

CHÍNH SÁCH ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG Ở VIỆT NAM

CÔ HUY LỆ *

Email: huyle.noivu@gmail.com

Tóm tắt:

Trong xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế đang diễn ra với tốc độ cao, quá trình nghiên cứu, chuyển giao, ứng dụng thành tựu khoa học kỹ thuật với những đột phá, sáng tạo trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, đã mang lại nhiều nguồn lợi to lớn cho con người và xã hội,... Tất cả các kết quả đó đều được tạo ra, được sáng tạo bởi nguồn nhân lực chất lượng cao nói chung và nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường cao đẳng nói riêng. Tại Việt Nam, nhận thức được tầm quan trọng của nguồn nhân lực giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao trong nền kinh tế công nghiệp, các trường cao đẳng đã có những chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng quá trình hội nhập quốc tế và thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Bài viết đề xuất một số chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường cao đẳng và đưa ra một số giải pháp để thực hiện hiệu quả chính sách này ở Việt Nam.

Từ khóa: Chính sách đào tạo, nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao, trường cao đẳng.

Ngày nhận bài: 03/01/2019

Ngày phản biện: 10/03/2020

Ngày đăng: Tháng 03/2020

1. Vai trò của nguồn nhân lực chất lượng cao trong trường cao đẳng ở Việt Nam

Ở Việt Nam, thuật ngữ nhân lực chất lượng cao lần đầu tiên được sử dụng chính thức trong Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ X (2006), Đảng ta khẳng định: "Thông qua việc đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, đào tạo nghề nghiệp cho nguồn nhân lực chất lượng cao, chấn hưng nền giáo dục Việt Nam". Đến Đại hội Đảng lần thứ XI (2011) [4], Đảng ta tiếp tục nhấn mạnh: "Đào tạo, phát triển nhanh

nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao,..." là một trong ba khâu đột phá chiến lược.

Có nhiều quan niệm khác nhau về nguồn nhân lực chất lượng cao (NNL CLC), tuy nhiên, đều có đặc điểm chung: Nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận ưu tú nhất của nguồn nhân lực đất nước, đó là, những người có phẩm chất chính trị, đạo đức và lối sống tốt, có trình độ học vấn cao, chuyên môn giỏi, có sức khỏe tốt, luôn đi đầu trong lao động, sáng

* Cô Huy Lệ - Trường Đại học Nội vụ

tạo khoa học, đóng góp tích cực, hiệu quả cao vào sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc.

Kế thừa từ các nhà khoa học về quan niệm>NNL CLC, tác giả đưa ra khái niệm: "Nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường cao đẳng là những giảng viên, chuyên viên, nhà nghiên cứu khoa học ứng dụng, đội ngũ cán bộ quản lý tiêu biểu về phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, có trình độ học vấn cao, năng lực chuyên môn giỏi, năng lực nghề nghiệp vững vàng, năng động, sáng tạo, có khả năng thích ứng nhanh với điều kiện sản xuất công nghệ luôn biến động, có sức khỏe tốt theo độ tuổi, luôn hoàn thành chức trách, nhiệm vụ với năng suất, chất lượng, hiệu quả cao, có khả năng dạy nghề, dẫn dắt và có uy tín cao trong tập thể nhà trường".

Như vậy,>NNL CLC trong các trường cao đẳng ở Việt Nam có vai trò quan trọng trong việc phát triển nhà trường thời kỳ hội nhập quốc tế và công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, thể hiện ở:

Thứ nhất,>NNL CLC trong các trường cao đẳng có vai trò nòng cốt, quyết định tay nghề, năng lực thực hiện công việc, chất lượng giáo dục, đào tạo nguồn lao động nghề trong cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

Nguồn nhân lực chất lượng cao là những người có phẩm chất chính trị, đạo đức, lối sống, có trình độ học vấn cao, năng lực chuyên môn giỏi, năng lực nghề nghiệp vững vàng, năng động, sáng tạo,... Do đó, họ là lực lượng chủ yếu, là hạt nhân nòng cốt trong công tác giáo dục, đào tạo nghề nghiệp cho người học, phát triển nhà trường, trong công tác giảng dạy, trong công tác hướng nghiệp thực hành, trong hoạt động chuyên môn chuyên sâu trong từng ngành nghề cụ thể, lĩnh vực từ cơ khí, điện, điện tử, khoa học viễn thông, nhà hàng khách

sạn,... đến các lĩnh vực khác của xã hội,...>NNL CLC còn là lực lượng hạt nhân nòng cốt, đầu tàu mũi nhọn trong nhà trường, công tác phát triển trường, định hướng nghề nghiệp, đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy, nghiên cứu sáng tạo công nghệ sản xuất mới nhằm nâng cao hiệu quả, chất lượng giáo dục nghề nghiệp.

Thứ hai,>NNL CLC trong các trường cao đẳng là hạt nhân hướng dẫn năng lực hành nghề, cầm tay chỉ việc trong đào tạo, giáo dục nghề cho đất nước.

Vai trò của đội ngũ cán bộ, giáo viên trong các trường cao đẳng là hướng dẫn nghề nghiệp, hỗ trợ học sinh lĩnh hội kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và thái độ thông qua hướng dẫn thực hành và giảng bài trên lớp. Bên cạnh các nhiệm vụ chính như soạn giáo án, giảng dạy, hướng dẫn thực hành, chấm bài kiểm tra,... đội ngũ nhân lực trong các trường cao đẳng còn đóng vai trò là chuyên gia đa lĩnh vực: họ là đại diện cha mẹ học sinh, đại diện cơ sở tuyển dụng nhân lực, đại diện xã hội trong việc giáo dục, đào tạo, rèn luyện năng lực hành nghề cho đội ngũ nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của quốc gia.

Thứ ba,>NNL CLC trong các trường cao đẳng có vai trò tiên phong trong sự nghiệp giáo dục đào tạo>NNL cho công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Sự nghiệp đổi mới, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đòi hỏi các trường cao đẳng phải nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, nâng cao vị thế, uy tín của nhà trường, đẩy mạnh việc đào tạo, giáo dục nguồn nhân lực nghề nghiệp chất lượng cao cho xã hội. Do đó, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ đảm bảo lực lượng lao động nòng cốt của các trường cao đẳng

có đủ bản lĩnh chính trị vững vàng, có kiến thức chuyên môn sâu, rộng, có năng lực hành nghề, hướng dẫn thực hành cho người học, có khả năng ứng dụng ngoại ngữ, tin học tốt, có khả năng thích ứng trong môi trường năng động và tham gia hội nhập quốc tế.

2. Định hướng chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường cao đẳng ở Việt Nam

2.1. Chính sách của Đảng, Nhà nước đối với đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường cao đẳng

Chính sách đào tạo NNL CLC trong các trường cao đẳng là tổng thể những quan điểm, những nguyên tắc, biện pháp, phương thức của các trường cao đẳng có thẩm quyền trong việc đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn cao, có chất lượng tốt, đáp ứng yêu cầu nâng cao chất lượng, hiệu quả, vì mục đích phát triển bền vững sự nghiệp giáo dục nghề nghiệp của nhà trường. Chính sách đào tạo, phát triển đội ngũ giảng viên dạy nghề trường cao đẳng là do Chính phủ ban hành. Chính vì vậy, một trong những mục tiêu mà Nghị quyết 29/NQ-TW của Hội nghị Trung ương 8 khóa IX (2013) về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo đặt ra cho ngành giáo dục, đào tạo là phải tạo ra một đội ngũ nhân lực chất lượng cao, đủ đức, đủ tài để phục vụ sự phát triển chung của đất nước.

Trong Chiến lược phát triển Dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020 [2], phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý dạy nghề được xem là một giải pháp quan trọng để thực hiện chiến lược này. Chiến lược xác định cần chuẩn hóa đội ngũ giáo viên dạy các nghề trọng điểm cấp

độ quốc gia về trình độ đào tạo, kỹ năng và sự phạm nghề. Chuẩn hóa đội ngũ giáo viên dạy các nghề trọng điểm cấp độ khu vực và quốc tế về kỹ năng nghề và năng lực sự phạm của các nước tiên tiến trong khu vực ASEAN và các nước phát triển trên thế giới.

Đào tạo NNL giáo dục nghề nghiệp chất lượng cao là nhiệm vụ quốc gia và đặt trên vai các trường cao đẳng. Trong những năm qua, hệ thống giáo dục nghề nghiệp mặc dù có nhiều thành tựu đạt được như giải quyết đào tạo giáo dục NNL nghề nghiệp cho xã hội, giải quyết công ăn việc làm cho người lao động, giảm tỷ lệ thất nghiệp lao động đào tạo hàn lâm....Tuy nhiên, hiện nay, tại các trường cao đẳng còn gặp những khó khăn nhất định như: nguồn tuyển sinh khan hiếm, chất lượng giáo dục nghề nghiệp chưa xứng tầm với nhiệm vụ, trọng trách nhà nước giao, thiếu đội ngũ NNL CLC; nội dung đào tạo chưa thường xuyên cập nhật đáp ứng sự thay đổi của khoa học - công nghệ theo định hướng thực hành; trang thiết bị thí nghiệm thực hành, phòng thí nghiệm, thư viện, giáo trình còn nhiều hạn chế.... Những bất cập, tồn tại này, cần thiết Đảng, Nhà nước, các Bộ, Ban, Ngành, Hiệp hội, các trường cao đẳng cần xác định rõ hướng đi thích hợp trong đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, giảng viên chất lượng cao cho cơ sở đào tạo của mình.

2.2. Xác định nhu cầu đào tạo và lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực giáo dục chất lượng cao trong các trường cao đẳng

Theo báo cáo về quy mô, chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên trong các trường cao đẳng được Bộ Lao động Thương binh và Xã hội thống kê qua các năm (bảng 1) như sau:

Bảng 1. Chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên trong các trường cao đẳng

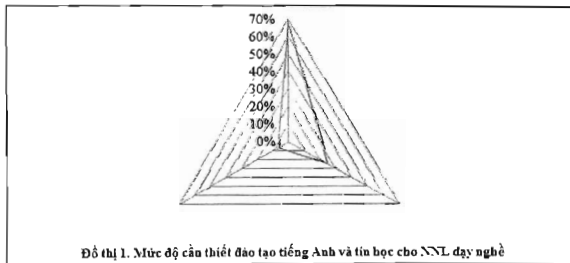
Giảng viên	Năm học 17-18 (người)	Năm học 18-19 (người)	Tỷ lệ % năm 18-19
Tổng số cán bộ, giảng viên	32.373	38.086	100,00
Theo giới tính:			
- Nam	19.876	23.384	61,40
- Nữ	12.497	14.702	38,60
Theo trình độ:			
- Trên đại học	11.584	13.628	35,78
- Đại học, cao đẳng	19.312	22.720	59,65
- Trung học CN	1.477	1.738	4,56

Nguồn: Báo cáo thống kê của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội [1]

Qua bảng thống kê ở trên ta thấy, chất lượng đội ngũ NNL trong các trường cao đẳng ở Việt Nam hiện nay chưa cao, chưa đáp ứng được sự đòi hỏi của đất nước và hội nhập quốc tế trong giáo dục đào tạo nghề nghiệp theo yêu cầu xã hội. Tỷ lệ cán bộ, giảng viên có trình độ trên đại học (*thạc sĩ, tiến sĩ*) chiếm tỷ lệ thấp, năm 2018 -2019 còn thấp, chỉ đạt 35,78%, trong khi tỷ lệ đại học, cao đẳng chiếm tỷ lệ lớn 59,65%, cá biệt vẫn còn tỷ lệ 4,56% cán bộ có trình độ trung cấp. Trong năm 2017 - 2018, tỷ lệ NNL trong các trường cao đẳng còn thấp hơn. Như vậy, các trường cao đẳng cần xác định rõ nhu cầu đào tạo đội ngũ nhân lực chất lượng cao, chủ yếu tập trung nhanh, mạnh

trong đào tạo bậc thạc sĩ, tiến sĩ đúng chuyên ngành, định hướng ứng dụng, có chính sách đào tạo, bồi dưỡng năng lực thực hành của đội ngũ cán bộ, giảng viên để đẩy mạnh hơn nữa đội ngũ nguồn nhân lực có học hàm, học vị để bổ sung, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên.

Tiếng Anh, tin học là những kỹ năng được sử dụng phổ biến, hiệu quả; cùng với năng lực chuyên môn khi tiếp cận, ứng dụng các công nghệ dạy học, công nghệ sản xuất tiên tiến, hiện đại trong quá trình phục vụ đào tạo nghề nghiệp của đội ngũ giảng viên ở trường cao đẳng.



Theo khảo sát, đánh giá của tác giả, hiện nay tỷ lệ cán bộ, giảng viên trong các trường cao đẳng có năng lực tiếng anh, tin học còn rất hạn chế, có đến hơn 70% ý kiến của cán bộ, giảng viên dạy nghề cho rằng cần thiết phải có chính sách tăng cường đào tạo, bồi dưỡng năng lực ngoại ngữ, tin học để nâng cao hiệu quả, chất lượng giáo dục, đào tạo nghề hơn.

3. Một số chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các trường cao đẳng

3.1. Chính sách đào tạo nghề nghiệp định hướng ứng dụng cho NNL CLC

Hiện nay có nhiều chương trình đào tạo nâng cao năng lực nghề nghiệp, năng lực chuyên môn cho NNL CLC trong các trường cao đẳng [5]. Tuy nhiên, để nâng cao hiệu quả đào tạo, các trường cao đẳng cần có những chính sách để đào tạo NNL CLC cho mình theo định hướng ứng dụng. Đào tạo NNL CLC ứng dụng sẽ giúp cho họ đạt được những kiến thức chuyên môn sâu, có kỹ năng nghề nghiệp; có năng lực làm việc độc lập, sáng tạo; có khả năng thiết kế sản phẩm, ứng dụng kết quả nghiên cứu, phát hiện và tổ chức thực hiện các công việc trong hoạt động nghề nghiệp, phát huy và sử dụng hiệu quả kiến thức chuyên ngành vào việc thực hiện các công việc cụ thể trong hoạt động giáo dục nghề nghiệp, phù hợp với điều kiện thực tế tại các trường cao đẳng hiện nay.

3.2. Chính sách ưu tiên thu hút NNL được đào tạo từ các trường nghề

Các trường cao đẳng cần có những chính sách thu hút đội NNL CLC dạy nghề: Thu hút được đông đảo những người có tài năng, năng lực, trình độ và phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp không phân biệt quốc tịch, độ tuổi, giới tính,... để tuyển dụng làm cán bộ, giảng viên dạy nghề trong trường cao đẳng. Các chính sách cần thực hiện như: tuyển chọn, tuyển

dụng, khuyến khích với những chế độ, chính sách ưu đãi trong thu hút NNL CLC, nhằm giúp các trường tuyển dụng đội ngũ NNL CLC dạy nghề trên cơ sở thu hút tài năng, tuyển dụng đúng người, đúng việc và đúng thời điểm; theo đúng năng lực thực hiện nhiệm vụ; công khai, minh bạch, hiệu quả.

3.3. Chính sách sử dụng và đánh giá NNL CLC trong các trường cao đẳng

Để nâng cao hiệu quả chính sách đào tạo NNL CLC trong các trường cao đẳng đòi hỏi phải có chính sách sử dụng NNL CLC phù hợp với năng lực và nhiệm vụ, đòi hỏi công tác cán bộ phải đánh giá đúng năng lực, trình độ của NNL CLC. Chính sách sử dụng và đánh giá NNL CLC là tổng thể các chủ trương, biện pháp trong đánh giá, quyết định, vận dụng kết quả đánh giá cho việc sắp xếp, bố trí, đề bạt, bãi nhiệm, sử dụng đúng người, đúng việc, đúng lúc đối với NNL CLC trong trường cao đẳng.

3.4. Chính sách đãi ngộ NNL CLC sau đào tạo

Chính sách tiền lương, tiền thưởng, đãi ngộ cho NNL CLC sau đào tạo là những quan điểm, mục tiêu và giải pháp của nhà nước, nhà trường, nhằm đảm bảo mức tiền lương phù hợp, mang tính kích thích mạnh mẽ sự sáng tạo tri thức mới đối với NNL CLC trong các trường cao đẳng. Các trường cần có những chính sách ưu đãi tài chính, phi tài chính đối với NNL CLC sau đào tạo, có những chính sách tôn vinh đội ngũ giảng viên dạy nghề, trao tặng, vinh danh các danh hiệu, những cống hiến của đội ngũ NNL CLC trong các trường cao đẳng.

4. Một số hạn chế, tồn tại của chính sách đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong trường cao đẳng

Chính sách đào tạo NNL CLC trong các trường cao đẳng ở Việt Nam đã đạt được nhiều những thành tựu, đảm bảo cả về chất và lượng NNL dạy nghề đáp ứng yêu cầu của lĩnh vực đào tạo nghề trong các trường cao đẳng. Tuy nhiên, chính sách đào tạo này vẫn còn một số điểm hạn chế, tồn tại như sau:

Thứ nhất, các trường cao đẳng cần xác định cụ thể, rõ ràng hơn đối tượng đào tạo, kế hoạch đào tạo, chương trình đào tạo, lĩnh vực đào tạo NNL CLC cho phù hợp với điều kiện của mỗi trường. Việc cử NNL đi đào tạo hiện còn lan tràn, nhiều trường hợp đối tượng cử đi đào tạo chưa chính xác, lãng phí như cử cán bộ không tham gia giảng dạy đi đào tạo, chưa chú trọng lựa chọn cơ sở đào tạo ở các trường nghề, trường kỹ thuật, mà vẫn để NNL lựa chọn đào tạo ở các trường đại học truyền thống nghiên cứu, hàn lâm. Điều này vừa gây lãng phí nguồn lực của nhà trường, vừa ảnh hưởng đến cách thức, phương pháp dạy học định hướng nghề nghiệp sau này của NNL CLC.

Thứ hai, việc đào tạo phải gắn liền với việc sử dụng, quản lý và đãi ngộ NNL CLC sau đào tạo. Tại các trường cao đẳng, rất nhiều trường hợp NNL được cử đi đào tạo nhưng việc đánh giá, quản lý, sử dụng sau đào tạo lại không được chú trọng. Nhiều người sau đào tạo không được tạo cơ hội xem xét cất nhắc, đề bạt và đãi ngộ tương xứng với trình độ, tay nghề của họ. Vì vậy, đã gây ra những bất mãn đối với NNL CLC sau đào tạo.

Thứ ba, hiện nay, nguồn kinh phí phục vụ đào tạo NNL CLC trong các trường cao đẳng còn rất nhiều hạn chế, vừa thiếu, vừa yếu. Nhiều trường không có chính sách hỗ trợ tài chính cho NNL tham gia học nâng cao trình độ, 100% NNL khi đi học nâng cao phải tự bỏ tiền đi học. Điều này ảnh hưởng lớn đến sự giữ chân NNL CLC sau đào tạo, bởi chỉ cần có một

cơ hội tốt hơn, họ sẽ rất dễ thay đổi nơi làm việc mới ảnh hưởng tiêu cực đến hiệu quả đào tạo NNL CLC của nhà trường.

Thứ tư, công tác quy hoạch, xác định nhu cầu đào tạo, các công cụ kế hoạch trước, trong và sau quá trình đào tạo ở các trường cao đẳng chưa đồng bộ, ăn khớp nhau nên ảnh hưởng trực tiếp đến chính sách đào tạo NNL CLC của các trường cao đẳng.

5. Giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong trường cao đẳng

Nguồn nhân lực luôn đóng vai trò quyết định hiệu quả hoạt động giáo dục, đào tạo dạy nghề của các trường cao đẳng và cho đất nước. Theo đó, chiến lược đào tạo NNL CLC trong các trường cao đẳng cần tập trung các giải pháp sau:

- *Giải pháp hoàn thiện quy hoạch đào tạo NNL CLC trong các trường cao đẳng*: Quy hoạch phát triển hệ thống giáo dục nghề nghiệp, các trường cao đẳng phải chủ động quy hoạch đào tạo NNL CLC cho mình trên cơ sở vừa đảm bảo về lượng, chất lượng và cơ cấu,... phù hợp với nhu cầu phát triển ổn định của mỗi trường, dựa trên quy hoạch đào tạo NNL CLC của mỗi Bộ, ngành, của địa phương. Cần quy hoạch để đảm bảo duy trì đủ và ổn định số lượng NNL CLC dạy nghề, tránh tình trạng giảng dạy quá tải, phân phối thời gian cho học tập, thực hành nghề nghiệp và nâng cao năng lực chuyên môn, cho NNL CLC trong nhà trường.

- *Giải pháp xây dựng chiến lược, chương trình, kế hoạch đào tạo NNL CLC cho các trường cao đẳng*: Các trường cần thực hiện chiến lược đổi mới căn bản quản lý về đào tạo, phát triển và sử dụng nhân lực tại chỗ, tăng cường đào tạo NNL trong các trường, các phòng thí nghiệm, trung tâm thực hành nghề tại nhà trường. Xây dựng và triển khai chương

trình đào tạo và chính sách trọng dụng nhân tài trong các lĩnh vực, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, hình thành và phát triển đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các trường cao đẳng, đảm bảo việc cung cấp NNL CLC cho xã hội.

Xây dựng và hoàn thiện khung pháp lý, các chính sách đa dạng hoá các hình thức đào tạo, bồi dưỡng và duy trì một cách thường xuyên; chủ động hội nhập và tăng cường hợp tác quốc tế trong đào tạo NNL CLC cho các trường cao đẳng. Tổ chức các khoá đào tạo chuyên môn, nâng cao kỹ năng nghề cho giảng viên ở nước ngoài đối với các ngành nghề được đầu tư trọng điểm cấp độ quốc gia, khu vực và quốc tế.

- *Giải pháp tăng cường thu hút, phân bổ nguồn lực tài chính cho đào tạo NNL CLC cho các trường cao đẳng:* Huy động các nguồn lực cho đầu tư đào tạo NNL CLC đến hết năm 2020 theo hướng tăng đầu tư của nhà nước, tăng cường thu hút nguồn tài chính hỗ trợ của các doanh nghiệp, đơn vị sử dụng lao động cho đào tạo NNL CLC trong các trường cao đẳng. Các trường cao đẳng cần thay đổi cơ chế tài chính, cân đối lại tỷ lệ phân bổ nguồn lực tài chính cho đào tạo NNL CLC cho trường, đảm bảo tỷ lệ thích đáng cho nhiệm vụ đào tạo nhân lực chất lượng cao trong hoạt động nghiên cứu khoa học, tạo điều kiện để NNL CLC chủ động sử dụng nguồn kinh phí này để học tập, nâng cao trình độ tiếp tục quay lại phụng sự sự nghiệp giáo dục nghề nghiệp của nhà trường và xã hội.

6. Kết luận

Chính sách đào tạo NNL CLC cho các trường cao đẳng ở Việt Nam hiện nay là một

yêu cầu cấp thiết quan trọng. Để đạt được mục tiêu này cần nghiên cứu bổ sung, hoàn thiện các cơ chế, chính sách góp phần bảo đảm cho việc thực hiện có hiệu lực, hiệu quả công tác đào tạo này, tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc thúc đẩy sự đào tạo, phát triển NNL CLC dạy nghề trong các trường cao đẳng trong thời gian tới. Đây là chính sách quan trọng hàng đầu, trở thành một khâu đột phá chiến lược, là yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững của các trường cao đẳng cũng như đất nước trong việc đảm bảo NNL CLC trong đào tạo, cung ứng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2019), Niên giám thống kê lao động qua các năm, Lưu hành nội bộ, Hà Nội.
- [2]. Thủ tướng Chính phủ (2012), Chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 – 2020, ban hành kèm theo Quyết định Quyết định số 630/QĐ-TTg ngày 29 tháng 5 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ.
- [3]. Thủ tướng Chính phủ (2012), Chiến lược Phát triển giáo dục 2011 – 2020, ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-BTTg ngày 13 tháng 6 năm 2012 của Thủ tướng Chính phủ.
- [4]. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
- [5]. Quốc hội (2013), Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật số: 74/2014/QH13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

TRAINING POLICY FOR HIGH QUALITY HUMAN RESOURCE IN VOCATIONAL COLLEGES IN VIETNAM

Co Huy Le *

Email: huyle.noivu@gmail.com

Abstract:

In the trend of globalization and international integration taking place at a high speed, the process of researching, transferring and applying scientific and technical achievements with breakthroughs and creativity in the 4.0 Industrial revolution have brought great benefits to people and society...All these results are created by high quality human resource in general and high quality human resource in vocational colleges in particular. In Vietnam, being aware of the important role and the position of high quality vocational education human resource in the industrial economy, vocational and higher education institutions in Vietnam have adopted training policies for high-quality human resource to meet the process of International integration in the current industrialization and modernization process of the country. The article proposes a number of policies for training high-quality human resource in vocational colleges and provides some effective solutions to effectively implement this policy in Vietnam.

Keywords: *Training policy, human resource, high quality human resource, vocational colleges.*

* Co Huy Le - Hanoi University of Home Affairs