

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO NGHỀ GẮN VỚI NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG ĐỊA PHƯƠNG

Vũ Thị Nguyệt

Phòng tài chính kế hoạch Trường Cao đẳng Kỹ thuật và Công nghệ Hà Giang

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực trạng nhu cầu thị trường lao động địa phương và những hạn chế trong đào tạo nghề hiện nay. Tác giả đề xuất một số giải pháp như: tăng cường liên kết với doanh nghiệp, xây dựng chương trình đào tạo linh hoạt theo mô-đun, tích hợp kỹ năng khởi nghiệp và chuyển đổi số, nâng cao năng lực giáo viên. Các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế địa phương một cách bền vững.

Từ khoá: giải pháp, đào tạo nghề, thị trường lao động

SOME SOLUTIONS FOR VOCATIONAL TRAINING IN ALIGNMENT WITH LOCAL LABOR MARKET DEMANDS

Vu Thi Nguyet

Planning and Finance Department – Ha Giang College of Technology and Engineering

Abstract: This paper analyzes the current state of local labor market demands and the existing limitations in vocational training. The author proposes several solutions, including strengthening partnerships with enterprises, developing flexible modular training programs, integrating entrepreneurship and digital transformation skills, and improving teacher competency. These measures aim to enhance the quality of the local workforce and sustainably meet the needs of regional economic development.

Keywords: solutions, vocational training, labor market.

Nhận bài: 13/04/2025

Phản biện: 12/05/2025

Duyệt đăng: 16/05/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh chuyển dịch cơ cấu kinh tế và đẩy mạnh công nghiệp hóa – hiện đại hóa nông thôn, nhu cầu về nguồn nhân lực kỹ thuật có tay nghề cao tại các địa phương ngày càng tăng. Tuy nhiên, thực trạng cho thấy công tác đào tạo nghề hiện nay vẫn còn nhiều bất cập, chưa đáp ứng sát với yêu cầu thực tiễn của thị trường lao động địa phương. Việc thiếu sự gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp, chương trình đào tạo còn xa rời nhu cầu thực tế, kỹ năng mềm và năng lực thích ứng của người học còn hạn chế đang là những rào cản lớn trong việc giải quyết việc làm và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực địa phương.

Trong khi đó, thị trường lao động cấp cơ sở đang có nhiều biến động: nhu cầu việc làm theo ngành nghề, lĩnh vực và theo mùa vụ thay đổi nhanh chóng; nhiều ngành nghề truyền thống đang dần mai một trong khi các ngành mới lại thiếu hụt lao động có kỹ năng phù hợp. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải đổi mới phương thức đào tạo nghề theo hướng “cung – cầu”, nghĩa là đào tạo gắn với thực tế sản xuất, với doanh nghiệp, với quy hoạch phát triển kinh tế – xã hội của từng địa phương. Bài viết đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả đào tạo nghề gắn với thị trường lao động địa phương theo hướng linh hoạt, thực tiễn và bền vững.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Nhu cầu thị trường lao động địa phương hiện nay

Thị trường lao động địa phương tại Việt Nam đang có những thay đổi nhanh chóng và đa dạng, phản ánh sự chuyển dịch mạnh mẽ trong cơ cấu kinh tế – xã hội ở các vùng nông thôn, đô thị hóa ven đô, và khu vực miền núi. Nhu cầu nhân lực không còn chỉ tập trung vào lao động phổ thông mà ngày càng thiên về nguồn nhân lực có tay nghề, kỹ năng nghề nghiệp cơ bản, có khả năng thích nghi với công nghệ mới và yêu cầu sản xuất hiện đại. Việc phân tích nhu cầu thị trường lao động địa phương là cơ sở để điều chỉnh mục tiêu, nội dung và phương thức đào tạo nghề sao cho phù hợp và hiệu quả.

Thứ nhất, về cơ cấu ngành nghề, các địa phương hiện đang thiếu hụt lao động ở một số lĩnh vực có nhu cầu cao nhưng ít người học nghề như: kỹ thuật cơ khí, điện dân dụng – công nghiệp, hàn – tiện, vận hành máy xây dựng, công nghệ ô tô, công nghệ thông tin cơ bản và nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Trong nông thôn, nhu cầu lao động có tay nghề trong các lĩnh vực như chế biến nông sản, thú y, nuôi trồng thủy sản, vận hành thiết bị nông nghiệp hiện đại, bảo trì hệ thống tưới tiêu thông minh... đang tăng nhanh. Ngoài ra, các

ngành dịch vụ như du lịch cộng đồng, nhà hàng – khách sạn, logistics, kỹ thuật số và thương mại điện tử ở cấp cơ sở cũng bắt đầu có nhu cầu tuyển dụng mạnh mẽ, nhất là ở các vùng có tiềm năng du lịch và phát triển công nghệ số.

Thứ hai, về trình độ và kỹ năng lao động, thị trường lao động địa phương cần một lực lượng lao động có trình độ trung cấp nghề trở lên, có kỹ năng thực hành vững vàng, có khả năng làm việc nhóm, giao tiếp cơ bản và tinh thần kỷ luật. Các doanh nghiệp địa phương, đặc biệt là trong các cụm công nghiệp, làng nghề hoặc cơ sở sản xuất nhỏ, thường không yêu cầu bằng cấp cao nhưng rất chú trọng đến năng lực tay nghề, khả năng vận hành thiết bị, xử lý tình huống linh hoạt và thái độ làm việc. Tuy nhiên, khảo sát tại nhiều địa phương cho thấy phần lớn lao động hiện nay vẫn thiếu kỹ năng nghề cơ bản, yếu khả năng thích ứng công nghệ và thiếu động lực học tập suốt đời. Đây là khoảng cách đáng kể giữa cung và cầu lao động.

Thứ ba, về địa lý và vùng miền, sự chênh lệch về cơ cấu lao động giữa các khu vực cũng đặt ra yêu cầu đào tạo nghề mang tính “đặc thù địa phương”. Ví dụ, các vùng đồng bằng ven biển cần lao động trong lĩnh vực chế biến hải sản, cơ khí tàu thuyền, sửa chữa động cơ; vùng trung du miền núi cần đào tạo nghề trồng rừng, làm nông nghiệp hữu cơ, du lịch cộng đồng; còn vùng ven đô thị thì có nhu cầu mạnh mẽ về lao động kỹ thuật trong ngành xây dựng, điện – nước, dịch vụ logistics, sản xuất phụ tùng. Do vậy, các chương trình đào tạo nghề cần linh hoạt và thiết kế theo hướng “mỗi địa phương – một định hướng ngành nghề ưu tiên”, thay vì áp dụng một mô hình đào tạo đồng loạt, cứng nhắc.

Thứ tư, về đặc điểm của người lao động địa phương, đa phần là lao động phổ thông, có trình độ học vấn trung bình hoặc thấp, ngại học lý thuyết dài hạn, nhưng lại có nhu cầu học những kỹ năng nghề đơn giản, dễ học, dễ kiếm việc hoặc phục vụ trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh nhỏ của gia đình. Chính vì thế, việc đào tạo nghề tại chỗ cần tổ chức theo hình thức linh hoạt: các khóa ngắn hạn, học tại cộng đồng, học kết hợp giữa lý thuyết và thực hành, có thực tập gắn với doanh nghiệp địa phương và có chứng chỉ nghề có giá trị

sử dụng thực tế.

Cuối cùng, trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập, thị trường lao động địa phương không còn “khép kín” như trước. Người lao động nông thôn hiện nay có thể làm việc từ xa, tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu thông qua các nền tảng số. Do đó, thị trường lao động địa phương đang đặt ra yêu cầu mới về đào tạo các kỹ năng số cơ bản như sử dụng máy tính, điện thoại thông minh, tra cứu và giao dịch qua mạng, kỹ năng bán hàng online, quảng bá sản phẩm qua mạng xã hội, livestream nông sản, hoặc tiếp cận sản phẩm thương mại điện tử. Những năng lực này cần được tích hợp vào chương trình đào tạo nghề để người lao động tại địa phương không bị tụt hậu và có thể tham gia vào nền kinh tế số một cách chủ động.

2.2. Một số giải pháp đào tạo nghề gắn với nhu cầu thực tế địa phương

2.2.1. Thiết lập mối liên kết bền vững giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp địa phương

Mối liên kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp được xem là “trục xoay” trong hệ sinh thái đào tạo nghề hiện đại. Trong thực tế, phần lớn những bất cập hiện nay của giáo dục nghề tại địa phương – như đào tạo chưa sát thực tiễn, học viên thiếu kỹ năng nghề, doanh nghiệp khó tuyển dụng lao động phù hợp – đều bắt nguồn từ sự thiếu gắn kết này. Do đó, việc thiết lập mối liên kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp không chỉ là giải pháp cấp thiết mà còn là điều kiện tiên quyết để đảm bảo hiệu quả đào tạo nghề gắn với thị trường lao động.

Trước hết, doanh nghiệp cần được nhìn nhận là đối tác chiến lược trong toàn bộ quá trình đào tạo chứ không chỉ là nơi tiếp nhận lao động. Sự tham gia của doanh nghiệp vào các khâu như: xác định nhu cầu đào tạo, xây dựng chương trình, biên soạn tài liệu, hỗ trợ thiết bị, tổ chức thực tập, đánh giá kết quả học tập và tuyển dụng sau tốt nghiệp sẽ giúp đảm bảo chương trình đào tạo “trúng đích” và phù hợp với thực tiễn sản xuất.

Một mô hình hiệu quả đang được nhiều địa phương triển khai là mô hình đào tạo nghề theo đơn đặt hàng. Theo đó, doanh nghiệp xác định rõ vị trí việc làm, số lượng lao động, yêu cầu kỹ năng và đặt hàng trực tiếp với cơ sở đào tạo. Cơ sở giáo dục nghề sẽ xây dựng chương trình, bố trí giáo

viên, tổ chức giảng dạy theo khung yêu cầu cụ thể. Khi học viên hoàn thành khóa học, doanh nghiệp trực tiếp tuyển dụng, giảm thời gian tuyển chọn và chi phí đào tạo lại. Mô hình này mang lại lợi ích “ba bên”: người học có việc làm; doanh nghiệp có lao động phù hợp; trường nghề có uy tín và duy trì nguồn tuyển sinh ổn định.

Ngoài ra, cần tăng cường hình thức đào tạo kép (dual training) – mô hình kết hợp giữa học lý thuyết tại trường và thực hành tại doanh nghiệp. Đây là mô hình đặc biệt hiệu quả trong các ngành kỹ thuật, công nghiệp, cơ khí, điện – điện tử, dịch vụ du lịch, khách sạn... giúp học viên “học đi đôi với hành”, làm quen với môi trường làm việc thực tế, rèn luyện tác phong công nghiệp và nâng cao khả năng thích ứng sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên, để triển khai thành công, cần có hành lang pháp lý rõ ràng, cơ chế phối hợp cụ thể, và sự vào cuộc tích cực từ chính quyền địa phương trong điều phối, hỗ trợ doanh nghiệp tham gia đào tạo.

Bên cạnh hợp tác kỹ thuật, việc xây dựng quỹ hỗ trợ đào tạo nghề từ doanh nghiệp cũng là một hướng đi tiềm năng. Doanh nghiệp có thể tham gia tài trợ thiết bị, học bổng, tổ chức cuộc thi tay nghề hoặc đóng góp tài chính vào các quỹ học nghề tại địa phương. Đây không chỉ là trách nhiệm xã hội mà còn là khoản đầu tư chiến lược để bảo đảm nguồn nhân lực ổn định và chất lượng lâu dài.

Để liên kết bền vững, cần thiết lập các cơ chế phối hợp chính thức giữa doanh nghiệp và trường nghề như: hội đồng tư vấn nghề nghiệp, thỏa thuận hợp tác dài hạn, tổ chức hội chợ việc làm định kỳ, công thông tin chia sẻ dữ liệu thị trường lao động... Chính quyền địa phương đóng vai trò trung gian thúc đẩy và giám sát sự hợp tác này, bảo đảm lợi ích hài hòa và cam kết trách nhiệm giữa các bên.

2.2.2. Xây dựng chương trình đào tạo mô-đun linh hoạt, ngắn hạn và sát thực tiễn

Khác với đào tạo dài hạn tại các trường cao đẳng – đại học, người học nghề tại địa phương (đặc biệt là lao động nông thôn, người dân tộc, người lớn tuổi) thường có nhu cầu học nhanh, học gắn với công việc thực tế, dễ áp dụng và không yêu cầu nhiều về bằng cấp. Vì vậy, việc thiết kế chương trình theo mô-đun – tức là chia nhỏ nội dung đào tạo thành từng phần kỹ năng độc lập – là

giải pháp phù hợp và hiệu quả.

Ví dụ: thay vì dạy toàn bộ nghề “kỹ thuật điện dân dụng” trong 6 tháng, có thể chia thành mô-đun: lắp đặt công tắc – ổ cắm, sửa bóng đèn, đấu nối aptomat, xử lý rò rỉ điện... giúp người học dễ tiếp thu, làm được ngay và từng bước nâng cao tay nghề. Mỗi mô-đun có thể cấp chứng nhận riêng, phù hợp cho người học tích lũy theo lộ trình linh hoạt.

Hơn nữa, chương trình đào tạo phải được “địa phương hóa”, tức là gắn với đặc điểm sản xuất – kinh tế tại chỗ: vùng biển dạy về sửa chữa tàu thuyền, chế biến hải sản; vùng núi dạy về bảo quản nông sản, sửa máy cày, vận hành hệ thống tưới nhỏ giọt...

2.2.3. Tích hợp kỹ năng khởi nghiệp và chuyển đổi số vào chương trình đào tạo

Trong bối cảnh nền kinh tế địa phương ngày càng gắn với kinh tế số và xu hướng tự tạo việc làm tại chỗ gia tăng, người học nghề không chỉ cần kỹ năng kỹ thuật mà còn cần năng lực khởi nghiệp và sử dụng công nghệ số. Đây là hai yếu tố quyết định khả năng thích nghi và bền vững của người lao động sau đào tạo.

Về khởi nghiệp, các chương trình đào tạo nghề nên lồng ghép kiến thức như: cách lập kế hoạch kinh doanh nhỏ, xây dựng mô hình sinh kế hộ gia đình, cách tiếp cận vốn vay ưu đãi, cách kết nối với thị trường địa phương và chuỗi cung ứng nông sản. Đặc biệt, khuyến khích người học tư duy làm chủ thay vì chỉ làm thuê, để phát triển kinh tế hộ cá thể hoặc hợp tác xã quy mô nhỏ.

Về chuyển đổi số, cần trang bị cho người học kỹ năng sử dụng smartphone để quản lý nhật ký sản xuất, tra cứu thị trường, chụp ảnh sản phẩm, livestream bán hàng, tạo mã QR, sử dụng sàn thương mại điện tử như Postmart, Voso, Shopee... Các kỹ năng số cơ bản này sẽ giúp người học nâng cao hiệu quả sản xuất – tiêu thụ, mở rộng thị trường và tăng thu nhập mà không phụ thuộc vào trung gian.

2.2.4. Nâng cao năng lực đội ngũ giáo viên dạy nghề tại địa phương

Người dạy giữ vai trò quyết định trong việc truyền đạt kỹ năng và định hướng nghề nghiệp cho học viên. Tuy nhiên, ở nhiều địa phương, giáo viên dạy nghề vẫn còn thiếu về số lượng, yếu về

chuyên môn thực hành, chưa được tiếp cận với công nghệ – thiết bị mới và ít có cơ hội đi thực tế tại doanh nghiệp. Điều này khiến chất lượng đào tạo không cao, học viên học xong vẫn thiếu kỹ năng thực tế.

Giải pháp đặt ra là: tăng cường đào tạo – bồi dưỡng cho giáo viên theo hình thức “vừa học – vừa làm”; đưa giảng viên đi thực tế tại doanh nghiệp; tạo điều kiện học tập suốt đời; áp dụng cơ chế khuyến khích chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy theo chế độ kiêm nhiệm. Ngoài ra, cần chú trọng kỹ năng sư phạm, khả năng thiết kế bài giảng linh hoạt và năng lực truyền cảm hứng nghề nghiệp cho người học.

III. KẾT LUẬN

Đào tạo nghề gắn với nhu cầu thị trường lao động địa phương là giải pháp thiết thực nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo việc làm và thúc đẩy phát triển kinh tế bền vững. Việc tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, đổi mới chương trình đào tạo theo hướng linh hoạt, thực tiễn và tích hợp kỹ năng số là những hướng đi cấp thiết. Để đạt hiệu quả, cần có sự phối hợp đồng bộ giữa nhà trường, doanh nghiệp và chính quyền địa phương, từ đó hình thành một hệ sinh thái đào tạo nghề năng động, gắn với phát triển kinh tế tại chỗ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ LĐ-TB&XH (2023). *Báo cáo tổng kết giáo dục nghề nghiệp năm 2022*.
2. Tổng cục GDNN (2022). *Chiến lược phát triển GDNN giai đoạn 2021–2030*.
3. Nguyễn Văn Phúc (2021). “Đào tạo nghề và thị trường lao động”, *Tạp chí Khoa học Lao động và Xã hội*, số 9.
4. Trần Thị Mai Hương (2020). “Mô hình đào tạo nghề gắn doanh nghiệp”, *Tạp chí Giáo dục nghề nghiệp*, số 54.
5. Nguyễn Hữu Trí (2022). “Nguồn nhân lực địa phương và chuyển đổi số”, *Tạp chí Phát triển kinh tế địa phương*, số 15.