông nghiệp, sản phẩm làm ra không tiêu thụ được hoặc tiêu thụ rất khó khăn. Việc xác định danh mục nghề đào tạo cho LĐNT, nhất là danh mục nghề nông nghiệp ở một số địa phương vẫn còn dàn trải, chưa bám sát nhu cầu thực tiễn của thị trường, chưa xuất phát từ quy hoạch sản xuất nông nghiệp, quy hoạch xây dựng nông thôn mới và yêu cầu làm nông nghiệp tiên tiến hiện đại gắn với tái cơ cấu ngành nông nghiệp dẫn đến hiệu quả sau học nghề không cao.

*Về kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách*

Cho đến nay, Bộ LĐTBXH đã ban hành Quyết định số 1582/QĐ- LĐTBXH ngày 02/12/2011 về một số chỉ tiêu giám sát, đánh giá thực hiện Đề án ĐTN cho LĐNT đến năm 2020. Bộ tiêu chí này bao gồm 3 nhóm:

(1) Nhóm chỉ tiêu về chỉ đạo điều hành gồm: số địa phương đã xây dựng quy chế hoạt động của ban chỉ đạo; số đoàn công tác đi hướng dẫn, kiểm tra các địa phương; danh mục nghề đào tạo cho LĐNT đã được ban hành;

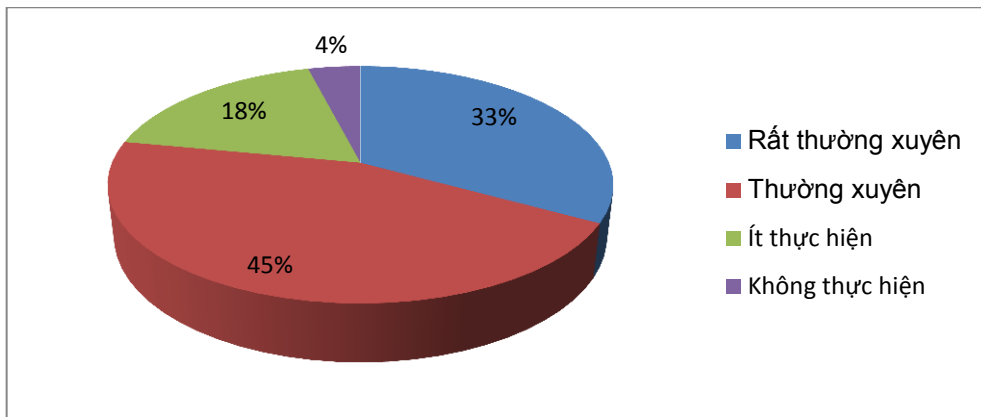
(2) Nhóm chỉ tiêu về kết quả thực hiện gồm 10 chỉ tiêu: tổng số lớp đào tạo nghề đã tổ chức; Số LĐNT được học nghề trong năm; Tỷ lệ LĐNT được học nghề trong năm; Số nghề đã được phê duyệt định mức chi phí đào tạo; Số nghề đã được biên soạn mới chương trình, giáo trình; Số giáo viên/người đào tạo nghề được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề; Số cán bộ, công chức xã được đào tạo bồi dưỡng; Số hộ được vay vốn; Kinh phí đã sử dụng phân theo nguồn (trung ương, địa phương, nguồn khác); Số doanh nghiệp/đơn vị tham gia ký kết hợp đồng 3 bên;

(3) Hiệu quả hoạt động đào tạo nghề cho LĐNT: Số LĐNT sau khi học nghề làm đúng với nghề được đào tạo; Số hộ gia đình có người tham gia học nghề được thoát nghèo sau 1 năm học nghề; Số hộ gia đình có người tham gia học nghề trở thành hộ khá; Số doanh nghiệp/đơn vị thực hiện theo đúng cam kết đã ký; Số xã có

hộ nghèo sau học nghề trở thành khá (tỷ lệ từ 10% trở lên); Tỷ lệ lao động trong xã chuyển từ lao động nông nghiệp sang phi nông nghiệp sau học nghề.

Các địa phương thuộc tỉnh Hà Nam đã chủ động xây dựng kế hoạch kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách trên địa bàn. Kế hoạch kiểm tra công tác ĐTN cho LĐNT đã xác định rõ: Công tác kiểm tra, giám sát phải được thực hiện thường xuyên, liên tục để phát hiện những khó khăn, vướng mắc, kịp thời tháo gỡ nhằm giúp công tác ĐTN đạt hiệu quả hơn.

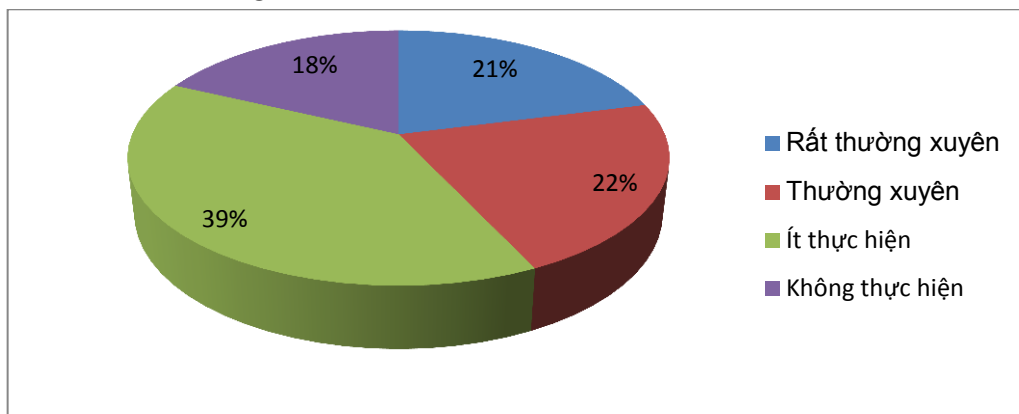
Kết quả khảo sát về mức độ thực hiện công tác theo dõi, kiểm tra, đánh giá của chính quyền địa phương, đối với đối tượng là cán bộ, công chức các cơ quan quản lý nhà nước và cán bộ, viên chức thuộc các cơ sở đào tạo nghề cho thấy có tới 78% người được hỏi cho rằng công tác kiểm tra được thực hiện rất thường xuyên và thường xuyên, chỉ có 4% cho rằng việc kiểm tra không được thực hiện.



**Biểu đồ 2.10: Mức độ công tác theo dõi, kiểm tra**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Trong khi đó, cùng với nội dung hỏi, với đối tượng là người lao động và doanh nghiệp cho thấy, chỉ có 43% người cho rằng công tác kiểm tra được thực hiện thường xuyên và rất thường xuyên, có tới 57% cho rằng công tác kiểm tra được ít thực hiện và không thực hiện, trong đó có tới 18% người được hỏi cho rằng công tác kiểm tra không được thực hiện.



**Biểu đồ 2.11: Mức độ công tác theo dõi, kiểm tra**

*Nguồn: Kết quả khảo sát của NCS*

Theo số liệu biểu thị tại Biểu đồ 2.10 và 2.11 có thể thấy sự chênh lệch khá lớn giữa câu trả lời của các nhóm đối tượng. Khi công tác này không được thực hiện hoặc thực hiện không thường xuyên thì quá trình triển khai chính sách khó tránh khỏi những sai sót dễ đưa đến lãng phí và hiệu quả sẽ không cao.

#### **2.4. Đánh giá thực trạng các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam**

Trong Chương 1 Luận án, NCS đã kế thừa một số luận điểm, luận chứng về ĐTN cho LĐNT từ đó phát triển, xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam. Cụ thể các nhân tố này gồm: Nhận thức xã hội về ĐTN cho LĐNT; Hoạt động của bộ máy hành chính từ tỉnh đến cơ sở; Bản thân các chính sách ĐTN cho LĐNT; Nguồn lực tài chính; Hệ thống cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Hà Nam; Sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh; Trình độ, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động.

Việc đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố tới chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam được thực hiện như sau:

Bước 1: Xây dựng mô hình lý thuyết để thực hiện đánh giá ảnh hưởng của các nhân tố đến chính sách ĐTN cho LĐNT tại tỉnh Hà Nam

Bước 2: Thiết kế bảng hỏi; tiến hành khảo sát (dưới sự giúp đỡ của một số cộng tác viên), thu thập, tổng hợp, biên tập thông tin, số liệu.

Bước 3: Thực hiện kiểm định giá trị, độ tin cậy của các thang đo được dùng để đo lường các biến trong mô hình định lượng (hệ số Cronbach  $\alpha$ , phân tích nhân tố khám phá EFA); Xem xét mối quan hệ giữa các nhân tố bằng kiểm định KMO và Bartlett's; Kiểm định mối tương quan giữa các biến độc lập và biến phụ thuộc bằng phân tích tương quan Pearson; phân tích hồi quy đa biến để xem xét mối quan hệ giữa biến phụ thuộc và biến độc lập. Việc kiểm định được thực hiện bằng phần mềm SPSS 26 (Phụ lục 8), cụ thể như sau:

Bước 3.1. Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach  $\alpha$ :

Kiểm định độ tin cậy thang đo Cronbach's Alpha là phép kiểm định phản ánh mức độ tương quan chặt chẽ giữa các biến quan sát trong cùng một nhân tố. Nó cho biết trong các biến quan sát của một nhân tố, biến nào đã đóng góp vào việc đo lường khái niệm nhân tố. Kết quả Cronbach's Alpha của nhân tố tốt thể hiện rằng các biến quan sát đo lường nhân tố là hợp lý, thể hiện được đặc điểm của nhân tố mẹ.

Hệ số Cronbach's Alpha có giá trị biến thiên trong đoạn [0,1]. Về lý thuyết, hệ số này càng cao thang đo càng có độ tin cậy cao. Tuy nhiên khi hệ số Cronbach's Alpha quá lớn (khoảng từ 0.95 trở lên) cho thấy có nhiều biến trong thang đo không có khác biệt nhau, hiện tượng này gọi là trùng lặp trong thang đo. (Nguyễn Đình Thọ, 2014). Khi đánh giá độ tin cậy của thang đo, ta cần xem xét các tiêu chuẩn sau:

Nếu một biến đo lường có hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item – Total Correlation) lớn hơn hoặc bằng 0.3 thì biến đó đạt yêu cầu (Nunnally, J. 1978).

Giá trị hệ số Cronbach's Alpha (Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2008):

Từ 0.8 đến gần bằng 1: thang đo lường rất tốt;

Từ 0.7 đến gần bằng 0.8: thang đo lường sử dụng tốt;

Từ 0.6 trở lên: thang đo lường đủ điều kiện.

Như đã trình bày, sau khi chỉnh lý số phiếu khảo sát nhận về, số lượng phiếu điều tra đáp ứng được yêu cầu là 402 phiếu/439 phiếu thu về. Kết quả kiểm tra độ tin cậy các thang đo như sau:

\* *Thang đo về Nhận thức xã hội (NT):*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	4

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0.828 lớn hơn 0.6. Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của 04 biến quan sát NT1, NT2, NT3, NT4 thấp nhất là 0.615 lớn hơn 0.3, như vậy thang đo đảm bảo độ tin cậy.

\* *Thang đo về Hoạt động của bộ máy hành chính (HC)*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	7

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0.892 lớn hơn 0.6. Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của 07 biến quan sát HC1, HC2, HC3, HC4, HC5, HC6, HC7 thấp nhất là 0.575 lớn hơn 0.3, như vậy thang đo đảm bảo độ tin cậy.

\* *Thang đo về các chính sách ĐTN cho LDNT (CS)*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0.884 lớn hơn 0.6. Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của 06 biến quan sát CS1, CS2, CS3, CS4, CS5, CS6 thấp nhất là 0.640 lớn hơn 0.3, như vậy thang đo đảm bảo độ tin cậy.

\* *Thang đo về nguồn lực tài chính (TC)*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	3

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0.884 lớn hơn 0.6. Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của 03 biến quan sát TC1, TC2, TC3 thấp nhất là 0.619 lớn hơn 0.3, như vậy thang đo đảm bảo độ tin cậy.

\* *Thang đo về hệ thống cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh (DT)*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	8

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0.867 lớn hơn 0.6. Tuy nhiên, Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của biến DT6 nhỏ hơn 0.3 nên tiến hành chạy lại lần 2 sau khi loại biến DT6..

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	7

Sau khi loại Biến DT6, chạy lại lần 2, Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0.867 lớn hơn 0.6. Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của 06 biến quan sát DT1, DT2, DT3, DT4, DT5, DT7, DT8 thấp nhất là 0.562 lớn hơn 0.3, như vậy thang đo đảm bảo độ tin cậy.

*\* Thang đo về sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh (KT)*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	3

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0.778 lớn hơn 0.6. Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của 03 biến quan sát KT1, KT2, KT3 thấp nhất là 0.582 lớn hơn 0.3, như vậy thang đo đảm bảo độ tin cậy.

*\* Thang đo về trình độ, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động (LD)*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	3

Hệ số Cronbach's Alpha của thang đo là 0.774 lớn hơn 0.6. Hệ số tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation) của 03 biến quan sát LD1, LD2, LD3 thấp nhất là 0.535 lớn hơn 0.3, như vậy thang đo đảm bảo độ tin cậy.

Bước 3.2. Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

Phân tích nhân tố khám phá (EFA) là một phương pháp phân tích định lượng dùng để rút gọn một tập gồm nhiều biến đo lường phụ thuộc lẫn nhau thành một tập biến ít hơn(gọi là các nhân tố) để chúng có ý nghĩa hơn.

*\* Phân tích biến độc lập:*

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.905
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6631.815
	df	528
	Sig.	.000

Kết quả cho thấy  $KMO = 0.905 > 0.5$ ,  $sig = 0.000 < 0.05$  thỏa mãn. Tuy nhiên biến LD1 trong Bảng Pattern Matrix có hệ số tải nhỏ hơn 0.5 nên loại biến này và chạy lại lần 2:

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.906
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6261.560
	df	496
	Sig.	.000



Kết quả chạy lại lần 2 cho thấy  $KMO = 0.906 > 0.5$  nên phân tích nhân tố là phù hợp. Sig. (Bartlett's Test) = 0.000 (sig. < 0.05) chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

Eigenvalues = 1.244 > 1 tại nhân tố thứ 7, như vậy 7 nhân tố rút trích được từ EFA có ý nghĩa tóm tắt thông tin các biến quan sát đưa vào tốt nhất.

Tổng phương sai trích: Extraction Sums of Squared Loadings (Cumulative %) = 66.080% > 50 %. Điều này chứng tỏ 66.080% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 7 nhân tố.

Qua kiểm tra độ tin cậy của thang đo, phân tích nhân tố, từ 32 biến quan sát còn lại thu được 7 nhân tố.

*\* Phân tích biến phụ thuộc*

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.912
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1253.606
	df	21
	Sig.	.000

$KMO = 0.912 > 0.5$  nên phân tích nhân tố là phù hợp. Sig. (Bartlett's Test) = 0.000 (sig. < 0.05) chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

Kết quả ma trận xoay cho thấy, có một nhân tố được trích từ các biến quan sát đưa vào phân tích EFA. Phương sai trích được giải thích là 59.181% tại eigenvalue là 4.143 > 1.

**Bước 3.3. Phân tích tương quan PEARSON:**

Kết quả cho thấy tất cả các giá trị sig tương quan Pearson giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc đều nhỏ hơn 0.05. Như vậy các biến độc lập đều có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc.

*\* Phân tích hồi quy đa biến*

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.651	7	10.522	123.209	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.646	394	.085		
	Total	107.297	401			

a. Dependent Variable: KQ

b. Predictors: (Constant), LD, NT, TC, KT, HC, CS, DT

Ta thấy Sig kiểm định  $F = 0.00 < 0.05$ , như vậy mô hình hồi quy có ý nghĩa.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.686	.681	.29223	2.170

a. Predictors: (Constant), LD, NT, TC, KT, HC, CS, DT

b. Dependent Variable: KQ

R bình phương hiệu chỉnh là  $0.681 = 68.1\%$ . Như vậy các biến độc lập đưa vào chạy hồi quy ảnh hưởng tới **68.1%** sự thay đổi của biến phụ thuộc.

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.205	.113		1.813	.071			
	NT	.060	.023	.085	2.604	.010	.751	1.331	
	HC	.208	.024	.279	8.489	.000	.738	1.355	
	CS	.148	.025	.197	5.958	.000	.729	1.372	
	TC	.072	.022	.105	3.276	.001	.773	1.294	
	DT	.165	.026	.230	6.426	.000	.619	1.615	
	KT	.141	.024	.193	5.827	.000	.724	1.381	
	LD	.136	.027	.174	5.069	.000	.672	1.489	

a. Dependent Variable: KQ

Với kết quả phân tích, ta thấy 7/7 giả thuyết ban đầu đều được chấp nhận. Các nhân tố về nhận thức xã hội, hoạt động của bộ máy, bản thân nội dung các chính sách, nguồn lực tài chính, hệ thống cơ sở đào tạo nghề, sự phát triển của kinh tế xã hội, trình độ, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động đều có tác động lên kết quả thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam. Từ kết quả phân tích, ta xây dựng được phương trình hồi quy tuyến tính thể hiện sự tác động của các biến độc lập lên biến phụ thuộc như sau:

$$KQ = 0.205 + 0.060*NT + 0.208*HC + 0.148*CS + 0.072*TC + 0.165*DT + 0.1041*KT + 0.136*LD + \varepsilon$$

Từ kết quả nghiên cứu sự tác động của các biến độc lập lên biến phụ thuộc, các cấp ngành của tỉnh Hà Nam có thể tác động lên các biến độc lập để đạt được kết quả trong việc triển khai chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh.

***Đánh giá thực trạng các yếu tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam về mặt định tính:***

*Sự ảnh hưởng của nhận thức xã hội đến chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam*

Thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh Hà Nam đã thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” từ cấp tỉnh, cấp huyện đến các xã để chỉ đạo, điều hành việc thực hiện các hoạt động của Đề án tại địa phương theo nhiệm vụ của từng cấp. Ban chỉ đạo tỉnh do Phó Chủ tịch UBND tỉnh làm Trưởng ban và 15 thành viên là lãnh đạo các Sở, ngành liên quan.

Các cấp ủy đảng, chính quyền tỉnh Hà Nam đã ban hành nhiều văn bản chỉ đạo, hướng dẫn triển khai thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn, cụ thể: Tỉnh ủy ban hành Chỉ thị số 17/CT-TU ngày 11 tháng 7 năm 2010 về việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn; Nghị quyết số 08-NQ/TU ngày 26 tháng 10 năm 2011 về phát triển nguồn nhân lực

tỉnh Hà Nam đến năm 2020; Hội đồng nhân dân tỉnh ban hành Nghị quyết số 02/2016/NQ-HĐND ngày 25 tháng 3 năm 2016 quy định mức học phí từ năm học 2015-2016 đến năm học 2020-2021 tại các trường cao đẳng, trung cấp công lập thuộc tỉnh quản lý; Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành: Quyết định số 584/QĐ-UBND ngày 20 tháng 5 năm 2011 phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đến năm 2020”; Quyết định số 12/2011/QĐ-UBND ngày 20 tháng 5 năm 2011 Quy định mức hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam giai đoạn 2011-2015; Quyết định số 20/2016/QĐ-UBND ngày 11 tháng 7 năm 2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh quy định mức chi phí đào tạo và mức hỗ trợ chi phí đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng trên địa bàn tỉnh Hà Nam...

Hàng năm, Ủy ban nhân dân tỉnh đều chỉ đạo, hướng dẫn các địa phương tiến hành khảo sát, xác định nhu cầu đào tạo nghề của lao động nông thôn theo từng nghề và cấp trình độ đào tạo, đồng thời yêu cầu các đơn vị rà soát, đề xuất bổ sung danh mục ngành, nghề đào tạo cho lao động nông thôn; mức chi phí, thời gian đào tạo đối với từng nghề, đảm bảo phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và yêu cầu của thị trường lao động.

Các đoàn thể chính trị xã hội như Hội phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Hội Nông dân... đã tích cực vận động tuyên truyền, động viên hội viên tham gia học nghề.

Bản thân người lao động khu vực nông thôn tỉnh Hà Nam cũng nhận thức được việc học nghề mang đến những ý nghĩa to lớn cho bản thân và gia đình, tham gia đào tạo nghề, được trang bị kỹ năng nghề nghiệp là cách thức nâng cao thu nhập cho bản thân và gia đình và là phương án xóa đói, giảm nghèo bền vững. Kết quả thống kê cho thấy, trong giai đoạn 2010 – 2020, đã có hơn 29 nghìn lao động khu vực nông thôn tỉnh Hà Nam đã đăng ký tham gia đào tạo nghề trình độ sơ cấp, dưới 03 tháng.

Như vậy, có thể thấy rằng nhận thức của người đứng đầu, của các cấp ủy đảng, chính quyền, các đoàn thể chính trị xã hội và bản thân người lao động có tác động đến việc xây dựng, thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam.

*Sự ảnh hưởng của bộ máy hành chính cấp tỉnh đến cấp cơ sở đối với chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam*

Thực hiện Quyết định 1956/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh Hà Nam đã thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” từ cấp tỉnh, cấp huyện đến các xã để chỉ đạo, điều hành việc thực hiện các hoạt động của Đề án tại địa phương theo nhiệm vụ của từng cấp. Ban chỉ đạo tỉnh do Phó Chủ tịch UBND tỉnh làm Trưởng ban và 15 thành viên là lãnh đạo các Sở, ngành liên quan.

Thực hiện Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 tỉnh Hà Nam, UBND tỉnh thường xuyên chỉ đạo, hướng dẫn các địa phương tiến hành khảo sát, xác định nhu cầu đào tạo nghề của lao động nông thôn theo từng nghề và cấp

trình độ đào tạo, đồng thời yêu cầu các đơn vị rà soát, đề xuất bổ sung danh mục ngành, nghề đào tạo cho lao động nông thôn; mức chi phí, thời gian đào tạo đối với từng nghề, đảm bảo phù hợp với nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và yêu cầu của thị trường lao động.

Để nâng cao chất lượng quản lý hành chính, công tác xây dựng, triển khai các chính, UBND tỉnh Hà Nam đã ban hành Quyết định số 144/QĐ-UBND ngày 24/01/2017 phê duyệt kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức giai đoạn 2017 - 2020.

Có thể thấy, hoạt động của bộ máy hành chính cấp tỉnh, huyện, cấp xã có ảnh hưởng đến việc xây dựng, thực thi và đánh giá chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam. Nếu tỉnh Hà Nam nâng cao chất lượng hoạt động của bộ máy hành chính các cấp thì có thể nâng cao chất lượng chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh như đã được chứng minh tại phần phân tích định lượng.

*Ảnh hưởng của bản thân các chính sách đối với ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam*

Ngoài chính sách ĐTN cho LĐNT được triển khai xây dựng, thực hiện trực tiếp từ các chính sách của Chính phủ như Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”, và sau đó là Quyết định số 971/QĐ-TTg ngày 01/7/2015 sửa đổi, bổ sung Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009, các hướng dẫn, chỉ đạo của Chính phủ, ở tỉnh Hà Nam nội dung về ĐTN cho LĐNT còn được lồng ghép, thể hiện tại một số chính sách về xây dựng nông thôn mới, chính sách phát triển làng nghề truyền thống, chính sách phát triển du lịch...

Chính sách xây dựng nông thôn mới: Căn cứ Quyết định 491/QĐ-TTg ngày 16/4/2009 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Bộ tiêu chí quốc gia về nông thôn mới và Quyết định số 800/QĐ-TTg ngày 04/6/2010 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Chương trình mục tiêu quốc gia về nông thôn mới, ngày 24/5/2011, UBND tỉnh Hà Nam ban hành Quyết định số 15/2011/QĐ-UBND ban hành quy định về cơ chế, chính sách hỗ trợ, khuyến khích đầu tư các xã xây dựng nông thôn mới. Trong đó, có quy định mức hỗ trợ ĐTN cho LĐNT.

Chính sách phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp: Trong giai đoạn vừa qua, hệ thống giáo dục tỉnh Hà Nam được quy hoạch phát triển theo Quyết định số 1102/QĐ-UBND ngày 24/9/2013 về việc phê duyệt quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo Hà Nam đến năm 2020, tầm nhìn 2030. Ngày 31/10/2013, UBND tỉnh tiếp tục ban hành Kế hoạch số 1913/KH-UBND triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo tỉnh Hà Nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030.

Mục tiêu chung là phát triển toàn diện giáo dục và đào tạo Hà Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, dân chủ hoá, xã hội hoá và hội nhập quốc tế. Xây dựng đội ngũ nhà giáo, cán bộ quản lý, viên chức đủ số lượng, cơ cấu, đạt chuẩn về trình độ, năng lực, phẩm chất, đạo đức; hoàn thiện cơ sở vật chất, trang thiết bị đảm bảo tốt các

điều kiện dạy và học. Chất lượng giáo dục được nâng cao một cách toàn diện, trong đó chú trọng nâng cao chất lượng giáo dục đạo đức, kỹ năng sống, năng lực sáng tạo, năng lực thực hành, năng lực ngoại ngữ và tin học; đẩy mạnh giáo dục mũi nhọn, coi trọng giáo dục truyền thống, ý thức chấp hành pháp luật; đáp ứng nhu cầu nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa của tỉnh và cả nước; đảm bảo công bằng xã hội trong giáo dục và cơ hội học tập suốt đời cho mỗi người dân.

Tại Kế hoạch số 1913/KH-UBND ngày 31/10/2013 về triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo tỉnh Hà Nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030, UBND tỉnh Hà Nam giao Ủy ban nhân dân các huyện, thành phố phối hợp với Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng phương án và hoàn thành việc sáp nhập trung tâm Giáo dục thường xuyên và Trung tâm đào tạo nghề huyện.

Ngày 30/5/2014, UBND tỉnh ban hành Quyết định số 519/QĐ-UBND về việc chuyển Trung tâm giáo dục thường xuyên các huyện trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo về Ủy ban nhân dân các huyện quản lý, giao Ủy ban nhân dân các huyện xây dựng Đề án sáp nhập Trung tâm giáo dục thường xuyên và Trung tâm hướng nghiệp, đào tạo nghề thành trung tâm mới.

Thực hiện Nghị quyết số 76/NQ-CP ngày 03 tháng 09 năm 2016 của Chính phủ, Ủy ban nhân dân tỉnh ban hành Quyết định số 238/QĐ-UBND ngày 28/02/2017 bàn giao chức năng quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp đối với các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp (trừ các trường sư phạm) từ Sở Giáo dục và Đào tạo sang Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; kiện toàn tổ chức bộ máy và sắp xếp mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp thuộc phạm vi quản lý;

Ủy ban nhân dân tỉnh đã ban hành các quyết định sáp nhập, giải thể cơ sở giáo dục nghề nghiệp: Quyết định số 473/QĐ-UBND, Quyết định số 474/QĐ-UBND, Quyết định số 475/QĐ-UBND, Quyết định số 476/QĐ-UBND và Quyết định số 477/QĐ-UBND ngày 29/3/2016 sáp nhập các trung tâm giáo dục thường xuyên với trung tâm đào tạo nghề cấp huyện thành 05 trung tâm Giáo dục nghề nghiệp-Giáo dục thường xuyên các huyện: Bình Lục, Lý Nhân, Kim Bảng, Duy Tiên, Thanh Liêm; Quyết định số 642/QĐ-UBND ngày 18/4/2019 về việc cho phép giải thể Trung tâm Đào tạo nghề và Giới thiệu việc làm trực thuộc Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Hà Nam; Quyết định số 2126/QĐ-UBND ngày 10/10/2019 cho phép giải thể phân hiệu 2-Trường Trung cấp Y - dược Hà Nam tại tỉnh Đắc LẮK; Quyết định số 2127/QĐ-UBND ngày 10/10/2019 cho phép giải thể Trung tâm Đào tạo - Đào tạo nghề - Dịch vụ việc làm thuộc Hội chữ thập đỏ tỉnh Hà Nam.

Chính sách phát triển của các làng nghề truyền thống tỉnh Hà Nam: Thực hiện Nghị định số 134/2004/NĐ-CP ngày 09 tháng 6 năm 2004 của Chính phủ về khuyến khích phát triển công nghiệp nông thôn, ngày 28/3/2012, UBND tỉnh Hà Nam ban hành Quyết định số 499/QĐ-UBND phê duyệt Chương trình khuyến công tỉnh Hà

Nam giai đoạn 2011 – 2015. Ngoài các nội dung như hỗ trợ đầu tư công nghệ, thiết bị máy móc tiên tiến, hỗ trợ phát triển sản phẩm công nghiệp nông thôn tiêu biểu. như Một trong các giải pháp được ưu tiên là tổ chức các lớp truyền nghề, nhân cấy nghề và nâng cao tay nghề trong thời gian 03 tháng gắn với các doanh nghiệp, cơ sở công nghiệp nông thôn; tạo việc làm và thu nhập ổn định cho 5.000 lao động nông thôn, củng cố và phát triển các ngành nghề, làng nghề tiêu thủ công nghiệp.

Ngày 31/3/2017, UBND tỉnh Hà Nam tiếp tục ban hành Quyết định số 426/QĐUBND phê duyệt Quy hoạch phát triển ngành nghề nông thôn tỉnh Hà Nam đến năm 2020 và định hướng đến năm 2030. Trong đó, một trong các giải pháp chính để phát triển làng nghề trong thời gian tới là đào tạo nâng cao năng lực nghề nhân, thợ giỏi và nguồn nhân lực phục vụ phát triển làng nghề.

Chính sách phát triển du lịch: Trên cơ sở các quy hoạch về du lịch Việt Nam, du lịch vùng đồng bằng sông Hồng và duyên hải Đông Bắc, du lịch vùng Kinh tế trọng điểm Bắc Bộ, quy hoạch tổng thể phát triển khu du lịch Quốc gia Tam Chúc, tỉnh Hà Nam đến năm 2030, ngày 07/9/2018, UBND tỉnh Hà Nam đã ban hành Quyết định số 1606/QĐ-UBND phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển du lịch tỉnh Hà Nam đến năm 2030, tầm nhìn năm 2050.

Tiếp theo đó, UBND tỉnh Hà Nam ban hành Quyết định số 1942/QĐ-UBND ngày 19/9/2019 ban hành Đề án phát triển nguồn nhân lực du lịch tỉnh Hà Nam giai đoạn 2019 -2025. Theo đó, mục tiêu đến năm 2025, có trên 75% nhân lực du lịch được đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ chuyên môn du lịch, 100% các xã, thôn, làng có hoạt động du lịch cộng đồng được triển khai đào tạo, tập huấn, hướng dẫn làm du lịch.

Chính sách phát triển nông nghiệp: UBND tỉnh Hà Nam cũng đã có nhiều chính sách hỗ trợ phát triển sản xuất, định hướng ngành nông nghiệp phát triển theo hướng áp dụng công nghệ cao, xanh sạch, cụ thể được thể hiện ở việc ban hành: Quyết định số 1149/QĐ- UBND ngày 22/09/2011 của UBND tỉnh Hà Nam về việc phê duyệt đề án "Xây dựng khu chăn nuôi tập trung giai đoạn 2011 - 2015"; Quyết định số 1204/QĐ-UBND ngày 22/10/2015 của UBND tỉnh Hà Nam về việc Phê duyệt Đề án tái cơ cấu ngành nông nghiệp theo hướng nâng cao giá trị gia tăng phát triển bền vững đến năm 2020 và những năm tiếp theo tỉnh Hà Nam; Quyết định số 1600/QĐ-UBND ngày 12/10/2016 của UBND tỉnh Hà Nam về việc phê duyệt Đề án phát triển chăn nuôi bò sữa tỉnh Hà Nam giai đoạn 2016 – 2020; Quyết định số 1707/QĐ-UBND ngày 26/10/2016 của UBND tỉnh Hà Nam về việc Phê duyệt Đề án "Khu nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao tỉnh Hà Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030".

Căn cứ Quyết định số 124/QĐ-TTg ngày 02/2/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển nông nghiệp cả nước đến năm 2020 và tầm nhìn đến 2030, Quyết định số 899/QĐ-TTg ngày 10/6/2013 phê duyệt Đề án tái cơ cấu

ngành nông nghiệp theo hướng nâng cao giá trị gia tăng và phát triển bền vững, UBND tỉnh Hà Nam đã ban hành Quyết định số 1357/QĐ-UBND ngày 28/8/2017 về việc Quy hoạch phát triển nông nghiệp tỉnh Hà Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2035.

Chính sách hỗ trợ trong trường hợp thu hồi đất: Căn cứ Nghị định số 47/2014/NĐ-CP ngày 15/5/2014 của Chính phủ quy định về bồi thường, hỗ trợ và tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất; Thông tư số 37/2014/TT-BTNMT ngày 30/6/2014 của Bộ Tài nguyên và Môi trường quy định chi tiết về bồi thường, hỗ trợ và tái định cư khi Nhà nước thu hồi đất, UBND tỉnh Hà Nam ban hành Quyết định số 38/2014/QĐ-UBND về việc ban hành quy định một số nội dung về bồi thường, hỗ trợ và tái định cư khi nhà nước thu hồi đất trên địa bàn tỉnh Hà Nam. Trong đó có quy định rõ cơ chế, chính sách giải quyết việc làm và đào tạo nghề cho người bị thu hồi đất nông nghiệp và hỗ trợ đào tạo, chuyển đổi nghề và tìm kiếm việc làm đối với trường hợp Nhà nước thu hồi đất ở kết hợp kinh doanh, dịch vụ của hộ gia đình, cá nhân mà phải di chuyển chỗ ở được thực hiện theo cơ chế, chính sách của nhà nước và hướng dẫn của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

*Sự ảnh hưởng của nguồn lực tài chính đối với chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam*

Căn cứ Đề án đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020 của Chính phủ và hướng dẫn của Bộ Tài chính và Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, UBND tỉnh Hà Nam đã ban hành Quyết định số 12/2011/QĐ-UBND ngày 20/5/2011 ban hành Quy định mức hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam giai đoạn 2011 – 2015. Ngày 11/7/2016, UBND tỉnh Hà Nam tiếp tục ban hành Quyết định số 20/2016/QĐ-UBND quy định mức chi phí đào tạo và mức hỗ trợ chi phí đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng trên địa bàn tỉnh Hà Nam. Theo đó, mức độ hỗ trợ chi phí đào tạo nghề/người/khóa học từ 1,5 triệu đến 2,0 triệu đồng đối với người lao động khỏe mạnh; đối với người tàn tật có mức hỗ trợ là từ 2,2 triệu đồng đến 3,5 triệu đồng/người/khóa học.

Thực hiện Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới, UBND tỉnh Hà Nam cũng ban hành các Kế hoạch đào tạo nghề cho lao động nông thôn, trong đó quy định các chính sách đào tạo nghề, hình thức hỗ trợ đào tạo và kinh phí thực hiện cụ thể được lấy nguồn kinh phí của Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới và giảm nghèo bền vững. Ngoài ra, tỉnh cũng yêu cầu các huyện, thành phố trích ngân sách địa phương và huy động các nguồn lực khác để đảm bảo thực hiện Kế hoạch đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Hàng năm, tỉnh cũng quy định mức dành cho đào tạo trung cấp, cao đẳng đối với các nội dung như tiền lương, phụ cấp và các khoản có tính chất lương, định mức chi hoạt động thường xuyên phân bổ theo số học sinh đào tạo công lập được cấp có thẩm quyền giao (năm 2018 - 2022, đào tạo cao đẳng là 3,2 triệu đồng/học sinh/năm; đào tạo trung cấp là 2,18 triệu đồng/học sinh/năm). Các kinh phí thực hiện

chính sách miễn giảm học phí, hỗ trợ học bổng..được thực hiện theo quy định của nhà nước. Các kinh phí thực hiện các Chương trình, Kế hoạch, Đề án và các nhiệm vụ được giao được thực hiện theo quy định và khả năng cân đối ngân sách.

Trong khi đó, định mức chi hoạt động thường xuyên của các cơ quan quản lý hành chính nhà nước, đoàn thể, đơn vị quản lý nhà nước trực thuộc các Sở, ngành... cũng được quy định cụ thể theo từng năm (năm 2021, 2022, dao động từ 19 - 35 triệu đồng/biên chế/năm).

Nhìn chung, nguồn lực tài chính dành cho hoạt động ĐTN cho LĐNT chủ yếu dựa vào ngân sách nhà nước, tuy nhiên mức chi cho hoạt động thực hiện chính sách, hỗ trợ tham gia ĐTN, đặc biệt ĐTN cho LĐNT còn hạn chế, chưa phù hợp với tình hình thực tế dẫn đến việc người dân chưa mặn mà với việc tham gia học nghề, hoạt động đào tạo nghề còn sơ sài, chưa đáp ứng yêu cầu thực tế. Do vậy, tăng cường nguồn lực tài chính có tác động tích cực đến quá trình chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam.

*Sự ảnh hưởng của hệ thống cơ sở đào tạo nghề đối với chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam*

Hiện nay trên địa bàn tỉnh Hà Nam có 21 cơ sở giáo dục nghề nghiệp, gồm: 05 Trường cao đẳng công lập (02 trường trực thuộc tỉnh, 03 trường trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn và Đài Tiếng nói Việt Nam); 05 Trường trung cấp: (02 trường công lập trực thuộc tỉnh, 03 trường tư thục); 05 Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên trực thuộc các huyện, thị xã: Lý Nhân, Duy Tiên, Kim Bảng, Bình Lục, Thanh Liêm; 06 cơ sở có hoạt động giáo dục nghề nghiệp khác

Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh hiện đang tuyển sinh, đào tạo 82 nghề. Trình độ cao đẳng có 23 nghề, trình độ trung cấp có 39 nghề, trình độ sơ cấp và dưới 3 tháng có 41 nghề. Các ngành nghề chủ yếu thuộc các nhóm ngành: kỹ thuật cơ khí; kỹ thuật điện, điện tử và viễn thông; máy tính và công nghệ thông tin; xây dựng; nông nghiệp và thủy sản, y học, điều dưỡng, du lịch, khách sạn,...

Toàn tỉnh có 11 nghề trọng điểm cấp độ quốc gia, 05 nghề trọng điểm cấp độ khu vực ASEAN, 03 nghề trọng điểm cấp độ quốc tế được phê duyệt theo Quyết định số 1769/QĐ-BLĐTBXH ngày 25/11/2019 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Trường Cao đẳng Nghề Hà Nam là trường được lựa chọn ngành nghề trọng điểm; được đề xuất hỗ trợ đầu tư , tăng cường năng lực đào tạo để được đánh giá, công nhận trường cao đẳng chất lượng cao theo mục tiêu của Đề án “Phát triển trường cao đẳng chất lượng cao đến năm 2025” phê duyệt tại Quyết định số 1363/QĐ-TTg ngày 10/10/2019 của Thủ tướng Chính phủ. Triển khai đề án Quy hoạch phát triển Trường Cao đẳng Nghề Hà Nam giai đoạn đến 2020 và định hướng đến 2030, đã triển khai, thực hiện các Dự án: “phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực sản xuất tại tỉnh Hà



Nam Việt Nam” do trung tâm Hợp tác và Truyền thông Kobe Nhật Bản tài trợ giai đoạn 2026-2020; “Đầu tư xây dựng, mở rộng Trường cao đẳng nghề Hà Nam” vốn vay ODA của Ả rập Xê út giai đoạn 2016-2020; “Tăng cường lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp” vay vốn ODA của Chính phủ Nhật Bản, giai đoạn 2016-2025 đến nay các dự án cơ bản hoàn thành theo kế hoạch, phấn đấu trở thành trường cao đẳng chất lượng cao giai đoạn 2021-2025.

Hằng năm, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tổ chức cho cán bộ, giáo viên tham gia tập huấn, bồi dưỡng kiểm định viên giáo dục nghề nghiệp; thực hiện tự kiểm định hoạt động giáo dục nghề nghiệp tại đơn vị; tiến hành xây dựng hệ thống đảm bảo chất lượng theo quy định theo Thông tư số 28/2017/TT-BLĐTBXH ngày 15 tháng 12 năm 2017 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Quy định hệ thống bảo đảm chất lượng của cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Tiến tới xây dựng chương trình chất lượng cao theo Thông tư số 21/2018/TT-BLĐTBXH ngày 30 tháng 11 năm 2018 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định tiêu chí xác định chương trình chất lượng cao trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng.

Việc gắn kết giữa giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp từng bước được đẩy mạnh. Các hình thức hợp tác chủ yếu là: xây dựng chương trình đào tạo; nơi thực tập sản xuất cho học sinh, sinh viên, nhà giáo; tham gia vào quá trình giảng dạy; cấp học bổng cho học sinh, sinh viên; hỗ trợ trang thiết bị cho các cơ sở đào tạo và tuyển dụng học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp hoặc các thỏa thuận hợp tác khác. Tính đến hết năm 2020, trên địa bàn tỉnh có 156 doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Giai đoạn 2016- 2020, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh đã tuyển sinh giáo dục nghề nghiệp được 101.280 người, trong đó: Cao đẳng: 6.013 người, Trung cấp: 12.712 người, Sơ cấp và đào tạo thường xuyên: 82.555 người

Hệ thống các cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh Hà Nam đã từng bước phát huy được chức năng trong đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và ĐTN cho LĐNT nói riêng. Việc tiếp tục nâng cao năng lực các cơ sở đào tạo nghề của tỉnh Hà Nam có ảnh hưởng trực tiếp đối với hiệu quả chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh.

*Sự ảnh hưởng của sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh Hà Nam đối với chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn*

Như đã phân tích tại mục 2.1.2, trong những năm qua, tình hình kinh tế - xã hội của tỉnh Hà Nam đạt được nhiều thành tựu khả quan. Tổng sản phẩm trên địa bàn (GRDP) năm 2021 (theo giá so sánh 2010) ước đạt 41.430,2 tỷ đồng, tăng 8,8% so cùng kỳ năm 2020. Đây là mức tăng thấp so với các năm trước (So với cùng kỳ năm trước: năm 2019 tăng 12,0%; 2018 tăng 11,9%; 2017 tăng 10,8%; 2016 tăng 12,6%), tuy nhiên vẫn là mức tăng trưởng cao thứ 3 trong khu vực Đồng bằng sông Hồng, thứ 6 toàn quốc.

Tính đến 31/12/2021, trên địa bàn tỉnh Hà Nam có 340 dự án FDI còn hiệu lực, 3.983 doanh nghiệp, 209 hợp tác xã, 52.559 cơ sở kinh tế cá thể phi nông, lâm nghiệp và thủy sản.

Trong giai đoạn sắp tới, tỉnh Hà Nam tiếp tục tập trung tiếp tục cải thiện môi trường đầu tư kinh doanh, tăng sức cạnh tranh để thu hút đầu tư vào các lĩnh vực mũi nhọn, tạo động lực thúc đẩy tăng trưởng kinh tế của địa phương.

Sự phát triển nhanh và ổn định của kinh tế xã hội tỉnh Hà Nam trong những năm qua đã tạo ra nhiều cơ hội việc làm trong các lĩnh vực phi nông nghiệp, nông thôn, đẩy nhanh việc dịch chuyển lao động từ khu vực nông nghiệp, nông thôn sang các ngành công nghiệp, dịch vụ, đô thị, có ảnh hưởng trực tiếp đến chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh.

*Sự ảnh hưởng của hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động đến chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam*

Hiện tại, vẫn có tới hơn 70% lực lượng lao động của tỉnh Hà Nam tập trung tại khu vực nông thôn. Trong khi đó, theo số liệu thống kê, thu nhập bình quân đầu người hàng tháng ở khu vực nông thôn là khoảng 3,9 triệu đồng, thấp hơn đáng kể so với khoảng 5,6 triệu đồng/người/tháng của khu vực thành thị và mức 4,4 triệu đồng/người/tháng trung bình của toàn tỉnh.

Về mặt giáo dục, tỉnh Hà Nam đã được Bộ Giáo dục công nhận đạt chuẩn phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi; đạt chuẩn phổ cập giáo dục tiểu học mức độ 3; đạt chuẩn phổ cập giáo dục trung học cơ sở mức độ 3 và đạt chuẩn xóa mù chữ mức độ 2.

Như vậy, về cơ bản người lao động khu vực nông thôn tỉnh Hà Nam có đủ điều kiện về trình độ giáo dục, kinh tế để tham gia học nghề. Tuy nhiên để nâng cao hơn nữa hiệu quả của chính sách ĐTN cho LĐNT, cần tiếp tục cải thiện điều kiện kinh tế và trình độ giáo dục của người lao động. Cụ thể, như đã phân tích ở trên, khi trình độ kinh tế và giáo dục của người lao động tăng 1 điểm thì chính sách ĐTN cho LĐNT tăng thêm 0,136 điểm.

## **2.5. Đánh giá chung chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam**

### ***2.5.1. Ưu điểm và nguyên nhân***

#### *Ưu điểm*

Một là, tỉnh đã thành lập Ban chỉ đạo thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” xuyên suốt từ cấp tỉnh đến cấp xã, phân công nhiệm vụ rõ ràng cho từng cấp để triển khai chính sách ĐTN cho LĐNT.

Hai là, trên cơ sở chính sách ĐTN cho LĐNT của Trung ương, tỉnh Hà Nam đã ban hành nhiều văn bản, kế hoạch, tạo cơ sở cho việc xây dựng, thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh.

Ba là, công tác tuyên truyền, phổ biến chính sách được thực hiện khá tốt với sự tham gia của nhiều tổ chức chính trị - xã hội.

Bốn là, công tác rà soát xác định nhu cầu học nghề của lao động nông thôn đã được coi trọng.

Năm là, tỉnh đã có chính sách đầu tư, hỗ trợ một số cơ sở, trung tâm đào tạo nghề để thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”.

Sáu là, tỉnh Hà Nam đã xây dựng được một số mô hình ĐTN cho LĐNT có hiệu quả kinh tế cao.

Bảy là, đã có sự tham gia của doanh nghiệp vào công tác ĐTN cho LĐNT.

Tám là, phần lớn LĐNT sau khi tham gia học nghề đã có việc làm hoặc có thể tự tạo việc làm, có cải thiện về thu nhập; một số hộ gia đình có người tham gia học nghề đã thoát nghèo hoặc chuyển từ hộ nghèo sang hộ có thu nhập khá.

#### *Nguyên nhân*

Một là, các cấp ủy, chính quyền, cán bộ, đảng viên tỉnh Hà Nam đã có sự chuyển biến tích cực trong nhận thức về tầm quan trọng của chính sách ĐTN cho LĐNT với sự phát triển kinh tế - xã hội địa phương. Thực tế cho thấy, ở những địa phương nào cấp ủy Đảng đưa vấn đề ĐTN cho LĐNT vào thành chủ trương, nghị quyết và được chính quyền xây dựng kế hoạch để triển khai thực hiện thì ở địa phương đó, ĐTN được phát triển.

Hai là, công tác phổ biến, tuyên truyền chính sách được thực hiện tương đối đồng bộ, các tổ chức chính trị xã hội đã có sự nhập cuộc khá tốt. Đoàn thanh niên, Hội phụ nữ, Hội nông dân ở nhiều địa phương đã thực hiện tuyên truyền, tư vấn về học nghề, việc làm cho đoàn viên, hội viên. Nhiều huyện, xã có chương trình giới thiệu về chính sách ĐTN, các mô hình đào tạo nghề, học nghề có hiệu quả được phát trên đài truyền thanh của xã, bố trí cộng tác viên làm công tác tuyên truyền, tư vấn cho bà con trước khi chọn và học nghề.

Ba là, bộ máy triển khai chính sách ĐTN cho LĐNT ngày càng được kiện toàn và hoàn thiện theo hướng gọn nhẹ, ít đầu mối. Sự phân công về chức năng, nhiệm vụ khá rõ ràng đã tạo điều kiện cho công tác phối hợp giữa các cơ quan trong thực hiện chính sách. Phân cấp quản lý trong ĐTN dần được đẩy mạnh hơn, theo đó, vai trò của cấp cơ sở đã được thể hiện trong quá trình triển khai chính sách.

Bốn là, đội ngũ cán bộ công chức nói chung, cán bộ, công chức thực hiện chính sách ĐTN nói riêng đã được tăng cường về số lượng và từng bước nâng cao về chất lượng. Công chức quản lý trực tiếp công tác ĐTN đã được bố trí ở Phòng Đào tạo nghề trực thuộc Sở LĐTBXH, có công chức theo dõi công tác này tại Phòng LĐTBXH. Ở cấp xã, nhiệm vụ này được phân công cho công chức văn hóa – xã hội.

Năm là, trong thời gian đầu thực hiện chính sách, nguồn kinh phí tương đối đảm bảo và kịp thời. Đến năm 2016, mặc dù là năm đầu tiên kinh phí hỗ trợ ĐTN cho LĐNT được bố trí trong Chương trình Mục tiêu Quốc gia về xây dựng nông

thôn mới, các văn bản hướng dẫn của trung ương ban hành chậm, nhưng tỉnh đã xây dựng kế hoạch, bố trí kinh phí từ nguồn hỗ trợ của trung ương và kinh phí địa phương để hỗ trợ ĐTN cho người lao động. Ngoài ra, các địa phương trong tỉnh cũng đã tích cực hơn trong việc huy động các nguồn lực phục vụ cho quá trình triển khai chính sách.

Sáu là, công tác kiểm tra, giám sát quá trình thực hiện chính sách được tiến hành định kỳ với sự tham gia của nhiều cơ quan, trong đó vai trò của Ban Chỉ đạo được thể hiện khá rõ nét. Hàng năm, Ban Chỉ đạo các cấp thực hiện kiểm tra, giám sát trên địa bàn các huyện, xã có tổ chức lớp học nghề về công tác tuyển sinh, đối tượng học nghề, tình hình giảng dạy của giáo viên, chương trình, giáo trình và tình hình giải quyết việc làm, thu nhập của người lao động sau học nghề. Qua đó đã phát hiện những bất cập của chính sách, báo cáo cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, xử lý.

### **2.5.2. Tồn tại, hạn chế và nguyên nhân**

#### ***Tồn tại, hạn chế***

Thứ nhất, bản thân nội dung chính sách ĐTN cho LĐNT còn chưa hoàn thiện.

Trên thực tế, nội dung chính sách ĐTN cho LĐNT vẫn còn nhiều bất cập khiến cho các địa phương khó có thể thực hiện dẫn đến hiệu lực và hiệu quả không cao, cụ thể là:

Chính sách đối với LĐNT: Đề án 1956 quy định chỉ hỗ trợ ĐTN cho LĐNT “trong độ tuổi lao động”, trong khi trên thực tế nhiều LĐNT đã quá tuổi lao động vẫn muốn học nghề. Quyết định 46/2015/QĐ-TTg quy định chính sách hỗ trợ ĐTN cho phép “UBND tỉnh quyết định việc hỗ trợ cho các đối tượng khác tùy theo khả năng ngân sách địa phương và các nguồn kinh phí hợp pháp khác”. Như vậy về nguyên tắc, UBND tỉnh có thể quy định hỗ trợ học nghề cho người ngoài độ tuổi lao động bằng ngân sách địa phương nhưng thực tế ngân sách tỉnh khó thực hiện do còn rất hạn chế về phân bổ ngân sách địa phương cho ĐTN.

Chính sách hỗ trợ người lao động thiếu tính đồng bộ, chưa tạo sự hấp dẫn. Mức hỗ trợ điều chỉnh chưa kịp thời khi chỉ số giá (CPI) biến động mạnh. Kinh phí hỗ trợ tiền ăn cho học viên diện chính sách thấp (20.000-30.000 đồng/ngày), trong khi tiền công làm thuê từ 100.000-200.000 đồng/ngày. Chưa có chế độ hỗ trợ tiền ăn cho người học nghề không thuộc diện chính sách, trong khi các lớp tập huấn của các chương trình khác đều có. LĐNT phần lớn tham gia sản xuất trên nhiều lĩnh vực (trồng trọt, chăn nuôi, thủy sản...) trong khi đó Đề án cho phép một học viên chỉ được học 01 nghề vì vậy chưa đáp ứng hết yêu cầu ĐTN của LĐNT hiện nay.

Chính sách đối với cơ sở ĐTN: Về cơ bản, tỉnh Hà Nam hiện chưa có cơ chế chính sách hỗ trợ liên kết giữa doanh nghiệp và người lao động đã qua học nghề như chính sách thu hút doanh nghiệp tuyển dụng lao động đã qua ĐTN; chính sách bảo hiểm khi doanh nghiệp hoặc người lao động gặp rủi ro...

Cơ chế chính sách về tự chủ, xã hội hóa trong lĩnh vực Giáo dục nghề nghiệp còn nhiều bất cập chưa thu hút được doanh nghiệp và các nhà đầu tư chưa quan tâm nhiều đến đầu tư phát triển giáo dục nghề nghiệp, chưa tạo động lực lớn cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp triển khai tự chủ; doanh nghiệp chưa tham gia sâu vào các hoạt động đào tạo nghề vào đào tạo nguồn nhân lực; nguồn lực đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp từ ngân sách còn thấp.

Công tác dự báo nhu cầu nguồn nhân lực trong nước chưa đảm bảo để căn cứ hoạch định chiến lược đào tạo nhân lực cho phát triển kinh tế xã hội của cả nước cũng như địa phương; cơ cấu ngành nghề đào tạo vẫn còn thực hiện trên cơ sở trang thiết bị của các nhà trường sẵn có; chưa chuyển biến nhiều đến đầu tư phát triển các ngành nghề mà xã hội có nhu cầu.

Chính sách đối với giáo viên đào tạo nghề: Cơ chế chính sách đối với nhà giáo giáo dục nghề nghiệp còn nhiều bất cập; công tác quản lý, sử dụng và phát triển nhà giáo còn nhiều hạn chế chưa thúc đẩy phát triển nhà giáo; công tác bồi dưỡng nhà giáo còn phụ thuộc chủ yếu từ các chương trình dự án của trung ương.

Nhìn chung, chất lượng đội ngũ giáo viên ĐTN từng bước được nâng cao về trình độ chuyên môn, năng lực sư phạm, đáp ứng ngày càng tốt hơn so với yêu cầu đào tạo. Tuy nhiên, đội ngũ này vẫn chưa thể hiện tròn vai bởi vì ngành nghề đào tạo cho LĐNT rất đa dạng, phong phú cho nên các cơ sở ĐTN phải huy động thêm và ký hợp đồng với cán bộ kỹ thuật, kỹ sư chuyên ngành, nghệ nhân, người lao động có tay nghề cao tại các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh, các trung tâm khuyến nông, khuyến ngư... tham gia đào tạo nghề. Do số giáo viên cơ hữu, nhất là giáo viên dạy kỹ thuật nông nghiệp không nhiều nên các cơ sở đào tạo nghề rất bị động khi mở lớp, hơn nữa do giáo viên là cán bộ kỹ thuật của ngành nông nghiệp (khuyến nông, phòng nông nghiệp...) nên chỉ dạy vào ngày thứ bảy, chủ nhật. Bên cạnh đó, với sự phát triển nhanh chóng của khoa học kỹ thuật, đòi hỏi các giáo viên đào tạo nghề phải không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn và kỹ năng đào tạo nghề để theo kịp nên nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng giáo viên thường xuyên là một yêu cầu bắt buộc hiện nay.

Chưa có chính sách đặc thù cho giáo viên đào tạo nghề đối với từng huyện, xã. Cụ thể: đối với giáo viên đào tạo nghề thường xuyên xuống xã, thôn vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn đào tạo nghề vẫn chưa được hưởng phụ cấp hỗ trợ. Đến nay, vẫn chưa có chế độ phụ cấp đặc thù cho nhà giáo vừa dạy lý thuyết vừa dạy thực hành trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập.

Tồn tại rào cản chính sách khuyến khích nông dân nông cốt tham gia đào tạo nghề, truyền nghề cho bà con. Nghệ nhân, thợ lành nghề, cộng tác viên khuyến nông và thú y thôn bản, chủ trang trại, nông dân làm ăn giỏi... là những người trực tiếp sinh sống tại địa phương nên rất am hiểu về điều kiện sản xuất, ngành nghề tập quán, văn hóa, ngôn ngữ của người dân địa phương. Hiện quy định người đào tạo

nghề cần phải có chứng chỉ, bằng cấp sư phạm đào tạo nghề đang là rào cản để huy động những nông dân nòng cốt này tham gia đào tạo nghề.

Qua thời gian dài thực hiện, chính sách ĐTN cho LĐNT chưa có nhiều sự đổi mới để theo kịp được sự phát triển của kinh tế, xã hội.

Ngày 27/9/2019, Bộ Chính trị ban hành Nghị quyết số 52- NQ/TW ngày 27/9/2019 về một số chủ trương, chính sách chủ động tham gia cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đây là một ý tưởng rất quan trọng, gắn các hoạt động trong xã hội nói chung và việc đào tạo nghề nói riêng với xu thế phát triển các công nghệ hiện đại mà yếu tố kỹ thuật trụ cột là trí tuệ nhân tạo (Artificial intelligence – AI), dữ liệu lớn (Big Date), Internet kết nối vạn vật (Internet of things - Iot) và In 3D (Three Dimensional Printing) hay còn gọi là công nghệ bồi đắp vật liệu...

Trước bối cảnh này, việc đào tạo nghề cho lao động nông thôn phải tính đến xu hướng hiện đại hóa nông nghiệp và các loại hình lao động nông thôn nhờ trang bị những công nghệ mới.

Ngày 03/6/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 749/QĐ-TTg, phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia. Với tầm nhìn về xây dựng quốc gia số đến 2030, Việt Nam sẽ là một trong những quốc gia đi đầu thử nghiệm các công nghệ và mô hình mới trong môi trường số an toàn, nhân văn và rộng khắp. Vì thế, vấn đề đào tạo nghề cho lao động nông thôn trong giai đoạn tới phải tính đến môi trường số ở nông thôn, những người lao động ở nông thôn với tư cách là những công dân số và những mô hình làm ăn gắn với những ứng dụng công nghệ mới.

Trong điều kiện chuyển đổi số quốc gia, các tổ chức đào tạo nghề nhất thiết phải mang tính mở, hoạt động linh hoạt và hiệu quả. Các khóa đào tạo nghề cũng phải mở, có thể rất ngắn hạn. Những người học sẽ được tiếp cận với nhiều kiến thức và kỹ năng mới, đáp ứng công việc đang làm hoặc chuyển đổi việc làm cũ sang việc làm mới.

Công tác đào tạo nghề tại các làng nghề truyền thống chưa được coi trọng đúng mức. Các cơ chế, chính sách thúc đẩy, hỗ trợ làng nghề mở rộng hoạt động đào tạo nghề cho LĐNT ở địa phương như: tham gia tạo nghề, “cấy” nghề ở các địa phương chưa có nghề, qua đó, phát triển ngành nghề sản xuất, kinh doanh các sản phẩm làng nghề; mở rộng các hình thức đào tạo nghề cho những lao động chưa có nghề, như: Tập huấn, tổ chức các lớp đào tạo nghề tại trường của địa phương hoặc tại các lớp do làng nghề tổ chức, do các nghệ nhân hướng dẫn..., thông qua các hình thức du nhập, học tập, phổ biến, nhân rộng từ các mô hình, làng nghề, làng nghề truyền thống; giúp người lao động đã có nghề vào làm việc tại các cơ sở hiện có hoặc khởi nghiệp, lập cơ sở mới chưa được triển khai có hiệu quả.

Cơ chế, chính sách về đào tạo, phát triển nghề nông nghiệp, nông nghiệp thông minh, khởi nghiệp nông nghiệp chưa được xây dựng thành hệ thống.

Một số ngành nghề mới phát triển ở nông thôn chưa được cập nhật, chưa có cơ chế, chính sách hỗ trợ, đào tạo chuẩn hóa ví dụ như các ngành nghề kinh doanh dịch vụ, du lịch nông nghiệp, du lịch cộng đồng...

Thứ hai, công tác lập kế hoạch còn chồng chéo, chưa thống nhất: Công tác lập kế hoạch chỉ mới được thực hiện nghiêm túc ở trung ương và cấp tỉnh trong khi đó càng gần cơ sở, công tác này chưa được thực hiện tốt. Thực tế cho thấy rất ít có sự tham gia bàn bạc giữa cơ quan nhà nước và các tổ chức chính trị - xã hội. Quá trình lập kế hoạch ĐTN vẫn đi theo ngành dọc từ Sở LĐTBXH đến Phòng LĐTBXH huyện và đến các xã. Phòng LĐTBXH thường phối hợp với trung tâm giáo dục nghề nghiệp huyện xuống xã khảo sát nhu cầu học nghề của người dân để lên kế hoạch. Ngoài ra, nhiều cơ sở đào tạo nghề cấp tỉnh (Trung tâm đào tạo nghề của Hội Phụ nữ, Đoàn thanh niên, Hội Nông dân...) cũng thực hiện khảo sát nhu cầu học nghề tại một số xã để xây dựng kế hoạch ĐTN của riêng đơn vị mình (bằng nguồn vốn của Đề án 1956 và nguồn vốn khác) gây chồng chéo, lãng phí nhân lực và tài chính trong công tác lập kế hoạch.

Thứ ba, tổ chức bộ máy và phân công thực hiện còn bất cập: Suốt một thời gian khá dài, đầu mỗi quản lý các cơ sở đào tạo nghề phân tán, các cơ sở chuyên đào tạo nghề do Tổng cục giáo dục nghề nghiệp (trước là Tổng cục đào tạo nghề) và Sở LĐTBXH quản lý, trong khi đó hệ thống các cơ sở có tham gia ĐTN lại phân tán theo các tổ chức trực thuộc hệ thống quản lý nhà nước. Các tổ chức khuyến nông, lâm, ngư do Sở NN&PTNT quản lý; các trường cao đẳng, đại học chuyên nghiệp do Bộ Giáo dục quản lý; các hội nghề, các cơ sở sản xuất kinh doanh, các làng nghề hầu như được đào tạo theo yêu cầu thực tiễn. Chính điều này đã làm cho hiệu quả công tác thực hiện chính sách của các địa phương chưa cao. Tình trạng chồng chéo chức năng, nhiệm vụ là khó tránh khỏi. Mới đây nhất Chính phủ đã giao cho Bộ LĐTBXH là đầu mối quản lý trực tiếp. Công tác chuyển giao, sắp xếp bộ máy và nhân sự vẫn cần thời gian để đi vào hoạt động bình thường.

Chủ trương sáp nhập, bổ sung chức năng cho các trung tâm công lập trên địa bàn thành Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên là đúng đắn tuy nhiên, khi mới tiến hành sáp nhập, nhiều vấn đề phát sinh liên quan đến nhân sự, chính sách, chế độ, cơ sở vật chất... cũng có ảnh hưởng đến công tác ĐTN.

Hoạt động của trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên cấp huyện còn gặp nhiều khó khăn khi tổ chức sáp nhập. Nhiều trung tâm số lượng cán bộ giáo viên dạy văn hóa nhiều nhưng không tuyển sinh được học sinh học văn hóa; số giáo viên giáo dục nghề nghiệp còn thiếu nên việc tham gia thực hiện nhiệm vụ ĐTN cho LĐNT trên địa bàn còn nhiều khó khăn.

Thứ tư, công tác vận động, tuyên truyền chính sách còn nhiều vấn đề tồn tại: Hình thức tuyên truyền ở nhiều địa phương còn mang tính đơn giản, chưa đa dạng, phong phú về hình thức vì thế nhiều người dân, và thậm chí cán bộ, công chức chưa

nhận thức đầy đủ về các chính sách ĐTN. Chất lượng công tác tuyên truyền chưa cao do tiến hành mang tính hình thức như tiến hành ào ạt tư vấn, khảo sát nhu cầu, các cuộc tọa đàm... mà không chú ý đến hiệu quả. Càng về sau, các hoạt động này không được tổ chức thường xuyên, thậm chí giao phó cho các trung tâm giáo dục thường xuyên huyện. Đội ngũ tuyên truyền chưa nắm hết yêu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp, đặc biệt là thông tin về đối tượng lao động, điều kiện tuyển dụng, số lượng tuyển dụng, mức lương... của các công ty nên chưa thuyết phục người dân khi tuyên truyền, vận động. Phương pháp tuyên truyền ở một số nơi chưa phù hợp nên hiệu quả tuyên truyền chưa cao, dẫn đến một số người dân ở vùng sâu, vùng xa chưa nắm bắt được thông tin về chính sách cũng như thông tin về các cơ sở đào tạo nghề và các đơn vị có nhu cầu về việc làm sau đào tạo. Các mô hình đào tạo nghề gắn với việc làm hiệu quả tại địa phương chưa được tuyên truyền sâu rộng.

Thứ năm, nguồn lực tài chính còn thiếu, chưa đáp ứng nhu cầu: Kinh phí trung ương hỗ trợ thấp hơn so với nhu cầu đăng ký học nghề của người dân. Do vậy, chỉ tiêu kế hoạch đào tạo nghề cho LĐNT chưa đạt. Mặt khác, nguồn kinh phí từ các hoạt động đào tạo nghề cho LĐNT còn thấp do đối tượng ĐTN là người LĐNT đời sống còn nhiều khó khăn. Kinh phí bù đắp cho việc bổ sung các trang thiết bị đào tạo nghề chủ yếu dựa vào ngân sách của nhà nước trong khi đó việc cấp ngân sách diễn ra chậm làm ảnh hưởng đến hiệu quả công tác đào tạo, nhất là từ năm 2016 đến nay khi kinh phí ĐTN cho LĐNT được chuyển gộp vào Chương trình xây dựng nông thôn mới. Nguồn lực huy động trong dân và doanh nghiệp không thường xuyên và bị phân tán, thiếu sự điều phối thống nhất đã làm hạn chế đến hiệu quả sử dụng kinh phí.

Thứ sáu, công tác kiểm tra, giám sát chưa thường xuyên, nội dung, phương pháp đánh giá chưa hoàn thiện: Công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện nhiệm vụ ĐTN cho LĐNT chưa thường xuyên, chủ yếu được kết hợp với kiểm tra công tác đào tạo nghề định kỳ hàng năm. Các địa phương chủ yếu thực hiện giám sát các chỉ tiêu “đầu vào” và “đầu ra” của hoạt động ĐTN. Trong khi đó, khâu đánh giá các chỉ tiêu “kết quả” và “tác động” của ĐTN chưa được chú trọng do thiếu khung kết quả, phương pháp đánh giá, công cụ đo lường, hướng dẫn cụ thể đi kèm, cũng như thiếu hụt về phân công nhiệm vụ, nhân sự, kinh phí, năng lực giám sát, đánh giá của cán bộ cấp xã.

#### *Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế*

Thứ nhất, nhận thức của xã hội, cán bộ, công chức còn chưa toàn diện

Nguyên nhân của những tồn tại nêu trên chủ yếu là do “nhận thức của nhiều cấp ủy đảng, chính quyền về vị trí chiến lược của nông nghiệp, nông dân, nông thôn và vai trò của công tác đào tạo nghề cho LĐNT chưa đầy đủ”. Đây chính là nhìn nhận thẳng thắn của Đảng trong Chỉ thị số 19-CT/TW của Ban Bí thư ngày 05 tháng 11 năm 2012



về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nghề cho LĐNT. Hiện nay, vẫn còn một số ban, ngành, đoàn thể các cấp, cán bộ, đảng viên và người lao động nhận thức chưa toàn diện về đào tạo nghề. Cách nhìn nhận ĐTN của đa số cán bộ địa phương vẫn theo nghĩa hẹp (phát triển kỹ năng để tạo việc làm) chưa theo nghĩa rộng hơn (ĐTN là một phần của một chiến lược phát triển sinh kế bền vững). Vì vậy, công tác chỉ đạo ở cấp huyện, xã về việc thực hiện đề án chưa thật sự được quan tâm sát sao.

Vẫn còn một bộ phận không nhỏ người dân chưa biết đến các chính sách liên quan trực tiếp đến quyền lợi của mình mặc dù nhà nước đã ban hành và triển khai các chính sách này từ khá lâu. Khi người dân chưa biết, chưa hiểu thì khó có thể hưởng ứng tham gia vì vậy kết quả thực hiện chính sách sẽ không cao.

Thứ hai, năng lực của đội ngũ thực hiện chính sách còn hạn chế

Trong thời gian đầu mới triển khai chính sách, nhân sự quản lý công tác ĐTN ở cấp huyện chưa được bố trí chuyên trách mà giao cho 01 cán bộ của Phòng LĐTBXH kiêm nhiệm nhiều việc, vì vậy, công tác này nhiều khi còn buông lỏng.

Cán bộ phụ trách công tác đào tạo nghề, đặc biệt là cấp xã thường xuyên biến động. Có nhiều nguyên nhân nhưng nhìn chung nguyên nhân chủ yếu là do cán bộ làm công tác đào tạo nghề, việc làm cấp xã không có biên chế chuyên trách, hầu hết là cán bộ kiêm nhiệm (cán bộ LĐTBXH hoặc cán bộ văn hóa xã hội kiêm nhiệm công tác đào tạo nghề, việc làm) thường xuyên được điều sang làm các công việc khác khi cần. Không có biên chế chuyên trách nên không được tham gia bảo hiểm xã hội, không có lương (chỉ hưởng sinh hoạt phí) nhưng lại kiêm nhiệm quá nhiều việc cho nên họ có thể sẵn sàng bỏ việc khi có công việc khác tốt hơn. Từ đó ảnh hưởng đến chất lượng cán bộ và kết quả thực hiện chính sách cũng bị tác động.

Trình độ, chuyên môn nghiệp vụ của cán bộ, công chức trong thực hiện chính sách (khảo sát, tư vấn nghề) hạn chế làm giảm hiệu quả hoàn thiện chính sách. Mặt khác, cán bộ phụ trách công tác ĐTN đa số chưa qua các lớp đào tạo chuyên môn, nghiệp vụ. Cấp cơ sở là cấp trực tiếp triển khai chính sách nhưng tư tưởng trông chờ vẫn còn khá phổ biến, chủ yếu thực hiện theo các kế hoạch cấp trên giao.

Thứ ba, hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa phát triển đáp ứng yêu cầu của chính sách

Mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam hiện nay đã được sắp xếp, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp chủ yếu là cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập; số lượng nhà giáo đảm bảo theo quy định thực hiện chương trình đào tạo tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Tuy nhiên, nguồn kinh phí đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, thiết bị và nguồn chi cho hoạt động thường xuyên chủ yếu dựa vào nguồn ngân sách nhà nước. Nguồn lực đầu tư cho cơ sở giáo dục nghề nghiệp từ nguồn xã hội hóa còn hạn chế.

Đội ngũ nhà giáo tuy đảm bảo về mặt số lượng, nhưng số lượng giáo viên trực tiếp thực hiện đào tạo nghề còn mỏng, chất lượng còn hạn chế. Bên cạnh đó, số

lượng giáo viên có thể thực hiện đào tạo các nghề mục tiêu của chính sách ĐTN cho LĐNT còn ít.

Các cơ sở đào tạo nghề còn chưa xây dựng được các chương trình, giáo trình phù hợp với việc ĐTN cho LĐNT phù hợp yêu cầu của chính sách và tình hình thực tế.

Thứ tư, công tác phối hợp còn chưa chặt chẽ

Thực hiện ĐTN mang tính chất liên ngành dẫn đến việc thống nhất cơ chế quản lý thực hiện gặp khó khăn, nhất là việc ban hành các văn bản hướng dẫn phải xin ý kiến của nhiều cơ quan. Chưa có sự phối hợp nhịp nhàng trong công tác xây dựng kế hoạch, kiểm tra, giám sát, đánh giá tình hình thực hiện nhiệm vụ và thậm chí là còn chông chéo trong quản lý các lớp đào tạo (nhất là đối với cấp xã, có lớp giao cho Hội Nông dân phụ trách, có lớp giao cho Hội Liên hiệp phụ nữ, trung tâm học tập cộng đồng...)

Sự phối hợp giữa cơ quan chủ trì Chương trình với cơ quan chủ trì nội dung thành phần tại các cấp còn nhiều bất cập. Nhiều địa phương, cơ quan chủ trì nội dung thành phần không được tham gia đề xuất bố trí kinh phí để thực hiện nội dung thành phần được giao chủ trì (Sở LĐTBXH không được tham gia phương án phân bổ kinh phí Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới do Ngân sách Trung ương hỗ trợ để thực hiện ĐTN cho LĐNT).

Thứ năm, nguồn lực tài chính chưa đảm bảo

Các nguồn lực của địa phương dành cho ĐTN còn rất hạn chế (kể cả kinh phí chi thường xuyên và vốn đầu tư cơ sở vật chất, thiết bị, quỹ đất cho việc mở cơ sở đào tạo nghề). Kinh phí ĐTN được duyệt cho các cơ sở đào tạo nghề còn thấp so với biến động của thị trường nên không đảm bảo cho thực hiện nhiệm vụ đào tạo. Hơn nữa, kinh phí hoạt động cho Ban chỉ đạo huyện còn quá ít, Tổ chỉ đạo cấp xã thường không bố trí kinh phí quản lý nên đã hạn chế nhiều đến công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá về công tác đào tạo nghề cho LĐNT. Kinh phí “mềm” cho hoạt động tuyên truyền, giám sát, đánh giá công tác ĐTN, phát triển giáo viên thấp làm ảnh hưởng đến hiệu quả hoàn thiện chính sách ĐTN.

Năm 2016, kinh phí hỗ trợ ĐTN cho LĐNT thuộc trong Chương trình mục tiêu quốc gia về nông thôn mới, do đó, các địa phương gặp nhiều lúng túng trong việc xây dựng kế hoạch, bố trí kinh phí cho ĐTN; công tác phân bổ chậm (tháng 4, 5) có tỉnh đến tháng 6, tháng 8 mới bố trí được kinh phí. Nhiều địa phương bố trí kinh phí thấp hơn 50% so với giai đoạn trước, có tỉnh không được bố trí kinh phí để thực hiện nội dung nâng cao chất lượng ĐTN cho LĐNT trong Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới năm 2016.

Những năm trở lại đây, kinh phí được cấp cho các tỉnh có xu hướng chậm và giảm dần. Một khi nguồn lực tài chính không đáp ứng thì chính sách dù tốt đến đâu cũng khó có thể thực hiện được. Điều này ảnh hưởng rất quyết định đến kết quả ĐTN tại địa phương.

Thứ sáu, người dân và doanh nghiệp chưa tích cực tham gia

Sự tham gia của người dân còn chưa chủ động. Người dân vẫn chưa ý thức được đầy đủ quyền và lợi ích của mình khi tham gia vào quá trình thực hiện chính sách ĐTN. Vẫn còn tâm lý “ngại” tham gia cũng như thờ ơ với việc tham gia của người dân. Nhiều LĐNT, nhất là lao động vùng sâu, vùng xa, lao động có trình độ văn hóa thấp, tiếp thu các kiến thức còn chậm, chưa nhận thức đúng về lợi ích của học nghề nên chưa tham gia học nghề; nhiều LĐNT do đời sống kinh tế còn khó khăn, nên khi tham gia học nghề thì mất thu nhập hằng ngày, gia đình thêm khó khăn, dẫn đến việc bỏ học giữa chừng.

Sự tham gia vào cuộc của các doanh nghiệp đối với công tác ĐTN còn rất hạn chế đơn cử là việc đào tạo tại doanh nghiệp, hoặc cử người lao động tham gia các lớp đào tạo hay nhận lao động có tay nghề vào doanh nghiệp đều ít được quan tâm. Trong khi nhiều doanh nghiệp không muốn đầu tư nhiều tiền cho công tác đào tạo lại lao động vì lo ngại việc lao động sau khi được đào tạo, có kinh nghiệm nhất định “nhảy việc” tới những doanh nghiệp có chế độ đãi ngộ tốt hơn. Ngoài ra, nguyên nhân một phần cũng là do chưa có một cơ chế bắt buộc doanh nghiệp phải tham gia thực hiện đào tạo nghề, nhất là ĐTN cho LĐNT.

Sự phối hợp của các doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo phụ thuộc rất lớn vào sự chủ động đến từ phía các cơ sở đào tạo còn doanh nghiệp thì khá thụ động trong công tác này.

Một nguyên nhân nữa như đã trình bày ở trên, đại đa số doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Hà Nam là doanh nghiệp nhỏ và siêu nhỏ. Việc tham gia vào công tác ĐTN gặp nhiều khó khăn do các trở ngại về kinh phí, nguồn nhân lực...

Hơn nữa, nhiều nghệ nhân có tay nghề cũng chưa thật sự tâm huyết đối với việc truyền nghề, đào tạo nghề. Điều này xuất phát từ chính sách đối với giáo viên ĐTN còn chưa khuyến khích và chưa đủ thu hút.

Thứ bảy, công tác đánh giá, giám sát chính sách chưa được coi trọng đúng mức

Công tác kiểm tra, giám sát chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam trong những năm vừa qua đã được chú ý thực hiện nhưng vẫn còn mang tính hình thức, các chỉ tiêu, quy trình đánh giá còn rập khuôn theo quy định của Trung ương, chưa được mở rộng, chi tiết, cụ thể theo tình hình thực tế.

Chủ thể đánh giá, giám sát chưa được mở rộng, chủ thể đánh giá giám sát chủ yếu vẫn là các cơ quan nhà nước vừa xây dựng, thực hiện chính sách vừa tổ chức thực hiện kiểm tra, đánh giá, chưa có sự tham gia đánh giá, giám sát của các thành phần xã hội có liên quan.

Ngoài ra, việc kiểm tra, đánh giá, giám sát chính sách ở một số địa phương còn chưa được thực hiện thường xuyên hoặc thực hiện mang tính báo cáo đối phó.

## TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Tại Chương 2, NCS tổng hợp, phân tích về tình hình phát triển kinh tế xã hội, phân tích cơ cấu dân số, lao động của tỉnh Hà Nam trong giai đoạn gần đây. Từ những dữ liệu được tổng hợp, phân tích, thấy rằng kinh tế - xã hội tỉnh Hà Nam đang có tốc độ phát triển nhanh theo hướng công nghiệp hóa, đô thị hóa. Các ngành công nghiệp, xây dựng, dịch vụ có tốc độ phát triển nhanh chóng, đóng vai trò ngày càng lớn trong cơ cấu kinh tế của tỉnh. Trong khi đó, ngành nông nghiệp cũng từng bước chuyển mình theo sự phát triển của khoa học kỹ thuật, từng bước phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Dân số Hà Nam với tỷ lệ người trong độ tuổi lao động lớn, là điều kiện cơ bản cho phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam còn lớn, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề còn thấp, đặc biệt tỷ lệ lao động nông thôn đã qua đào tạo nghề còn rất thấp.

Trong bối cảnh đó, việc xây dựng, thực hiện chính sách đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và lao động nông thôn nói riêng để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế là nhiệm vụ cấp bách của tỉnh Hà Nam.

Thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” được phê duyệt theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh Hà Nam đã ban hành nhiều quyết định, kế hoạch triển khai thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh.

Trong Chương này, NCS tổng hợp tình hình phát triển của nền kinh tế - xã hội tỉnh Hà Nam trong giai đoạn gần đây, trong đó làm rõ kết cấu, chất lượng lực lượng lao động nông thôn tỉnh Hà Nam. Phân tích, đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam; tổng hợp, đánh giá chung về chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam.

Đến nay, chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh Hà Nam đã đạt được những thành tích đáng ghi nhận, tuy nhiên vẫn còn nhiều nội dung cần nâng cao, hoàn thiện để tiếp tục thực hiện trong giai đoạn tới, đảm bảo chất lượng chính sách đi vào đời sống, nâng cao chất lượng nguồn lao động nông thôn tỉnh Hà Nam, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh trong giai đoạn tới.

Nguyên nhân là nhận thức của xã hội, của xã hội, cán bộ, công chức còn chưa toàn diện; hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa phát triển đáp ứng yêu cầu của chính sách; năng lực của đội ngũ thực hiện chính sách còn hạn chế; công

tác phối hợp giữa các cơ quan chức năng còn chưa chặt chẽ; nguồn lực tài chính cho ĐNT cho LĐNT chưa được đảm bảo; người dân và doanh nghiệp chưa tích cực tham gia vào quá trình chính sách.

Từ kết quả điều tra khảo sát thực tế tại các địa phương thuộc tỉnh Hà Nam, NCS tiến hành phân tích định lượng, xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam.

Trên cơ sở các nội dung đã tổng hợp, phân tích nêu trên, NCS đưa ra đánh giá chung về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam làm cơ sở đưa ra các nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam ở Chương 3.

### **CHƯƠNG 3: GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGHỀ CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN TỈNH HÀ NAM ĐẾN NĂM 2030**

#### **3.1. Quan điểm, mục tiêu và phương hướng hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam trong giai đoạn tới**

##### **3.1.1. Quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về đào tạo nghề cho lao động nông thôn**

Lý luận và thực tiễn đã chứng minh giáo dục nghề nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo lực lượng lao động kỹ thuật trực tiếp phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã ban hành nhiều chủ trương và chính sách phát triển giáo dục nghề nghiệp nói chung, ĐTN cho LĐNT nói riêng. Quan điểm phát triển giáo dục nghề nghiệp được thể hiện rất rõ trong các văn kiện của Đảng.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX đã chỉ rõ: “Phát triển nhanh và phân bố hợp lý hệ thống trường đào tạo nghề trên địa bàn cả nước; mở rộng các hình thức ĐTN đa dạng, linh hoạt, năng động”.

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X của Đảng đề ra chủ trương phát triển giáo dục, đào tạo và đào tạo nghề giai đoạn 2006 - 2010 là “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 xuất khẩu lao động” và “Tạo chuyển biến căn bản về chất lượng đào tạo nghề, tiếp cận với trình độ tiên tiến của khu vực và thế giới. Đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích phát triển các hình thức đào tạo nghề đa dạng, linh hoạt: đào tạo nghề ngoài công lập, tại doanh nghiệp, tại làng nghề...”

Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI của Đảng xác định: “Đẩy mạnh ĐTN theo nhu cầu phát triển của xã hội; có cơ chế và chính sách thiết lập mối liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp với cơ sở đào tạo. Xây dựng và thực hiện các chương trình, đề án đào tạo nhân lực cho các ngành, lĩnh vực mũi nhọn, đồng thời chú trọng ĐTN cho nông dân, đặc biệt đối với người bị thu hồi đất; nâng cao tỷ lệ lao động qua đào tạo” và “Phát triển mạnh và nâng cao chất lượng đào tạo nghề và giáo dục chuyên nghiệp. Rà soát, hoàn thiện quy hoạch và thực hiện quy hoạch mạng lưới trường đại học, cao đẳng và đào tạo nghề trong cả nước”.

Tại Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 4/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương về “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” đã xác định một trong những nhiệm vụ, giải pháp đổi mới giáo dục nghề nghiệp là “tập trung đào tạo nhân lực có kiến thức, kỹ năng và trách nhiệm nghề nghiệp. Hình thành hệ thống giáo dục nghề nghiệp với nhiều phương thức và trình độ đào tạo kỹ năng nghề nghiệp theo hướng ứng dụng, thực hành, bảo đảm đáp ứng nhu cầu nhân lực kỹ thuật công nghệ của thị trường trong nước và quốc tế... Quy hoạch

mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học gắn với quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quy hoạch phát triển nguồn nhân lực...”

Tại văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII của Đảng cũng khẳng định: “Đẩy mạnh đào tạo nghề và gắn kết đào tạo với doanh nghiệp. Phân cấp quản lý hợp lý trong ĐTN. Quan tâm phát triển giáo dục, đào tạo nghề trong đồng bào dân tộc thiểu số và các vùng khó khăn”.

Ban Chấp hành trung ương khóa XII đã ban hành Nghị quyết 19-NQ/TW ngày 25 tháng 10 năm 2017 về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập. Theo tinh thần của Nghị quyết này, đối với lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp:

(1) Sắp xếp, tổ chức lại hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo hướng mở và linh hoạt đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động; bảo đảm quy mô, cơ cấu và hợp lý về ngành nghề, trình độ đào tạo, chuẩn hóa, hiện đại hóa, có phân tầng chất lượng. Nhà nước tập trung đầu tư một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao và các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cho các nhóm đối tượng đặc thù phù hợp với khả năng đầu tư của Nhà nước và khả năng huy động nguồn lực của xã hội.

(2) Sáp nhập trường trung cấp vào trường cao đẳng; giải thể các trường trung cấp, cao đẳng hoạt động không hiệu quả. Về cơ bản, trên địa bàn cấp tỉnh chỉ còn một đầu mối đào tạo nghề công lập. Sáp nhập trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm giáo dục hướng nghiệp, trung tâm đào tạo nghề thành một cơ sở giáo dục đào tạo nghề trên địa bàn cấp huyện.

Với những lược kê như trên, có thể thấy những định hướng chiến lược của Đảng về phát triển giáo dục nghề nghiệp nói chung, ĐTN cho LĐNT như sau:

Một là, nâng cao chất lượng ĐTN, phát triển quy mô tương ứng với các điều kiện đảm bảo chất lượng; xây dựng hệ thống ĐTN mở, linh hoạt nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho mọi đối tượng người học.

Hai là, sắp xếp, tinh gọn các cơ sở ĐTN công lập theo hướng giảm bớt các đầu mối.

Ba là, đổi mới ĐTN theo hướng gắn chặt chẽ với thị trường lao động và xã hội, chuyển mạnh đào tạo gắn kết với việc làm và tạo việc làm bền vững, xuất khẩu lao động và an sinh xã hội.

Bốn là, đổi mới phải đồng bộ, kế thừa những kinh nghiệm và thành tựu trước đây; đảm bảo nguyên tắc chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa, hội nhập quốc tế và có lộ trình phù hợp trong từng giai đoạn.

Năm là, tạo điều kiện để thu hút mọi nguồn lực của xã hội để đổi mới và nâng cao chất lượng ĐTN, trong đó Nhà nước giữ vai trò chủ đạo đi đôi với tăng cường tự chủ của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập.

Tại Chỉ thị số 19-CT/TW của Ban Bí thư ngày 05 tháng 11 năm 2012 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nghề cho LĐNT đã đánh giá

một cách khách quan những kết quả đạt được của công tác ĐTN cho LĐNT và những tồn tại, hạn chế hiện nay. Đồng thời, Ban Bí thư cũng đã nhìn nhận một cách thẳng thắn nguyên nhân của các hạn chế này và mạnh dạn đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng công tác này trong thời gian sắp tới. Các nhiệm vụ đặt ra bao gồm:

(1) Đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền, phổ biến nhằm nâng cao nhận thức của các cấp ủy đảng, chính quyền, cán bộ, đảng viên và người dân về vị trí chiến lược của phát triển nông nghiệp, nông dân, nông thôn và vai trò của công tác đào tạo nghề trong việc nâng cao chất lượng LĐNT, nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả sản xuất, tăng thu nhập và tạo thêm việc làm.

(2) Chiến lược, kế hoạch, quy hoạch ĐTN cho LĐNT phải xuất phát từ nhu cầu của người học, nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp và của xã hội đồng thời phù hợp với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quy hoạch sản xuất và quy hoạch xây dựng nông thôn mới của địa phương. Xây dựng hệ thống trường đào tạo nghề theo hướng hiện đại, chuẩn hóa. Tập trung đào tạo nghề cho thanh niên nông thôn đáp ứng yêu cầu lao động của các cơ sở công nghiệp, tiểu thủ công nghiệp, dịch vụ xuất khẩu lao động và chuyển nghề; đào tạo nghề cho bộ phận nông dân trực tiếp sản xuất nông nghiệp để thực hành sản xuất nông nghiệp tiên tiến, hiện đại. Chú trọng đào tạo nghề cho người thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo, người khuyết tật, người dân tộc thiểu số, lao động nữ, các đối tượng chính sách và lao động ở vùng đô thị hóa. Nội dung đào tạo nghề chủ yếu là dạy thực hành và được thực hiện tại nơi sản xuất. Thời gian đào tạo phải phù hợp với nghề đào tạo, đặc điểm của quy trình sản xuất, quy trình sinh trưởng của cây trồng, vật nuôi ở từng vùng, từng địa phương và phù hợp với điều kiện của người học nghề. Không tổ chức đào tạo nghề khi chưa dự báo được nơi làm việc và mức thu nhập của người lao động sau khi học nghề.

(3) Ban cán sự đảng Chính phủ, ban cán sự đảng của bộ, ngành Trung ương có liên quan phải thường xuyên quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả chương trình đào tạo nghề cho LĐNT gắn với chương trình xây dựng nông thôn mới; coi đây là một nhiệm vụ trọng tâm để thực hiện thành công đột phá chiến lược về phát triển nhanh nguồn lực của Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 – 2020. Sửa đổi, bổ sung kịp thời các cơ chế, chính sách và đảm bảo nguồn lực để triển khai thực hiện, thường xuyên kiểm tra, giám sát và định kỳ báo cáo tình hình thực hiện.

(4) Việc lãnh đạo, chỉ đạo công tác đào tạo nghề cho LĐNT là nhiệm vụ chính trị của cấp ủy đảng và chính quyền các cấp. Các Tỉnh ủy, Thành ủy lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện có hiệu quả các chỉ thị, nghị quyết của Đảng về đào tạo nghề cho LĐNT, chương trình xây dựng nông thôn mới. Tăng cường chỉ đạo cấp cơ sở trong việc xây dựng và thực hiện chương trình, đề án, kế hoạch 5 năm và hằng năm về đào tạo nghề cho LĐNT, có các chỉ tiêu cụ thể về số lượng, chất lượng, cơ cấu lao



động để tổ chức triển khai, theo dõi, đánh giá. Đẩy mạnh hoạt động hỗ trợ về vốn, phương tiện sản xuất, tiêu thụ sản phẩm và giới thiệu việc làm cho LĐNT sau khi học nghề. Phần đầu lao động sau học nghề có việc làm mới hoặc tiếp tục làm nghề cũ có hiệu quả cao hơn đạt ít nhất 70% trong giai đoạn 2011 – 2015, 80% trong giai đoạn 2016 – 2020. Chỉ đạo các ngành, các cấp ở địa phương phối hợp chặt chẽ, tăng cường các điều kiện bảo đảm và quản lý chất lượng đào tạo nghề. Huy động các tổ chức chính trị - xã hội, khuyến khích các đoàn thể nhân dân, doanh nghiệp và người dân có đủ điều kiện tích cực tham gia vào công tác đào tạo nghề và tạo việc làm cho LĐNT. Kiện toàn tổ chức, cán bộ làm công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề. Xây dựng và nhân rộng các mô hình đào tạo nghề có hiệu quả. Tăng cường kiểm tra, giám sát, đánh giá công tác đào tạo nghề.

(5) Đảng đoàn Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội lãnh đạo, chỉ đạo các tổ chức thành viên chủ động tham gia thực hiện chương trình đào tạo nghề cho LĐNT với các hình thức phù hợp; tích cực phối hợp với các cơ quan nhà nước phổ biến, tuyên truyền, tư vấn đào tạo nghề cho các đoàn viên, hội viên, cộng tác viên; biểu dương, nhân rộng gương người tốt, việc tốt trong công tác đào tạo nghề cho LĐNT. Thường xuyên giám sát việc thực hiện và kịp thời tập hợp ý kiến của nhân dân về công tác này để phản ánh, kiến nghị với các tổ chức đảng và cơ quan nhà nước đề ra biện pháp chỉ đạo phù hợp.

Ngày 09/01/2013, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 89/QĐ-TTg, phê duyệt Đề án “xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2012 -2020”. Tại Quyết định này, quan điểm triển khai Đề án được khẳng định: Trong xã hội học tập, mọi cá nhân có trách nhiệm học tập thường xuyên, suốt đời, tận dụng mọi cơ hội học tập để làm người công dân tốt, có nghề, lao động với hiệu quả ngày càng cao. Học cho bản thân và những người xung quanh hạnh phúc; học để góp phần phát triển quê hương, đất nước và nhân loại.

Ngày 30/7/2021, Thủ tướng Chính phủ ban hành tiếp Quyết định số 1373/QĐ-TTg, phê duyệt Đề án “Xây dựng xã hội học tập giai đoạn 2021- 2030”. Về giáo dục nghề nghiệp, Quyết định nhấn mạnh: “Đổi mới các phương thức đào tạo theo mô hình giáo dục mở, đa dạng, linh hoạt gắn với khung trình độ quốc gia Việt Nam và thị trường lao động, đáp ứng yêu cầu cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đẩy mạnh các hình thức đào tạo vừa học vừa làm, đào tạo từ xa, tự học có hướng dẫn giúp người lao động, đặc biệt là lao động nông thôn, người khuyết tật, người nội trợ, người cao tuổi dễ dàng tiếp cận, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp. Đẩy mạnh thực hiện chuyển đổi số và ứng dụng công nghệ thông tin trong đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho công nhân, người lao động”.

Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng (2021) đã thông qua chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021- 2025 và tầm nhìn đến năm 2030, trong đó có xác định 3 đột phá chiến lược là đổi mới thể chế; nâng cao chất lượng nguồn

nhân lực, nhất là nhân lực tại chỗ; xây dựng hệ thống kết cấu hạ tầng. Đào tạo nghề cho lao động nông thôn chính là giải pháp quan trọng để nâng cao chất lượng nhân lực tại chỗ ở địa bàn nông thôn, bao gồm nông dân và những lao động phi nông nghiệp.

Ngày 30/12/2021, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 2239/QĐ-TTg phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045.

Theo đó, mục tiêu của chung của chiến lược phát triển GDNN là: Phát triển nhanh giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của thị trường lao động, của người dân và yêu cầu ngày càng cao về số lượng, cơ cấu, chất lượng nhân lực có kỹ năng nghề cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn. Đến năm 2045, giáo dục nghề nghiệp đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cao của một nước phát triển; trở thành quốc gia phát triển hàng đầu về giáo dục nghề nghiệp trong khu vực ASEAN, bắt kịp trình độ tiên tiến của thế giới, có năng lực cạnh tranh vượt trội ở một số lĩnh vực, ngành, nghề đào tạo.

Trong thực tiễn triển khai chiến lược, mục tiêu của hệ thống giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025 là: Bảo đảm quy mô, cơ cấu ngành, nghề đào tạo cho phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội đất nước; chất lượng đào tạo của một số trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4, trong đó một số nghề tiếp cận trình độ các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới; góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 30%.

Trong đó, một số chỉ tiêu chủ yếu là:

(1) Thu hút 40 - 45% học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông vào hệ thống giáo dục nghề nghiệp; học sinh, sinh viên nữ đạt trên 30% trong tổng chỉ tiêu tuyển sinh mới.

(1) Đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho khoảng 25% lực lượng lao động.

(2) Tỷ lệ lao động là người dân tộc thiểu số qua đào tạo nghề nghiệp đạt 45%.

(3) Tỷ lệ lao động là người khuyết tật còn khả năng lao động được học nghề phù hợp đạt 35%.

(4) Tỷ lệ lao động có các kỹ năng công nghệ thông tin đạt 80%.

(5) Ít nhất 30% cơ sở giáo dục nghề nghiệp và 50% chương trình đào tạo các ngành, nghề trọng điểm đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng.

(6) Phần đầu 100% nhà giáo đạt chuẩn; khoảng 80% cán bộ quản lý được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng quản lý - quản trị hiện đại.

(7) Phần đầu khoảng 80% ngành, nghề đào tạo được xây dựng, cập nhật chuẩn đầu ra theo Khung trình độ quốc gia.

(8) Phần đầu có khoảng 70 trường chất lượng cao, trong đó: 03 trường thực hiện chức năng trung tâm quốc gia đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao, 06 trường thực hiện chức năng trung tâm vùng đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao, 40 trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4 và 03 trường tiếp cận trình độ

các nước phát triển trong nhóm G20; khoảng 150 ngành, nghề trọng điểm, trong đó 05 -10 ngành, nghề có năng lực cạnh tranh vượt trội trong các nước ASEAN-4.

Mục tiêu phát triển GDNN đến năm 2030 là: Tập trung nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục nghề nghiệp nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực có kỹ năng nghề cho quốc gia đang phát triển, có công nghiệp hiện đại; chủ động tham gia vào thị trường đào tạo nhân lực quốc tế; một số trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4, trong đó một số nghề tiếp cận trình độ các nước phát triển trong nhóm G20; góp phần nâng tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ đạt 35 - 40%.

Một số chỉ tiêu chủ yếu của giai đoạn này là:

(1) Thu hút 50 - 55% học sinh tốt nghiệp trung học cơ sở và trung học phổ thông vào hệ thống giáo dục nghề nghiệp; học sinh, sinh viên nữ đạt trên 40% trong tổng chỉ tiêu tuyển sinh mới.

(2) Đào tạo lại, đào tạo thường xuyên cho khoảng 50% lực lượng lao động.

(3) Tỷ lệ lao động là người dân tộc thiểu số qua đào tạo nghề nghiệp đạt 50%.

(4) Tỷ lệ lao động là người khuyết tật còn khả năng lao động được học nghề phù hợp đạt 40%.

(5) Tỷ lệ lao động có các kỹ năng công nghệ thông tin đạt 90%.

(6) Ít nhất 70% cơ sở giáo dục nghề nghiệp và 100% chương trình đào tạo các ngành, nghề trọng điểm đạt tiêu chuẩn kiểm định chất lượng.

(7) Phấn đấu 100% nhà giáo đạt chuẩn; khoảng 90% cán bộ quản lý được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng quản lý - quản trị hiện đại.

(8) Phấn đấu khoảng 90% ngành, nghề đào tạo được xây dựng, cập nhật chuẩn đầu ra theo Khung trình độ quốc gia.

(9) Phấn đấu có khoảng 90 trường chất lượng cao, trong đó: 06 trường thực hiện chức năng trung tâm quốc gia đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao, 12 trường thực hiện chức năng trung tâm vùng đào tạo và thực hành nghề chất lượng cao, 60 trường tiếp cận trình độ các nước ASEAN-4 và 06 trường tiếp cận trình độ các nước phát triển trong nhóm G20; khoảng 200 ngành, nghề trọng điểm, trong đó 15 - 20 ngành, nghề có năng lực cạnh tranh vượt trội trong khu vực ASEAN và thế giới.

Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 gồm 8 nhóm nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu, gồm: Hoàn thiện thể chế, nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp; Đẩy nhanh chuyển đổi số, hiện đại hóa cơ sở vật chất thiết bị và đổi mới chương trình, phương thức đào tạo; Phát triển đội ngũ nhà giáo, nghệ nhân, chuyên gia, người đào tạo nghề và cán bộ quản lý trong giáo dục nghề nghiệp; Gắn kết chặt chẽ giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp và thị trường lao động; Nghiên cứu ứng dụng khoa học và chuyển giao công nghệ; hướng nghiệp, khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo; Tăng cường huy động và nâng cao hiệu quả đầu tư tài chính cho giáo dục nghề nghiệp;

Truyền thông, nâng cao hình ảnh, thương hiệu và giá trị xã hội của giáo dục nghề nghiệp; Chủ động và nâng cao hiệu quả nhập quốc tế về giáo dục nghề nghiệp.

Trong đó, giải pháp số hai là "Đẩy nhanh chuyển đổi số, hiện đại hóa cơ sở vật chất thiết bị và đổi mới chương trình, phương thức đào tạo" và giải pháp số ba là "Phát triển đội ngũ nhà giáo, nghệ nhân, chuyên gia, người đào tạo nghề và cán bộ quản lý trong giáo dục nghề nghiệp" được xác định là giải pháp đột phá.

Những quan điểm, kế hoạch, chiến lược về giáo dục, đào tạo nghề của Đảng và Chính phủ như trên là cơ sở để các chính quyền các tỉnh, thành phố, trong đó có tỉnh Hà Nam, hoàn thiện cơ chế, chính sách, nâng cao chất lượng công tác ĐTN cho LĐNT.

### ***3.1.2. Yêu cầu đối với công tác thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn***

Chính sách ĐTN cho LĐNT đã được Nhà nước ban hành và đang trong quá trình triển khai thực hiện trên phạm vi cả nước. Để quá trình triển khai chính sách đạt kết quả và hiệu quả cao, cần tuân thủ các yêu cầu sau đây:

*Thực hiện chính sách phù hợp với bối cảnh của cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0 trong lĩnh vực nông nghiệp*

Cách mạng Công nghiệp 4.0 được dự đoán sẽ mang tầm ảnh hưởng sâu rộng chưa từng thấy làm thay đổi bộ mặt của thế giới cũng như đem đến nhiều mối lo ngại trong nhiều lĩnh vực. Việc ứng dụng khoa học – kỹ thuật trong nông nghiệp mang lại nhiều kết quả tích cực nhưng cũng không ít thách thức đặt ra. Theo Nghị quyết số 52- NQ/TW ngày 27/9/2019 của Bộ Chính trị, mọi hoạt động trong xã hội đều phải chủ động tiếp cận với Cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Đây là một ý tưởng rất quan trọng, gắn các hoạt động trong xã hội nói chung và việc đào tạo nghề nói riêng với xu thế phát triển các công nghệ hiện đại mà yếu tố kỹ thuật trụ cột là trí tuệ nhân tạo (Artificial intelligence – AI), dữ liệu lớn (Big Date), Internet kết nối vạn vật (Internet of things - Iot) và In 3D (Three Dimensional Printing) hay còn gọi là công nghệ bồi đắp vật liệu... Trước bối cảnh này, việc đào tạo nghề cho lao động nông thôn phải tính đến xu hướng hiện đại hóa nông nghiệp và các loại hình lao động nông thôn nhờ trang bị những công nghệ mới.

Ngày 3/6/2020, Thủ tướng Chính phủ đã ra Quyết định số 749/QĐ-TTg, phê duyệt Chương trình chuyển đổi số quốc gia. Với tầm nhìn về xây dựng quốc gia số đến 2030, Việt Nam sẽ là một trong những quốc gia đi đầu thử nghiệm các công nghệ và mô hình mới trong môi trường số an toàn, nhân văn và rộng khắp. Vì thế, vấn đề đào tạo nghề cho lao động nông thôn sẽ phải tính đến môi trường số ở nông thôn, những người lao động ở nông thôn với tư cách là những công dân số và những mô hình làm ăn gắn với những ứng dụng công nghệ mới.

Tình hình mới đặt ra những mục tiêu mới, những nhiệm vụ nặng nề hơn cho công tác ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam cũng như công tác triển khai chính sách của các cấp chính quyền. Theo đó, công tác ĐTN cho LĐNT đòi hỏi tích hợp các xu

hướng và thành tựu khoa học kỹ thuật vào nội dung chương trình đào tạo để có lực lượng LĐNT có khả năng tiếp cận, phát triển và ứng dụng được các thành quả nền nông nghiệp 4.0. Các cơ sở ĐTN phải đổi mới mạnh mẽ từ hoạt động đào tạo đến quản trị nhà trường, nhất là thay đổi phương thức và phương pháp đào tạo với sự ứng dụng mạnh mẽ của công nghệ thông tin. Mô hình đào tạo cần chuyển đổi từ mô hình chỉ đào tạo “những gì thị trường cần” sang “những gì thị trường sẽ cần”. Theo mô hình mới này, cần sự gắn kết chặt chẽ giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, đồng thời, đẩy mạnh việc hình thành các cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp để chia sẻ các nguồn lực chung (cơ sở vật chất, tài chính, nhân lực). Bên cạnh đó, các cấp chính quyền địa phương khi triển khai chính sách, những nội dung thực hiện phải lồng ghép các tiến bộ khoa học kỹ thuật để đạt tính hiệu quả của các chính sách.

*Thực hiện chính sách phải đảm bảo mục tiêu của chính sách*

Đảm bảo mục tiêu chính sách là yêu cầu hàng đầu trong thực hiện bất kỳ chính sách nào. Nếu không tuân thủ nguyên tắc này, mọi hoạt động triển khai dù tốt đi chăng nữa cũng không mang lại giá trị gì. Mục tiêu của chính sách bao giờ cũng bao gồm mục tiêu tổng quát và mục tiêu cụ thể, mục tiêu cả nước, mục tiêu của vùng, mục tiêu của địa phương (mục tiêu của tỉnh, mục tiêu của huyện và mục tiêu của xã). Theo đó, đạt được mục tiêu của từng cấp sẽ góp phần đạt được mục tiêu cao nhất mà chính sách đã đề ra. Vì vậy, chính quyền cấp cơ sở càng chi tiết, càng cụ thể các mục tiêu bao nhiêu thì quá trình hoàn thành mục tiêu càng dễ dàng bấy nhiêu và điều này tạo nên sự thành công của chính sách trên bình diện cả nước. Đối với việc thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam cần bám sát các quan điểm, đường lối, mục tiêu, chính sách của Đảng và Nhà nước, các quyết định của chính quyền các cấp về công tác đào tạo nghề cho LĐNT của từng địa phương trong tỉnh. Theo đó, để đạt được mục tiêu tổng quát là “Nâng cao chất lượng và hiệu quả ĐTN, nhằm tạo việc làm, tăng thu nhập của LĐNT; góp phần chuyển dịch cơ cấu lao động và cơ cấu kinh tế, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn”.

*Thực hiện chính sách phải gắn với đặc điểm địa phương*

Công tác ĐTN cho LĐNT với những mục tiêu, nội dung, các hoạt động chủ yếu trong từng giai đoạn đã được quy định hết sức cụ thể và rõ ràng trong các văn bản pháp luật, cụ thể là trong Quyết định 1956. Đó cũng chính là các căn cứ để đánh giá quá trình thực hiện chính sách của các địa phương. Tuy nhiên, những tiêu chí trên chỉ là tiêu chí khung, mang tính chung cho cả nước trên thực tế cần vận dụng linh hoạt cho phù hợp với tình hình thực tế của tỉnh Hà Nam, thậm chí từng huyện, xã có tính chất đặc thù về kinh tế, xã hội, văn hóa, địa lý, khí hậu. Vì vậy, thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT gắn với đặc điểm địa phương và vùng là xu hướng cần phải nhìn nhận và áp dụng trong tương lai. Điều này giúp phát huy được

lợi thế của từng vùng, miền, địa phương mà lại không rập khuôn, máy móc trong công tác chỉ đạo, điều hành, tránh bệnh thành tích, phong trào, hình thức, đảm bảo ĐTN cho LĐNT mang lại kết quả thực sự. Tỉnh Hà Nam có lợi thế vị trí địa lý là cửa ngõ của thủ đô Hà Nội, giáp với Vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, có thể mạnh về thu hút vốn đầu tư nước ngoài, ngành nghề truyền thống phát triển từ lâu đời, có thể mạnh về du lịch và sản xuất nông sản đặc sản. Tuy nhiên lực lượng lao động, nhất là lao động động khu vực nông thôn chưa được đào tạo kỹ năng nghề nghiệp còn đông đảo, nhận thức về việc học nghề còn thấp, ... Tất cả các đặc điểm này đòi hỏi công tác ĐTN cần chú ý để xác định các nghề đào tạo cũng như cách thức triển khai chính sách hiệu quả.

*Thực hiện chính sách cần sự quyết tâm của toàn bộ hệ thống chính trị*

Quá trình triển khai bất kì chính sách nào cũng là quá trình phức tạp, lâu dài vì thế cần sự chung tay, góp sức của toàn bộ hệ thống chính trị. ĐTN cho LĐNT được xác định là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và xã hội nhằm nâng cao chất lượng LĐNT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn. Trước hết là các cấp ủy Đảng cần phải quyết liệt trong nhận thức và chỉ đạo. Các cơ quan nhà nước, nhất là các cơ quan quản lý nhà nước về ĐTN cần phân công chức năng, nhiệm vụ khoa học, hợp lý và phối hợp với các cơ quan khác trong thực hiện chính sách. Có như vậy chính sách này mới nhận được sự hưởng ứng và cộng hưởng của toàn xã hội.

*Thực hiện chính sách phải đảm bảo sự tham gia của người dân*

Lý luận và thực tiễn chứng minh rằng sự tham gia của người dân là yếu tố tạo nên thành công của mọi chính sách trong đó chính sách ĐTN cho LĐNT cũng không ngoại lệ. Thế nhưng, trong quá trình triển khai chính sách thời gian qua, vai trò của người dân, nhất là của LĐNT chưa được các cơ quan nhà nước coi trọng, thậm chí chính người LĐNT cũng chưa nhìn nhận đúng, đầy đủ về quyền lợi và trách nhiệm của mình trong học nghề. Vì vậy, trong thời gian tới, các giải pháp đưa ra cần phát huy vai trò, vị trí của người dân trong quá trình thực hiện chính sách.

*Thực hiện chính sách cần bảo đảm sử dụng tiết kiệm, hiệu quả các nguồn lực*

Hiệu quả là một thước đo hàng đầu để đo lường việc thực hiện chính sách. Rõ ràng, mục tiêu chính sách là cái hướng đến của quá trình thực hiện nhưng không phải đạt mục tiêu bằng bất kì giá nào mà cần cân nhắc đến chi phí và lợi ích. Công tác ĐTN cho LĐNT là một chủ trương lớn và đòi hỏi sự tham gia của toàn bộ hệ thống chính trị với nguồn lực về tài chính, con người tương ứng thì bài toán hiệu quả cần phải được quan tâm hàng đầu. Nếu như không sử dụng tiết kiệm, hiệu quả nguồn lực thì nguồn lực sẽ hao mòn, cạn kiệt dần, chính sách không đủ khả năng đi vào đời sống, dẫn đến vấn đề không được giải quyết. Yêu cầu về tính hiệu quả hiện nay càng cấp thiết hơn trong điều kiện ngân sách eo hẹp, chính sách ĐTN cho LĐNT không còn thuộc

Chương trình mục tiêu quốc gia độc lập mà được lồng ghép vào một trong hai Chương trình mục tiêu quốc gia đó là Chương trình Nông thôn mới.

*Thực hiện chính sách cần bảo đảm tính minh bạch và trách nhiệm giải trình*

Việc thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT đòi hỏi sự tham gia của nhiều cơ quan, nhiều cá nhân do vậy yêu cầu về minh bạch và trách nhiệm giải trình là rất cần thiết. Minh bạch giúp nhiều chủ thể khác nhau có thể tiếp cận được các công việc mà cơ quan nhà nước đang tiến hành, đồng thời giúp cho chính các cơ quan triển khai chính sách hạn chế những sai lầm trong quá trình ra quyết định. Ngoài ra, trách nhiệm giải trình giúp quá trình triển khai chính sách tránh được những thất thoát về nguồn lực và xác định được trách nhiệm khi có sai sót, vi phạm xảy ra từ đó kết quả thực hiện chính sách sẽ đạt được như mong đợi.

**3.1.3. Quan điểm, mục tiêu về đào tạo nghề cho lao động nông thôn của tỉnh Hà Nam**

Nhận thức được tầm quan trọng của việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để đáp ứng yêu cầu về phát triển kinh tế, xã hội, nhất là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nông thôn, ngày 29/12/2011, UBND tỉnh Hà Nam đã ban hành Quyết định số 1742/QĐ-UBND phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Hà Nam giai đoạn 2011 – 2020. Theo đó, những mục tiêu chủ yếu của Quy hoạch là:

(1) Nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện bậc phổ thông; duy trì vững chắc chất lượng phổ cập giáo dục tiểu học và trung học cơ sở. Phấn đấu đến năm 2013 đạt phổ cập mầm non 5 tuổi, năm 2015 phổ cập giáo dục bậc trung học.

(2) Nâng cao chất lượng công tác đào tạo nghề, đảm bảo đủ về số lượng và chất lượng cho nhu cầu phát triển kinh tế – xã hội của tỉnh đến năm 2015, năm 2020. Phấn đấu đến năm 2020, tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 70%, tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề đạt từ 55% trở lên; tạo việc làm bền vững, giải quyết việc làm mới cho khoảng 150.000 lao động; tỷ lệ thất nghiệp khu vực thành thị giảm xuống còn khoảng dưới 3,0%.

(3) Nâng cao chất lượng giáo dục chuyên nghiệp, nâng cấp Trường cao đẳng Sư phạm thành trường đại học đa ngành; thu hút các trường đại học công lập có thương hiệu, năng lực về đầu tư xây dựng cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học và công nghệ.

(4) Chuẩn hoá đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức. Phấn đấu đến năm 2015, 100% cán bộ, công chức, viên chức các cấp đạt chuẩn về trình độ đào tạo chuyên môn; 100% cán bộ, công chức được bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước và lý luận chính trị theo quy định.

(5) Phấn đấu tỷ lệ cán bộ lãnh đạo doanh nghiệp có trình độ đại học năm 2015 khoảng 80%, năm 2020 khoảng 90%.

2/5 mục tiêu của Quy hoạch liên quan đến việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề và nâng cao chất lượng các CSGDNN của tỉnh, có thể thấy tỉnh Hà Nam đã rất đề cao mục tiêu về ĐTN cho lực lượng lao động, nhất là lực lượng lao động nông thôn, chiếm tỷ lệ đa số trong tổng số lực lượng lao động của toàn tỉnh.

Trong những năm gần đây, chất lượng tỉnh Hà Nam đã từng bước được nâng cao, tuy nhiên vẫn còn vẫn còn những hạn chế. Trên cơ sở yêu cầu về phát triển kinh tế xã hội, ngày 04/02/2023, UBND tỉnh Hà Nam đã ban hành Quyết định số 185/QĐ-UBND phê duyệt Đề án phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và thu hút nhân tài tỉnh Hà Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Theo đó, một trong những mục tiêu chủ yếu là thực hiện đồng bộ các giải pháp chuyển dịch cơ cấu lao động phù hợp với cơ cấu kinh tế theo hướng tăng tỷ lệ lao động trong ngành dịch vụ, công nghiệp, giảm tỷ lệ lao động trong ngành nông, lâm nghiệp, thủy sản. Có thể thấy, trong thời gian tới, tỉnh Hà Nam sẽ tiếp tục tăng cường chuyển dịch cơ cấu lao động từ lĩnh vực nông nghiệp sang công nghiệp dịch vụ trên cơ sở tăng cường đào tạo nghề cho lao động nông thôn, lao động trong lĩnh vực nông nghiệp.

Mục tiêu về đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực còn được thể hiện trong Quy hoạch phát triển nông nghiệp và Quy hoạch phát triển công nghiệp của tỉnh trong giai đoạn đến 2025, định hướng 2035.

Ngày 28/8/2017, UBND tỉnh Hà Nam ban hành Quyết định số 1357/QĐ-UBND về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nông nghiệp tỉnh Hà Nam đến năm 2025, định hướng đến năm 2035. Theo đó, mục tiêu chung của Quy hoạch là Xây dựng nền nông nghiệp phát triển theo hướng hiện đại, bền vững, nâng cao giá trị gia tăng; chuyển dịch cơ cấu trong nội bộ ngành nông nghiệp hợp lý, tăng tỷ trọng chế biến, dịch vụ; nâng cao giá trị sản phẩm, thu nhập và mức sống của người lao động khu vực nông thôn nói chung, người nông dân nói riêng. Tập trung phát triển một số sản phẩm nông nghiệp chủ lực của tỉnh; thay đổi phương thức sản xuất, tiêu thụ truyền thống sang phương thức liên kết chuỗi giá trị với các sản phẩm chủ lực có thương hiệu đáp ứng nhu cầu thị trường tiêu thụ.

Trong đó, giải pháp về ĐTN, nâng cao trình độ nguồn nhân lực trong sản xuất nông nghiệp có vai trò hết sức quan trọng trong thực hiện Quy hoạch. Cụ thể, các giải pháp này bao gồm: Thay đổi phương thức đào tạo lao động trong sản xuất nông nghiệp theo hướng phù hợp với nhu cầu thực tế, chương trình đào tạo bám sát với quá trình thực hiện sản xuất nông nghiệp của người nông dân; Tổ chức các lớp tập huấn kỹ thuật sản xuất tiên bộ cho người nông dân, tổ chức hội thảo đầu bờ, tham quan các mô hình sản xuất giỏi; Xây dựng các mô hình trình diễn có quy mô phù hợp với quy mô sản xuất của người nông dân, hướng dẫn tại chỗ từng khâu kỹ thuật, ứng dụng tiến bộ khoa học vào sản xuất.

Ngày 19/12/2017, UBND tỉnh Hà Nam ban hành Quyết định số 58/2017/QĐ-UBND phê duyệt Quy hoạch phát triển Công nghiệp – Thương mại tỉnh Hà Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035. Theo đó, quan điểm phát triển là: Tiếp tục phát triển công nghiệp với tốc độ cao, góp phần chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hoá. Phát triển mạnh thương mại dịch



vụ, đặc biệt là dịch vụ có chất lượng cao cấp vùng về các lĩnh vực y tế đào tạo nguồn nhân lực và du lịch. Cơ cấu kinh tế của tỉnh phát triển theo hướng công nghiệp - dịch vụ và nông nghiệp; tiến tới công nghiệp và dịch vụ - thương mại có tỷ trọng tương đương nhau sau năm 2030. Tăng cường năng lực chủ động nắm bắt, tận dụng tối đa lợi thế của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (công nghiệp 4.0) để thúc đẩy phát triển công nghiệp, góp phần đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh nhanh và bền vững...

Để thực hiện Quy hoạch phát triển Công nghiệp – Thương mại, bên cạnh các chính sách thu hút vốn đầu tư, phát triển khoa học công nghệ, hợp tác kinh tế vùng... một trong những nhóm giải pháp, chính sách chủ yếu mà tỉnh Hà Nam đưa ra là phát triển nguồn nhân lực. Trong đó, chú trọng xây dựng cơ chế khuyến khích phát triển, hỗ trợ các cơ sở đào tạo nghề, các doanh nghiệp đào tạo nâng cao nguồn nhân lực có trình độ cao; đào tạo thương mại điện tử cho doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực thương mại. Đáp ứng yêu cầu đặt ra của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

Bên cạnh đó, nhằm phát huy thế mạnh về du lịch, nhằm đáp ứng nhu cầu về phát triển du lịch, phát huy lợi thế vị trí địa lý và lợi thế về du lịch văn hóa, nghỉ dưỡng nhằm đưa Hà Nam trở thành trung tâm du lịch của vùng Thủ đô, đồng bằng sông Hồng với các loại hình du lịch sinh thái, du lịch tâm linh, nghỉ dưỡng.... Ngày 07/9/2018, UBND tỉnh Hà Nam đã ban hành Quyết định số 1606/QĐ-UBND phê duyệt Quy hoạch tổng thể phát triển du lịch tỉnh Hà Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2050. Trong những nhóm giải pháp đề ra để thực hiện Quy hoạch, nhóm giải pháp về nguồn nhân lực được coi là nhóm giải pháp hàng đầu và quan trọng nhất, cụ thể là: (i) Chú trọng công tác bồi dưỡng cán bộ QLNN và doanh nghiệp trong lĩnh vực du lịch. Nhà nước hỗ trợ một phần ngân sách để tăng cường đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nhân lực, đặc biệt tập trung vào đội ngũ quản lý, lao động nghiệp vụ bậc cao; (ii) Khai thác nguồn lực tại chỗ, thu hút lực lượng lao động trẻ là người địa phương để đào tạo nghề thông qua việc đào tạo trực tiếp, hợp tác đào tạo với các trung tâm đào tạo nghề uy tín hoặc có khóa đào tạo nghề do các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tổ chức và tài trợ để cung cấp nguồn nhân lực về lĩnh vực, hướng dẫn và nghiệp vụ khách sạn phục vụ; (iii) Chú trọng đào tạo nghề ngắn hạn nhằm trang bị kiến thức, kỹ năng về du lịch – dịch vụ cho đội ngũ lao động gián tiếp, người dân trong khu vực tham gia các hoạt động kinh doanh du lịch – dịch vụ; (iv) Tăng cường liên kết giữa các doanh nghiệp sử dụng lao động với các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ du lịch nhằm gắn lý thuyết với thực hành, đào tạo theo yêu cầu thực tế của các doanh nghiệp sử dụng lao động...

Từ những quyết định, quy hoạch nêu trên, có thể thấy quan điểm của các cấp ủy Đảng, Chính quyền tỉnh Hà Nam về đào tạo nghề cho lực lượng lao động, trong đó có lực lượng lao động nông thôn là đào tạo nghề cho người lao động gắn với nhu cầu của thị trường, phù hợp với điều kiện, tình hình thực tế của địa phương; đào tạo

nghe phải tận dụng tối đa lợi thế của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (công nghiệp 4.0) để trang bị cho lực lượng lao động các kỹ năng lao động hiện đại, tạo lợi thế cạnh tranh, góp phần đưa kinh tế - xã hội tỉnh phát triển vững chắc.

### **3.2. Đề xuất các nhóm giải pháp hoàn thiện chính sách về đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam**

Trên cơ sở quan điểm, yêu cầu đối với ĐTN cho LĐNT của Đảng và Nhà nước, quan điểm, mục tiêu của tỉnh Hà Nam phát triển nguồn nhân lực nói chung và phát triển nguồn lao động nông thôn nói riêng, kết hợp với việc phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam và những tồn tại, hạn chế của chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam đã được phân tích nêu trên, NCS đề xuất các nhóm giải pháp để nâng cao hiệu quả chính sách ĐTN cho LĐNT của tỉnh Hà Nam trong thời gian tới. Cụ thể như sau:

#### ***3.2.1. Hoàn thiện nội dung chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam***

Để quá trình triển khai chính sách thuận lợi thì trước hết nhà nước phải ban hành chính sách ĐTN cho LĐNT đáp ứng đầy đủ tiêu chí của một chính sách tốt: chính sách đó phải khả thi, phải hợp lí, phải tạo động lực cho các chủ thể thực hiện. Thế nhưng, chính sách ĐTN cho LĐNT hiện nay còn những bất cập như đã trình bày ở phần thực trạng. Trong ngắn hạn, cần sửa đổi các điểm vô lí, chưa phù hợp của chính sách hỗ trợ người LĐNT, chính sách đối với cơ sở ĐTN và chính sách đối với giáo viên đào tạo nghề. Về dài hạn, nhà nước cần xem xét lại vai trò của mình trong việc can thiệp chính sách.

##### ***Về ngắn hạn:***

*Thứ nhất, hoàn thiện chính sách hỗ trợ người LĐNT tham gia học nghề.*

Bổ sung các đối tượng được nhận hỗ trợ: Hiện nay, đối tượng hỗ trợ của chính sách còn khá hạn hẹp do vậy cần điều chỉnh chính sách hiện hành theo hướng mở rộng đối tượng hỗ trợ học nghề tránh bỏ sót các đối tượng có nhu cầu học nghề thật sự như hiện nay. Các đối tượng cụ thể bao gồm: “người thuộc hộ mới thoát nghèo” và “nam/nữ quá tuổi lao động có khả năng lao động và có nhu cầu học nghề” (từ nguồn ngân sách địa phương và nguồn huy động khác). Bổ sung đối tượng là LĐNT đang làm công nhân ở các khu công nghiệp được hỗ trợ học phí học nghề để chuyển đổi nghề nghiệp dài hạn.

Tăng định mức hỗ trợ: Định mức hỗ trợ chi phí ĐTN cho người lao động không phù hợp với giá cả thị trường hiện nay. Đề nghị nâng mức hỗ trợ tiền ăn lên 50.000 đồng/ngày/người hỗ trợ cho người học nghề đi học nghề theo Đề án nhằm giúp họ có điều kiện tham gia học nghề. Theo Thông tư liên tịch số 112/2010/TTLT-BTC-BLĐTBXH hướng dẫn: LĐNT thuộc diện được hưởng chính sách ưu đãi người có công cách mạng được xác định theo quy định tại Thông tư 16/2006/TTLT/BLĐTBXH-BGDĐT-BTC. Tuy nhiên, nếu căn cứ văn bản này thì

con của người có công cách mạng được tặng thưởng Huân, Huy chương, con của người hoạt động cách mạng sau Tổng khởi nghĩa 19/8/1945 không thuộc đối tượng được hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn tối đa 3 triệu đồng, hỗ trợ tiền ăn và hỗ trợ tiền đi lại. Do vậy, cơ quan hoạch định chính sách nên xem xét cho con và vợ (hoặc chồng) của tất cả các đối tượng này là người thuộc diện được hưởng chính sách ưu đãi cụ thể là được hỗ trợ chi phí học nghề ngắn hạn tối đa 3 triệu đồng, được hỗ trợ tiền ăn và đi lại theo Quyết định 1956.

*Thứ hai, hoàn thiện chính sách đối với cơ sở ĐTN.*

Cần chú trọng tăng cường hiệu lực, hiệu quả quản lý Nhà nước trên lĩnh vực đào tạo nghề, tăng cường trách nhiệm chỉ đạo, điều hành và hiệu quả thực hiện của các cấp.

Xây dựng chính sách về đầu tư riêng cho các cơ sở GDNN. Qua đó, tăng cường đầu tư hiện đại hóa cơ sở vật chất, tạo điều kiện cho các cơ sở GDNN công lập có thể đào tạo các nghề hiện đại, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động cả trong và ngoài nước.

Hướng dẫn các cơ sở giáo dục nghề nghiệp xây dựng kế hoạch, lộ trình thực hiện cơ chế tự chủ, tiến đến giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về thực hiện nhiệm vụ, tổ chức bộ máy, biên chế, tài chính cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

Tiếp tục triển khai thực hiện chính sách khuyến khích xã hội hóa trên lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp để thu hút các tổ chức, cá nhân thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp nhất là các doanh nghiệp trong các khu, cụm công nghiệp liên kết với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong việc tổ chức ĐTN, nhận học sinh, sinh viên đến doanh nghiệp thực tập, tiếp cận công nghệ mới và gắn với giải quyết việc làm sau đào tạo.

*Thứ ba, hoàn thiện chính sách đối với đội ngũ giáo viên ĐTN.*

Đối với giáo viên xuống thôn, xóm đào tạo nghề được hưởng phụ cấp lưu động như giáo viên thực hiện công tác xóa mù, phổ cập giáo dục thường xuyên phải xuống thôn, xóm theo quy định tại Nghị định số 61/2006/NĐ-CP. Đồng thời, các địa phương nên đảm bảo nhà công vụ cho giáo viên của các cơ sở đào tạo nghề công lập ở các huyện vùng sâu, vùng xa.

Cần ban hành quy định mức tiền công giảng dạy tối thiểu cho người đào tạo nghề là cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh và các trung tâm khuyến nông, lâm, ngư, nông dân sản xuất giỏi tham gia đào tạo nghề cho LĐNT và người đào tạo nghề là các nhà khoa học, chuyên gia, nghệ nhân.

Tăng cường công tác đào tạo nghiệp vụ sư phạm và bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề để bổ sung giáo viên cho các trung tâm đào tạo nghề chưa đủ giáo viên cơ hữu; bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý và tư vấn chọn nghề, tìm và tự tạo việc làm cho LĐNT sau học nghề cho giáo viên và cán bộ quản lý ở các cơ sở đào tạo nghề.

Thực hiện tốt các quy định về chế độ làm việc, chính sách ưu đãi, phụ cấp đặc thù của nhà giáo trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp, nhất là nhà giáo trong các cơ sở đào tạo nghề tại khu vực nông thôn, khu vực vùng sâu, vùng xa, khó khăn về kinh tế.

Đặc biệt, cần xóa bỏ các quy định có tính cản trở việc truyền đào tạo nghề như người đào tạo nghề (nghệ nhân, thợ lành nghề, công tác viên khuyến nông và thú y thôn bản, chủ trang trại, nông dân làm ăn giỏi...) phải có chứng chỉ, bằng cấp sư phạm đào tạo nghề để khuyến khích họ tham gia đào tạo nghề, truyền nghề cho bà con. Quy định này hiện nay không phù hợp với thực tiễn cũng như kinh nghiệm của các quốc gia thành công về ĐTN cho LĐNT. Muốn thu hút người dân tham gia ĐTN không còn cách nào khác ngoài ban hành các chính sách thông thoáng để họ có cơ hội được tham gia.

#### ***Về dài hạn:***

Theo lý thuyết kinh tế, nhà nước chỉ ban hành chính sách để giải quyết vấn đề công khi và chỉ khi: có sự thất bại của thị trường và sự can thiệp của nhà nước giúp cải thiện phúc lợi của xã hội. Trong trường hợp này, ĐTN cho LĐNT tạo ra ngoại tác tích cực do vậy cần nhà nước tham gia để nâng cao chất lượng LĐNT đáp ứng các mục tiêu như nhà nước mong đợi. Phải thừa nhận, trong giai đoạn đầu khi hệ thống cơ sở ĐTN còn chưa phát triển, việc nhà nước cung cấp các hỗ trợ ban đầu là hoàn toàn hợp lý để tạo lập và khuyến khích hệ thống phát triển. Tuy nhiên, đã đến lúc nhà nước cần xem xét lại vai trò của mình. Bởi vì ba lý do dưới đây:

*Thứ nhất, chính sách hỗ trợ người LĐNT hiện nay chưa tạo động lực và cơ chế cạnh tranh cho người lao động.* Người lao động được ĐTN chủ yếu là thực hiện theo chỉ tiêu được giao chứ chưa thật sự xuất phát từ nguyện vọng, nhu cầu học nghề của họ do vậy tạo tâm lý thụ động, ỷ lại.

*Thứ hai, không nhất thiết thành lập các trung tâm giáo dục nghề công lập* vì ĐTN cho LĐNT được thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp, đào tạo nghề lưu động, đào tạo nghề gắn với các vùng chuyên canh, đào tạo nghề tại nơi sản xuất... Hơn nữa, với đặc thù của ĐTN cho LĐNT là nhiều cơ sở, đơn vị đều có thể tham gia ĐTN như tổ chức khuyến nông, khuyến công, trung tâm học tập cộng đồng... nên không cần thiết thành lập, xây mới các cơ sở ĐTN công lập, do thực tế cho thấy việc đầu tư lớn cho các trung tâm đào tạo nghề ở tất cả các huyện không đạt hiệu quả như mong muốn, do đó sẽ gây lãng phí nguồn lực.

*Thứ ba, các cơ sở ĐTN tư lập có đủ khả năng ĐTN theo yêu cầu của thị trường.* Các tổ chức tư có nhiều nguồn lực hơn để đổi mới trang thiết bị và ứng dụng khoa học kỹ thuật đáp ứng yêu cầu của thị trường trong khi đó các cơ sở ĐTN công lập không thể theo kịp với sự thay đổi vì nhiều lí do khách quan và chủ quan.

Do vậy, trong thời gian sắp tới, Nhà nước chỉ nên đóng vai trò đảm bảo cung cấp dịch vụ, tránh bao cấp tràn lan như hiện nay làm mất động lực phát triển của hệ thống. Công tác ĐTN cho LĐNT nên được xem là một dịch vụ hoạt động theo nguyên tắc của thị trường với quy luật cung – cầu thì sẽ hiệu quả hơn. Tuy nhiên, để làm được điều này, cần có các điều kiện như sau:

(1) Các cơ sở ĐTN tư thật sự đủ mạnh. Chỉ khi nào các doanh nghiệp, các trường nghề tư thực lớn mạnh về quy mô, cơ sở vật chất, đủ năng lực đào tạo thì chính phủ nên trao quyền cho các cơ sở này trực tiếp ĐTN.

(2) Nhà nước tạo cơ chế hỗ trợ. Nhà nước nên tạo điều kiện tốt nhất để các cơ sở ĐTN tư đảm nhận sứ mệnh này. Nhà nước nên hỗ trợ trực tiếp cho các cơ sở ĐTN tư thực thay vì hỗ trợ cho các cơ sở công lập như hiện nay để vừa khuyến khích sự phát triển của mạng lưới này, vừa giúp sử dụng hiệu quả “đồng tiền” của nhà nước cấp.

(3) Nhà nước ban hành các định hướng, chiến lược về công tác ĐTN cho LĐNT đúng đắn nhằm đảm bảo công tác ĐTN không đi lệch định hướng của Nhà nước.

(4) Người LĐNT phải nhận thức rằng học nghề là sinh kế của bản thân chứ không đơn thuần chỉ vì các khoản hỗ trợ của nhà nước để có ý chí vươn lên thoát nghèo.

(5) Nhà nước cần tiến hành công tác kiểm tra và giám sát hữu hiệu. Để tránh trường hợp các hỗ trợ của nhà nước bị sử dụng sai mục đích hoặc kém hiệu quả thì cần tăng cường kiểm tra, giám sát. Đặc biệt là phát huy vai trò của kênh “phi chính thức” nhằm có sự đánh giá khách quan cho các quyết định của nhà nước.

### ***3.2.2. Nâng cao nhận thức của xã hội, công chức, người lao động về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam***

ĐTN cho LĐNT là chủ trương lớn của Đảng và Nhà nước. Tuy nhiên, quá trình triển khai công tác này những năm qua chưa đạt được kết quả như mong đợi. Trong các nguyên nhân, nguyên nhân về sự nhận thức của một số lãnh đạo chính quyền, đoàn thể còn biểu hiện trông chờ, ỷ lại, thụ động trong triển khai chính sách là một nguyên nhân chủ yếu. Vì thế, cần đẩy mạnh công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao nhận thức, trách nhiệm trong cán bộ, đảng viên, nhất là cán bộ lãnh đạo, quản lý, người đứng đầu các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp về ĐTN cho LĐNT là chủ trương lớn, nhất quán của Đảng, Nhà nước; là nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên, lâu dài, góp phần tạo việc làm bền vững cho LĐNT.

Triển khai thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT không thể thiếu công tác tuyên truyền vì đây là phương pháp “chậm mà chắc” trong tình hình nguồn ngân sách của nhà nước eo hẹp khó có thể thực hiện các phương pháp khác. Tuyên truyền là công tác khó khăn nhưng hết sức quan trọng nhằm khai thông tư tưởng, thay đổi nhận thức của người LĐNT – vốn là một công việc không dễ để từ đó thay đổi hành vi của họ. Thế nhưng, từ thực tế này cần phải nhìn nhận một cách đúng đắn về nội dung, phương thức, chủ thể, đối tượng tuyên truyền để công tác này thật sự hiệu quả.

Công tác tuyên truyền phải đạt được mục đích là làm cho người lao động hiểu rằng, học nghề là để làm giàu, thoát nghèo, là trách nhiệm của cá nhân và xã hội. Nâng cao ý thức học nghề của xã hội, người dân mới là cái chính yếu nhất còn các chính sách của nhà nước chỉ là cái khởi đầu, mang tính hỗ trợ. Tạo nên một xã hội học tập, đa dạng các mô hình đào tạo ở cơ sở, phù hợp với điều kiện cụ thể ở từng địa phương.

Người lao động cần nhận thức được việc học nghề là giải pháp cơ bản của việc cải thiện đời sống kinh tế gia đình do vậy phải chủ động thông qua các kênh thông tin nghiên cứu, tìm hiểu về chính sách đào tạo nghề của địa phương, về cơ sở CSDN, về các ngành nghề trước khi đăng ký học để chọn được nghề phù hợp với tình hình kinh tế gia đình, sức khỏe, trình độ của bản thân cũng như có được sự hứng thú khi gắn bó với nghề trong tương lai.

Khi lựa chọn nghề mà bản thân có nhu cầu muốn học, có tương lai phát triển, thị trường lao động, có điều kiện cải thiện thu nhập nhưng mức kinh phí vượt quá mức hỗ trợ của nhà nước thì cần mạnh dạn huy động nguồn lực để đầu tư cho việc học nghề, không nên lựa chọn nghề trên cơ sở mức hỗ trợ của nhà nước mà không quan tâm đến đầu ra sau quá trình học. Điều này có thể dẫn đến việc học xong nghề nhưng không tìm được việc làm, vừa gây lãng phí tài chính vừa lãng phí thời gian, tạo ra tâm lý chán nản, tự ti của chính bản thân người lao động.

Cán bộ tuyên truyền phải am hiểu chính sách, nắm bắt được thông tin về ĐTN và khả năng giải quyết việc làm sau học nghề để thông tin đầy đủ cho LĐNT. Cán bộ vận động, tuyên truyền phải truyền lửa ý chí ham học cho người lao động, học không chỉ giảm nghèo mà xa hơn là sự phát triển. Cán bộ tuyên truyền phải làm cho người dân nhận thức được cuộc sống của mình phải do chính mình quyết định, sự giúp đỡ, hỗ trợ của nhà nước và cộng đồng chỉ mang tính tạm thời nhưng về lâu dài bản thân mỗi người phải tự làm ăn, tự chủ cuộc sống. Chỉ khi người dân hiểu rõ, nhận thức đúng về đào tạo nghề trong việc nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, tạo được việc làm, tăng thu nhập cho bản thân và gia đình thì họ mới tích cực tham gia học nghề.

Giáo dục chính trị tư tưởng và tuyên truyền vận động là công tác hết sức quan trọng trong toàn bộ quá trình thực hiện đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của nhà nước. Đặc biệt là đối với một số đối tượng thì đây càng là công việc gặp rất nhiều khó khăn vì nếu không làm khéo thì dễ đụng chạm đến tín ngưỡng, tôn giáo.. Ngoài ra, một bộ phận không nhỏ lao động khu vực nông thôn vẫn còn mang nặng tâm lý tiểu nông, lao động theo kinh nghiệm, canh tác phụ thuộc vào điều kiện tự nhiên khiến cho công tác ĐTN gặp nhiều khó khăn.

Để làm tốt công tác này cần phải xây dựng, hình thành đội ngũ tuyên truyền, tư vấn về ĐTN ở cấp cơ sở, gắn với vai trò của các hội đoàn thể như Hội Nông dân, Hội Phụ nữ, Đoàn thanh niên, Hội Cựu chiến binh.

Xây dựng các chuyên mục phát thanh, truyền hình người dân hiểu được rõ hơn về chính sách. Bổ sung thời lượng phát sóng nhiều hơn, phát sóng trên nhiều tần số, kênh truyền hình khác nhau. Phát sóng, phát thanh vào các khung thời gian thích hợp trong ngày như buổi sáng khoảng 11 giờ đến 12 giờ trưa và khoảng 20 giờ đến 21 giờ tối khi bà con nghỉ ngơi xem tivi, nghe đài. Hoặc tổ chức tuyên truyền thông qua các kênh thông tin hiện đại như facebook, youtube, zalo... Bên cạnh đó, phải kết hợp với các hình thức tuyên truyền hiệu quả như gặp gỡ trực tiếp, sử dụng

hình ảnh, tổ chức các buổi sinh hoạt nhóm, đối thoại... đặc biệt ở những vùng có đông người nghèo, người chưa được đào tạo nghề.

Từng bước khắc phục tình trạng “đầu voi đuôi chuột”, chủ nghĩa hình thức trong công tác tuyên truyền. Tuyên truyền phải gắn với nội dung thiết thực, không làm qua loa, chiếu lệ. Cán bộ tuyên truyền cần lồng ghép các mô hình hiệu quả, các cá nhân điển hình vào để tăng tính thuyết phục người dân. Khi nào người dân thấy được các lợi ích thật sự của việc học nghề, khi đó họ sẽ chủ động tham gia.

### ***3.2.3. Nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam***

Trong tất cả các công việc, yếu tố quyết định nhất vẫn là con người. Do vậy, giải pháp cơ bản nhất vẫn là tập trung nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự thực hiện chính sách.

Theo quy định, đội ngũ cán bộ trực tiếp quản lý ĐTN được bố trí cả 3 cấp hành chính ở địa phương. Ở cấp tỉnh: cán bộ, công chức thuộc Phòng Đào tạo nghề của Sở LĐTBXH; Ở cấp huyện: cán bộ theo dõi về đào tạo nghề tại Phòng LĐTBXH; Ở cấp xã: cán bộ, công chức văn hóa – xã hội theo dõi công tác này. Trong thời gian đầu mới triển khai chính sách, nhân sự quản lý công tác ĐTN ở cấp huyện chưa được bố trí chuyên trách mà giao cho 01 cán bộ của Phòng LĐTBXH kiêm nhiệm nhiều việc, vì vậy, công tác này nhiều khi còn buông lỏng.

Do vậy, trước hết, cần bố trí đầy đủ nhân sự làm công tác quản lý ĐTN cấp tỉnh và cấp huyện theo hướng chuyên môn hóa về công việc và trình độ chuyên môn nghiệp vụ bởi vì hầu hết cán bộ làm công tác quản lý về ĐTN cấp huyện hiện nay chỉ mang tính kiêm nhiệm. Chính thực trạng này làm cho công tác thực hiện chính sách tại cấp huyện còn yếu trong khi cấp huyện lại là cấp lập kế hoạch, tổ chức triển khai chính sách trực tiếp và chủ yếu nhất. Cần tập hợp các cán bộ có kinh nghiệm về ĐTN cho LĐNT thành lập bộ phận chuyên trách có nhiệm vụ triển khai chính sách về ĐTN cho LĐNT thuộc phòng LĐTBXH huyện. Thường xuyên thực hiện đào tạo, bồi dưỡng, cập nhật kiến thức về chủ trương, chính sách và phương pháp triển khai thực hiện. Có chế độ đãi ngộ phù hợp đối những cán bộ này.

Ngoài ra, cần chú trọng xây dựng và kiện toàn đội ngũ cán bộ cơ sở, đặc biệt là đội ngũ cán bộ không chuyên trách cấp xã. Chính sách có đến được với người dân hay không phụ thuộc rất lớn vào đội ngũ này. Vì thế, cần phải đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ văn hóa, chuyên môn cho họ. Bên cạnh đó, cần quan tâm đến chế độ, chính sách tốt để đội ngũ này yên tâm công tác.

### ***3.2.4. Sắp xếp, kiện toàn, nâng cao vai trò của các cơ sở đào tạo nghề tại tỉnh Hà Nam***

*Sắp xếp, kiện toàn các cơ sở đào tạo nghề*

Mạng lưới ĐTN của tỉnh Hà Nam hiện nay tương đối đa dạng nhưng phân bố không đồng đều giữa các huyện và thành phố, cũng như hiệu quả của các cơ sở đào

tạo chưa cao. Do vậy, tỉnh Hà Nam cần rà soát, đánh giá các cơ sở đào tạo nghề thuộc phạm vi quản lý của ngành, địa phương theo các tiêu chí: kết quả tuyển sinh; hiệu quả đào tạo; hiệu suất sử dụng cơ sở vật chất, thiết bị; thực trạng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý đào tạo nghề. Trên cơ sở đó có phương án sắp xếp lại các cơ sở ĐTN theo hướng:

(1) Đối với các cơ sở công lập: Hoàn thiện việc sáp nhập các trung tâm công lập cấp huyện theo hướng dẫn của Thông tư liên tịch số 39/TTLT- BLĐTXBH-BGDĐT-BNV và chuyển giao, giải thể các cơ sở công lập hoạt động không hiệu quả. Đồng thời tập trung chỉ đạo các cơ sở đào tạo nghề đang hoạt động tốt đẩy mạnh thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động đào tạo nghề gắn với tích cực triển khai thực hiện cơ chế tự chủ theo Nghị định số 16/2015/NĐ-CP ngày 14/02/2015 của Chính phủ. Bên cạnh đó, các địa phương tiến hành rà soát lại hiệu quả sử dụng trang thiết bị tại các cơ sở đào tạo nghề đã được đầu tư từ nguồn vốn Chương trình mục tiêu quốc gia việc làm và đào tạo nghề để có phương án hỗ trợ đầu tư hay điều chuyển cho thích hợp.

(2) Đối với các cơ sở ngoài công lập: Ban hành các chính sách, giải pháp cụ thể để đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích thành lập các cơ sở tư thực hoạt động không vì mục đích lợi nhuận. Phát triển hoạt động ĐTN tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, dịch vụ, hợp tác xã, cơ sở đào tạo nghề tiểu thủ công mỹ nghệ.

Việc sắp xếp, kiện toàn các cơ sở ĐTN thuộc thẩm quyền của cơ quan quản lý trực tiếp chính là UBND cấp tỉnh trong đó có sự tham gia của chính các cơ sở ĐTN. Trên hết là việc đánh giá lại các cơ sở ĐTN hiện tại cần phải chính xác để đảm bảo sau khi hợp nhất, sáp nhập đạt được hiệu quả như mong đợi.

Đồng thời, kiến nghị Chính phủ xem xét bổ sung và hoàn thiện thể chế quy định về chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan liên quan đến công tác QLNN về ĐTN, nhất là chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và tổ chức bộ máy của Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp; hoàn thiện hành lang pháp lý để các cơ quan thực thi trách nhiệm, nghĩa vụ của mình trong công tác ĐTN nói chung và ĐTN cho LĐNT nói riêng.

Cần thực hiện phân cấp quản lý mạnh mẽ, rõ ràng, dứt khoát, nhất quán giữa các cấp chính quyền; giao quyền quản lý về tổ chức, cán bộ, tài chính cho các cơ quan quản lý ĐTN, phát huy tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của mỗi cấp và mỗi cơ sở ĐTN, tăng cường quyền hạn, trách nhiệm của người đứng đầu trong quản lý nguồn lực của cơ sở ĐTN, tạo điều kiện cho các trường chủ động, sáng tạo trong việc thực hiện có hiệu quả các mục tiêu ĐTN, đồng thời phải chịu trách nhiệm lớn hơn đối với ĐTN.

*Nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên trong cơ sở đào tạo nghề*

Với xu hướng phát triển, đội ngũ giáo viên đào tạo nghề cần được nâng lên về số lượng và chất lượng. Trong đó cần chú trọng nâng cao nghiệp vụ sư phạm và kỹ năng nghề cho giáo viên; bồi dưỡng nghiệp vụ quản lý và tư vấn chọn nghề, tìm và tự tạo việc làm cho người lao động sau học nghề cho giáo viên và cán bộ quản lý ở các cơ sở giáo



dục nghề nghiệp. Đặc biệt sau khi các đầu mối ĐTN được sáp nhập thành Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên thì cần tận dụng đội ngũ giáo viên của các trung tâm trước đó phục vụ nhiệm vụ ĐTN khắc phục tình trạng thiếu giáo viên ĐTN như hiện nay. Để các giáo viên này đáp ứng công việc, yêu cầu đào tạo, bồi dưỡng là điều tất yếu. Tăng cường năng lực của cán bộ quản lý đào tạo nghề ở các cấp; huy động các nhà khoa học, nghệ nhân, cán bộ kỹ thuật, kỹ sư, người lao động có tay nghề cao tại các doanh nghiệp và cơ sở sản xuất kinh doanh, các trung tâm khuyến nông - lâm - ngư, nông dân sản xuất giỏi tham gia đào tạo nghề và xây dựng chương trình đào tạo nghề. Ưu tiên tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ đào tạo nghề cho lực lượng nông dân nòng cốt (người sản xuất giỏi, người có tay nghề cao), khuyến nông viên cơ sở để đào tạo nghề, truyền nghề, hướng dẫn kỹ thuật cho bà con tạo hiệu ứng tiên phong – lan tỏa và phát triển liên kết tổ nhóm trong cộng đồng, gắn với vùng sản xuất hàng hóa, phát huy tiềm năng thế mạnh của từng địa phương.

*Nâng cao chất lượng chương trình, giáo trình đào tạo nghề cho phù hợp với đối tượng là lao động nông thôn và yêu cầu phát triển của thực tế.*

Với xu thế phát triển nông nghiệp công nghệ cao, nông nghiệp sạch, các chương trình đào tạo nghề nông nghiệp cho LĐNT cần hướng đến việc xây dựng người nông dân chuyên nghiệp, xây dựng nền nông nghiệp thông minh sử dụng công nghệ cao như tự động hóa, cơ giới hóa để bảo đảm sản phẩm an toàn, công nghệ sản xuất và công nghệ quản lý, nhận diện sản phẩm gắn với hệ thống trí tuệ nhân tạo; nông nghiệp công nghệ cao ứng dụng các công nghệ cao, nhằm nâng cao hiệu quả, tạo bước đột phá về năng suất, chất lượng nông sản, thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của xã hội, bảo đảm sự phát triển nông nghiệp bền vững....

Nông thôn Hà Nam đang có sự phát triển mạnh mẽ lĩnh vực sản xuất, kinh doanh và dịch vụ. Nhờ vào những kĩ thuật tiên tiến, các công nghệ cao, nhiều mô hình làm ăn đã đổi mới và phát triển, cụ thể như: kinh doanh hóa mỹ phẩm, thời trang, salon tóc, giặt khô là hơi, du lịch cộng đồng, du lịch canh nông, du lịch sinh thái, các dịch vụ ma chay cưới hỏi, sửa chữa xe máy, điện gia dụng, điện lạnh, dịch vụ internet,... Các doanh nghiệp ngày càng đầu tư vào việc sản xuất nông nghiệp, chế biến sản phẩm nông, lâm, hải sản. Các hoạt động kinh doanh, dịch vụ, du lịch đang phát triển ngày càng đa dạng. Do đó, ngành nghề ở nông thôn ngày nay đã có những thay đổi khác trước. Nhu cầu, thị hiếu, lối sống của lao động nông thôn ngày càng sát gần với lối sống đô thị. Do vậy, tỉnh Hà Nam và các địa phương cần xây dựng chính sách hỗ trợ các cơ sở ĐTN nghiên cứu xây dựng danh mục nghề có thể đào tạo cho LĐNT.

Để đáp ứng với những thay đổi lớn lao trong hệ thống nghề trên địa bàn nông thôn, các cơ sở đào tạo nghề cần nhanh chóng sử dụng các công nghệ mới để giới thiệu hướng phát triển nghề ở nông thôn, những nghề mới đang có xu hướng phát triển trên địa bàn và xây dựng các phương pháp đào tạo mới như đào tạo trực tuyến, đào tạo kết hợp giữa trực tiếp với trực tuyến.

Các giáo trình, học liệu dùng trong đào tạo nghề cho lao động nông thôn cũng cần đề cao tinh thần hướng nghiệp, khởi nghiệp, lập nghiệp, hướng vào việc xây dựng nông thôn mới, phát triển kinh tế nông nghiệp, hiện đại hóa nông nghiệp ở Việt Nam.

Ngoài ra để đáp ứng yêu cầu của các doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động, cần nghiên cứu chương trình đào tạo theo mô-đun kỹ năng hành nghề để đào tạo theo “cái” mà xã hội cần, không phải đào tạo “cái” nhà trường có.

Để nâng cao năng suất lao động, các doanh nghiệp thường sử dụng lao động diện nghề hẹp, với trình độ chuyên môn hoá cao ở từng vị trí lao động, như thợ sơn, thợ làm đồng, thợ khung gâm ô tô, thợ điện ô tô... Trong khi đó, nhà trường tổ chức đào tạo dài hạn nên chưa phù hợp với yêu cầu của các doanh nghiệp và chưa nâng cao được chất lượng đào tạo. Do đó, cần xây dựng mục tiêu và thiết kế nội dung của các mô-đun kỹ năng hành nghề, với mục tiêu đào tạo cao nhất là trang bị năng lực mà người học phải đạt được sau khi tốt nghiệp khóa đào tạo, đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp, của người sử dụng lao động, là hành trang nghề để người học sau khi tốt nghiệp có cơ hội tìm được việc làm phù hợp và làm việc đạt năng suất, chất lượng theo yêu cầu của nhà sản xuất. Việc xây dựng nội dung các mô-đun kỹ năng hành nghề được thiết kế từ mục tiêu “đầu ra”, đến các nội dung đào tạo và nội dung kiểm tra đánh giá theo năng lực “đầu ra” giúp sau khi học xong, người học có thể được cấp chứng chỉ để tìm việc làm và hành nghề. Mỗi mô-đun kỹ năng hành nghề bao gồm một số tiểu mô-đun, là một hoặc một số công việc của mỗi nghề. Nội dung chương trình đào tạo của mô-đun kỹ năng hành nghề được thiết kế tích hợp giữa lý thuyết và thực hành để thực hiện từng công việc của nghề; luôn phân tích, điều chỉnh, bố trí các nội dung phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp, tổ chức sử dụng lao động.

Chính quyền các cấp của Tỉnh Hà Nam cần xem xét ban hành các chính sách hỗ trợ để cơ sở đào tạo nghề có điều kiện nâng cao trình độ, bồi dưỡng năng lực cho giáo viên. Bên cạnh đó cần tập trung xây dựng chương trình, giáo trình, học liệu đào tạo nghề trình độ sơ cấp và đào tạo nghề dưới 03 tháng đáp ứng yêu cầu đào tạo, thường xuyên cập nhật kỹ thuật công nghệ mới vào tài liệu, giảng dạy.

Phối hợp với chính quyền địa phương và các doanh nghiệp làm tốt công tác tuyên truyền, tư vấn học nghề; tổ chức các lớp ĐTN phù hợp với nhu cầu của người lao động tại địa phương, phù hợp với sự phát triển của sản xuất nông nghiệp, kinh tế - xã hội và nhu cầu của thị trường lao động.

Quản lý, sử dụng hiệu quả nguồn ngân sách được đầu tư, hỗ trợ xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị và tổ chức đào tạo nghề. Thực hiện đúng, đủ chính sách, chế độ đối với người học nghề, các đối tượng được ưu tiên đào tạo nghề.

Đa dạng hóa các hình thức, phương pháp đào tạo theo hướng mở, linh hoạt, liên thông giữa các trình độ, phù hợp với điều kiện tự nhiên, điều kiện lao động và tập quán dân cư trong tỉnh. Không chỉ ĐTN cố định trong các cơ sở đào tạo nghề như ở trường nghề, trung tâm đào tạo nghề mà cần nghiên cứu, tổ chức đào tạo nghề lưu động, đào tạo nghề tại chỗ (trên cánh đồng, trang trại...), đào tạo nghề theo hình

thức kèm cặp, cầm tay chỉ việc, truyền nghề tại các làng nghề, đào tạo nghề trên các phương tiện thông tin đại chúng... Mở rộng nhiều hình thức đào tạo nghề như đào tạo nghề theo hợp đồng đào tạo, đào tạo nghề theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp...

Hàng năm có kế hoạch khảo sát thị trường lao động, nắm bắt kịp thời thông tin lao động theo từng nghề để có cơ sở tư vấn, định hướng kịp thời cho người lao động xác định chọn đúng nghề để học hoặc tự tạo được việc làm ổn định, tránh tình trạng người lao động sau khi đào tạo không tìm được việc làm hoặc không tự tạo được việc làm phù hợp gây lãng phí tiền của Nhà nước cũng như công sức, thời gian của người đi học.

Đổi mới chương trình đào tạo là một yêu cầu đặt ra. Hướng đổi mới cần chú trọng đó là theo chuẩn năng lực, chuẩn đầu ra, gắn kết chặt chẽ giữa đào tạo và sử dụng, nhu cầu tuyển dụng phải trở thành căn cứ để thiết kế các khóa ĐTN. Thiết kế chương trình linh hoạt và đa dạng để vừa đáp ứng học nghề chính quy tập trung của lao động trẻ mới gia nhập lực lượng lao động, vừa đáp ứng nhu cầu học nghề của đối tượng chuyển đổi nghề do những tác động của việc thay đổi cơ cấu kinh tế và cải cách doanh nghiệp; sự đổi mới của khoa học, công nghệ.

Tăng cường mở rộng hợp tác giao lưu với các cơ sở đào tạo nghề trong và ngoài nước để trao đổi kinh nghiệm, chương trình ĐTN; tạo điều kiện cho người học được tiếp cận các phương pháp học nghề tiên tiến, hiện đại của nước ngoài và có cơ hội học nghề ở nước ngoài.

Tăng cường hợp tác với doanh nghiệp trong công tác đào tạo nghề để nắm bắt xu hướng công nghệ, xu hướng nghề nghiệp áp dụng vào công tác đào tạo nghề; tận dụng cơ sở, thiết bị sẵn có của doanh nghiệp để thực hiện đào tạo nghề, tăng thời gian thực hành, cho phép học viên làm quen dần với môi trường lao động; tạo cơ hội giới thiệu việc làm cho học viên.

Tăng cường hợp tác với các doanh nghiệp tư vấn, môi giới lao động để nắm bắt thông tin thị trường lao động, thường xuyên điều chỉnh kế hoạch tổ chức giảng dạy, hoàn thiện chương trình, giáo trình cho phù hợp với yêu cầu của thị trường.

### ***3.2.5. Nâng cao hiệu quả triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của các cơ quan quản lý nhà nước tại tỉnh Hà Nam***

*Đổi mới công tác lập kế hoạch triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại tỉnh Hà Nam*

Kế hoạch là tiền đề, là cơ sở quan trọng để cho tất cả các chính sách của Nhà nước đi đúng hướng, trong đó có chính sách về ĐTN cho LĐNT đúng định hướng. Công tác lập kế hoạch được thực hiện tốt giúp cho các cấp có được sự điều hành, lãnh đạo thuận lợi cũng như công tác theo dõi, kiểm tra thực hiện dễ dàng. Do vậy, trong thời gian tới, tỉnh Hà Nam và các địa phương trong tỉnh cần tiếp tục quan tâm, làm tốt công tác này.

Trước hết, tỉnh và chính quyền các địa phương thuộc tỉnh Hà Nam phải tập trung xây dựng các kế hoạch, phương án để thực hiện công tác ĐTN, trong đó gắn ĐTN với các chương trình, kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, quy hoạch xây dựng nông thôn mới, đáp ứng nhiệm vụ tái cơ cấu kinh tế và nâng cao đời sống người lao động, góp phần giảm nghèo bền vững. Từ kế hoạch 3 năm, 5 năm, UBND tỉnh và chính quyền cấp dưới cần cụ thể hóa cho từng năm. Trong kế hoạch hằng năm phải tính đến các yếu tố tác động trực tiếp và có sự điều chỉnh năm sau theo mức độ thực hiện của năm trước để đảm bảo tính khả thi cho quá trình triển khai.

Công tác này không chỉ tiến hành trong nội bộ các cơ quan QLNN mà đòi hỏi có cơ chế để các chủ thể khác tham gia nhằm nâng cao chất lượng trong công tác lập kế hoạch. Đặc biệt, các kế hoạch cần đảm bảo sự tham gia của người dân, doanh nghiệp với tư cách là người trực tiếp thực hiện, người thụ hưởng thành quả của chính sách. Dù dưới bất kỳ hình thức nào (trực tiếp hay gián tiếp) thì sự tham gia của người dân và doanh nghiệp bao giờ cũng mang lại những giá trị nhất định cho mọi công việc của nhà nước.

Muốn vậy, chính quyền các cấp ở tỉnh Hà Nam không được coi nhẹ hoạt động điều tra, khảo sát nhu cầu của người lao động vì đây chính là cơ sở quan trọng cho việc thiết lập các mục tiêu trong kế hoạch. Trên thực tế, nhiều địa phương đều đã hoàn thành tổng thể hoạt động này vào thời gian đầu Đề án 1956 ra đời nhưng không phải như thế đã là kết thúc như một số nơi đang nhìn nhận mà cần được tiến hành thường xuyên. Cũng không có nghĩa là giao phó cho cơ sở đào tạo nghề thực hiện như một số địa phương đang làm mà cần sự vào cuộc của các cơ quan chuyên trách và sự tham gia của các cơ quan phối hợp. Với sự thay đổi liên tục của môi trường, đòi hỏi các nhà hoạch định cần phân tích, đánh giá đúng thực trạng nguồn lao động ở địa phương và dự báo được các yêu cầu của thị trường lao động tương lai từ đó xây dựng các kế hoạch ĐTN phù hợp với thực tế của địa phương, xu thế phát triển kinh tế xã hội của cả tỉnh, vùng hoặc cả nước, tránh trường hợp kế hoạch chung chung, không sát thực tế.

Chủ thể trực tiếp triển khai giải pháp này thuộc về UBND các cấp gồm: UBND tỉnh, UBND cấp huyện và UBND cấp xã. Công tác này cũng cần được đầu tư nguồn lực tương ứng (nhân sự, tài chính...) để tránh trường hợp lập kế hoạch theo kiểu năm sau sao chép lại của năm trước như một số địa phương đã thực hiện.

Các cấp chính quyền hoạch định chính sách cần thường xuyên cập nhật kiến thức, quan điểm của Nhà nước về định hướng ĐTN nói chung và ĐTN cho LĐNT nói riêng. Cụ thể trong giai đoạn hiện nay, với sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ, một số ngành nghề mới xuất hiện trong khu vực nông nghiệp như sản xuất nông nghiệp thông minh sử dụng công nghệ cao như tự động hóa, cơ giới hóa để bảo đảm sản phẩm an toàn, công nghệ sản xuất và công nghệ quản lý, nhận diện sản phẩm gắn với hệ thống trí tuệ nhân tạo; khởi nghiệp công nghiệp với sự xuất hiện của các ngành nghề mới như kinh doanh nông sản sạch, dịch vụ thiết kế vườn, mở trang trại kết hợp du lịch sinh thái...

hoặc cùng với sự phát triển của kinh tế xã hội, một số ngành nghề xuất hiện ở khu vực nông thôn mới như cửa hàng tạp hóa, kinh doanh mỹ phẩm, kinh doanh quán ăn nhỏ, giặt khô là hơi, cắt uốn tóc, dịch vụ ma chay, cưới hỏi, dịch vụ sửa chữa xe máy, xe đạp, xe đạp điện, đồ điện tử điện lạnh, các loại hình du lịch gắn với nông nghiệp, nông thôn (du lịch sinh thái, du lịch cộng đồng, du lịch canh nông... Do vậy, các cấp có thẩm quyền cần nghiên cứu, xây dựng, bổ sung danh mục ngành nghề đào tạo cho phù hợp, cùng với đó là các cơ chế, chính sách phù hợp để đào tạo nghề cho LĐNT hoạt động trong các ngành nghề này, tạo điều kiện cho các ngành nghề mới phát triển, góp phần để người dân khu vực nông thôn gắn bó, có thu nhập cao hơn từ nông nghiệp hoặc tạo điều kiện để người lao động “ly nông bất ly hương”.

*Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan thực hiện chính sách*

Nghị quyết 26-NQ/TW nhấn mạnh: “Giải quyết vấn đề nông nghiệp, nông dân, nông thôn là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội”. ĐTN cho LĐNT được xác định là sự nghiệp của Đảng, Nhà nước, của các cấp, các ngành và xã hội nhằm nâng cao chất lượng LĐNT, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn. Do vậy, để thực hiện chính sách này thành công cần phải có sự tham gia, phối hợp giữa các ban, ngành, các tổ chức chính trị - xã hội. Muốn vậy cần thực hiện những gợi ý sau đây:

Thứ nhất, cần tăng cường cơ chế phối hợp giữa các cấp ủy, chính quyền, các tổ chức chính trị - xã hội và người dân trong lập kế hoạch thực hiện, tuyên truyền, vận động, huy động nguồn lực, theo dõi, giám sát và đánh giá thực hiện chính sách. Cơ chế phối hợp tốt sẽ khắc phục được tình trạng thiếu chủ động, thiếu sự phối kết hợp giữa các chủ thể trong tiến trình thực hiện chính sách.

Trong công tác phối hợp, UBND tỉnh cần giao cho Sở LĐTBXH làm cơ quan chủ trì, thường trực để chủ động phối hợp với các sở, ngành, các tổ chức đoàn thể, các huyện, thị xã nhằm tổ chức triển khai tốt chính sách. Sở LĐTBXH phối hợp chặt chẽ, đồng bộ với Sở Giáo dục và Đào tạo, Sở Kế hoạch và Đầu tư, Sở Tài chính và các cấp, các ngành, các địa phương trong việc chỉ đạo, triển khai và tổ chức các hoạt động ĐTN. Tăng cường mối quan hệ phối hợp giữa Phòng LĐTBXH, Phòng NNPTNT các huyện, UBND và các tổ chức đoàn thể xã, phường, thị trấn và các cơ sở đào tạo nghề trong việc triển khai các lớp đào tạo nghề cho LĐNT gắn với giải quyết việc làm sau đào tạo.

Thứ hai, cần thể chế hóa vai trò của các ban, ngành hữu quan như Mặt trận Tổ quốc, Hội Phụ nữ, Hội Nông dân, Đoàn Thanh niên, Ban chỉ đạo Đề án các cấp... trong triển khai chính sách. Thể chế tạo ra “hành lang pháp lý” để các cơ quan hoạt động và trong trường hợp các cơ quan này không phối hợp sẽ có cơ sở xử lý trách nhiệm theo quy định.

Thứ ba, hoàn thiện, củng cố bộ máy quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp. Về nguyên tắc, bộ máy quản lý hoàn thiện là cơ sở để phối hợp tốt. Việc tổ

chức lại bộ máy quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp không chỉ đơn thuần là sắp xếp lại cơ cấu tổ chức mà điều quan trọng hơn là tăng cường hiệu lực và hiệu quả hoạt động trong phân công và phối hợp các chức năng, nhiệm vụ của các cơ quan quản lý. Trước hết, cần kiện toàn tổ chức, biên chế của Sở LĐTBXH và Phòng LĐTBXH theo Nghị định 14/2017/NĐ-CP ngày 17 tháng 02 năm 2017 của Chính phủ quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ LĐTBXH. Kiện toàn tổ chức bộ máy quản lý nhà nước về ĐTN các cấp trên cơ sở phân định rõ nhiệm vụ và quyền hạn về đào tạo nghề ở mỗi cấp, tránh chồng chéo và kiêm nhiệm nhiều nhiệm vụ. Đảm bảo hệ thống tổ chức bộ máy từ trên xuống dưới hoạt động thống nhất, tinh giản, thuận lợi cho việc điều hành, hạn chế sự xáo trộn, “dẫm chân” gây ảnh hưởng đến công tác ĐTN cho LĐNT.

### ***3.2.6. Đảm bảo kinh phí và sử dụng hiệu quả kinh phí của chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam***

Một chương trình, dự án dù mục tiêu tốt đến đâu nhưng nếu thiếu kinh phí thực hiện thì dự án đó sẽ trở thành “treo”. Nguồn lực này chủ yếu là từ ngân sách nhà nước nhưng cũng có thể huy động từ xã hội. Hằng năm ngân sách nhà nước dành cho giáo dục đều tăng, tuy nhiên, tỷ trọng ngân sách nhà nước dành cho ĐTN trong tổng chi ngân sách dành cho giáo dục – đào tạo trong thời gian qua còn thấp (khoảng 4,3-6,2%) với tốc độ tăng hàng năm từ 14- 18%, chưa tương xứng với tốc độ tăng chỉ tiêu ĐTN dài hạn hàng năm (khoảng 28-34%).

Đây là một khó khăn lớn đối với lĩnh vực ĐTN nói chung, ĐTN cho LĐNT nói riêng. Những hạn chế, yếu kém trong công tác quản lý, phân bổ, huy động và sử dụng nguồn lực tài chính cần được khắc phục theo hướng:

*Thứ nhất, cơ chế huy động và lồng ghép nguồn vốn:*

Cần phải huy động thêm nguồn kinh phí, đồng thời thực hiện giảm chi phí cho đầu tư hoạt động ĐTN cho LĐNT do nguồn ngân sách của trung ương và địa phương có hạn. Khuyến khích các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh tham gia ĐTN bằng các chính sách hỗ trợ như miễn, giảm tiền thuê đất, thuế thu nhập doanh nghiệp thỏa đáng cho các cơ sở tham gia ĐTN... Ngoài ra cần tiến hành liên kết giữa các cơ sở ĐTN với các doanh nghiệp để đảm bảo đầu ra cho người học nghề cũng là để doanh nghiệp chi trả một phần chi phí ĐTN như vậy sẽ huy động thêm nguồn kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho hoạt động này. Chủ động bố trí kinh phí từ ngân sách của địa phương, thực hiện lồng ghép huy động các nguồn lực từ các chương trình, dự án để cùng với nguồn kinh phí hỗ trợ từ ngân sách trung ương thực hiện hỗ trợ ĐTN.

*Thứ hai, cơ chế quản lý kinh phí:*

Để tránh trùng lặp, chồng chéo về quản lý kinh phí cho ĐTN, nên giao cho một cơ quan chủ trì tham mưu chính sách và quản lý nguồn kinh phí ĐTN cho

LĐNT đó chính là Sở LĐTBXH. Các cơ quan, ban, ngành khác chỉ nên là đơn vị phối hợp về quản lý kinh phí.

*Thứ ba, đổi mới cơ chế phân bổ nguồn vốn:*

Thay đổi cơ cấu phân bổ ngân sách ĐTN, theo hướng giảm đầu tư cơ sở vật chất cho các trung tâm đào tạo nghề công lập (nhiều nơi không hiệu quả), tăng ngân sách (đạt tối thiểu 10%) cho các hoạt động thông tin tuyên truyền và tư vấn học nghề cho người dân, phát triển đội ngũ giáo viên và người đào tạo nghề, giám sát và đánh giá hiệu quả ĐTN.

Đổi mới cơ chế cấp ngân sách nhà nước cho ĐTN theo hướng cấp song song với việc cấp ngân sách chi thường xuyên cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập, dần chuyển sang cơ chế đặt hàng hoặc đấu thầu chỉ tiêu đào tạo nghề theo yêu cầu của Nhà nước, khuyến khích các cơ sở ĐTN thuộc mọi thành phần kinh tế tham gia đấu thầu. Ngân sách nhà nước tập trung đầu tư cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập trọng điểm, hỗ trợ cho các cơ sở này ở các tỉnh khó khăn, các nghề có chi phí đào tạo cao khó xã hội hóa. Ban hành cơ chế chính sách về ĐTN tại doanh nghiệp và liên kết ĐTN giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp.

Thứ tư, cần tăng cường tính công khai, minh bạch cho người dân về quản lý, sử dụng, phân phối nguồn vốn, tạo cơ hội cho người dân được biết, được kiểm tra, quyền tiếp cận các quy định sử dụng nguồn lực trong thực hiện chính sách.

Thứ năm, đơn giản hóa thủ tục thanh quyết toán kinh phí đảm bảo kinh phí cho các địa phương, nhất là các cơ sở đào tạo nghề có điều kiện tổ chức ĐTN theo kế hoạch. Tránh trường hợp vì chờ kinh phí cấp trên nên ảnh hưởng đến việc mở lớp và các công tác khác.

Đề nghị Chính phủ tiếp tục ưu tiên đầu tư cho giáo dục, đào tạo nhất là chú trọng ưu tiên cho GDNN, đào tạo nghề cho lao động nông thôn.

Từng bước thực hiện tính đúng, tính đủ chi phí đào tạo theo lộ trình; thực hiện chuyển từ cơ chế cấp kinh phí theo dự toán cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập sang cơ chế đấu thầu, đặt hàng, giao nhiệm vụ đào tạo.

Thay đổi cơ cấu phân bổ ngân sách ĐTN, theo hướng giảm đầu tư cơ sở vật chất cho các trung tâm đào tạo nghề công lập (nhiều nơi không hiệu quả), tăng ngân sách (đạt tối thiểu 10%) cho các hoạt động thông tin tuyên truyền và tư vấn học nghề cho người dân, phát triển đội ngũ giáo viên và người đào tạo nghề, giám sát và đánh giá hiệu quả ĐTN.

Kịp thời hướng dẫn và bố trí nguồn lực để các địa phương, ngân hàng triển khai thực hiện chính sách cho LĐNT sau học nghề được vay vốn từ quỹ quốc gia về việc làm thuộc chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm để tự tạo việc làm như Đề án 1956 đã quy định và đề nghị có thêm cơ chế, chính sách, nguồn vốn vay để người học có thể tiếp cận được.

### ***3.2.7. Tăng cường huy động nguồn lực xã hội tham gia chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam***

#### *Tăng cường chức năng đào tạo nghề của làng nghề truyền thống*

Các cấp chức năng có thẩm quyền của tỉnh cần coi trọng chức năng đào tạo nghề của các làng nghề truyền thống. Tỉnh cần có chính sách và tổ chức phối hợp với các nghệ nhân, các cơ sở đào tạo nghề để làm tốt công tác đào tạo nghề cho người lao động, tăng cường công tác tuyên truyền như tổ chức tập huấn, hội thảo, cung cấp thông tin về đào tạo nghề. Đa dạng hóa các trình độ đào tạo nghề theo các cấp bậc nhằm đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực. Nội dung các chương trình đào tạo nghề phải thiết thực và chất lượng.

Cần tiến hành khảo sát, điều tra tổng thể các doanh nghiệp ngành nghề và đội ngũ các nghệ nhân, thợ lành nghề đang có trên địa bàn, kịp thời bổ sung danh mục những ngành nghề mới. Hướng dẫn các cơ sở đào tạo, trên cơ sở cụ thể hóa các nội dung của chương trình khung, xây dựng chương trình cụ thể những nghề mà địa phương cần đào tạo.

Tỉnh cần quan tâm nhiều hơn đến việc chuẩn hóa đội ngũ giáo viên và hệ thống đào tạo nghề ở khu vực làng nghề. Từ trường lớp, trang thiết bị, đội ngũ giáo viên, ngành nghề đào tạo, chương trình và nội dung đào tạo nhằm cung cấp cho làng nghề nguồn nhân lực có chất lượng cao.

Bên cạnh đó, cần có cơ chế chính sách về thông tin thị trường, hỗ trợ đổi mới công nghệ, chính sách ưu đãi về thuế, tín dụng và các chính sách khác để hỗ trợ làng nghề phát triển, mở rộng góp phần tạo việc làm cho người lao động khu vực nông thôn, tạo động lực để người lao động nông thôn tham gia học nghề.

#### *Tăng cường vai trò của doanh nghiệp trong đào tạo nghề cho lao động nông thôn*

Cùng với sự phát triển mạnh của nền kinh tế thị trường, yêu cầu chất lượng lao động ngày càng cao, người lao động cần được trang bị ngày càng nhiều kiến thức nghề nghiệp sát với thực tế lao động. Do đó, với vai trò là người sử dụng lao động, cung cấp kinh nghiệm thực tế về yêu cầu của thị trường đối với sản phẩm của cơ sở GDNN, sự tham gia, hợp tác của doanh nghiệp với nhà trường ngày càng trở lên quan trọng và không thể thiếu trong giáo dục nghề nghiệp hiện nay. Nhà trường đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp. Doanh nghiệp tham gia sâu vào quá trình đào tạo của nhà trường. Trong quá trình tham gia, doanh nghiệp sẽ góp ý cho cho nhà trường về chương trình đào tạo để phù hợp với thực tiễn công việc của doanh nghiệp. Nhà trường giảm chi phí đào tạo, chi phí nguyên vật liệu, máy móc, mô phạm trong quá trình đào tạo, đồng thời dần hoàn thiện chương trình đào tạo của mình để phù hợp với thực tiễn hiện nay. Mối tương quan này tạo ra môi trường tuyệt vời cho người học, nhà trường đảm bảo đầu ra cho học viên, doanh nghiệp chủ động được nguồn cung lao động.



Doanh nghiệp được coi là một trong những nhân tố tạo nên sự đột phá lớn cho GDNN hiện nay. Với phát triển của cuộc cách mạng công nghệ 4.0, lao động trong một số lĩnh vực ngành nghề sẽ được cắt giảm. Lao động giản đơn sẽ được thay thế bằng máy móc thì việc chuẩn bị cho thị trường lao động một đội ngũ lao động được đào tạo, tay nghề cao sẽ là bước đà cho Việt Nam hoà nhập nhanh chóng, không bị tụt hậu so với các nước phát triển trong cuộc cách mạng này.

Để khuyến khích doanh nghiệp tham gia tích cực hơn nữa, đóng vai trò to lớn hơn nữa trong giáo dục nghề nghiệp, Nhà nước cần xây dựng các chính sách khuyến khích cụ thể:

(1) Xây dựng các cơ chế hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp và thị trường lao động để đảm bảo cho các hoạt động của hệ thống giáo dục nghề nghiệp hướng vào việc đáp ứng nhu cầu của từng ngành, từng lĩnh vực. Một trong những giải pháp có tính đột phá là đưa doanh nghiệp trở thành một trong những chủ thể tham gia đào tạo nghề nghiệp. Doanh nghiệp chủ động tích cực tham gia vào hệ thống giáo dục nghề nghiệp với vai trò là nhà đầu tư và đồng thời cũng là đối tác khách hàng cho chính “sản phẩm” của mình. Xây dựng mô hình “Trường trong doanh nghiệp” – mô hình được thực hiện từ lâu ở nhiều nước công nghiệp cần được học tập. Theo đó mô hình “Trường trong doanh nghiệp” nhấn mạnh vai trò “đào tạo” của doanh nghiệp với giáo viên chính là những thợ bậc cao, những kỹ sư lành nghề trong doanh nghiệp kèm cặp hướng dẫn học viên trên những thiết bị máy móc của doanh nghiệp. Học viên sẽ đảm trách những công việc đơn giản đến trung bình. Chương trình học sẽ được phát triển bởi sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Để xây dựng được mô hình này, phải làm cho doanh nghiệp thấy được hiệu quả và lợi ích của mình khi tham gia vào giáo dục nghề nghiệp.

(2) Tăng cường sự tham gia của hiệp hội nghề nghiệp, doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là tham gia ĐTN cho LĐNT, lao động có hoàn cảnh khó khăn, vùng sâu vùng xa, thể hiện vai trò, trách nhiệm đối với công đồng của doanh nghiệp.

Hoàn thiện cơ chế, chính sách đối với doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động, các hiệp hội nghề nghiệp tham gia giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở lợi ích và trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động. Ban hành các chính sách đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động đảm bảo sự bình đẳng giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong doanh nghiệp và cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập.

Hướng dẫn thực hiện miễn, giảm thuế các hoạt động đào tạo do doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động thực hiện đối với người lao động của chính doanh nghiệp hoặc cho xã hội.

Xây dựng các chính sách ưu đãi về thuế cho doanh nghiệp khi tham gia hoạt động GDNN như: Ưu đãi về thuế thu nhập doanh nghiệp; Ưu đãi về các loại thuế

khác (thuế giá trị gia tăng; thuế xuất khẩu, thuế nhập khẩu); Giao đất, cho thuê đất; cho thuê, xây dựng cơ sở vật chất

Chi phí đào tạo, đào tạo lại, đào tạo chuyển nghề của người lao động được xác định là chi phí hợp lệ. Được thu phí tiếp nhận học sinh, sinh viên thực tập tại doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động theo nguyên tắc thỏa thuận với cơ sở giáo dục nghề nghiệp có học sinh, sinh viên đi thực tập. Tổ chức thực hiện có hiệu quả các chính sách, quy định về doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động: liên kết đào tạo với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; tham gia vào tất cả các công đoạn của quá trình đào tạo như xây dựng danh mục ngành, nghề đào tạo, tiêu chuẩn nghề, xây dựng chương trình đào tạo; tham gia đào tạo tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp; đánh giá kết quả học tập của học sinh, sinh viên.

#### *Tăng cường sự tham gia của người dân*

Sự tham gia của người dân chỉ thực sự phát huy hiệu quả khi có sự cố gắng và tham gia từ hai phía. Trong đó sự chủ động của người dân đóng vai trò rất quan trọng quyết định hiệu quả của việc tham gia. Sự nỗ lực thu hút của cơ quan nhà nước, cán bộ, công chức sẽ mất đi ý nghĩa nếu như thiếu đi sự ủng hộ của người dân. Muốn thu hút người dân tham gia thực hiện chính sách cần:

#### (1) Nâng cao trình độ dân trí, hiểu biết pháp luật của người dân

Sự tham gia của người dân vào quá trình thực hiện chính sách được thể hiện rõ nét qua khẩu hiệu “Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”. Để có thể biết, bàn, làm và kiểm tra thì người dân phải có trình độ, hiểu biết về pháp luật và chính sách, hiểu được nội dung, yêu cầu của những vấn đề đặt ra. Mức độ việc tiếp nhận, xử lý thông tin, hiểu và tiếp thu đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách của Nhà nước được quyết định bởi trình độ nhận thức, trình độ hiểu biết của người dân. Trình độ dân trí hạn chế là một rào cản thực sự đối với sự tham gia của người dân đặc biệt là các hình thức tham gia trực tiếp. Vì vậy chính quyền cần có những biện pháp thiết thực để nâng cao dân trí. Đây cũng là một yêu cầu đặt ra cho công tác ĐTN bởi không đơn giản chỉ là truyền cho người lao động cái nghề mà còn là bổ sung và nâng cao sự hiểu biết, trình độ văn hóa cho họ. Song song với việc nâng cao dân trí thì chính quyền cấp xã cũng đẩy mạnh việc tuyên truyền những kiến thức về pháp luật, những chủ trương, chính sách của nhà nước. Sự hiểu biết chính xác và đầy đủ của người lao động sẽ tạo điều kiện cho chính sách được thực hiện thuận lợi, đạt được hiệu quả cao.

#### (2) Chăm lo đời sống kinh tế - xã hội cho người dân

Bên cạnh với việc nâng cao dân trí và hiểu biết pháp luật thì chính quyền cũng cần có các biện pháp để chăm lo đời sống vật chất và tinh thần của người dân. Thực hiện có hiệu quả các giải pháp nhằm triển khai thực hiện chính sách an sinh xã hội, xóa đói giảm nghèo, chăm lo để cải thiện đời sống của người dân. Ở khu vực nông thôn tỉnh Hà Nam, mức sống của người dân còn khá thấp vì thế khi nhà nước

huy động nguồn lực cho quá trình thực hiện chính sách, người dân khó có thể tham gia. Chỉ khi người dân đã được cải thiện về đời sống vật chất thì họ sẽ chủ động hơn trong việc tham gia. Một trong những yếu tố quan trọng quyết định việc tham gia thực hiện chính sách hay không của người dân chính là thu nhập. Khi thu nhập của người dân tăng lên thì nhu cầu về đời sống chính trị cũng tăng lên. Khi đó họ sẽ ý thức đầy đủ và chính xác hơn về quyền và nghĩa vụ của mình.

Đối với những người lao động sau khi học xong nghề nhưng không có điều kiện đầu tư sản xuất, cần có thể hỗ trợ, hướng dẫn họ kết hợp lại để thành lập các nhóm, tổ với quy mô nhỏ để đầu tư sản xuất, kinh doanh. Sau khi mô hình phát triển có thể tách ra hoạt động độc lập. Cách làm này rất phù hợp đối với các nghề sản xuất nông nghiệp hàng hóa (trồng nấm, rau, chăn nuôi...), chế biến thực phẩm hoặc các nghề thủ công, nghề cơ khí... Từ đó, phát huy được giá trị của việc học nghề, phát triển kinh tế gia đình, cũng như có thể có điều kiện truyền dạy lại nghề cho người khác.

Đẩy mạnh ĐTN gắn với cơ chế tạo điều kiện cho người lao động có thể tìm kiếm việc làm và làm việc ở ngoài tỉnh hoặc ở nước ngoài thông qua các trung tâm giới thiệu việc làm của các địa phương. Đặc biệt đối với lao động nữ vốn tính hiền lành, cần mẫn rất phù hợp với công việc giúp việc nhà ở thành thị và cả ở nước ngoài. Các địa phương cần có đầu mối đứng ra hướng dẫn, đào tạo nghề, kết nối với “cầu” để đảm bảo quyền lợi cho người lao động tránh tình trạng bị lừa gạt trong xuất khẩu lao động.

Bên cạnh đó, địa phương tổ chức các phiên giao dịch việc làm định kỳ cho người lao động và người sử dụng lao động gặp nhau. Đẩy mạnh thông tin về thị trường lao động trên truyền thông đại chúng để định hướng người học lựa chọn nghề học phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp.

*Xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động thống nhất, hoàn thiện hệ thống các đơn vị giới thiệu việc làm.*

Để đáp ứng nhu cầu về việc làm cho người lao động trong toàn tỉnh nói chung, và cho lao động khu vực nông thôn nói riêng, tỉnh Hà Nam cần xây dựng hệ thống thông tin thị trường lao động, việc làm thống nhất bằng cách xây dựng trang thông tin điện tử của tỉnh về thị trường lao động việc làm. Ở đó, người lao động có thể thấy việc làm, doanh nghiệp, người sử dụng lao động có thể tuyển dụng và cơ sở đào tạo có thể quảng bá thông tin về các chương trình đào tạo nghề và cơ quan quản lý nhà nước có thể nắm bắt được xu thế phát triển của thị trường lao động, từ đó có bổ sung, chỉnh sửa chính sách ĐTN cho phù hợp thực tế.

Tỉnh cần có chính sách hỗ trợ phát triển, nâng cao năng lực của các đơn vị giới thiệu việc làm, coi đây như là chất xúc tác để phát triển thị trường lao động. Các đơn vị giới thiệu việc làm không chỉ giới thiệu các công việc trong phạm vi tỉnh còn cần mở rộng liên doanh, liên kết với các địa phương khác, thậm chí có các mối

hợp tác quốc tế để có nhiều thông tin việc làm, giúp lực lượng lao động dư thừa ở nông thôn có thể tìm thấy việc làm không chỉ trong mà ở cả ngoài tỉnh. Ví dụ như với vị trí địa lý gần Hà Nội – trung tâm kinh tế của đồng bằng sông Hồng và của cả nước, Hà Nam có thể chú trọng đào tạo các nghề mới xuất hiện trong đời sống đô thị mà thị trường Hà Nội đang rất cần như: giúp việc gia đình, bảo vệ, chăm sóc người già hoặc bệnh nhân nặng, chăm sóc sắc đẹp... cho LĐNT, đồng thời thông qua hệ thống các đơn vị môi giới giới thiệu việc cho LĐNT, qua đó giúp họ có việc làm, tăng thu nhập gia đình. Hoặc không chỉ giới thiệu LĐNT đến làm việc tại các khu công nghiệp, doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh mà có thể đưa lao động Hà Nam đến làm việc tại các tỉnh ngoài, thậm chí xuất khẩu lao động.

### ***3.2.8. Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát quá trình chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn***

Nhằm giúp quá trình triển khai chính sách đạt hiệu quả cao thì việc kiểm soát đối với hoạt động này hết sức cần thiết. Công tác kiểm tra, giám sát các hoạt động đào tạo nghề giúp kịp thời chấn chỉnh những sai phạm có thể xảy ra trong quá trình thực hiện nhằm giúp các địa phương thực hiện tốt công tác ĐTN cho LĐNT. Muốn làm tốt công tác này cần:

Tiếp tục triển khai đánh giá theo các tiêu chí đã ban hành. Mặc dù Bộ LĐTBXH đã ban hành Quyết định số 1582/QĐ-LĐTBXH ngày 02/12/2011 về một số chỉ tiêu giám sát, đánh giá thực hiện Đề án ĐTN cho LĐNT đến năm 2020 nhưng vẫn chưa được triển khai triệt để ở các địa phương, nhất là cấp cơ sở. Sắp tới, cần xây dựng hệ thống tiêu chí đánh giá về chất lượng, mức độ hoàn thành nhiệm vụ được giao đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp; Xây dựng bộ tiêu chí và quy trình đánh giá hiệu quả tài chính đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp để làm căn cứ đánh giá hiệu quả tài chính đầu tư cho giáo dục nghề nghiệp. Ngoài ra, các đánh giá của chính quyền không chỉ dừng lại ở các kết quả mà cần hướng đến đánh giá theo kết quả của đầu ra đã được xác định trong Quyết định 971. Nếu làm được điều này, công tác kiểm tra, đánh giá sẽ mang lại kết quả thực chất hơn, đúng như ý nghĩa của công tác này là giúp cho cơ quan có thẩm quyền nhìn nhận đúng đắn về quá trình triển khai chính sách của mình từ đó đưa ra các giải pháp giải quyết kịp thời hoàn thiện chính sách.

Mở rộng các chủ thể đánh giá, giám sát. Dù rằng hoạt động kiểm tra, giám sát là do chính các cơ quan quản lý trực tiếp tiến hành nhưng như vậy sẽ dễ dẫn đến tình trạng “vừa đá bóng, vừa thổi còi”. Cho nên, mở rộng các chủ thể giám sát, đánh giá là việc cần thiết. Trong đó, kiểm soát của người dân cũng là một kênh kiểm soát mang tính khách quan rất cao bởi vì đây chính là nhìn nhận, đánh giá của xã hội đối với hoạt động quản lý của cơ quan nhà nước. Sẽ không ai đánh giá chính xác hơn là sự đánh giá của chính người thụ hưởng chính sách. Vì thế, nhà nước cần có cơ chế bảo đảm sự tham gia của người dân trong giám sát và đánh giá chính sách.

Ngoài ra, hoạt động này cũng nên được tiến hành thường xuyên chứ không phải kiểu làm “đến hẹn lại lên”. Có như vậy, các cơ quan có thẩm quyền mới có thể nắm bắt hết quá trình triển khai, kịp thời xử lý khi có sai lệch. Đồng thời, cấp có thẩm quyền phải quyết liệt và sát sao trong xử lý các kết luận giám sát, kiểm tra và cần minh bạch việc xử lý này, tránh trường hợp “đầu voi, đuôi chuột”, “đánh trống bỏ dùi”. Những gợi ý trên cho công tác kiểm tra, giám sát, đánh giá sẽ khả thi chừng nào chính quyền dành các nguồn lực nhất định cho công tác này. Nguồn lực quan trọng nhất đó chính là kinh phí. Sở dĩ công tác này thời gian qua chưa làm tốt vì nguyên nhân cơ bản nhất là thiếu kinh phí thực hiện. Các địa phương thông thường dành những ưu tiên cho các hoạt động khác nhưng công tác kiểm tra, giám sát thì kinh phí khá hạn hẹp. Và cũng chính vì không có kinh phí nên Ban chỉ đạo các cấp, đội ngũ quản lý trực tiếp ĐTN tiến hành giám sát, đánh giá chính sách một cách qua loa, hình thức.

### TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Trên cơ sở thực trạng phát triển kinh tế - xã hội, tình hình dân số lao động, thực trạng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam được trình bày ở Chương 2, tại Chương 3 này, NCS tập trung nghiên cứu, phân tích về các định hướng và giải pháp hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT tỉnh Hà Nam.

Về định hướng chính sách ĐTN cho LĐNT, Chương này tập trung phân tích quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về ĐTN cho LĐNT, đồng thời đề xuất các nhóm giải pháp nhằm hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT, căn cứ thực trạng phát triển kinh tế xã hội, dân số, cơ cấu lao động của Hà Nam đưa ra các quan điểm, mục tiêu về ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam.

Trên cơ sở các quan điểm, yêu cầu về ĐTN cho LĐNT, NCS đề xuất các giải pháp về: hoàn thiện nội dung chính sách ĐTN cho LĐNT; nâng cao nhận thức của xã hội, công chức, người lao động về chính sách ĐTN cho LĐNT; nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự thực hiện chính sách; sắp xếp, kiện toàn, nâng cao vai trò của các cơ sở đào tạo nghề; tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan thực hiện chính sách; đảm bảo kinh phí và sử dụng hiệu quả kinh phí trong thực hiện chính sách; tăng cường huy động nguồn lực xã hội tham gia ĐTN cho LĐNT; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách.

## KẾT LUẬN

Các vấn đề về phát triển nguồn nhân lực nông thôn và cụ thể hơn là các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn đã được nhiều nhà khoa học quan tâm nghiên cứu. Đặc biệt là trong giai đoạn hiện nay, Việt Nam đang trong quá trình đẩy nhanh công nghiệp hóa – hiện đại hóa đất nước, tốc độ đô thị hóa ngày càng nhanh chóng, kinh tế - xã hội nông thôn có nhiều thay đổi theo chiều hướng công nghiệp – đô thị hóa, các vấn đề về nông nghiệp, nông thôn và nông dân càng được quan tâm nghiên cứu.

NCS đã tập trung tổng hợp, làm rõ một số khái niệm về lao động nông thôn, đào tạo nghề cho lao động nông thôn, khái niệm về chính sách, chính sách đào tạo nghề, chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn. Bên cạnh đó, tổng hợp làm rõ mục tiêu, nội dung chính sách, nội dung quy trình chính sách đào tạo nghề cho LĐNT. Tổng hợp, làm rõ các yếu tố có ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT, từ đó xác định các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT bằng định tính và xác định mô hình nghiên cứu định lượng.

Bên cạnh đó, NCS đã nghiên cứu, tổng hợp một số kinh nghiệm về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của một số nước có thành tựu về phát triển đào tạo nghề cho lao động nông thôn cũng như Nhật Bản, Hàn Quốc, Thái Lan... và kinh nghiệm về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của một số địa phương cấp tỉnh ở nước ta như Ninh Bình, Vĩnh Phúc, Quảng Ninh... Từ đó, rút ra được một số bài học kinh nghiệm cần thiết cho việc hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn tỉnh Hà Nam trong thời gian tới.

NCS tổng hợp, phân tích về tình hình phát triển kinh tế xã hội, phân tích cơ cấu dân số, lao động trong giai đoạn gần đây. Từ những dữ liệu được tổng hợp, phân tích, thấy rằng kinh tế - xã hội tỉnh Hà Nam đang có tốc độ phát triển nhanh theo hướng công nghiệp hóa, đô thị hóa. Các ngành công nghiệp, xây dựng, dịch vụ có tốc độ phát triển nhanh chóng, đóng vai trò ngày càng lớn trong cơ cấu kinh tế của tỉnh. Trong khi đó, ngành nông nghiệp cũng từng bước chuyển mình theo sự phát triển của khoa học kỹ thuật, từng bước phát triển theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa.

Dân số Hà Nam với tỷ lệ người trong độ tuổi lao động lớn, là điều kiện cơ bản cho phát triển kinh tế - xã hội. Tuy nhiên, tỷ lệ lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam còn lớn, tỷ lệ lao động đã qua đào tạo nghề còn thấp, đặc biệt tỷ lệ lao động nông thôn đã qua đào tạo nghề còn rất thấp.

Trong bối cảnh đó, việc xây dựng, thực hiện chính sách đào tạo nghề, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nói chung và lao động nông thôn nói riêng để đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế là nhiệm vụ cấp bách của tỉnh Hà Nam.

Thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020” được phê duyệt theo Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ, tỉnh Hà Nam đã ban hành nhiều quyết định, kế hoạch triển khai thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh. NCS thực hiện tổng hợp tình hình phát triển của nền kinh tế - xã hội tỉnh Hà Nam trong giai đoạn gần đây, trong đó làm rõ kết cấu,

chất lượng lực lượng lao động nông thôn tỉnh Hà Nam; tập trung phân tích làm rõ thực trạng chính sách ĐTN cho LĐNT, các chính sách có liên quan đến chính sách ĐTN cho LĐNT; tổng hợp các kết quả đã đạt được trong quá trình triển khai thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam trong thời gian đến năm 2020; phân tích, đánh giá các nhân tố ảnh hưởng đến chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam; tổng hợp, đánh giá chung về chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam.

Đến nay, chính sách ĐTN cho LĐNT trên địa bàn tỉnh Hà Nam đã đạt được những thành tích đáng ghi nhận, tuy nhiên vẫn còn nhiều nội dung cần nâng cao, hoàn thiện để tiếp tục thực hiện trong giai đoạn tới, đảm bảo chất lượng chính sách đi vào đời sống, nâng cao chất lượng nguồn lao động nông thôn tỉnh Hà Nam, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của tỉnh trong giai đoạn tới.

Nguyên nhân là nhận thức của xã hội, của xã hội, cán bộ, công chức còn chưa toàn diện; hệ thống cơ sở giáo dục nghề nghiệp chưa phát triển đáp ứng yêu cầu của chính sách; năng lực của đội ngũ thực hiện chính sách còn hạn chế; công tác phối hợp giữa các cơ quan chức năng còn chưa chặt chẽ; nguồn lực tài chính cho ĐTN cho LĐNT chưa được đảm bảo; người dân và doanh nghiệp chưa tích cực tham gia vào quá trình chính sách.

Từ kết quả điều tra khảo sát thực tế tại các địa phương thuộc tỉnh Hà Nam, NCS tiến hành phân tích định lượng, xác định mức độ ảnh hưởng của các nhân tố đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam.

Trên cơ sở các nội dung về thực trạng phát triển kinh tế - xã hội, tình hình dân số lao động, thực trạng chính sách ĐTN cho LĐNT và các chính sách liên quan, NCS tập trung nghiên cứu, phân tích về các định hướng và giải pháp hoàn thiện chính sách ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam.

Về định hướng chính sách ĐTN cho LĐNT, NCS phân tích quan điểm của Đảng và Nhà nước Việt Nam về ĐTN cho LĐNT, đồng thời nghiên cứu về các yêu cầu đối với chính sách ĐTN cho LĐNT; xuất phát từ thực tiễn của Hà Nam đưa ra các quan điểm, mục tiêu về ĐTN cho LĐNT ở tỉnh Hà Nam.

Trên cơ sở các quan điểm, yêu cầu về ĐTN cho LĐNT, NCS đề xuất các giải pháp về: hoàn thiện nội dung chính sách ĐTN cho LĐNT; nâng cao nhận thức của xã hội, công chức, người lao động về chính sách ĐTN cho LĐNT; nâng cao chất lượng đội ngũ nhân sự thực hiện chính sách; sắp xếp, kiện toàn, nâng cao vai trò của các cơ sở đào tạo nghề; tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan thực hiện chính sách; đảm bảo kinh phí và sử dụng hiệu quả kinh phí trong thực hiện chính sách; tăng cường huy động nguồn lực xã hội tham gia ĐTN cho LĐNT; tăng cường công tác kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách, nhằm đảm bảo việc thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT được thực hiện có hiệu quả, góp phần vào thúc đẩy kinh tế - xã hội ở tỉnh Hà Nam nói riêng và cả nước nói chung phát triển nhanh, bền vững.



**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ  
TRONG THỜI GIAN ĐÀO TẠO TIẾN SĨ CỦA NGHIÊN CỨU SINH  
CÓ LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Tạ Thị Ngọc Bích (2022), *Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam*, Tạp chí Quản lý Nhà nước, ISSN 2354-0761.
2. Tạ Thị Ngọc Bích (2022), *Đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở một số quốc gia và kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí Quản lý Nhà nước, ISSN 2354-0761.

## TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Kim Anh; Kiều Xuân Khiêm (2019), “Các yếu tố ảnh hưởng đến việc tham gia đào tạo nghề của lao động nông thôn trên địa bàn huyện Khánh Vĩnh, tỉnh Khánh Hòa”, *Nông nghiệp và Phát triển nông thôn*, no.01 - tr.146-153 - ISSN.1859-4581
2. Ban chỉ đạo TU thực hiện Quyết định số 1956 (2016), *Báo cáo tình hình thực hiện Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn” giai đoạn 2010-2015 và mục tiêu, nhiệm vụ thực hiện Đề án giai đoạn 2016-2020*, Hà Nội.
3. Nguyễn Hữu Bắc (2019) Vai trò then chốt của doanh nghiệp trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp. <http://laodongxahoi.net/vai-tro-then-chot-cua-doanh-nghiep-trong-hoat-dong-giao-duc-nghe-nghiep-1313556.html>
4. Mai Phương Bằng (2014), “Hiệu quả đào tạo nghề cho lao động nông thôn”, *Tạp chí Khoa học đào tạo nghề*, no.10 - tr.12-14 - ISSN.2354-0583
5. Lê Thị Chiên, Yếu tố người lao động trong lực lượng sản xuất ở Việt Nam sau 30 năm đổi mới, <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/thuc-tien/item/1752-yeu-to-nguoi-lao-dong-trong-luc-luong-san-xuat-o-viet-nam-sau-30-nam-doi-moi.html>
6. Phạm Tất Dong (2022), Đào tạo nghề cho lao động nông thôn gắn với chủ trương xây dựng xã hội học tập, <https://hdll.vn/vi/nghien-cuu---trao-doi/dao-tao-nghe-cho-lao-dong-nong-thon--gan-voi-chu-truong-xay-dung-xa-hoi-hoc-tap.html>
7. Trần Thị Dung (2018) Phát triển nguồn nhân lực, nhất là nhân lực chất lượng cao, đáp ứng yêu cầu, mục tiêu đưa đất nước phát triển nhanh và bền vững, <https://tcnn.vn/news/detail/50742/Phat-trien-nguon-nhan-luc-nhat-la-nhan-luc-chat-luong-cao-dap-ung-yeu-cau-muc-tieu-dua-dat-nuoc-phat-trien-nhanh-va-ben-vung.html>
8. Trương Anh Dũng (2019), “Giải pháp đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm vùng dân tộc thiểu số và miền núi”, *Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc*, no.1.
9. Phạm Bảo Dương (2011), “Định hướng chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn”, *TC Khoa học và Phát triển*, no.4 - tr.672-679 - ISSN.1859-0004
10. Nguyễn Văn Đại (2012) *Đào tạo nghề cho lao động nông thôn vùng Đồng bằng sông Hồng trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân
11. Vũ Thị Bích Đào (2017), “Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở Việt Nam hiện nay”, *Giáo dục lý luận*, no.8 - tr.38-43 - ISSN.0868-3492.

12. Bùi Hồng Đăng (2017), *Nghiên cứu nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Nam Định*, Luận án tiến sĩ, Học viện Nông nghiệp Việt Nam.
13. Đào Trọng Độ (2021) Kinh nghiệm về đào tạo nghề, tạo việc làm và dịch chuyển cơ cấu lao động nông thôn ở một số nước trên thế giới, <https://tuyengiao.vn/van-hoa-xa-hoi/xahoi/kinh-nghiem-ve-dao-tao-nghe-tao-viec-lam-va-chuyen-dich-co-cau-lao-dong-nong-thon-o-mot-so-quoc-gia-tren-137075>
14. Bùi Thanh Hà (2021), *Tác động của lao động qua đào tạo nghề đến giảm nghèo đa chiều ở vùng Tây Bắc*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
15. Trần Thu Hà, Nguyễn Văn Hải (2017), Đánh giá thực trạng tạo việc làm cho lao động nông thôn trên địa bàn huyện Bình Lục, tỉnh Hà Nam, Tạp chí Công thương, <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/danh-gia-thuc-trang-tao-viec-lam-cho-lao-dong-nong-thon-tren-dia-ban-huyen-binh-luc-tinh-ha-nam-27729.htm>
16. Đỗ Thị Thu Hằng và Đỗ Thị Kim Thoa (2010), Vai trò của nhà nước trong đào tạo nghề - nhìn từ góc độ kinh tế học, *Tạp chí Tổ chức nhà nước - Bộ Nội vụ*, Số 8/2010, 47-49.
17. Nguyễn Sóng Hiền (2013), “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn trong thời kỳ hội nhập: Thực trạng và giải pháp”, *Kinh tế Châu á - Thái Bình Dương*, no.395 - tr.32-35 - ISSN.0868-3808.
18. Hứa Thị Kiều Hoa (2021), Một số giải pháp đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Thái Nguyên, <https://tuyengiaothainguyen.org.vn/vi/chuyen-de/Thuc-tien-kinh-nghiem/mot-so-giai-phap-dao-tao-nghe-cho-lao-dong-nong-thon-tinh-thai-nguyen-194.html>
19. Lê Văn Hòa (2016), *Giám sát và đánh giá chính sách công*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
20. Phạm Thị Hoàn (2021), Đào tạo nghề cho lao động nông thôn trong tình hình mới, <https://tuyengiao.vn/khoa-giao/giao-duc/dao-tao-nghe-cho-lao-dong-nong-thon-trong-tinh-hinh-moi-136892>.
21. Học viện Hành chính (2008), *Hoạch định và phân tích chính sách công*, Nhà xuất bản Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
22. Lê Thị Thu Hương (2020), *Chính sách đào tạo nghề cho lao động vùng dân tộc thiểu số khu vực Tây Bắc*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế Quốc dân.
23. Quàng Văn Hương; Đỗ Kim Chung (2018), “Nâng cao hiệu quả thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Sơn La”, *Công Thương*, no.5+6 - tr.120-125 - ISSN.0866-7756
24. Đinh Phi Hồ, Võ Văn Nhị, Trần Phước (2018), *Nghiên cứu định lượng trong kế toán – kiểm toán*, NXB Tài chính.

25. Nguyễn Bách Khoa; Nguyễn Thị Thu Huyền (2012), “Phát triển chiến lược cung ứng: Dịch vụ đào tạo nghề ở nông thôn các tỉnh miền núi Việt Nam”, Khoa học Thương mại, no.52 - tr.3-10 - ISSN.1859-3666.
26. Trần Thị Vành Khuyên (2019), *Thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở vùng đồng bằng sông cửu long*, Luận án tiến sĩ, Học viện Hành chính Quốc gia.
27. Nguyễn Văn Lương, Nguyễn Văn Song (2021), “Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn: Lý luận, thực tiễn và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”, Khoa học nông nghiệp Việt Nam, no.09 - tr.1270-1282 - ISSN.2588-1299.
28. Lê Chi Mai (2001), *Những vấn đề cơ bản về chính sách và quy trình chính sách*, Nhà xuất bản Đại học Quốc gia, Thành phố Hồ Chí Minh.
29. Nguyễn Hồng Nhung (2017), Đào tạo nghề cho lao động nông thôn – Thực trạng và giải pháp, Tạp chí Lý luận chính trị số 5-2017.
30. Trần Đại Nghiệp (2021), Giải pháp tài chính nâng cao chất lượng đào tạo tại các trường cao đẳng công nghiệp, <https://tapchitaichinh.vn/ngan-hang/giai-phap-tai-chinh-nang-cao-chat-luong-dao-tao-nghe-tai-cac-truong-cao-dang-cong-nghiep-333624.html>
31. Trần Ngọc Ngoạn, *Phát triển nông thôn bền vững – Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, 2008.
32. Niên giám thống kê Hà Nam năm 2020.
33. Niên giám thống kê Hà Nam năm 2021.
34. Đặng Kim Sơn (2008), *Nông nghiệp, nông dân, nông thôn Việt Nam – Hôm nay và mai sau*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
35. Ngô Hoài Sơn (2016), *Đại cương về Chính sách công*, Nhà xuất bản Lao động, Hà Nội.
36. Lê Như Thanh và Lê Văn Hòa (2016), *Hoạch định và thực hiện chính sách*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia sự thật, Hà Nội.
37. Nguyễn Thị Thao (2021), Nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho lao động nông thôn, <https://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/nang-cao-chat-luong-dao-tao-nghe-cho-lao-dong-nong-thon-330669.html>
38. Lê Minh Thảo (2017), “Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hải Dương”, Nhân lực khoa học xã hội, no.07 - tr.63-70 - ISSN.0866-756X.
39. Đoàn Kim Thắng (2014), *Đào tạo nghề cho thanh niên nông thôn: Thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam, Số 9 (82)-2014, tr.53-59.

40. Nguyễn Đình Thọ (2014 Tái bản lần 2), *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh*, NXB Tài chính.
41. Lê Thị Thu (2019), Về công tác đào tạo nguồn nhân lực ở nước ta hiện nay, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2019/07/18/ve-cong-tac-dao-cao-nguon-nhan-luc-o-nuoc-ta-hien-nay/>
42. Phan Chính Thức (2013) Đào tạo nghề gắn với nhu cầu xã hội: Khuyến nghị hoàn thiện chính sách <http://www.molisa.gov.vn/Pages/tintuc/chitiet.aspx?tintucID=21017>
43. Đào Văn Tiến (2016), “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn-nguồn lực quan trọng tiếp sức xây dựng nông thôn mới”, *Cộng Sản*, no.112 - tr.13-18.
44. Nguyễn Đức Tĩnh (2012), *Quản lý nhà nước về đầu tư phát triển đào tạo nghề ở Việt Nam*, Nhà xuất bản Dân trí, Hà Nội.
45. Tổng cục Đào tạo nghề (2014), *Mô hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn*, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia, Hà Nội.
46. Tổng cục Thống kê (2018), *Báo cáo lao động phi chính thức 2016*, Nhà xuất bản Hồng Đức, Hà Nội.
47. Nguyễn Văn Trị (2020), “Giải pháp đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Vĩnh Phúc đến năm 2025”, Tạp chí Giáo dục nghề nghiệp
48. Nguyễn Văn Tuấn (2017), “Một số mô hình đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở Việt Nam hiện nay”, Tạp chí Nghiên cứu Dân tộc, Số 17.
49. Phương Hữu Tùng (2015), “Giải pháp đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Quảng Ninh đến năm 2020”, Tạp chí Khoa học Đào tạo nghề, no.27 - tr.12-14 - ISSN.2354-0583
50. Nguyễn Thị Hải Vân (2013), *Đô thị hóa và việc làm lao động ngoại thành Hà Nội*, Nhà xuất bản Khoa học Xã hội, Hà Nội.
51. Viện Nghiên cứu Khoa học Hành chính (2009), *Thuật ngữ hành chính*, Hà Nội.
52. Cán Anh Vũ (2022), “Phát triển nguồn nhân lực nông nghiệp chất lượng cao”, Quản lý nhà nước, <https://www.quanlynhanuoc.vn/2022/04/19/phat-trien-nguon-nhan-luc-nong-nghiep-chat-luong-cao/>
53. <https://ats.org.vn/news/tafe-he-thong-dao-cao-nghe-cua-uc>
54. <http://gdnn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/37108/seo/He-thong-dao-cao-nghe-kep-cua-CHLB-Duc-va-gia-tri-tham-khao-voi-Viet-Nam-Bai-1-He-thong-dao-cao-nghe-kep-cua-CHLB-Duc-/Default.aspx>
55. <http://gdnn.gov.vn/AIAdmin/News/View/tabid/66/newsid/38590/seo/10-4-trieu-lao-dong-nong-thon-duoc-hoc-nghe-Van-con-do-thach->
56. <https://hanam.gov.vn/Pages/ha-nam-tap-trung-phat-trien-nganh-nghe-tieu-thu-cong-nghiep-lang-nghe-o-nong-thon.aspx>

57. <http://www.hoinongdan.org.vn/sitepages/news/1074/34714/day-nghe-nong-nghiep-o-duc>
58. [http://khuyennongvn.gov.vn/vi-VN/khoa-hoc-cong-nghe/khcn-nuoc-ngoai/chuong-trinh-phat-trien-nong-dan-thong-minh-o-thai-lan\\_t114c39n21186](http://khuyennongvn.gov.vn/vi-VN/khoa-hoc-cong-nghe/khcn-nuoc-ngoai/chuong-trinh-phat-trien-nong-dan-thong-minh-o-thai-lan_t114c39n21186)
59. <http://nguoilambaohanam.net/truyen-nghe/phat-trien-lang-nghe-truyen-thong-ha-nam-trong-cuoc-song-hien-dai-29212.html>
60. <https://quochoi.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UrIListProcess=/content/tintuc/Lists/News&ItemID=44668>
61. <https://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/kinh-nghiem-phat-trien-giao-duc-nghe-nghiep-tai-mot-so-nuoc-va-bai-hoc-doi-voi-viet-nam-330829.html>
62. <https://tuyengiao.vn/khoa-giao/giao-duc/mot-so-kinh-nghiem-quoc-te-ve-phat-trien-giao-duc-nghe-nghiep-117346>
63. <https://vca.org.vn/bi-mat-dua-phap-tro-thanh-cuong-quoc-nong-nghiep-kin-tieng-o-chau-au-a24125.html>

## **II. Tài liệu nước ngoài**

1. ADB (2020) Việt Nam technical and Vocational education and training sector assessment; <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/551001/viet-nam-tvet-sector-assessment.pdf>
2. Ahmed, M.; Coombs, P.H. 1975. *Education for rural development: case studies for planners*. New York, NY: Praeger.
3. Atchoarena, D. and Gasperini, L. (2003). Education for rural development: towards new policy responses. FAO, UNESCO.
4. Avila, M.; Gasperini, L. 2005. *Skills development for rural people: a renewed challenge*. (Background paper for the Working Group for International Cooperation in Skills Development. 10–11 November 2005, FAO. Rome.)
5. Bairagy Indrajit (2021), “Impact of formal vocational training on the earnings of self-employed individuals in rural India”, *Journal of Business Venturing Insights*, Volume 16, e00269.
6. Bala Hussaini, Ahmad M. Y. Jumba (2018), Opportunities and Challenges for Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Nigeria, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3194372](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3194372)
7. Bennell, P. (1999), Learning to change: Skills development among the economically vulnerable and socially excluded in developing countries. Employment and Training Papers 43. Employment and Training Department, ILO: Geneva.

8. Bennell, P. (2007), Promoting Livelihood Opportunities For Rural Youth, Paper presented at Roundtable 3: Generating remunerative livelihood opportunities for rural youth, IFAD Governing Council 2007
9. Burchi, F.; De Muro, p. 2007. *Education for rural people: a neglected key to food security*. Rome: Universit'a degli Studi Tre. (Working paper, no. 78.)
10. Dumont R. 1976. *Training for agriculture and rural development*. Rome: FAO/UNESCO/ILO.
11. Eric Yaw Naminse, Jincal Zhuang (2018) Does farmer entrepreneurship alleviate rural poverty in China? Evidence from Guangxi Province <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0194912>
12. Eryong Xue, Jian Li and Xingcheng Li (2021) Sustainable Development of Education in Rural Areas for Rural Revitalization in China: A Comprehensive Policy Circle Analysis. <https://doi.org/10.3390/su132313101>
13. Gasperini L. (2009), "Technical and Vocational Education and Training and Rural Development". In: Maclean R., Wilson D. (eds) *International Handbook of Education for the Changing World of Work*. Springer, Dordrecht. [https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5281-1\\_48](https://doi.org/10.1007/978-1-4020-5281-1_48)
14. G Rassel, S Leland, Z Mohr, E O'Sullivan - 2020 Research methods for public administrators Routledge 52 Vanderbilt Avenue, Newyork, NY 10017;
15. Howlett M., Cashore B. (2014) Conceptualizing Public Policy. In: Engeli I., Allison C.R. (eds) *Comparative Policy Studies. Research Methods Series*. Palgrave Macmillan, London. [https://doi.org/10.1057/9781137314154\\_2](https://doi.org/10.1057/9781137314154_2)
16. Jann, Werner and Kai Wegrich (2007) 'Theories of the Policy Cycle', in Frank Fischer, Gerald J. Miller and Mara S. Sidney (eds) *Handbook of Public Policy Analysis: Theory, Politics and Methods* (Boca Raton: CRC), 43–62.
17. Jiabing Tian, Linbo Zhou (2013) The Research on Vocational Skills Training for Chinese New Generation Migrant Workers in the Context of Balancing Urban and Rural Development <https://www.atlantis-press.com/proceedings/iaw-sc-13/9538>
18. Khandker, S. R., Koolwar, G. B., và Samad, H. A. (2010), *Cẩm nang đánh giá tác động: các phương pháp định lượng và thực hành*, Nhà xuất bản Ngân hàng Thế giới, Hà Nội.
19. Kazi Aiman Udoy (2023) Factors Determining Participation in Technical and Vocational Education and Training (TVET) in Rural Bangladesh [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=4405983](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4405983)
20. Li Gao-fen, Research on farmer workers' vocational skill training based on

- coordinating urban-rural development, *Journal of Chongqing College of Education*. 2010(03)
21. Lin Nan;Gong Jianting;Ning Yonghong (2022), Development Context and Prospect of Rural Women's Vocational Skills Training since Reform and Opening up, *Journal of Hebei Normal University of Science & Technology(Social Sciences)*. 2022(01) Page:64-70
  22. MacRae Duncan Jr., Wilde James A. (1985), *Policy Analysis for Public Decision*, Lanham: University Press of America, 334p.
  23. Makate Marshall, Ledwith Tonia, Robinson Suzanne, Broderick Isabel, Miller Sonia, Bell Janice (2021), "Training and retention in rural and remote Australia: Examining the association between GP vocational training placements and subsequent practice location in Western Australia", *Journal of Rural Studies*, Volume 86, Pages 346-356.
  24. Muthuveeran Ramasamy, Matthias Pilz (2020), "Vocational training for rural populations: a demand-driven approach and its implications in India", *International journal for research in vocational education and training*, Vol. 7, Issue 3, 256–277.
  25. OECD (2021), *Vocational Education and Training in Thailand*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/cc20bf6d-en>.
  26. Ramasamy, Muthuveeran ; Pilz, Matthias (2020) Vocational training for rural populations: a demand-driven approach and its implications in India
  27. *International journal for research in vocational education and training* 7 (2020) 3, S. 256-277
  28. Simões Francisco, Brito do Rio Nazaré (2020), "How to increase rural NEETs professional involvement in agriculture? The roles of youth representations and vocational training packages improvement", *Journal of Rural Studies*, Volume 75, Pages 9-19.
  29. Stephanie Allais (2012), "Will skills save us? Rethinking the relationships between vocational education, skills development policies, and social policy in South Africa", *International Journal of Educational Development*, Volume 32, Issue 5, Pages 632-642.
  30. XIE Liangcai, Poverty Alleviation Care for Rural Green Development and Green Skills Development, *Contemporary Vocational Education*. 2021(01) Page:23-29



31. Wellstead A.M., Cairney P., Oliver K. (2018) Policy Mechanisms. In: Farazmand A. (eds) Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5\\_3377-1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5_3377-1).
32. Wolfgang Vollmann (2013) The Challenge of Technical and Vocational Training and Education in Rural Areas: the Case of South-Asia Journal of Education and Research
33. Yamane, Taro. (1967). Statistics: An Introductory Analysis, 2nd Edition, New York: Harper and Row.
34. Zheng Aixiang (2021), Research on Vocational Skills Development Policy of Migrant Workers Based on Dual-dimensional Analysis Framework, Vocational and Technical Education

## DANH MỤC PHỤ LỤC

TT	Tên phụ lục
1	Phụ lục 1: Danh mục văn bản liên quan đến chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn
2	Phụ lục 2: Bộ câu hỏi phỏng vấn
3	Phụ lục 3: Phiếu khảo sát về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam (dành cho công chức)
4	Phụ lục 4: Phiếu khảo sát về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam (dành cho cơ sở đào tạo nghề)
5	Phụ lục 5: Phiếu khảo sát về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam (dành cho doanh nghiệp)
6	Phụ lục 6: Phiếu khảo sát về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam (dành cho lao động nông thôn)
7	Phụ lục 6: Danh sách các cơ quan, tổ chức, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp điều tra khảo sát thông tin
8	Phụ lục 8: Kết quả phân tích dữ liệu bằng SPSS 26

**PHỤ LỤC 1**  
**DANH MỤC VĂN BẢN LIÊN QUAN ĐẾN CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGHỀ**  
**CHO LAO ĐỘNG NÔNG THÔN**

TT	Nội dung
<b>I. Văn bản quy định chính sách đối với giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nghề nghiệp</b>	
1	Thông tư liên tịch số 01/2006/TTLT-BGDĐT-BTC-BNV ngày 23/1/2006 của liên Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Tài chính, Bộ Nội vụ hướng dẫn thực hiện Quyết định số 244/2005/QĐ-TTg Quy định chế độ phụ cấp ưu đãi đối với nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập
2	Nghị định số 61/2006/NĐ-CP ngày 20/6/2006 của Chính phủ Quy định về chính sách đối với nhà giáo, cán bộ quản lý giáo dục công tác ở trường chuyên biệt, ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn
3	Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”
4	Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014
5	Nghị định số 48/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 của Chính phủ Quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục nghề nghiệp
6	Quyết định số 971/QĐ-TTg ngày 01/7/2015 của Thủ tướng Chính phủ về sửa đổi, bổ sung Quyết định số 1956/QĐ-TTg
7	Nghị định số 113/2015/NĐ-CP ngày 09/10/2015 của Chính phủ Quy định phụ cấp đặc thù, phụ cấp ưu đãi, phụ cấp trách nhiệm công việc và phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm đối với nhà giáo trong các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập
8	Thông tư số 40/2015/TT-BLĐTBXH ngày 20/10/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Hướng dẫn chế độ làm việc của nhà giáo dạy trình độ sơ cấp
9	Thông tư số 41/2015/TT-BLĐTBXH ngày 20/10/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội Quy định về sử dụng, bồi dưỡng chuẩn hóa, bồi dưỡng nâng cao đối với nhà giáo dạy trình độ sơ cấp
<b>II. Văn bản quy định chính sách đối với cơ sở tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn</b>	
1	Quyết định số 1956/QĐ-TTg ngày 27/11/2009 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề cho lao động nông thôn đến năm 2020”
2	Quyết định số 1201/QĐ-TTg ngày 31/8/2012 của Thủ tướng Chính phủ Đầu tư cho các cơ sở đào tạo nghề công lập theo các nghề trọng điểm
3	Quyết định số 854/QĐ-LĐTBXH ngày 06/6/2013 của Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội Phê duyệt nghề trọng điểm và trường được lựa chọn nghề trọng điểm giai đoạn 2011-2015 và định hướng 2020
4	Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014

<b>TT</b>	<b>Nội dung</b>
5	Nghị định số 48/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 của Chính phủ Quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục nghề nghiệp
6	Quyết định số 971/QĐ-TTg ngày 01/7/2015 của Thủ tướng Chính phủ về sửa đổi, bổ sung Quyết định số 1956/QĐ-TTg
<b>III. Văn bản quy định chính sách đối với người học nghề</b>	
1	Quyết định số 103/2008/QĐ-TTg ngày 21/7/2008 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Hỗ trợ Thanh niên học nghề và tạo việc làm giai đoạn 2008-2015
2	Quyết định số 121/QĐ-TTg ngày 9/10/2009 của Thủ tướng Chính phủ về cơ chế hoạt động của các cơ sở đào tạo nghề thuộc Bộ Quốc phòng
3	Quyết định số 295/QĐ-TTg ngày 26/02/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Hỗ trợ phụ nữ học nghề, tạo việc làm giai đoạn 2010-2015
4	Quyết định số 1019/2012/QĐ-TTg ngày 05/8/2012 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án trợ giúp người khuyết tật giai đoạn 2012 – 2020
5	Quyết định số 55/QĐ-TTg ngày 16/11/2012 của Thủ tướng Chính phủ về chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm và đào tạo nghề cho người lao động bị thu hồi đất nông nghiệp
6	Quyết định số 55/2013/QĐ-TTg ngày 03/10/2013 của Thủ tướng Chính phủ quy định mức hỗ trợ học nghề đối với người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp
7	Luật Giáo dục nghề nghiệp 2014
8	Nghị định số 48/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 của Chính phủ Quy định chi tiết một số điều của Luật Giáo dục nghề nghiệp
9	Quyết định số 971/QĐ-TTg ngày 01/7/2015 của Thủ tướng Chính phủ về sửa đổi, bổ sung Quyết định số 1956/QĐ-TTg
10	Quyết định số 46/2015/QĐ-TTg ngày 28/9/2015 của Thủ tướng Chính phủ Quy định chính sách hỗ trợ đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng
<b>IV. Văn bản, chính sách của tỉnh Hà Nam</b>	
1	Nghị quyết số 02/2005/NQ-HĐND ngày 15/7/2005 của Hội đồng nhân dân tỉnh Hà Nam về xã hội hóa các lĩnh vực Giáo dục – Đào tạo, Y tế, Văn hóa – Thông tin, Thể dục – Thể thao và Đào tạo nghề đến năm 2010
2	Quyết định số 1186/2005/QĐ-UBND ngày 27/7/2005 của UBND tỉnh Hà Nam về việc phê duyệt Đề án “Xã hội hóa các lĩnh vực Giáo dục, Y tế, Văn hóa, Thể dục thể thao và Đào tạo nghề đến năm 2010”
3	Tỉnh ủy ban hành Chỉ thị số 17/CT-TU ngày 11 tháng 7 năm 2010 về việc tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác đào tạo nghề cho lao động nông thôn;
4	Quyết định số 26/2010/QĐ-UBND ngày 26/8/2010 của UBND tỉnh Hà Nam về việc quy định mức hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn và người nghèo giai đoạn 2010 - 2015
5	Quyết định số 584/QĐ-UBND ngày 20 tháng 5 năm 2011 phê duyệt Đề án “Đào tạo nghề

TT	Nội dung
	cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đến năm 2020” của UBND tỉnh
6	Quyết định số 12/2011/QĐ-UBND ngày 20 tháng 5 năm 2011 Quy định mức hỗ trợ kinh phí đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam giai đoạn 2011-2015 của UBND tỉnh
7	Nghị quyết số 08-NQ/TU ngày 26 tháng 10 năm 2011 về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Hà Nam đến năm 2020;
8	Kế hoạch số 1913/KH-UBND ngày 31/10/2013 về triển khai thực hiện Quy hoạch phát triển giáo dục và đào tạo tỉnh Hà Nam đến năm 2020 và tầm nhìn đến năm 2030
9	Công văn số 698/UBND-VX ngày 29/4/2014 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc đôn đốc thực hiện Quy hoạch giáo dục và đào tạo
10	Quyết định số 519/QĐ-UBND ngày 30/5/2014 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc chuyển Trung tâm giáo dục thường xuyên các huyện trực thuộc Sở Giáo dục và Đào tạo về Ủy ban nhân dân các huyện quản lý
11	Công văn số 41/UBND-NC ngày 08/01/2016 và Công văn số 139/UBND-NC ngày 19/01/2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh về việc tham mưu hướng dẫn sáp nhập Trung tâm đào tạo nghề, Trung tâm giáo dục thường xuyên cấp huyện theo Thông tư liên tịch số 39/2015/TTLT-BLĐT-BXH-BGDĐT-BNV.
12	Nghị quyết số 02/2016/NQ-HĐND ngày 25 tháng 3 năm 2016 quy định mức học phí từ năm học 2015-2016 đến năm học 2020-2021 tại các trường cao đẳng, trung cấp công lập thuộc tỉnh quản lý của Hội đồng nhân dân tỉnh
13	Quyết định số 473/QĐ-UBND, Quyết định số 474/QĐ-UBND, Quyết định số 475/QĐ-UBND, Quyết định số 476/QĐ-UBND và Quyết định số 477/QĐ-UBND ngày 29/3/2016 sáp nhập các trung tâm giáo dục thường xuyên với trung tâm đào tạo nghề cấp huyện thành 05 trung tâm Giáo dục nghề nghiệp-Giáo dục thường xuyên các huyện: Bình Lục, Lý Nhân, Kim Bảng, Duy Tiên, Thanh Liêm.
14	Quyết định số 20/2016/QĐ-UBND ngày 11 tháng 7 năm 2016 của Ủy ban nhân dân tỉnh quy định mức chi phí đào tạo và mức hỗ trợ chi phí đào tạo trình độ sơ cấp, đào tạo dưới 03 tháng trên địa bàn tỉnh Hà Nam
15	Quyết định số 238/QĐ-UBND ngày 28/02/2017 bàn giao chức năng quản lý nhà nước về giáo dục nghề nghiệp đối với các trường cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp (trừ các trường sư phạm) từ Sở Giáo dục và Đào tạo sang Sở Lao động - Thương binh và Xã hội
16	Quyết định số 642/QĐ-UBND ngày 18/4/2019 về việc cho phép giải thể Trung tâm Đào tạo nghề và Giới thiệu việc làm trực thuộc Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Hà Nam
17	Quyết định số 2126/QĐ-UBND ngày 10/10/2019 cho phép giải thể phân hiệu 2- Trường Trung cấp Y - dược Hà Nam tại tỉnh Đắc Lắc
18	Quyết định số 2127/QĐ-UBND ngày 10/10/2019 cho phép giải thể Trung tâm Đào tạo - Đào tạo nghề - Dịch vụ việc làm thuộc Hội chữ thập đỏ tỉnh Hà Nam

## **PHỤ LỤC 2**

### **BỘ CÂU HỎI PHÒNG VẤN**

#### **I. Câu hỏi cán bộ, công chức cơ quan quản lý nhà nước**

1. Xin ông/bà cho ý kiến về khái quát đặc điểm lực lượng lao động tỉnh Hà Nam và lao động nông thôn Hà Nam nói riêng trong giai đoạn hiện nay? Vai trò của lực lượng lao động nông thôn đối với phát triển KT-XH của tỉnh?

2. Xin ông/bà cho biết quá trình xây dựng, ban hành và thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa bàn được thực hiện như thế nào?

3. Xin ông/bà cho biết một số nội dung chính của chính sách đào tạo nghề đối với lao động nông thôn tại tỉnh Hà Nam trong giai đoạn hiện nay. Những nội dung đặc thù của chính sách đào tạo nghề lao động nông thôn tỉnh Hà Nam là gì?

4. Xin ông/bà cho biết việc phối hợp thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn giữa các cơ quan quản lý nhà nước tỉnh Hà Nam được thực hiện như thế nào?

5. Xin ông/bà cho biết tình hình xã hội hóa, huy động các nguồn lực xã hội thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn đã và đang được tỉnh Hà Nam thực hiện như thế nào?

6. Xin ông/bà cho biết công tác kiểm tra, giám sát, sơ tổng kết chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn được thực hiện như thế nào?

7. Theo ông/bà, chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở tỉnh Hà Nam đã đạt được kết quả như thế nào? Còn những tồn tại, hạn chế gì cần sửa chữa, khắc phục?

#### **II. Câu hỏi phỏng vấn cán bộ, giáo viên cơ sở đào tạo nghề**

1. Xin ông/bà cho biết hiểu biết của ông/bà về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam?

2. Xin ông/bà cho biết các cơ sở đào tạo nghề đóng vai trò nhưng thế nào trong xây dựng, thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn? Tỉnh có những chính sách gì để phát huy vai trò của các cơ sở đào tạo nghề trong việc đào tạo nghề cho lao động nông thôn?

3. Xin ông/bà cho biết cơ sở đào tạo nghề của ông/bà đã có những đóng góp gì cho chính sách đào tạo nghề (công tác đào tạo nghề) cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam?

4. Theo ông/bà, chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đã đạt được kết quả như thế nào? Còn những tồn tại, hạn chế gì cần sửa chữa, khắc phục?

#### **III. Câu hỏi phỏng vấn người quản lý doanh nghiệp**

1. Xin ông/bà cho biết hiểu biết của ông/bà về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam?

2. Xin ông/bà cho biết các doanh nghiệp đóng vai trò như thế nào trong xây dựng, thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn? Tỉnh có những chính sách gì để phát huy vai trò của các doanh nghiệp trong việc đào tạo nghề cho lao động nông thôn?

3. Xin ông/bà cho biết doanh nghiệp của ông/bà đã có những đóng góp gì cho chính sách đào tạo nghề (công tác đào tạo nghề) cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam?

4. Theo ông/bà, chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam đã đạt được kết quả như thế nào? Còn những tồn tại, hạn chế gì cần sửa chữa, khắc phục?

#### **IV. Câu hỏi phỏng vấn người lao động**

1. Xin ông/bà cho biết hiểu biết của ông/bà về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn trên địa phương ông/bà sinh sống?

2. Tại nơi ông/bà sinh sống, có tổ chức các lớp đào tạo nghề cho lao động nông thôn không? Nếu có, các lớp đào tạo nghề được tổ chức như thế nào, thời gian kéo dài bao lâu?

3. Ông/bà có tham gia học nghề không? Nếu không, lý do ông/bà không tham gia học nghề là gì? Nếu có tham gia học nghề, xin ông/bà cho ý kiến về những mặt được và những mặt cần hoàn thiện của việc tổ chức đào tạo nghề.

4. Từ thực tiễn bản thân, xin ông/bà cho biết lợi ích của việc học nghề là gì?

**PHỤ LỤC 3**  
**PHIẾU KHẢO SÁT**

**Về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam**

(Dành cho công chức)

Để phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học về đề tài **“Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam”**, chúng tôi rất mong nhận được ý kiến tham gia, đóng góp của Quý ông/bà. Chúng tôi xin cam kết những thông tin Quý ông/bà cung cấp chỉ phục vụ cho việc thực hiện đề tài nghiên cứu này.

Xin Quý ông/bà vui lòng ghi rõ ý kiến của mình!

**I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

1. Cơ quan ông/bà đang công tác:

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Hội đồng nhân dân | <input type="checkbox"/> Cơ quan chuyên môn        |
| <input type="checkbox"/> Ủy ban nhân dân   | <input type="checkbox"/> Các cơ quan, tổ chức khác |

2. Chức vụ ông/bà đang đảm nhiệm:

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Chủ tịch/Phó Chủ tịch | <input type="checkbox"/> Trưởng phòng/P.Trưởng |
| <input type="checkbox"/> Chuyên viên           | <input type="checkbox"/> Các chức danh khác    |

3. Trình độ chuyên môn của ông/bà hiện nay:

- |                                    |                                      |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Trung cấp | <input type="checkbox"/> Đại học     |
| <input type="checkbox"/> Cao đẳng  | <input type="checkbox"/> Sau đại học |

4. Độ tuổi của ông/bà:

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Dưới 30 tuổi      | <input type="checkbox"/> Trên 45 tuổi |
| <input type="checkbox"/> Từ 30 đến 45 tuổi |                                       |

**II. NỘI DUNG XIN Ý KIẾN**

**Câu 1: Địa phương của ông/bà có đang triển khai thực hiện chính sách dưới đây không? (Đánh dấu vào những ô phù hợp với ý kiến của Anh/ chị. Có thể chọn nhiều ý)**

- Chính sách đào tạo nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn
- Chính sách hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm
- Chính sách hỗ trợ phụ nữ học nghề và tạo việc làm
- Chính sách hỗ trợ bộ đội xuất ngũ học nghề
- Chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm và đào tạo nghề cho người lao động bị thu hồi đất nông nghiệp

Ý kiến khác:.....

.....



**Câu 2: Chủ thể nào trực tiếp triển khai thực hiện Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn ở địa phương hiện nay? (Đánh dấu vào 1 ô thích hợp):**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> UBND các cấp    | <input type="checkbox"/> Các tổ chức khác             |
| <input type="checkbox"/> HĐND các cấp    | <input type="checkbox"/> Các tổ chức chính trị xã hội |
| <input type="checkbox"/> Đảng ủy các cấp |   |

**Câu 3: Việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn hiện nay được thực hiện theo hình thức nào?**

- Trung ương xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện và theo dõi, đánh giá việc thực hiện chính sách
- Địa phương chủ động thực hiện phù hợp với thực tế
- Kết hợp hai hình thức trên

**Câu 4: Thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn, cần thực hiện những công việc gì? (Đánh dấu vào những ô phù hợp với ý kiến của ông/bà. Có thể chọn nhiều ý)**

- Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện
- Phổ biến, tuyên truyền chính sách
- Tổ chức bộ máy và phân công, phối hợp thực hiện
- Theo dõi, kiểm tra việc thực hiện chính sách
- Đánh giá, tổng kết rút kinh nghiệm
- Ý kiến riêng của ông/bà

.....  
.....  
.....

**Câu 5: Theo ông/bà công tác phối hợp giữa các cơ quan quản lý nhà nước trong thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn có chất lượng như thế nào?**

- Rất tốt     Tốt     Bình thường     Thấp     Kém

**Câu 6: Theo ông/bà các yếu tố sau đây ảnh hưởng như thế nào đến việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn? (Bằng cách khoanh tròn vào số chỉ mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố ở từng hàng phù hợp với ý kiến của ông/bà. Trong đó: 1. Rất không ảnh hưởng; 2. Không ảnh hưởng; 3. Bình thường; 4. Ảnh hưởng; 5. Rất ảnh hưởng)**

TT	Các yếu tố	Mức độ				
<b>1</b>	<b>Nhận thức của xã hội về đào tạo nghề cho lao động nông thôn</b>					
1.1	Nhận thức của người đứng đầu các cấp về xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
1.2	Nhận thức Chính quyền các cấp về xây dựng và thực hiện các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
1.3	Nhận thức của các đoàn thể chính trị xã hội xây dựng và triển khai thực hiện chính sách đào tạo cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
1.4	Nhận thức của bản thân người lao động	1	2	3	4	5
<b>2</b>	<b>Hoạt động của bộ máy hành chính từ cấp tỉnh đến cơ sở</b>					
2.1	Hoạt động của các cơ quan tham mưu xây dựng và thực hiện chính sách đào tạo nghề	1	2	3	4	5
2.2	Việc triển khai thực hiện chính sách từ cấp tỉnh đến cấp cơ sở	1	2	3	4	5
2.3	Sự phối hợp giữa các Sở, ban ngành, UBND cấp huyện, xã trong xây dựng và thực hiện chính sách	1	2	3	4	5
2.4	Việc tiếp thu phản hồi về chính sách đào tạo nghề	1	2	3	4	5
2.5	Hoạt động kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách đào tạo nghề cho người lao động nông thôn	1	2	3	4	5
2.6	Đội ngũ cán bộ, chuyên viên làm công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
2.7	Đội ngũ cán bộ, chuyên viên làm công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề có trình độ cao	1	2	3	4	5
<b>3</b>	<b>Bản thân các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn</b>					
3.1	Phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của địa phương	1	2	3	4	5
3.2	Chú trọng phát triển cơ sở vật chất của cơ sở đào tạo nghề	1	2	3	4	5
3.3	Chú trọng phát triển đội ngũ nhân lực đào tạo nghề	1	2	3	4	5
3.4	Tạo điều kiện cho người lao động nông thôn được học nghề	1	2	3	4	5
3.5	Khuyến khích xã hội hoá đào tạo nghề cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
3.6	Chú trọng kết nối nhà nước – nhà trường – nhà doanh nghiệp – người học trước, trong và sau quá trình đào tạo nghề	1	2	3	4	5
<b>4</b>	<b>Nguồn lực tài chính</b>					
4.1	Ngân sách các cấp hàng năm đảm bảo cho hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
4.2	Tài chính từ nguồn xã hội hóa (tài chính từ doanh nghiệp, cá nhân, nhà tài trợ...) dồi dào	1	2	3	4	5
4.3	Có sự hỗ trợ tài chính từ các tổ chức, đoàn thể trong và ngoài nước (hỗ trợ tài chính từ ngân hàng, hội nông dân, đoàn thanh niên, hội phụ nữ, các tổ chức nước ngoài...) cho hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
<b>5</b>	<b>Hệ thống cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh</b>					
5.1	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.2	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề có chất lượng cao (cơ sở vật chất hiện đại, hệ thống giáo trình đáp ứng yêu cầu thực tế...)	1	2	3	4	5
5.3	Có nhiều cơ sở đào tạo nghề truyền thống	1	2	3	4	5
5.4	Nhiều doanh nghiệp có hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5

TT	Các yếu tố	Mức độ				
5.5	Số lượng cán bộ đào tạo nghề thuộc các cơ sở đào tạo nghề đảm bảo cho việc thực hiện chính sách	1	2	3	4	5
5.6	Đội ngũ nghề nhân đào tạo nghề truyền thống có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.7	Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.8	Đội ngũ cán bộ đào tạo nghề, nghề nhân đào tạo nghề có trình độ tốt	1	2	3	4	5
<b>6 Sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh</b>						
6.1	Địa phương có tốc độ phát triển kinh tế cao, ổn định	1	2	3	4	5
6.2	Địa phương có sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp – dịch vụ với tốc độ cao	1	2	3	4	5
6.3	Đội ngũ doanh nghiệp địa phương phát triển nhanh về số lượng và bền vững	1	2	3	4	5
<b>7 Trình độ, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động</b>						
7.1	Người lao động có trình độ học vấn tốt, đáp ứng yêu cầu của đào tạo nghề	1	2	3	4	5
7.2	Người lao động có điều kiện kinh tế đảm bảo cho hoạt động học nghề	1	2	3	4	5
<b>8. Kết quả thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT trong các năm qua</b>						
8.1	Số lượng lao động nông thôn được đào tạo nghề ngày càng tăng	1	2	3	4	5
8.2	Lao động nông thôn sau khi đào tạo nghề đều có việc làm, chất lượng cuộc sống được nâng cao	1	2	3	4	5
8.3	Các cơ sở đào tạo nghề được đầu tư nâng cấp trang thiết bị, cơ sở hạ tầng	1	2	3	4	5
8.4	Đội ngũ cán bộ, giảng viên đào tạo nghề được kiện toàn, trình độ được nâng cao	1	2	3	4	5
8.5	Doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
8.5	Hoạt động đào tạo nghề truyền thống tại các làng nghề được khuyến khích, mở rộng	1	2	3	4	5
8.7	Nguồn tài chính dành cho đào tạo nghề cho lao động nông thôn được đảm bảo	1	2	3	4	5

**Câu 7: Việc ban hành kế hoạch, văn bản triển khai thực hiện chính sách có kịp thời không?**

Có

Không

**Câu 8: Các kế hoạch, văn bản triển khai thực hiện chính sách có phù hợp với thực tế tại địa phương không?**

Rất phù hợp

Ít phù hợp

Phù hợp

Không phù hợp

Bình thường

**Câu 9: Công tác phổ biến, tuyên truyền chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn được thực hiện như thế nào?**

Rất thường xuyên

Hiếm khi

Thường xuyên

Không thực hiện

Thỉnh thoảng

**Câu 10: Công tác phổ biến, tuyên truyền chính sách được tiến hành thông qua các kênh nào?**

Niêm yết tại trụ sở Ủy ban xã

Cuộc họp thôn, xóm

Trên hệ thống loa phát thanh

Khác (ghi rõ):.....

Cán bộ công chức phổ biến

**Câu 11: Chất lượng công tác tuyên truyền chính sách tốt không?**

- Rất tốt  Không tốt  
 Tốt

**Câu 12: Việc phân công chức năng, nhiệm vụ trong thực hiện chính sách đã rõ ràng và khoa học chưa?**

- Rất rõ ràng  Không rõ ràng  
 Rõ ràng

**Câu 13: Ở địa phương ông/bà, Cơ quan nào tham gia phối hợp trong thực hiện chính sách hiện nay?**

- Mặt trận tổ quốc  Hội Cựu chiến binh  
 Hội Liên hiệp phụ nữ  Đoàn Thanh niên  
 Hội nông dân  Các cơ quan chuyên môn khác  
(ghi rõ).....

**Câu 14: Các cơ quan thực hiện chính sách đã phối hợp trong các nội dung nào? (Đánh dấu vào những ô phù hợp với ý kiến của ông/bà. Có thể chọn nhiều ý):**

- Xây dựng kế hoạch triển khai chính sách  
 Tuyên truyền, phổ biến chính sách  
 Huy động nhân dân tham gia  
 Theo dõi, kiểm tra việc thực hiện chính sách  
 Ý kiến khác
- .....  
.....

**Câu 15: Theo ông/bà đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn có đáp ứng yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ không?**

- Rất tốt  Ít đáp ứng  
 Tốt  Hoàn toàn không đáp ứng  
 Bình thường

**Câu 16: Ông/bà đánh giá hoạt động theo dõi, kiểm tra việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn được thực hiện như thế nào?**

- Rất thường xuyên  Thỉnh thoảng  
 Thường xuyên  Không thực hiện  
 Bình thường



**PHỤ LỤC 4**  
**PHIẾU KHẢO SÁT**

**Về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam**

(Dành cho cơ sở đào tạo nghề)

Để phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học về đề tài **“Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam”**, chúng tôi rất mong nhận được ý kiến tham gia, đóng góp của Quý ông/bà. Chúng tôi xin cam kết những thông tin Quý ông/bà cung cấp chỉ phục vụ cho việc thực hiện đề tài nghiên cứu này.

Xin Quý ông/bà vui lòng ghi rõ ý kiến của mình!

1. Tên cơ sở:.....
2. Địa chỉ: .....  
Điện thoại :.....  
Email:.....
3. Tên của người trả lời phỏng vấn :.....
4. Chức vụ.....
5. Cơ quan chủ quản: .....
6. Loại hình sở hữu: (Đánh dấu “X” và ô tương ứng) :  
 Công lập  Tư thực
7. Loại cơ sở:  
 Trường cao đẳng nghề  Trung tâm đào tạo nghề
8. Số lượng cán bộ, nhân viên và giáo viên hiện nay đang làm việc tại cơ sở:  
Tổng số: ....., trong đó:  
- Cán bộ quản lý:.....  
- Giảng viên: ....., trong đó:  
+ Biên chế:.....  
+ Hợp đồng:.....  
- Nhân viên:.....

**II. NỘI DUNG XIN Ý KIẾN**

**Câu 1: Theo ông/bà trình độ văn hóa của lao động nông thôn tham gia học nghề chủ yếu là:**

- Tiểu học  Trung học phổ thông  
 Trung học cơ sở  Khác (ghi rõ):.....

**Câu 2: Theo ông/bà độ tuổi của lao động nông thôn tham gia học nghề chủ yếu là?**

- |  |                                       |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Từ 15 – 30 tuổi | <input type="checkbox"/> 45 – 60 tuổi |
| <input type="checkbox"/> Từ 30 – 45 tuổi | Khác (ghi rõ):.....                   |

**Câu 3: Theo ông/bà hoàn cảnh kinh tế của lao động nông thôn tham gia học nghề chủ yếu là?**

- |                                    |                                |
|------------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Giàu có   | <input type="checkbox"/> Nghèo |
| <input type="checkbox"/> Khá giả   | Khác (ghi rõ):.....            |
| <input type="checkbox"/> Cận nghèo |                                |

**Câu 4: Ông/ bà đánh giá nhu cầu học nghề của lao động khu vực nông thôn như thế nào?**

- |                                     |                               |
|-------------------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Cao        | <input type="checkbox"/> Thấp |
| <input type="checkbox"/> Trung bình | Khác (ghi rõ):.....           |

**Câu 5: Theo ông/ bà lao động nông thôn thường có nhu cầu học nghề gì?**

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Công nghiệp | <input type="checkbox"/> Thương mại         |
| <input type="checkbox"/> Lâm nghiệp  | <input type="checkbox"/> Dịch vụ            |
| <input type="checkbox"/> Nông nghiệp | <input type="checkbox"/> Tổng hợp           |
| <input type="checkbox"/> Ngư nghiệp  | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ)..... |

**Câu 6: Theo ông/bà lao động nông thôn thường có nhu cầu học nghề ở trình độ nào?**

- |                                    |   |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Cao đẳng  | <input type="checkbox"/> Đào tạo thường xuyên dưới 03 tháng |
| <input type="checkbox"/> Trung cấp | Khác (ghi rõ):.....   |
| <input type="checkbox"/> Sơ cấp    |   |

**Câu 7: Theo ông/ bà động lực để lao động nông thôn học nghề là gì?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Nâng cao tay nghề           | <input type="checkbox"/> Nhận hỗ trợ của Nhà nước |
| <input type="checkbox"/> Nâng cao thu nhập           | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ).....       |
| <input type="checkbox"/> Có cơ hội tìm kiếm việc làm |   |

**Câu 8: Ông/bà cho biết lao động nông thôn tìm đến học nghề tại Cơ sở chủ yếu thông qua kênh thông tin nào?(Có thể chọn nhiều mục)**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Phân loại tại trường học         | <input type="checkbox"/> Giới thiệu của người thân |
| <input type="checkbox"/> Hoạt động tuyên truyền của Cơ sở | <input type="checkbox"/> Tự tìm hiểu               |
| <input type="checkbox"/> Hướng dẫn của đoàn thể xã hội    | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ):.....       |

**Câu 9: Ông/bà cho biết cơ sở hạ tầng của Cơ sở có đáp ứng được việc dạy và học nghề không?**

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Rất tốt    | <input type="checkbox"/> Yếu                 |
| <input type="checkbox"/> Tốt        | <input type="checkbox"/> Kém                 |
| <input type="checkbox"/> Trung bình | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ):..... |

**Câu 10: Ông/bà cho biết số lượng và chất lượng trang thiết bị dạy và học nghề của Cơ sở?**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Số lượng đầy đủ, chất lượng tốt       | <input type="checkbox"/> Số lượng không đầy đủ, chất lượng không tốt |
| <input type="checkbox"/> Số lượng đầy đủ, chất lượng không tốt | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ):.....                         |
| <input type="checkbox"/> Số lượng không đầy đủ, chất lượng tốt |  |

**Câu 11: Ông/bà cho biết phương thức đào tạo nghề tại Cơ sở chủ yếu dưới hình thức nào?(Có thể chọn nhiều mục)**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Giảng dạy lý thuyết | <input type="checkbox"/> 50% lý thuyết, 50% thực hành |
| <input type="checkbox"/> Hướng dẫn thực hành | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ):.....          |

**Câu 12: Theo ông/bà kỹ năng nghề của học viên được đào tạo chủ yếu bằng hình thức nào?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 100% thực hành tại trường                   | <input type="checkbox"/> 50% thực hành tại trường, 50% thực tập tại cơ sở sản xuất kinh doanh |
| <input type="checkbox"/> 100% thực tập tại cơ sở sản xuất kinh doanh | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ):.....  |
|  | .....   |

**Câu 13: Ông/bà cho biết bên cạnh đào tạo nghề, Cơ sở có đào tạo các kỹ năng mềm cho học viên hay không?**

- |                             |                                |
|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Có | <input type="checkbox"/> Không |
|-----------------------------|--------------------------------|

*Nếu Có thì những kỹ năng đó là gì?:*

.....

.....

.....



**Câu 14: Ông/bà cho biết Cơ sở đã có hợp tác như thế nào với các doanh nghiệp? (Có thể chọn nhiều nội dung):**

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Cùng doanh nghiệp tham gia xây dựng chương trình đào tạo    | <input type="checkbox"/> Tiếp nhận lao động đến học tại cơ sở đào tạo nghề |
| <input type="checkbox"/> Kỹ thuật viên của doanh nghiệp tham gia giảng dạy cho cơ sở | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ).....                                |
| <input type="checkbox"/> Gửi học viên thực tập tại doanh nghiệp                      |  |

**Nếu chưa bao giờ hợp tác, xin cho biết lý do (Có thể chọn nhiều nội dung):**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Do các doanh nghiệp không có nhu cầu hợp tác với cơ sở    | <input type="checkbox"/> Do cơ sở không đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp |
| <input type="checkbox"/> Không có cán bộ phụ trách vấn đề hợp tác với doanh nghiệp | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ).....                                   |
| <input type="checkbox"/> Không tìm được/ không biết liên hệ với doanh nghiệp nào   |   |

**Câu 15: Theo ông/bà phương thức đào tạo kỹ năng nghề hiệu quả nhất với lao động nông thôn là gì ?**

.....  
.....

**Câu 16: Theo ông/bà chương trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn hiện nay có những đặc điểm nào sau đây?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Nội dung phù hợp với yêu cầu thực tế    | <input type="checkbox"/> Người biên soạn có kinh nghiệm thực tế phong phú |
| <input type="checkbox"/> Cấu trúc được thiết kế rõ ràng mạch lạc | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ).....                               |
- .....

**Câu 17: Theo ông/bà chương trình đào tạo nghề đã đáp ứng được nhu cầu của người lao động chưa?**

- |                                  |                                       |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Đáp ứng | <input type="checkbox"/> Chưa đáp ứng |
| Nguyên nhân.....                 |                                       |
| .....                            |                                       |

**Câu 18: Theo ông/bà chương trình đào tạo nghề đã đáp ứng được nhu cầu của người sử dụng lao động chưa?**

- |                                  |                                       |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Đáp ứng | <input type="checkbox"/> Chưa đáp ứng |
| Nguyên nhân.....                 |                                       |
| .....                            |                                       |

**Câu 19: Theo ông/bà học viên sau khi tốt nghiệp đã nhận được những hỗ trợ gì?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Giới thiệu việc làm          | <input type="checkbox"/> Hỗ trợ đào tạo lại  |
| <input type="checkbox"/> Cho vay ưu đãi để lập nghiệp | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ):..... |
| .....   |  |

**Câu 20: Theo ông/bà những hỗ trợ này có hiệu quả không?**

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Có hiệu quả | <input type="checkbox"/> Không hiệu quả |
| Nguyên nhân.....                     |   |
| .....                                |   |

**Câu 21: Theo ông/bà khó khăn chủ yếu trong quá trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn trong giai đoạn 2016-2021 là gì?**

.....

.....

.....

**Câu 22: Theo ông/bà thách thức chủ yếu trong quá trình đào tạo nghề cho lao động nông thôn trong trong giai đoạn tới là gì?**

.....

.....

.....

**Câu 23: Theo ông/bà làm thế nào để có thể giúp cho việc học nghề trở nên thu hút, hấp dẫn hơn đối với lao động nông thôn?**

.....

.....

.....

.....

**Câu 24: Ông/bà có thấy địa phương thực hiện những công việc sau đây để triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn không? (Đánh dấu vào những ô phù hợp với ý kiến của Ông/bà. Có thể chọn nhiều ý):**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện chính sách        | <input type="checkbox"/> Theo dõi, kiểm tra việc thực hiện chính sách |
| <input type="checkbox"/> Phổ biến, tuyên truyền chính sách                        | <input type="checkbox"/> Đánh giá, tổng kết rút kinh nghiệm           |
| <input type="checkbox"/> Tổ chức bộ máy, phân công, phối hợp thực hiện chính sách | <input type="checkbox"/> Ý kiến riêng của Ông/bà:                     |
|   | .....   |
|   | .....   |



TT	Các yếu tố	Mức độ				
4.3	Có sự hỗ trợ tài chính từ các tổ chức, đoàn thể trong và ngoài nước (hỗ trợ tài chính từ ngân hàng, hội nông dân, đoàn thanh niên, hội phụ nữ, các tổ chức nước ngoài...) cho hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
<b>5 Hệ thống cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh (ĐT)</b>						
5.1	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.2	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề có chất lượng cao (cơ sở vật chất hiện đại, hệ thống giáo trình đáp ứng yêu cầu thực tế...)	1	2	3	4	5
5.3	Có nhiều cơ sở đào tạo nghề truyền thống	1	2	3	4	5
5.4	Nhiều doanh nghiệp có hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
5.5	Số lượng cán bộ đào tạo nghề thuộc các cơ sở đào tạo nghề đảm bảo cho việc thực hiện chính sách	1	2	3	4	5
5.6	Đội ngũ nghề nhân đào tạo nghề truyền thống có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.7	Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.8	Đội ngũ cán bộ đào tạo nghề, nghề nhân đào tạo nghề có trình độ tốt	1	2	3	4	5
<b>6 Sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh (KT)</b>						
6.1	Địa phương có tốc độ phát triển kinh tế cao, ổn định	1	2	3	4	5
6.2	Địa phương có sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp – dịch vụ với tốc độ cao	1	2	3	4	5
6.3	Đội ngũ doanh nghiệp địa phương phát triển nhanh về số lượng và bền vững	1	2	3	4	5
<b>7 Trình độ, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động (LĐ)</b>						
7.1	Người lao động có trình độ học vấn tốt, đáp ứng yêu cầu của đào tạo nghề	1	2	3	4	5
7.2	Người lao động có điều kiện kinh tế đảm bảo cho hoạt động học nghề	1	2	3	4	5
7.3	Người lao động có sức khỏe tham gia học nghề	1	2	3	4	5
<b>8. Kết quả thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT trong các năm qua (KQ)</b>						
8.1	Số lượng lao động nông thôn được đào tạo nghề ngày càng tăng	1	2	3	4	5
8.2	Lao động nông thôn sau khi đào tạo nghề đều có việc làm, chất lượng cuộc sống được nâng cao	1	2	3	4	5
8.3	Các cơ sở đào tạo nghề được đầu tư nâng cấp trang thiết bị, cơ sở hạ tầng	1	2	3	4	5
8.4	Đội ngũ cán bộ, giảng viên đào tạo nghề được kiện toàn, trình độ được nâng cao	1	2	3	4	5
8.5	Doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
8.6	Hoạt động đào tạo nghề truyền thống tại các làng nghề được khuyến khích, mở rộng	1	2	3	4	5
8.7	Nguồn tài chính dành cho đào tạo nghề cho lao động nông thôn được đảm bảo	1	2	3	4	5

**Câu 27: Ông/bà đánh giá như thế nào về chất lượng công tác tuyên truyền chính sách của địa phương hiện nay?**

- Rất tốt
  Bình thường  
 Tốt
  Không tốt

**Câu 28: Theo Ông/bà đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn có đáp ứng yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ không?**

- Rất tốt
  Ít đáp ứng  
 Tốt
  Không đáp ứng  
 Bình thường

**Câu 29: Ông/bà đánh giá hoạt động theo dõi, kiểm tra việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của chính quyền địa phương được thực hiện như thế nào?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rất thường xuyên | <input type="checkbox"/> Thỉnh thoảng    |
| <input type="checkbox"/> Thường xuyên     | <input type="checkbox"/> Không thực hiện |
| <input type="checkbox"/> Bình thường      |  |

**Câu 30: Đề xuất giải pháp của ông/bà để hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:**

.....

.....

.....

.....

.....

*Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà!*

**PHỤ LỤC 5**  
**PHIẾU KHẢO SÁT**

**Về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam**

(Dành cho doanh nghiệp)

Để phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học về đề tài **“Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam”**, chúng tôi rất mong nhận được ý kiến tham gia, đóng góp của Quý ông/bà. Chúng tôi xin cam kết những thông tin Quý ông/bà cung cấp chỉ phục vụ cho việc thực hiện đề tài nghiên cứu này.

Xin Quý ông/bà vui lòng ghi rõ ý kiến của mình.

**I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

**1. Giới tính của ông/bà:**

Nam

Nữ

**2. Ông/bà bao nhiêu tuổi:**

Dưới 30

Trên 45

Từ 30 đến 45

**3. Ông/bà đang giữ chức vụ gì tại doanh nghiệp:**

Chủ doanh nghiệp

Chủ tịch HĐQT

Giám đốc/Phó Giám đốc

Trưởng/Phó phòng nhân sự

Trưởng/Phó ca sản xuất

Khác (ghi rõ):.....

**4. Doanh nghiệp của ông/bà đang hoạt động trong lĩnh vực nào:**

Công nghiệp

Thương mại

Lâm nghiệp

Dịch vụ

Nông nghiệp

Tổng hợp

Ngư nghiệp

Khác (ghi rõ).....

**II. NỘI DUNG XIN Ý KIẾN**

**Câu 1: Địa phương của ông/bà có đang triển khai thực hiện chính sách dưới đây không? (Đánh dấu vào những ô phù hợp với ý kiến của Anh/ chị. Có thể chọn nhiều ý):**

Chính sách đào tạo nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn

Chính sách hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm

Chính sách hỗ trợ phụ nữ học nghề và tạo việc làm

Chính sách hỗ trợ bộ đội xuất ngũ học nghề

Chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm và đào tạo nghề cho người lao động bị thu hồi đất nông nghiệp

Ý kiến khác:.....

.....



TT	Các yếu tố	Mức độ				
<b>3</b>	<b>Bản thân các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn</b>					
3.1	Phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của địa phương	1	2	3	4	5
3.2	Chú trọng phát triển cơ sở vật chất của cơ sở đào tạo nghề	1	2	3	4	5
3.3	Chú trọng phát triển đội ngũ nhân lực đào tạo nghề	1	2	3	4	5
3.4	Tạo điều kiện cho người lao động nông thôn được học nghề	1	2	3	4	5
3.5	Khuyến khích xã hội hoá đào tạo nghề cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
3.6	Chú trọng kết nối nhà nước – nhà trường – nhà doanh nghiệp – người học trước, trong và sau quá trình đào tạo nghề	1	2	3	4	5
<b>4</b>	<b>Nguồn lực tài chính</b>					
4.1	Ngân sách các cấp hàng năm đảm bảo cho hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
4.2	Tài chính từ nguồn xã hội hóa (tài chính từ doanh nghiệp, cá nhân, nhà tài trợ...) dồi dào	1	2	3	4	5
4.3	Có sự hỗ trợ tài chính từ các tổ chức, đoàn thể trong và ngoài nước (hỗ trợ tài chính từ ngân hàng, hội nông dân, đoàn thanh niên, hội phụ nữ, các tổ chức nước ngoài...) cho hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
<b>5</b>	<b>Hệ thống cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh</b>					
5.1	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.2	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề có chất lượng cao (cơ sở vật chất hiện đại, hệ thống giáo trình đáp ứng yêu cầu thực tế...)	1	2	3	4	5
5.3	Có nhiều cơ sở đào tạo nghề truyền thống	1	2	3	4	5
5.4	Nhiều doanh nghiệp có hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
5.5	Số lượng cán bộ đào tạo nghề thuộc các cơ sở đào tạo nghề đảm bảo cho việc thực hiện chính sách	1	2	3	4	5
5.6	Đội ngũ nghề nhân đào tạo nghề truyền thống có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.7	Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.8	Đội ngũ cán bộ đào tạo nghề, nghề nhân đào tạo nghề có trình độ tốt	1	2	3	4	5
<b>6</b>	<b>Sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh</b>					
6.1	Địa phương có tốc độ phát triển kinh tế cao, ổn định	1	2	3	4	5
6.2	Địa phương có sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp – dịch vụ với tốc độ cao	1	2	3	4	5
6.3	Đội ngũ doanh nghiệp địa phương phát triển nhanh về số lượng và bền vững	1	2	3	4	5
<b>7</b>	<b>Trình độ, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động</b>					
7.1	Người lao động có trình độ học vấn tốt, đáp ứng yêu cầu của đào tạo nghề	1	2	3	4	5
7.2	Người lao động có điều kiện kinh tế đảm bảo cho hoạt động học nghề	1	2	3	4	5
<b>8</b>	<b>Kết quả thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT trong các năm qua</b>					
8.1	Số lượng lao động nông thôn được đào tạo nghề ngày càng tăng	1	2	3	4	5
8.2	Lao động nông thôn sau khi đào tạo nghề đều có việc làm, chất lượng cuộc sống được nâng cao	1	2	3	4	5
8.3	Các cơ sở đào tạo nghề được đầu tư nâng cấp trang thiết bị, cơ sở hạ tầng	1	2	3	4	5
8.4	Đội ngũ cán bộ, giảng viên đào tạo nghề được kiện toàn, trình độ được nâng cao	1	2	3	4	5
8.5	Doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
8.5	Hoạt động đào tạo nghề truyền thống tại các làng nghề được khuyến khích, mở rộng	1	2	3	4	5
8.7	Nguồn tài chính dành cho đào tạo nghề cho lao động nông thôn được đảm bảo	1	2	3	4	5



**Câu 6: Các chương trình đào tạo nghề, hình thức đào tạo nghề hiện nay có phù hợp với thực tế tại địa phương doanh nghiệp ông/bà đang hoạt động không?**

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Rất phù hợp | <input type="checkbox"/> Ít phù hợp    |
| <input type="checkbox"/> Phù hợp     | <input type="checkbox"/> Không phù hợp |
| <input type="checkbox"/> Bình thường |  |

**Câu 7: Doanh nghiệp/cơ sở sản xuất kinh doanh của ông/bà có tham gia hoạt động đào tạo nghề không? (Nếu Có đề nghị trả lời Câu 7)**

- |                             |                                |
|-----------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Có | <input type="checkbox"/> Không |
|-----------------------------|--------------------------------|

**Câu 8: Doanh nghiệp/Cơ sở của ông/bà tham gia đào tạo nghề theo hình thức nào?**

- |                                     |  |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Tự tổ chức | <input type="checkbox"/> Phối hợp với cơ sở đào tạo nghề |
|                                     | <input type="checkbox"/> Khác:.....                      |

**Câu 9: Theo ông/bà chính quyền địa phương có tổ chức phổ biến, tuyên truyền chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn không?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rất thường xuyên | <input type="checkbox"/> Hiếm khi        |
| <input type="checkbox"/> Thường xuyên     | <input type="checkbox"/> Không thực hiện |
| <input type="checkbox"/> Thỉnh thoảng     |  |

**Câu 10: Ông/bà đánh giá như thế nào về chất lượng công tác tuyên truyền chính sách của địa phương hiện nay?**

- |                                  |                                      |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Rất tốt | <input type="checkbox"/> Bình thường |
| <input type="checkbox"/> Tốt     | <input type="checkbox"/> Kém         |

**Câu 11: Theo ông/bà đội ngũ cán bộ, công chức trực tiếp triển khai chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn có đáp ứng được yêu cầu về chuyên môn, nghiệp vụ không?**

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Rất tốt     | <input type="checkbox"/> Ít đáp ứng              |
| <input type="checkbox"/> Tốt         | <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không đáp ứng |
| <input type="checkbox"/> Bình thường |  |

**Câu 12: Ông/bà đánh giá hoạt động theo dõi, kiểm tra việc thực hiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn của chính quyền địa phương được thực hiện như thế nào?**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Rất thường xuyên | <input type="checkbox"/> Thỉnh thoảng    |
| <input type="checkbox"/> Thường xuyên     | <input type="checkbox"/> Không thực hiện |

**Câu 13: Vì sao ông/bà tuyển dụng lao động nông thôn đã qua đào tạo nghề?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Có tay nghề       | <input type="checkbox"/> Nhận hỗ trợ của Nhà nước |
| <input type="checkbox"/> Chi phí thấp      | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ).....       |
| <input type="checkbox"/> Số lượng đông đảo |   |

**Câu 14: Ông/bà tuyển dụng lao động nông thôn đã qua tuyển dụng thông qua kênh nào dưới đây?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ủy ban huyện                  | <input type="checkbox"/> Thông báo tuyển dụng trên truyền |
| <input type="checkbox"/> Ủy ban xã                     | <input type="checkbox"/> thông                            |
| <input type="checkbox"/> Chính quyền thôn, xóm         | <input type="checkbox"/> Kênh khác (ghi rõ):.....         |
| <input type="checkbox"/> Trung tâm, cơ sở đào tạo nghề | .....   |

**Câu 15: So với lao động nông thôn chưa được đào tạo nghề, lao động nông thôn đã được đào tạo nghề có mức độ hoàn thành công việc như thế nào? (có thể chọn nhiều mục):**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nhanh hơn                            | <input type="checkbox"/> Chất lượng hơn     |
| <input type="checkbox"/> Có thể thực hiện nhiều việc cùng lúc | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ)..... |

**Câu 16: Đề xuất giải pháp của ông/bà để hoàn thiện chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn:**

.....

.....

.....

.....

*Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác của Ông/Bà!*

**PHỤ LỤC 6**  
**PHIẾU KHẢO SÁT**

**Về chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam**

(Dành cho lao động nông thôn)

Để phục vụ cho việc nghiên cứu khoa học về đề tài **“Chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn tỉnh Hà Nam”**, chúng tôi rất mong nhận được ý kiến tham gia, đóng góp của Quý ông/bà. Chúng tôi xin cam kết những thông tin Quý ông/bà cung cấp chỉ phục vụ cho việc thực hiện đề tài nghiên cứu này.

Xin Quý ông/bà vui lòng ghi rõ ý kiến của mình!

**I. THÔNG TIN CÁ NHÂN**

**1. Giới tính của ông/bà:**

Nam

Nữ

**2. Ông/bà bao nhiêu tuổi:**

Từ 15 – 30 tuổi

Từ 45 – 60 tuổi

Từ 30 – 45 tuổi

**3. Ông/bà làm nghề gì:**

Nông dân

Tiểu thương

Công nhân

Khác (ghi rõ).....

**4. Trình độ học vấn/trình độ chuyên môn của ông/bà:**

Sau đại học

Trung cấp

Đại học, cao đẳng

Trung học cơ sở, tiểu học

Trung học phổ thông

Khác:.....

**II. NỘI DUNG XIN Ý KIẾN**

**Câu 1: Địa phương của ông/bà có đang triển khai thực hiện chính sách dưới đây không? (Đánh dấu vào những ô phù hợp với ý kiến của Anh/ chị. Có thể chọn nhiều ý)**

Chính sách đào tạo nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn

Chính sách hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm

Chính sách hỗ trợ phụ nữ học nghề và tạo việc làm

Chính sách hỗ trợ bộ đội xuất ngũ học nghề

Chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm và đào tạo nghề cho người lao động bị thu hồi đất nông nghiệp

Ý kiến khác:.....

.....



TT	Các yếu tố	Mức độ				
		1	2	3	4	5
2.6	Đội ngũ cán bộ, chuyên viên làm công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
2.7	Đội ngũ cán bộ, chuyên viên làm công tác quản lý nhà nước về đào tạo nghề có trình độ cao	1	2	3	4	5
<b>3</b>	<b>Bản thân các chính sách đào tạo nghề cho lao động nông thôn</b>					
3.1	Phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của địa phương	1	2	3	4	5
3.2	Chú trọng phát triển cơ sở vật chất của cơ sở đào tạo nghề	1	2	3	4	5
3.3	Chú trọng phát triển đội ngũ nhân lực đào tạo nghề	1	2	3	4	5
3.4	Tạo điều kiện cho người lao động nông thôn được học nghề	1	2	3	4	5
3.5	Khuyến khích xã hội hoá đào tạo nghề cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
3.6	Chú trọng kết nối nhà nước – nhà trường – nhà doanh nghiệp – người học trước, trong và sau quá trình đào tạo nghề	1	2	3	4	5
<b>4</b>	<b>Nguồn lực tài chính</b>					
4.1	Ngân sách các cấp hàng năm đảm bảo cho hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
4.2	Tài chính từ nguồn xã hội hóa (tài chính từ doanh nghiệp, cá nhân, nhà tài trợ...) dồi dào	1	2	3	4	5
4.3	Có sự hỗ trợ tài chính từ các tổ chức, đoàn thể trong và ngoài nước (hỗ trợ tài chính từ ngân hàng, hội nông dân, đoàn thanh niên, hội phụ nữ, các tổ chức nước ngoài...) cho hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
<b>5</b>	<b>Hệ thống cơ sở đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh</b>					
5.1	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.2	Hệ thống trung tâm, trường đào tạo nghề có chất lượng cao (cơ sở vật chất hiện đại, hệ thống giáo trình đáp ứng yêu cầu thực tế...)	1	2	3	4	5
5.3	Có nhiều cơ sở đào tạo nghề truyền thống	1	2	3	4	5
5.4	Nhiều doanh nghiệp có hoạt động đào tạo nghề	1	2	3	4	5
5.5	Số lượng cán bộ đào tạo nghề thuộc các cơ sở đào tạo nghề đảm bảo cho việc thực hiện chính sách	1	2	3	4	5
5.6	Đội ngũ nghề nhân đào tạo nghề truyền thống có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.7	Đội ngũ cán bộ quản lý tại các cơ sở đào tạo nghề có số lượng phù hợp	1	2	3	4	5
5.8	Đội ngũ cán bộ đào tạo nghề, nghề nhân đào tạo nghề có trình độ tốt	1	2	3	4	5
<b>6</b>	<b>Sự phát triển kinh tế xã hội của tỉnh</b>					
6.1	Địa phương có tốc độ phát triển kinh tế cao, ổn định	1	2	3	4	5
6.2	Địa phương có sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế từ nông nghiệp sang công nghiệp – dịch vụ với tốc độ cao	1	2	3	4	5
6.3	Đội ngũ doanh nghiệp địa phương phát triển nhanh về số lượng và bền vững	1	2	3	4	5
<b>7</b>	<b>Trình độ, hoàn cảnh kinh tế - xã hội của người lao động</b>					
7.1	Người lao động có trình độ học vấn tốt, đáp ứng yêu cầu của đào tạo nghề	1	2	3	4	5
7.2	Người lao động có điều kiện kinh tế đảm bảo cho hoạt động học nghề	1	2	3	4	5
<b>8. Kết quả thực hiện chính sách ĐTN cho LĐNT trong các năm qua</b>						
8.1	Số lượng lao động nông thôn được đào tạo nghề ngày càng tăng	1	2	3	4	5
8.2	Lao động nông thôn sau khi đào tạo nghề đều có việc làm, chất lượng cuộc sống được nâng cao	1	2	3	4	5
8.3	Các cơ sở đào tạo nghề được đầu tư nâng cấp trang thiết bị, cơ sở hạ tầng	1	2	3	4	5
8.4	Đội ngũ cán bộ, giảng viên đào tạo nghề được kiện toàn, trình độ được nâng cao	1	2	3	4	5
8.5	Doanh nghiệp tích cực tham gia đào tạo nghề cho lao động nông thôn	1	2	3	4	5
8.5	Hoạt động đào tạo nghề truyền thống tại các làng nghề được khuyến khích, mở rộng	1	2	3	4	5



**Câu 14: Việc học nghề đã mang lại cho ông/bà điều gì?**

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Có kinh nghiệm     | <input type="checkbox"/> Có việc làm        |
| <input type="checkbox"/> Cải thiện thu nhập | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ)..... |

**Câu 15: Vì sao ông/bà *không* tham gia học nghề?**

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Không có ý định             | <input type="checkbox"/> Chưa có nghề phù hợp |
| <input type="checkbox"/> Không biết thông tin        | <input type="checkbox"/> Khác (ghi rõ):.....  |
| <input type="checkbox"/> Không có thời gian tham gia | .....   |

**Câu 16: Đề xuất giải pháp của ông/bà:**

.....

.....

.....

.....

**Xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của ông/bà**

**PHỤ LỤC 7**  
**DANH SÁCH CÁC CƠ QUAN, TỔ CHỨC, CƠ SỞ ĐÀO TẠO,**  
**DOANH NGHIỆP ĐIỀU TRA KHẢO SÁT THÔNG TIN**

TT	Tên cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp	Địa chỉ	Ghi chú
<b>I. Sở ngành của tỉnh Hà Nam</b>			
1	Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Hà Nam	Số 163, Trường Chinh, phường Minh Khai, thành phố Phủ Lý, Hà Nam	
2	Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Hà Nam	Đường Lý Thái Tổ, phường Lê Hồng Phong, thành phố Phủ Lý, Hà Nam	
3	Sở Nông nghiệp và Phát triển nông thôn tỉnh Hà Nam	Đường Lý Thường Kiệt, phường Lê Hồng Phong, thành phố Phủ Lý, Hà Nam	
4	Sở Công thương tỉnh Hà Nam	Đường Lê Chân, phường Lê Hồng Phong, thành phố Phủ Lý, Hà Nam	
5	Trường Cao đẳng nghề Hà Nam	Số 88, đường Lê Hoàn, phường Quang Trung, thành phố Phủ Lý, Hà Nam	
6	Trường Trung cấp Nghề công nghệ Hà Nam	Xã Thanh Lưu, Thanh Liêm, Hà Nam	
<b>II. Thành phố Phủ Lý</b>			
1	Phòng Lao động Thương binh và Xã hội thành phố Phủ Lý	Đường Biên Hòa, phường Lương Khánh Thiện, Phủ Lý	
2	Phòng kinh tế thành phố Phủ Lý	Đường Biên Hòa, phường Lương Khánh Thiện, Phủ Lý	
3	Phòng Giáo dục và Đào tạo thành phố Phủ Lý	Đường Biên Hòa, phường Lương Khánh Thiện, Phủ Lý	
4	Văn phòng HĐND-UBND thành phố Phủ Lý	Đường Biên Hòa, phường Lương Khánh Thiện, Phủ Lý	
5	Trung tâm Giáo dục thường xuyên – Hướng nghiệp tỉnh Hà Nam	Xã Liêm Chung, thành phố Phủ Lý	Giáo dục nghề nghiệp
6	Trung tâm Đào tạo Đông Đô	D6, tổ 20 Phường Lê Hồng Phong, thành phố Phủ Lý	Giáo dục nghề nghiệp
7	Công ty TNHH Đào tạo kỹ năng PSH	P.209, khu C, trường Bưu điện, đường Lý Thường Kiệt, phường Lê Hồng Phong, thành phố Phủ Lý	Giáo dục nghề nghiệp
8	Công ty cổ phần Cung ứng Nhân lực Việt Nam	Số 76 đường Đinh Công Tráng, Phường Châu Sơn, thành phố Phủ Lý	Cung ứng và quản lý lao động
9	Công ty cổ phần Đầu tư Phát triển nguồn nhân lực Hà Nam	Tổ 6, phường Quang Trung, Phủ Lý	Cung ứng và quản lý lao động
10	Công ty cổ phần cơ khí Kim Thành	Tổ 14, phường Quang Trung, thành phố Phủ Lý	Sản xuất các cấu kiện kim



<b>TT</b>	<b>Tên cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp</b>	<b>Địa chỉ</b>	<b>Ghi chú</b>
			loại
11	Công ty cổ phần Xây dựng Bê tông Thịnh Phát	Thôn Mễ Nội, phường Liêm Chính, thành phố Phủ Lý	Sản xuất bê tông và các sản phẩm từ xi măng và thạch cao
12	Công ty TNHH Xây dựng Thăng Long	Tổ 3, phường Quang Trung, Phủ Lý	Xây dựng dân dụng
13	Công ty TNHH Enex Vina	Khu công nghiệp Châu Sơn, Phủ Lý	Sản xuất giường, tủ, bàn, ghế
14	Công ty TNHH Sản xuất cửa Ta Yong	Khu công nghiệp Châu Sơn, Phủ Lý	Sản xuất các sản phẩm bằng kim loại
<b>III. Thị xã Duy Tiên</b>			
1	Phòng Giáo dục và Đào tạo thị xã Duy Tiên	Phường Hòa Mạc, thị xã Duy Tiên	
2	Phòng Lao động -TB&XH thị xã Duy Tiên	Phường Hòa Mạc, thị xã Duy Tiên	
3	Phòng Kinh tế thị xã Duy Tiên	Phường Hòa Mạc, thị xã Duy Tiên	
4	Văn phòng HĐND&UBND thị xã Duy Tiên	Phường Hòa Mạc, thị xã Duy Tiên	
5	Trung tâm giáo dục nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên thị xã Duy Tiên	Thôn Phúc Thành, xã Châu Giang, thị xã Duy Tiên	
6	Công ty Cổ phần phát triển nguồn nhân lực Hà Nam	Quốc lộ 38, xã Yên Bắc, thị xã Duy Tiên	
7	Công ty TNHH Giáo dục Đào tạo Duy Tiên	Tổ dân phố Chợ Lương, phường Yên Bắc, thị xã Duy Tiên	
8	Công ty TNHH Cung ứng Nhân lực Hòa Bình	Lô C5 TTTM KCN Đồng Văn I, phường Đồng Văn, thị xã Duy Tiên	
9	Công ty TNHH Trồng Đọt Tam	Thôn Đọt Tam, xã Tiên Sơn, thị xã Duy Tiên	Sản xuất trồng
10	Công ty cổ phần Tư Lụa Nha Xá	Thôn Nha Xá, xã Mộc Nam, thị xã Duy Tiên	Sản xuất vải lụa
11	Công ty TNHH MTV Môi trường Đô thị Hà Nam	Đường D2 khu công nghiệp Đồng Văn I, thị trấn Đồng Văn, thị xã Duy Tiên	Dịch vụ môi trường
12	Công ty TNHH Fujigen Việt Nam	Khu công nghiệp Đồng Văn II, phường Duy Minh, thị xã Duy Tiên	Sản xuất phụ tùng và bộ phận phụ trợ cho xe có động cơ và động cơ xe
13	Công ty TNHH Bao bì Đức Thuận	Cụm công nghiệp Hoàng	Sản xuất giấy

TT	Tên cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp	Địa chỉ	Ghi chú
		Đông, phường Hoàng Đông, thị xã Duy Tiên	nhãn, bìa nhãn, bao bì từ giấy và bìa
14	Công ty TNHH Xây dựng Khánh Huệ	Tổ dân phố số 1, phường Hòa Mạc, thị xã Duy Tiên	Xây dựng dân dụng
<b>IV. Huyện Kim Bảng</b>			
1	Văn phòng HĐND-UBND huyện Kim Bảng	Thị trấn Quế, huyện Kim Bảng	
2	Phòng Lao động TB&XH huyện Kim Bảng	Thị trấn Quế, huyện Kim Bảng	
3	Phòng Lao động TB&XH huyện Kim Bảng	Thị trấn Quế, huyện Kim Bảng	
4	Phòng Nông nghiệp & PTNT huyện Kim Bảng	Thị trấn Quế, huyện Kim Bảng	
5	Trung tâm Giáo dục Nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên huyện Kim Bảng	Thị trấn Quế, huyện Kim Bảng	
6	Công ty TNHH Đầu tư và Phát triển Giáo dục Paramount	Thôn 1, xã Thi Sơn, huyện Kim Bảng	Hỗ trợ giáo dục
7	Công ty cổ phần TMDV Nhân lực 365	Thôn 1 Lạc Nhuế, xã Đồng Hóa, huyện Kim Bảng	Tư vấn lao động
8	Công ty TNHH Thủ công mỹ nghệ Lý Tường	Thôn Đồng Tân, xã Tân Sơn, huyện Kim Bảng	Sản phẩm mỹ nghệ từ tre, gỗ, rơm
9	Công ty TNHH Công nghệ Giáo dục Linh Edu	Xóm 5, Mã Nảo, xã Ngọc Sơn, huyện Kim Bảng	Kỹ năng nghề nghiệp
10	Công ty TNHH Huyền Kiên	Cụm tiểu thủ công nghiệp làng nghề xã Nhật Tân - huyện Kim Bảng	Sản xuất đồ gỗ
11	Công ty TNHH Cơ khí Hoàng Oanh	Xóm 12, thôn Phương Xá, xã Đồng Hóa, huyện Kim Bảng	Gia công cơ khí; xử lý và tráng phủ kim loại
12	Công ty TNHH Ikeda	Thôn 1, xã Thi Sơn, huyện Kim Bảng	Sản xuất vali, túi xách và các loại tương tự, sản xuất yên đệm
13	Công ty TNHH Đầu tư Xây dựng Thái Hà Hà Nam	Xóm 5, thôn Dương Cương, xã Đại Cương, huyện Kim Bảng	Xây dựng nhà ở
14	Công ty TNHH MTV Seyang Corporation Việt Nam	Cụm tiểu thủ công nghiệp làng nghề Nhật Tân - Xã Nhật Tân, huyện Kim Bảng	Sản xuất trang phục
<b>V. Huyện Lý Nhân</b>			
1	Văn phòng HĐND-UBND huyện Lý Nhân	Thị trấn Vĩnh Trụ, huyện Lý Nhân	
2	Phòng Lao động Thương binh và Xã	Thị trấn Vĩnh Trụ, huyện Lý	

<b>TT</b>	<b>Tên cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp</b>	<b>Địa chỉ</b>	<b>Ghi chú</b>
	hội huyện Lý Nhân	Nhân	
3	Phòng Công thương huyện Lý Nhân	Thị trấn Vĩnh Trụ, huyện Lý Nhân	
4	Phòng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn huyện Lý Nhân	Thị trấn Vĩnh Trụ, huyện Lý Nhân	
5	Trung tâm Giáo dục Nghề nghiệp – Giáo dục thường xuyên huyện Lý Nhân	Thị trấn Vĩnh Trụ, huyện Lý Nhân	Giáo dục nghề nghiệp
6	Chi nhánh Công ty cổ phần Đầu tư Giáo dục và Đào tạo Chìa khóa vàng	Khu đô thị Sông Châu - huyện Lý Nhân	Giáo dục nghề nghiệp
7	Công ty TNHH Nguồn nhân lực Thanh Xuân	Xóm 7, xã Nhân Khang, huyện Lý Nhân	Tư vấn, giới thiệu lao động, việc làm
8	Công ty TNHH Kiến trúc Thảo Thái	Xóm 3, xã Nhân Chính, huyện Lý Nhân	Sản xuất giường, tủ, bàn, ghế
9	Công ty TNHH Dệt may Hoàng Vân	Thôn 5, xã Hòa Hậu, huyện Lý Nhân	May trang phục
10	Công ty TNHH Đầu tư và Thương mại Đại Hưng Phát	Thôn Hội Động, xã Đức Lý, huyện Lý Nhân	Gia công cơ khí; xử lý và tráng phủ kim loại
11	Công ty TNHH U.D.Electronic Việt Nam	Khu công nghiệp Thái Hà giai đoạn I, xã Bắc Lý, huyện Lý Nhân,	Sản xuất dây cáp điện
12	Công ty TNHH TSMT Việt Nam	Khu Công nghiệp Thái Hà giai đoạn I, xã Bắc Lý, huyện Lý Nhân	Sản xuất linh kiện điện tử

## PHỤ LỤC 8

### KẾT QUẢ PHÂN TÍCH DỮ LIỆU BẰNG SPSS 26

#### 1. Thống kê trung bình

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
NT1	402	1	5	3.32	.805
NT2	402	1	5	4.05	.962
NT3	402	1	5	3.31	.818
NT4	402	1	5	4.06	1.007
Valid N (listwise)	402				

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
HC1	402	1	5	3.30	.839
HC2	402	1	5	3.24	.898
HC3	402	1	5	3.98	1.021
HC4	402	1	5	3.35	.884
HC5	402	1	5	3.22	.849
HC6	402	1	5	3.34	.883
HC7	402	1	5	3.22	.853
Valid N (listwise)	402				

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
CS1	402	1	5	3.42	.826
CS2	402	1	5	3.40	.892
CS3	402	1	5	3.37	.858
CS4	402	1	5	3.42	.876
CS5	402	1	5	3.41	.890
CS6	402	1	5	3.36	.845
Valid N (listwise)	402				

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TC1	402	1	5	4.15	.956
TC2	402	1	5	3.36	.857
TC3	402	1	5	2.48	.891
Valid N (listwise)	402				

<b>Descriptive Statistics</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DT1	402	1	5	3.45	.847
DT2	402	1	5	4.06	1.029
DT3	402	1	5	3.54	.904
DT4	402	1	5	3.56	.917
DT5	402	1	5	3.45	.861
DT6	402	1	5	3.70	.880
DT7	402	1	5	2.41	1.084
DT8	402	1	5	3.48	.857
Valid N (listwise)	402				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KT1	402	1	5	3.48	.842
KT2	402	1	5	3.48	.833
KT3	402	1	5	3.41	.872
Valid N (listwise)	402				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LD1	402	1	5	3.42	.724
LD2	402	1	5	3.49	.842
LD3	402	1	5	3.44	.834
Valid N (listwise)	402				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KQ1	402	1	5	3.27	.719
KQ2	402	2	5	3.53	.651
KQ3	402	1	5	3.53	.674
KQ4	402	1	5	3.27	.676
KQ5	402	1	5	3.25	.678
KQ6	402	1	5	3.31	.643
KQ7	402	2	5	3.57	.668
Valid N (listwise)	402				

## 2. Phân tích độ tin cậy Cronbach Alpha

### 2.1. Thang đo NT

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	4

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
NT1	11.43	5.403	.676	.776
NT2	10.70	5.009	.615	.802
NT3	11.44	5.325	.685	.771
NT4	10.69	4.679	.663	.781

### 2.2. Thang đo HC

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	7

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
HC1	20.36	18.090	.678	.878
HC2	20.42	17.530	.705	.874
HC3	19.68	17.661	.575	.893
HC4	20.31	17.665	.699	.875
HC5	20.44	17.653	.737	.871
HC6	20.32	17.498	.726	.872
HC7	20.43	17.653	.733	.871

### 2.3. Thang đo CS

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	6

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CS1	16.96	12.076	.746	.856
CS2	16.97	11.952	.697	.864
CS3	17.01	12.431	.640	.873
CS4	16.96	12.252	.656	.871
CS5	16.97	11.894	.710	.862
CS6	17.02	12.054	.729	.859

### 2.4. Thang đo TC

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.790	3

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
TC1	5.84	2.357	.643	.703
TC2	6.63	2.653	.634	.713
TC3	7.51	2.590	.619	.727

### 2.5. Thang đo DT

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	8

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DT1	24.19	21.746	.750	.837
DT2	23.58	22.040	.548	.860
DT3	24.10	22.311	.616	.851
DT4	24.08	21.843	.666	.845
DT5	24.20	21.620	.753	.837
DT6	23.94	25.495	.239	.888
DT7	25.24	20.510	.683	.843
DT8	24.16	21.632	.756	.836

>> Loại biến **DT6** do Corrected Item-Total Correlation nhỏ hơn 0.3. Chạy lại lần 2:

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DT1	20.49	19.173	.756	.864
DT2	19.88	19.354	.562	.888
DT3	20.40	19.737	.615	.880
DT4	20.39	19.255	.671	.873
DT5	20.50	18.984	.769	.862
DT7	21.54	17.965	.692	.872
DT8	20.46	19.092	.757	.864

## 2.6. Thang do KT

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	6.89	2.244	.612	.703
KT2	6.88	2.323	.582	.735
KT3	6.96	2.093	.651	.659

## 2.7. Thang do LD

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	3

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LD1	6.94	2.290	.535	.772
LD2	6.86	1.799	.654	.644
LD3	6.91	1.825	.649	.649

## 2.8. Thang do KQ

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KQ1	20.47	9.616	.668	.869
KQ2	20.20	9.998	.653	.870
KQ3	20.21	9.835	.668	.869
KQ4	20.47	9.601	.728	.861
KQ5	20.49	9.866	.654	.870
KQ6	20.43	9.877	.698	.865
KQ7	20.17	9.933	.649	.871

### 3. Phân tích nhân tố khám phá EFA

#### 3.1. Biến độc lập

##### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.905
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6631.815
	df	528
	Sig.	.000

##### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	9.213	27.917	27.917	9.213	27.917	27.917	4.593	13.918	13.918
2	3.757	11.384	39.301	3.757	11.384	39.301	4.436	13.442	27.360
3	2.629	7.967	47.268	2.629	7.967	47.268	3.910	11.848	39.208
4	1.733	5.253	52.521	1.733	5.253	52.521	2.645	8.016	47.224
5	1.605	4.865	57.386	1.605	4.865	57.386	2.283	6.918	54.142
6	1.517	4.597	61.983	1.517	4.597	61.983	2.115	6.409	60.551
7	1.294	3.921	65.904	1.294	3.921	65.904	1.766	5.353	65.904
8	.757	2.293	68.197						
9	.659	1.996	70.193						
10	.650	1.969	72.162						
11	.621	1.881	74.043						
12	.599	1.816	75.859						
13	.549	1.665	77.524						
14	.524	1.588	79.112						
15	.498	1.510	80.622						
16	.495	1.499	82.121						
17	.474	1.437	83.558						
18	.463	1.403	84.961						
19	.452	1.371	86.332						
20	.417	1.263	87.595						
21	.403	1.222	88.817						
22	.398	1.206	90.023						
23	.379	1.149	91.172						
24	.368	1.114	92.286						
25	.357	1.081	93.367						
26	.335	1.015	94.382						
27	.324	.982	95.364						
28	.303	.920	96.284						
29	.290	.879	97.162						
30	.262	.793	97.955						
31	.237	.718	98.672						
32	.231	.701	99.373						
33	.207	.627	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.



### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
DT1	.803						
DT8	.798						
DT5	.788						
DT4	.737						
DT7	.737						
DT3	.712						
DT2	.616						
HC5		.796					
HC6		.778					
HC7		.775					
HC4		.774					
HC1		.772					
HC2		.744					
HC3		.636					
CS1			.802				
CS6			.787				
CS5			.773				
CS2			.748				
CS3			.722				
CS4			.721				
NT4				.803			
NT1				.789			
NT3				.758			
NT2				.724			
KT1					.826		
KT2					.742		
KT3					.740		
TC3						.792	
TC1						.785	
TC2						.774	
LD2							.858
LD3							.807
LD1	.441				.455		.480

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

>> Loại biến **LD1** do biến này có hệ số tải nhỏ hơn 0.5. Chạy lại lần 2:

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.906
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6261.560
	df	496
	Sig.	.000

>>  $KMO = 0.906 > 0.5$  nên phân tích nhân tố là phù hợp

>> Sig. (Bartlett's Test) = 0.000 (sig. < 0.05) chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

Component	Total Variance Explained								
	Total	Initial Eigenvalues % of Variance	Cumulative %	Total	Extraction Sums of Squared Loadings % of Variance	Cumulative %	Total	Rotation Sums of Squared Loadings % of Variance	Cumulative %
1	8.845	27.641	27.641	8.845	27.641	27.641	4.439	13.873	13.873
2	3.663	11.447	39.088	3.663	11.447	39.088	4.428	13.836	27.709
3	2.620	8.186	47.275	2.620	8.186	47.275	3.898	12.181	39.890
4	1.730	5.407	52.681	1.730	5.407	52.681	2.637	8.242	48.132
5	1.605	5.015	57.696	1.605	5.015	57.696	2.113	6.604	54.736
6	1.439	4.497	62.194	1.439	4.497	62.194	2.082	6.506	61.242
7	1.244	3.886	66.080	1.244	3.886	66.080	1.548	4.838	66.080
8	.756	2.361	68.442						
9	.656	2.050	70.491						
10	.626	1.955	72.447						
11	.617	1.929	74.375						
12	.555	1.735	76.111						
13	.547	1.711	77.821						
14	.522	1.631	79.453						
15	.497	1.555	81.007						
16	.491	1.533	82.541						
17	.464	1.451	83.991						
18	.460	1.439	85.430						
19	.435	1.360	86.790						
20	.415	1.296	88.086						
21	.403	1.260	89.347						
22	.384	1.199	90.546						
23	.377	1.178	91.724						
24	.359	1.121	92.845						
25	.348	1.087	93.932						
26	.335	1.046	94.979						
27	.312	.975	95.953						
28	.300	.936	96.889						
29	.272	.849	97.738						
30	.261	.816	98.554						
31	.234	.730	99.284						
32	.229	.716	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

>> Eigenvalues = 1.244 > 1 tại nhân tố thứ 7, như vậy 7 nhân tố rút trích được từ EFA có ý nghĩa tóm tắt thông tin các biến quan sát đưa vào tốt nhất.

>> Tổng phương sai trích: Extraction Sums of Squared Loadings (Cumulative %) = 66.080% > 50%. Điều này chứng tỏ 66.080% biến thiên của dữ liệu được giải thích bởi 7 nhân tố.

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component						
	1	2	3	4	5	6	7
DT1	.805						
DT8	.800						
DT5	.790						
DT7	.740						
DT4	.738						
DT3	.713						
DT2	.617						
HC5		.796					
HC6		.778					
HC7		.776					
HC4		.773					
HC1		.772					
HC2		.744					
HC3		.637					
CS1			.801				
CS6			.789				
CS5			.774				
CS2			.747				
CS4			.723				
CS3			.721				
NT4				.802			
NT1				.791			
NT3				.757			
NT2				.725			
TC1					.793		
TC3					.791		
TC2					.770		
KT1						.824	
KT3						.757	
KT2						.736	
LD2							.864
LD3							.820

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.

### 3.2. Biến phụ thuộc

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.912
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1253.606
	df	21
	Sig.	.000

>> KMO = 0.912 > 0.5 nên phân tích nhân tố là phù hợp

>> Sig. (Bartlett's Test) = 0.000 (sig. < 0.05) chứng tỏ các biến quan sát có tương quan với nhau trong tổng thể.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.143	59.181	59.181	4.143	59.181	59.181
2	.649	9.276	68.457			
3	.516	7.369	75.827			
4	.479	6.849	82.676			
5	.477	6.815	89.491			
6	.388	5.545	95.036			
7	.347	4.964	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

>> Kết quả ma trận xoay cho thấy, có một nhân tố được trích từ các biến quan sát đưa vào phân tích EFA. Phương sai trích được giải thích là 59.181% tại eigenvalue là 4.143 > 1.

### Component Matrix<sup>a</sup>

Component	1
KQ4	.814
KQ6	.790
KQ1	.764
KQ3	.764
KQ5	.753
KQ2	.751
KQ7	.747

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

## 4. Phân tích tương quan Pearson

### Correlations

		KQ	NT	HC	CS	TC	DT	KT	LD
KQ	Pearson Correlation	1	.413**	.554**	.550**	.459**	.612**	.523**	.564**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	402	402	402	402	402	402	402	402
NT	Pearson Correlation	.413**	1	.442**	.352**	.197**	.209**	.132**	.238**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.008	.000
	N	402	402	402	402	402	402	402	402
HC	Pearson Correlation	.554**	.442**	1	.335**	.223**	.289**	.173**	.279**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	402	402	402	402	402	402	402	402
CS	Pearson Correlation	.550**	.352**	.335**	1	.339**	.339**	.310**	.322**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	402	402	402	402	402	402	402	402
TC	Pearson Correlation	.459**	.197**	.223**	.339**	1	.395**	.324**	.312**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	402	402	402	402	402	402	402	402
DT	Pearson Correlation	.612**	.209**	.289**	.339**	.395**	1	.450**	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	402	402	402	402	402	402	402	402
KT	Pearson Correlation	.523**	.132**	.173**	.310**	.324**	.450**	1	.408**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000		.000
	N	402	402	402	402	402	402	402	402
LD	Pearson Correlation	.564**	.238**	.279**	.322**	.312**	.505**	.408**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	402	402	402	402	402	402	402	402

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kết quả cho thấy tất cả các giá trị sig tương quan Pearson giữa các biến độc lập với biến phụ thuộc đều nhỏ hơn 0.05. Như vậy các biến độc lập đều có tương quan tuyến tính với biến phụ thuộc.

## 5. Phân tích hồi quy đa biến

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.651	7	10.522	123.209	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.646	394	.085		
	Total	107.297	401			

a. Dependent Variable: KQ

b. Predictors: (Constant), LD, NT, TC, KT, HC, CS, DT

>> Sig kiểm định F = 0.00 < 0.05, như vậy mô hình hồi quy có ý nghĩa.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 <sup>a</sup>	.686	.681	.29223	2.170

a. Predictors: (Constant), LD, NT, TC, KT, HC, CS, DT

b. Dependent Variable: KQ

R bình phương hiệu chỉnh là  $0.681 = 68.1\%$ . Như vậy các biến độc lập đưa vào chạy hồi quy ảnh hưởng tới **68.1%** sự thay đổi của biến phụ thuộc.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.205	.113		1.813	.071		
	NT	.060	.023	.085	2.604	.010	.751	1.331
	HC	.208	.024	.279	8.489	.000	.738	1.355
	CS	.148	.025	.197	5.958	.000	.729	1.372
	TC	.072	.022	.105	3.276	.001	.773	1.294
	DT	.165	.026	.230	6.426	.000	.619	1.615
	KT	.141	.024	.193	5.827	.000	.724	1.381
	LD	.136	.027	.174	5.069	.000	.672	1.489

a. Dependent Variable: KQ

Kết quả hồi quy cho thấy tất cả các biến đều có sự tác động lên biến phụ thuộc do sig kiểm định t của từng biến độc lập đều nhỏ hơn 0.05.