

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH



ĐÀO THỊ TÂN

LUẬN ÁN

**GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA
ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN HIỆN NAY**

NGÀNH: CHỦ NGHĨA XÃ HỘI KHOA HỌC

HÀ NỘI - 2024

HỌC VIỆN CHÍNH TRỊ QUỐC GIA HỒ CHÍ MINH



ĐÀO THỊ TÂN

LUẬN ÁN

GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA
ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN HIỆN NAY

Ngành: Chủ nghĩa xã hội khoa học

Mã số: 9229008

Người hướng dẫn khoa học: PGS. TS BÙI THỊ NGỌC LAN

TS. NGUYỄN THỊ HOA

HÀ NỘI - 2024

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nêu trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng và được trích dẫn đầy đủ theo quy định.

Tác giả luận án



Đào Thị Tân

MỤC LỤC

| | |
|---|------------|
| MỞ ĐẦU | 1 |
| Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN | 5 |
| 1.1. Các công trình nghiên cứu tiêu biểu liên quan đến luận án | 6 |
| 1.2. Giá trị của các công trình đã tổng quan và những vấn đề luận án tập trung làm rõ..... | 25 |
| Chương 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN HIỆN NAY | 32 |
| 2.1. Một số vấn đề lý luận về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo.. | 32 |
| 2.2. Đặc điểm và một số yếu tố tác động đến giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay | 57 |
| Chương 3: THỰC TRẠNG GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA HIỆN NAY | 71 |
| 3.1. Thực trạng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay | 73 |
| 3.2. Nguyên nhân của thực trạng và những vấn đề đặt ra về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay | 103 |
| Chương 4: YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2030 | 121 |
| 4.1. Yêu cầu giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030 | 121 |
| 4.2. Giải pháp chủ yếu tiếp tục giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030 | 128 |
| KẾT LUẬN | 152 |
| DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN | 155 |
| DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO | 156 |
| PHỤ LỤC | 166 |

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

| | |
|----------|---------------------------------------|
| ASEAN | Hiệp hội các Quốc gia Đông Nam Á |
| CNH, HĐH | Công nghiệp hóa, hiện đại hóa |
| CNXH | Chủ nghĩa xã hội |
| CMCN 4.0 | Cách mạng công nghiệp lần thứ tư |
| ILO | Tổ chức Lao động quốc tế |
| UNESCO | Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa |
| XHCN | Xã hội chủ nghĩa |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Trong kỷ nguyên của toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế và CMCN 4.0, Việt Nam đang đứng trước những cơ hội và những thách thức to lớn. Trong bối cảnh đó, nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn nhân lực được đào tạo nghề được xác định là một trong ba khâu đột phá để phát triển kinh tế - xã hội. Trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo là quá trình sử dụng hợp lý, phát huy hiệu quả vai trò của nhân lực có trình độ chuyên môn, tay nghề gắn liền với phát triển kinh tế, bảo đảm ổn định chính trị - xã hội, tạo đà cho phát triển toàn diện đất nước, đồng thời khẳng định bản chất ưu việt của chế độ XHCN. Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII đã chỉ rõ: “Phát triển thị trường lao động, hướng đến việc làm bền vững. Xác lập các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động phù hợp với sự phát triển của thị trường, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ” [20, tr.149].

Lao động đã qua đào tạo được hình thành từ các môi trường đào tạo tại các cơ sở giáo dục từ *trung cấp nghề trở lên*. Thực tế cho thấy, hiện nay một số lượng lớn người lao động đã qua đào tạo nhưng thiếu cơ hội tiếp cận đến việc làm, bị thất nghiệp. Theo kết quả điều tra lao động việc làm năm 2022: tỷ lệ thất nghiệp cao nhất thuộc về nhóm lao động qua đào tạo trình độ cao đẳng chiếm 3,41%; trình độ đại học chiếm 3,16%; trong khi nhóm có tỷ lệ thất nghiệp thấp hơn thuộc về trung cấp chỉ chiếm 2,31%; sơ cấp chiếm 1,6%; nhóm chưa qua đào tạo chiếm 1,99% [86, tr.49]. Như vậy, nguồn lao động đã qua đào tạo nếu không được sử dụng một cách hợp lý và hiệu quả thì sẽ là một sự lãng phí lớn, đồng thời, tạo ra những bức xúc trong xã hội, nhất là trong việc định hướng đào tạo nhân lực, quy hoạch nguồn nhân lực và giải quyết việc làm cho người lao động theo hướng bền vững.

Thái Nguyên là tỉnh có truyền thống phát triển công nghiệp, thuộc vùng Trung du và miền núi phía Bắc, Việt Nam. Giai đoạn 2015-2020, tỉnh Thái Nguyên đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng, đột phá và mang nhiều dấu ấn trên các lĩnh vực. Quá trình phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh theo hướng nhanh và bền vững, có sự tham gia ngày càng đông đảo của lao động đã qua đào tạo trong lao động, sản

xuất thúc đẩy sự tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng hiện đại, góp phần nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nhân dân trong tỉnh.

Tuy nhiên hiện nay, lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên đang đứng trước những tình huống có vấn đề về việc làm, như: chưa bố trí hiệu quả việc làm đúng người, đúng việc; chất lượng nhân lực đã qua đào tạo chưa tương xứng so với yêu cầu của doanh nghiệp; tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp thất nghiệp còn cao; quyền lợi của lao động đã qua đào tạo chưa được bảo đảm... Những tình huống này nếu không được quan tâm giải quyết thì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến người lao động và là một trong những nguyên nhân dẫn đến những vấn đề nảy sinh tiềm ẩn bất bình đẳng, những bất ổn xã hội, thậm chí, có thể hình thành những điểm nóng chính trị - xã hội mà các thế lực xấu, thù địch rất dễ lợi dụng kích động để gây rối, làm mất trật tự an ninh xã hội trên địa bàn và có thể bị lợi dụng để chống phá chính quyền.

Vì vậy, các vấn đề xã hội, trong đó có giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo đang là những vấn đề cấp thiết đòi hỏi Thái Nguyên phải quan tâm giải quyết. Người lao động, trong đó có lao động đã qua đào tạo được giải quyết việc làm một cách thỏa đáng, sẽ mang lại ý nghĩa to lớn không chỉ về mặt kinh tế mà còn về mặt chính trị - xã hội, biểu hiện cụ thể là: tránh lãng phí nguồn lực được đầu tư về chuyên môn, nghề nghiệp; góp phần nâng cao số lượng, chất lượng, sức mạnh của giai cấp công nhân Thái Nguyên, từ đó góp phần thực hiện sứ mệnh lịch sử của giai cấp công nhân Việt Nam trong bối cảnh mới; đồng thời nó cũng phản ánh đúng bản chất nhân văn của chế độ XHCN mà Việt Nam đang phấn đấu xây dựng, trong đó có sự đóng góp của mỗi địa phương. Khi người lao động được bảo đảm về việc làm thì đó cũng là điều kiện để họ thực hiện quyền làm chủ của mình trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội.

Như vậy, nghiên cứu về vấn đề giải quyết việc làm cho người lao động đã qua đào tạo là một nội dung cấp thiết cả về vấn đề lý luận và thực tiễn. Nhằm đánh giá đúng thực trạng việc làm và việc thực thi chính sách việc làm để từ đó đề xuất những giải pháp giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo trong tỉnh, tác giả lựa chọn đề tài: “***Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay***” làm chủ đề nghiên cứu luận án tiến sĩ.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

2.1. Mục đích nghiên cứu của luận án

Trên cơ sở làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên, luận án đề xuất một số giải pháp giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo nhằm nâng cao giá trị, chất lượng việc làm, góp phần phát triển kinh tế - xã hội của Tỉnh giai đoạn hiện nay, đến năm 2030.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu của luận án

Để đạt được mục đích nghiên cứu trên, luận án tập trung giải quyết các nhiệm vụ chủ yếu sau:

- Tổng quan một số công trình nghiên cứu tiêu biểu trong nước và nước ngoài liên quan đến giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, từ đó khẳng định giá trị của các công trình đã tổng quan và xác định những vấn đề luận án cần tập trung nghiên cứu;

- Làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay;

- Phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra trong quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên trong giai đoạn hiện nay;

- Đề xuất các yêu cầu cơ bản, giải pháp chủ yếu giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Luận án tập trung nghiên cứu giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Luận án giới hạn phạm vi nghiên cứu ở ba lĩnh vực sau:

- Về nội dung nghiên cứu:

Luận án tập trung nghiên cứu về quá trình tạo dựng ra môi trường, điều kiện tạo việc làm, nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo thông qua chủ trương, chính sách; phát triển kinh tế - xã hội; giáo dục - đào tạo và tự tạo việc làm, khởi nghiệp của lao động đã qua đào tạo trên địa bàn tỉnh.

- *Giới hạn về đối tượng khảo sát, địa bàn nghiên cứu:* Nhóm đối tượng lao động đã qua đào tạo được khảo sát là sinh viên, học sinh được cấp văn bằng từ các trường đại học, cao đẳng, trung cấp trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên.

- *Giới hạn về thời gian:* Phân tích, đánh giá thực trạng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo giai đoạn từ năm 2016 đến nay. Xác định dấu mốc này, căn cứ vào Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, với mục tiêu phấn đấu đưa tỉnh Thái Nguyên trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, là trung tâm của vùng Trung du và miền núi phía Bắc, tầm nhìn đến năm 2030.

4. Cơ sở lý luận, thực tiễn và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cơ sở lý luận và thực tiễn

- Luận án được thực hiện trên cơ sở lý luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về con người, mối quan hệ giữa kinh tế và chính trị, về giáo dục - đào tạo trong quá trình xây dựng CNXH; của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực, về giáo dục - đào tạo, chính sách xã hội, giải quyết việc làm.

- Cơ sở thực tiễn của luận án là những đặc điểm của giải quyết việc làm ở tỉnh Thái Nguyên, những yếu tố tác động đến giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo và các số liệu, báo cáo về giải quyết việc làm ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận án được nghiên cứu trên cơ sở phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử. Kết hợp các phương pháp nghiên cứu cụ thể như: phương pháp nghiên cứu tài liệu, logic - lịch sử; phân tích, tổng hợp, so sánh, thống kê, điều tra xã hội học..., đồng thời, sử dụng các phương pháp của các khoa học liên ngành có liên quan đến luận án như kinh tế, xã hội học, pháp luật...

Phương pháp nghiên cứu của xã hội học (bao gồm phương pháp điều tra xã hội học, quan sát, thu thập, phân tích, so sánh và xử lý các số liệu, phỏng vấn chuyên gia) để đối chiếu, bổ sung với những nhận định, kiến thức thu được từ việc nghiên cứu tài liệu, qua đó rút ra những kết luận phù hợp.

- *Xây dựng bảng hỏi* được sử dụng để điều tra 3 đối tượng trên địa bàn tỉnh, chọn mẫu căn cứ theo công thức Slovin, các phiếu có những phần hỏi giống nhau cho tất cả các đối tượng, nhưng có những phần hỏi chỉ dành cho một số đối tượng có liên quan, gồm: *i)* Lao động đã qua đào tạo (389 phiếu và 20 câu hỏi); *ii)* Đội ngũ

cán bộ quản lý và giảng viên của các cơ sở giáo dục (368 phiếu và 03); *iii*) Doanh nghiệp sử dụng lao động đã qua đào tạo (368 phiếu và 10). Để đảm bảo tính sát thực của thông tin cần thu thập, sau khi xây dựng mẫu phiếu, tác giả đã tiến hành test thử ở mỗi đối tượng 10 phiếu. Bằng kết quả thu được, tác giả hoàn thiện phiếu để thực hiện khảo sát.

- *Tiến hành khảo sát và xử lý thông tin*: Trên cơ sở kết quả thu thập được tiến hành phân tích số liệu thống kê, sử dụng giá trị trung bình để đo lường dựa trên thang đo likert để định lượng, định tính nhằm triển khai thực hiện các nhiệm vụ của luận án.

5. Đóng góp mới của Luận án

- Góp phần làm rõ thêm một số vấn đề lý luận và thực tiễn về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên trên phương diện chính trị - xã hội;

- Chỉ ra nguyên nhân và những vấn đề bất cập trong giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay;

- Một số giải pháp được đề xuất trong đề tài được áp dụng vào thực tiễn sẽ góp phần nâng cao hiệu quả giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030.

6. Ý nghĩa của Luận án

Kết quả nghiên cứu của luận án góp phần làm phong phú thêm lý luận và thực tiễn về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay; cung cấp những luận cứ khoa học cho lãnh đạo tỉnh Thái Nguyên có thể tham khảo để giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Những kết quả nghiên cứu của luận án có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho việc nghiên cứu khoa học, giảng dạy, học tập những vấn đề về giải quyết việc làm, về giáo dục - đào tạo dưới góc độ chính trị - xã hội.

7. Kết cấu của Luận án

Luận án gồm: Mở đầu, 4 chương, 8 tiết; Kết luận; Danh mục các công trình của tác giả đã được công bố; Danh mục tài liệu tham khảo và phân phụ lục.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1.1. CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU TIÊU BIỂU LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

Đến nay, vấn đề giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo nhận được sự chú ý từ nhiều công trình trên thế giới và trong nước, trong đó, có các nghiên cứu điển hình được phân theo một số chủ đề chính:

1.1.1. Các công trình nghiên cứu tiêu biểu về một số vấn đề lý luận giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

1.1.1.1. Các nghiên cứu về lao động đã qua đào tạo, việc làm và giải quyết việc làm

- Thứ nhất, các công trình tiêu biểu về lao động đã qua đào tạo:

Lao động đã qua đào tạo đã được ILO đánh giá và tiếp cận dựa trên hai bộ tiêu chí. Theo ILO (2012), “*International Standard Classification of Occupations*” (Tiêu chuẩn quốc tế về phân loại nghề nghiệp) [104]. Theo bộ tiêu chuẩn này, lao động được chia thành các nhóm kỹ năng (cao, trung bình và không có kỹ năng). Cách phân loại này cho rằng việc đào tạo tại nơi làm việc có ý nghĩa lớn, giúp người lao động trưởng thành trong nghề nghiệp, kỹ năng nghề nghiệp gắn với xã hội học tập, học tập suốt đời. Bộ tiêu chí thứ hai, “*Key Indicators of Labour Market*” (Các chỉ tiêu chính của thị trường lao động) [106], được ILO công bố trên toàn thế giới. Với chỉ tiêu số 14 - *Educational attainment and illiteracy* (Trình độ học vấn và tình trạng mù chữ) phân loại theo tiêu chí trình độ của người lao động được đào tạo và đã được đào tạo tại trường, lớp.

Ở Việt Nam, Chính phủ hướng dẫn Luật Thống kê quy định người qua đào tạo gồm hai nhóm: “*Nhóm thứ nhất* là người đã được đào tạo ở một trường hay một cơ sở đào tạo chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ thuộc hệ thống giáo dục quốc dân từ 03 tháng trở lên và đã tốt nghiệp, đã được cấp bằng/chứng chỉ chứng nhận

đạt một trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ nhất định, gồm sơ cấp nghề, trung cấp nghề, cao đẳng nghề, trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng chuyên nghiệp, đại học và trên đại học (thạc sĩ, tiến sĩ, tiến sĩ khoa học). *Nhóm thứ hai* là người chưa qua một trường lớp đào tạo nào nhưng do tự học, do được truyền nghề; hoặc vừa làm vừa học nên họ đã có được kỹ năng, tay nghề, tương đương với bậc 1 của công nhân kỹ thuật có bằng/chứng chỉ cùng nghề và thực tế đã từng làm công việc này với thời gian từ 3 năm trở lên (hay còn gọi là công nhân kỹ thuật không bằng/chứng chỉ)” [14, tr.23-24].

Bên cạnh đó, lao động đã qua đào tạo còn được hiểu là một bộ phận của nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao và lao động trình độ cao, điển hình như một số nghiên cứu: Lưu Tiểu Bình (2011), *Lý luận và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực* [12]. Cuốn sách chỉ ra tầm quan trọng của nguồn lực con người khi đứng trước sự vận động, yêu cầu của kinh tế tri thức hiện nay. Nguồn nhân lực cần có hệ thống lý luận và phải được đo lường đánh giá cụ thể, đúng đắn. Vì thế, việc xây dựng khung lý luận và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực cho các quốc gia là rất cần thiết.

Bùi Thị Ngọc Lan (2017), *Nhân lực khoa học và công nghệ cao Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư* [39]. Công trình khoa học đưa ra 05 tiêu chí của nguồn nhân lực khoa học công nghệ trình độ cao ở Việt Nam, bao gồm: *i)* Có trình độ đào tạo từ đại học trở lên; *ii)* Có các kỹ năng nghề nghiệp; *iii)* Có bề dày kinh nghiệm về chuyên môn nghề nghiệp; *iv)* Có khả năng lãnh đạo; *v)* Có khả năng độc lập suy nghĩ và sáng tạo. Chất lượng nhân lực khoa học và công nghệ ở Việt Nam ngày càng tăng, là một trong những nhân tố then chốt trong sự nghiệp đổi mới và đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước. Tuy nhiên, tác giả cũng cho rằng, trong bối cảnh CMCN 4.0 thì nhân lực Việt Nam chưa đáp ứng tốt về số lượng, chất lượng và cơ cấu.

Nguyễn Đức Vinh (2019), *Nhân lực chất lượng cao để phát triển bền vững ở Việt Nam từ góc nhìn học vấn và việc làm* [94]. Bài viết tập trung phân tích từ

góc nhìn học vấn và việc làm của người lao động được đào tạo ở trình độ cao, đã cho thấy: tỷ lệ nhân lực có học vấn cao vẫn ở mức thấp và gia tăng chậm; có những bất hợp lý trong phân bố theo vùng miền, khu vực và ngành kinh tế; bất bình đẳng thu nhập theo giới; khá nhiều thanh niên tốt nghiệp cao đẳng, đại học chấp nhận làm công việc chỉ đòi hỏi trình độ sơ cấp hay lao động giản đơn... Qua đánh giá về tình trạng nhân lực qua đào tạo đang được phân bố và sử dụng trên thị trường lao động, tác giả đặt trọng tâm đến đổi mới giáo dục - đào tạo và các chính sách bảo đảm thị trường lao động thực sự mở, công bằng, dễ tiếp cận và linh hoạt.

Phạm Thị Kiên (2020), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa với quá trình phát triển lực lượng sản xuất trong cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam hiện nay* [37]. Cuốn sách đã chỉ ra sự tác động của CNH, HĐH đối với quá trình phát triển lực lượng sản xuất trong CMCN 4.0 ở nước ta hiện nay. Tác giả đã phân tích những đặc điểm và vai trò của người lao động trong mối quan hệ với hệ thống sản xuất xã hội, từ đó, cho rằng việc thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển nhằm theo kịp với tiến trình CNH, HĐH, có liên quan trực tiếp đến việc giáo dục - đào tạo trong phát triển lực lượng sản xuất.

- Thứ hai, các công trình tiêu biểu về việc làm, giải quyết việc làm:

Trong những thập kỷ gần đây, nhiều công trình đã bàn về việc làm, giải quyết việc làm. Tiêu biểu như các nghiên cứu về việc làm ở các nước đang phát triển: Nghiên cứu Pieters.J (2013), *Youth employment in developing countries* (Việc làm cho thanh niên ở các nước đang phát triển) [113], Tác giả khẳng định sự ràng buộc giữa công việc và hạnh phúc của thanh niên trong tương lai sẽ chịu sự ảnh hưởng bởi kinh nghiệm của công việc ban đầu; bên cạnh đó duy trì công việc của thanh niên không chỉ mang đến địa vị kinh tế cho bản thân mà còn tác động đến môi trường xã hội và thể hệ kế cận. Nghiên cứu đặt ra giả thiết nếu mục tiêu của giải quyết việc làm cho thanh niên là bảo đảm công việc tốt thì rất cần thiết phải bảo đảm các nhân tố như năng suất lao động, thu nhập, an toàn lao động, sức khỏe và an ninh công việc. Ngoài ra, nghiên cứu của: ILO (2017), *Global employment trends*

for youth 2017: Paths to a better working future (Xu hướng toàn cầu việc làm cho thanh niên năm 2017: con đường cho một tương lai việc làm tốt hơn) [107], O’Higgin. Niall (2017), “*Rising to the youth employment challenge: New evidence on key policy issues*” (Vượt qua các thách thức về việc làm cho thanh niên: Bằng chứng mới trong các vấn đề chính sách cốt lõi) [114]. Các nghiên cứu đã cho thấy, khi lao động trẻ có được công việc của mình, thì con đường bảo đảm cho sự phát triển bản thân cũng như phát triển xã hội, cải thiện về đời sống kinh tế cũng như có tầm quan trọng đối với việc ổn định về mặt chính trị - xã hội.

Nguyễn Công Lập (2018), *Giải quyết việc làm cho người lao động theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay* [41]. Theo tác giả, những yêu cầu mà chủ tịch Hồ Chí Minh đã đưa ra về lao động và việc làm, thể hiện tư duy biện chứng trong mối quan hệ giữa vấn đề kinh tế với vấn đề xã hội. Từ đó, tác giả khái lược yêu cầu của Đảng và Chương trình quốc gia về giải quyết việc làm, khẳng định việc giải quyết tốt chính sách lao động và việc làm là trách nhiệm lãnh đạo của Đảng, quản lý của Nhà nước nhằm không chỉ bảo đảm “làm sao cho nhân dân có công ăn việc làm”, mà còn ngày càng khẳng định vai trò chủ thể của nhân dân trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước.

Đặng Thanh Phương (2020), *Giải quyết việc làm của nông dân ngoại thành Hà Nội trong quá trình đô thị hóa* [68]. Tác giả luận giải cơ sở lý luận về giải quyết việc làm và giải quyết việc làm bền vững cho người lao động nói chung và đối với nông dân ngoại thành Hà Nội trong quá trình đô thị hóa nói riêng. theo tác giả, giải quyết việc làm được hiểu theo 02 nghĩa: *một là, theo nghĩa rộng*, được hiểu với tư cách vai trò của chủ trương, chính sách của hệ thống chính trị nhằm bảo đảm việc làm cho người nông dân; *hai là, theo nghĩa hẹp*, giải quyết việc làm dành cho người nông dân đang ở trong tình trạng thất nghiệp và thiếu việc làm [68, tr.37]. Trong đó, tác giả nhấn mạnh đến hướng nghiên cứu cơ bản của công trình đối với người nông dân là: “tiếp cận việc làm song hành cùng năng suất lao động, chất lượng, thu nhập cao, hướng tới đảm bảo các giá trị của bản thân và giá trị xã hội” [68, tr.37].

Nguyễn Hữu Dũng (2020), *Việc làm bền vững ở Việt Nam trong thực hiện Chương trình Nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững* [17]. Theo tác giả, việc làm bền vững ở nước ta được hiểu như sau: “Đảm bảo đem lại cơ hội việc làm có hiệu quả và thu nhập công bằng cho tất cả phụ nữ và nam giới ở Việt Nam; đảm bảo an toàn tại nơi làm việc và bảo trợ xã hội cho gia đình; phát triển cá nhân và hội nhập xã hội với viễn cảnh tốt đẹp hơn; sự tự do thể hiện mối quan tâm, tổ chức và tham gia của người dân vào những vấn đề ảnh hưởng đến cuộc sống của họ” [17, tr.4]. Tác giả nhấn mạnh: phát huy nhân tố con người, con người đóng vai trò là chủ thể, trung tâm của sự phát triển bền vững chính là mục đích của việc làm bền vững ở Việt Nam.

1.1.1.2. Các nghiên cứu về chủ thể, nội dung và phương thức giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

- Thứ nhất, thông qua vai trò của nhà nước, doanh nghiệp, nhà trường để triển khai các nhiệm vụ về lao động, việc làm:

Các tác giả Lantos, G. P (2012), “*The boundaries of strategic corporate social responsibility*” (Những ranh giới chiến lược về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp) [115], Linda Barber (2013), trong bài viết: *Proof of Employer Engagement, Published by Institute Foremploymentstudies* (Bằng chứng về sự tham gia của người lao động với người sử dụng lao động, Viện nghiên cứu việc làm) [100], Yaqing Tu và cộng sự, *A Mode of Government - Enterprise - University - Institute - Employer Cooperation for Innovative Postgraduate Cultivation* (Hợp tác đại học - doanh nghiệp - viện nghiên cứu - cơ chế của Chính Phủ cho sử dụng lao động sau đào tạo) [116] đã chỉ ra vai trò của nhà trường, doanh nghiệp và chính quyền vào quá trình tạo việc làm cho người lao động. Trong đó, các nghiên cứu nhấn mạnh đến nhiệm vụ của người sử dụng lao động là: Phát triển nghề nghiệp, cam kết và tư vấn việc làm, về sức khỏe, về an toàn lao động, tạo điều kiện cân bằng cuộc sống cho người lao động, vấn đề bình đẳng giới, công bằng trong trả lương và các lợi ích khác, khuyến khích tham gia hoạt động từ thiện... Ngoài ra,

doanh nghiệp cũng cần tham gia vào quá trình đào tạo, sử dụng nhân lực sau đào tạo, đây là một hoạt động lâu dài, phức tạp và có hệ thống.

Theo ILO (2015), *National employment policies: What are they? Why do we need them? Why should trade unions get involved?* (Chính sách việc làm quốc gia: Đó là gì? Tại sao nó lại cần thiết? Vì sao tổ chức công đoàn nên tham gia vào?) [105]. Báo cáo phân tích chính sách việc làm quốc gia là tập hợp các phương thức và thể chế khác nhau nhằm chỉ ra các yếu tố tác động đến thị trường lao động. Báo cáo cũng cho rằng, cần phải có các tiêu chuẩn lao động quốc tế, bảo trợ xã hội và quyền cơ bản của người lao động đi đôi với tạo việc làm của các quốc gia.

Lê Quốc Lý (2016), “*Chính sách phát triển nguồn nhân lực, tạo việc làm và đảm bảo an sinh xã hội đối với đồng bào Khmer vùng Tây nam bộ*” [51]. Tác giả cho rằng phát triển nguồn nhân lực phải đi liền với các chính sách xã hội, trong đó, vấn đề việc làm, ngày càng trở lên cấp thiết. Về vĩ mô, giải quyết việc làm là toàn bộ hệ thống các chủ trương, đường lối của hệ thống chính trị nhằm tạo cơ chế, môi trường, điều kiện để tạo chỗ làm, để có được việc làm dẫn đến vị thế của nguồn nhân lực ngày càng được bảo đảm; về vi mô, bao gồm chính sách trực tiếp hoặc gián tiếp phải tạo ra được việc làm mới, nhiều cơ hội việc làm mới gắn với quá trình sử dụng, trọng thị, trọng dụng, trọng đãi nhằm phát huy vai trò của nguồn nhân lực gắn với các nhiệm vụ phát triển kinh tế, đồng thời, cũng hướng tới các vấn đề an sinh xã hội ngày càng được giải quyết hiệu quả.

Bạch Ngọc Thắng, Lê Quang Cảnh (2020), *Việc làm và gia nhập thị trường lao động của giới trẻ: Lý thuyết và thực tiễn ở Việt Nam* [82]. Cuốn sách gồm 8 chương, nghiên cứu các nội dung cơ bản về giáo dục, việc làm và quá trình tìm việc của sinh viên hiện nay. Các tác giả đã cung cấp những kiến thức chuyên sâu về việc kết nối và quá trình dịch chuyển từ nhà trường tới thị trường lao động của sinh viên. Tình trạng đào tạo quá mức được các nhà nghiên cứu quan tâm, với những trăn trở về mối quan hệ nguồn cung lao động này hiện vượt nguồn cầu lao động về sử dụng lao động đã tốt nghiệp đối với các trình độ cao đẳng, đại học.

- Thứ hai, bằng sự nỗ lực giải quyết việc làm của bản thân lao động đã qua đào tạo:

Tự tạo việc làm, lập nghiệp, khởi nghiệp hiện nay cũng đang là một trong những phương thức tạo việc làm và nâng cao tính chủ động của người lao động. Nghiên cứu điển hình như: Yuyang Kang, Weiyan Xiong (2021), *Is entrepreneurship a remedy for Chinese university graduates' unemployment under the massification of higher education? A case study of young entrepreneurs in Shenzhen* (Có phải khởi nghiệp là phương thức giải quyết tình trạng thất nghiệp của sinh viên Trung Quốc trong quá trình phổ cập hóa giáo dục đại học? Một nghiên cứu từ doanh nhân trẻ ở Thâm Quyển) [37], đã chỉ ra vai trò của lập nghiệp, khởi nghiệp tác động đến tăng trưởng kinh tế vùng và địa phương. Để thúc đẩy việc khởi nghiệp kinh doanh trong giới trẻ, đặc biệt ở tầng lớp sinh viên, doanh nhân trẻ có khả năng và cơ hội trở thành các doanh nghiệp khởi nghiệp trong tương lai cần bảo đảm sự hỗ trợ về tài chính, giáo dục cũng như hạ tầng cơ sở, nhất là hạ tầng thông tin.

Ngô Quỳnh An (2012), *Tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam* [1]. Để tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên, tác giả quan tâm đến việc khuyến khích tự tạo việc làm như là một lựa chọn nghề nghiệp chứ không phải do các nguyên nhân thanh niên bị thất nghiệp hay thiếu việc làm. Thanh niên có khả năng tự tạo việc làm vừa giảm gánh nặng của xã hội, vừa hỗ trợ thúc đẩy các hoạt động kinh tế. Vì vậy, đề cập đến vai trò vốn con người và vốn xã hội đối với khả năng tự tạo việc làm của thanh niên, tác giả đề cao vai trò của các tổ chức chính trị - xã hội trong việc kết nối thanh niên với các nguồn lực để tạo lập, duy trì việc làm và là thành công trong nghề nghiệp của họ.

Phạm Hồng Quát, Phan Hồng Lan (2014), *Hệ thống sinh thái cho doanh nghiệp khởi nghiệp ở Việt Nam* [71]. Công trình nhấn mạnh đến hệ sinh thái khởi nghiệp cho sinh viên. Mặc dù có sự tăng trưởng về số lượng (thông qua việc hình thành các câu lạc bộ khởi nghiệp, nhiều cuộc thi, ý tưởng khởi nghiệp diễn ra

trong hệ thống các trường học), tuy nhiên về mặt chất lượng, các dự án khởi nghiệp của sinh viên còn thấp. Ngoài ra, tác giả nhận định các phong trào khởi nghiệp của sinh viên chủ yếu gặp nhiều khó khăn về huy động các nguồn kinh phí, người tư vấn và người đồng hành. Vì vậy, tác giả cho rằng, tập trung cho hệ thống các chính sách để tạo điều kiện đầu tư cho sinh viên có môi trường khởi nghiệp thuận lợi là rất cần thiết.

1.1.1.3 Các công trình nghiên cứu về yếu tố tác động đến giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Sandrine Kergroach (2017), *Industry 4.0: New Challenges an Opportunities for the Labour Market* (Cách mạng công nghiệp 4.0: Cơ hội và thách thức mới của thị trường lao động) [109]. Cách mạng công nghiệp 4.0 tạo ra những điều kiện, cơ hội nhưng cũng làm biến đổi cung - cầu lao động sâu sắc. Tác giả cho thấy, để đáp ứng được những đòi hỏi của thị trường lao động thì vấn đề cần quan tâm hàng đầu là khả năng của người lao động có thể thích ứng với nghề nghiệp mới ra đời, trong đó mặt kỹ năng được đặc biệt nhấn mạnh.

McKinsey Global Institute (2017): *Jobs lost, Jobs gained: Workforce Transitions in a time of automation* (Mất việc làm, có việc làm: sự chuyển dịch của lực lượng lao động trong thời đại tự động hóa) [110]. Bài viết nghiên cứu, phân tích 49 quốc gia (chiếm gần 90% GDP toàn cầu), chủ yếu là các nước phát triển và 06 quốc gia gồm Trung Quốc, Đức, Ấn Độ, Nhật Bản, Mexico và Hoa Kỳ, từ đó đưa ra các kết quả nghiên cứu dự báo về số lượng, loại hình công việc có thể được tạo ra hoặc bị thay thế do tác động của tự động hóa đến năm 2030. Trong đó, vị trí việc làm được tạo ra trong thời đại công nghệ đang trở thành nhu cầu và xu hướng, đòi hỏi trình độ, kỹ năng của người lao động.

Bùi Thị Ngọc Lan (2017), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề đặt ra với Việt Nam* [40]. Bài viết phân tích cuộc CMCN 4.0 có sự tác động lớn đến phát triển lực lượng sản xuất, Việt Nam có cơ hội ứng dụng những thành tựu của khoa học công nghệ vào nền sản xuất xã hội, đẩy nhanh tiến trình

CHN, HDH đất nước. Đặc biệt, bài viết chỉ ra nhu cầu cấp bách phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trước đòi hỏi ngày càng khắt khe của thị trường lao động trong bối cảnh CMCN 4.0.

Nguyễn Thị Hương (2019), *Phát triển thị trường lao động đồng bộ góp phần giải quyết việc làm* [34]. Bài báo phân tích những biến động của thị trường lao động, xu hướng giảm dần sử dụng lao động giản đơn, chuyển sang sử dụng lao động trình độ cao và có kỹ năng, từ thâm dụng lao động sang thâm dụng về trí lực, từ việc người lao động đi tìm việc làm sang khả năng tự tạo việc làm. thị trường lao động đòi hỏi người lao động cần được nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật và tiếp cận việc làm bền vững. Vì vậy, giáo dục - đào tạo là một trong những yếu tố được quan tâm để ngày càng tạo ra sự phù hợp giữa trình độ của người lao động với nhu cầu của thị trường lao động.

Phạm Minh Thái (2021), *Nhân tố tác động tới sự không phù hợp giữa trình độ và việc làm của lao động Việt Nam* [81]. Bằng các phương pháp định lượng, tác giả đã đưa ra kết luận: “Mặc dù có xu hướng tăng lên nhưng tỷ lệ lao động có trình độ giáo dục phù hợp với công việc đang làm ở Việt Nam mới chỉ chiếm hơn 50%, đặc biệt có tới 40% lao động đang làm các công việc mà trình độ của họ thấp hơn mức công việc yêu cầu, lao động đang làm công việc trái ngành nghề chiếm ½ số lao động ở Việt Nam” [81, tr.5]. Tác giả chỉ ra một số nhân tố tác động chủ yếu dẫn đến tình trạng lao động có việc làm không phù hợp với ngành nghề được đào tạo như sau: yếu tố trình độ giáo dục; yếu tố hình thức sở hữu; yếu tố vị trí công việc...

Đỗ Cao Trí (2021), *Tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam và cách ứng phó* [90]. Bài báo đã cho thấy đại dịch Covid-19 đã gây ra những hậu quả hết sức nặng nề đối với thị trường lao động. Quá trình người lao động không có việc làm đầy đủ, nghỉ giãn việc hay bị mất việc... ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập, mức sống và kéo theo các vấn đề an sinh xã hội. Tác giả đã tập trung làm rõ những ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 đến thị trường Việt Nam: Người bị mất việc làm, phải nghỉ giãn việc/ nghỉ luân phiên, giảm giờ làm, giảm

thu nhập. Ngoài ra, sự mất cân đối cục bộ kết nối cung - cầu lao động sau đại dịch còn để lại nhiều hậu quả đối với nền kinh tế nói chung và người lao động nói riêng.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu tiêu biểu về thực trạng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo nói chung và ở tỉnh Thái Nguyên nói riêng

1.1.2.1 Các công trình nghiên cứu liên quan đến thực trạng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Ka Ho Mok, Weiyan Xiong & Huiyuan Ye (2021), *Covid-19 crisis and challenges for graduate employment in Taiwan, Mainland China and East Asia: a critical review of skills preparing students for uncertain futures* (Khủng hoảng Covid-19 và những thách thức việc làm cho sinh viên tốt nghiệp ở Đài Loan, Trung Quốc và Đông Á: Đánh giá về những kỹ năng trang bị cho sinh viên trước tương lai không chắc chắn) [112]. Nghiên cứu chỉ ra rằng, giữa cung và cầu đào tạo nếu không có sự cân đối chắc chắn sẽ gây ra những áp lực lớn về việc làm. Chẳng hạn ở Đài Loan, chỉ tiêu tuyển sinh nhiều hơn so với nhu cầu của sinh viên, Trung Quốc đối mặt với 7 - 8 triệu sinh viên tốt nghiệp hàng năm ở trong nước. Ngoài ra, nền kinh tế thế giới đang chịu ảnh hưởng sâu sắc bởi các vấn đề thiên tai, đại dịch, thay đổi của công nghệ... tình trạng thất nghiệp sẽ tăng lên nếu bản thân sinh viên không được và không tự nâng cao kỹ năng để làm hài lòng các nhà tuyển dụng.

Yuyang Kang, Weiyan Xiong (2021), *Is entrepreneurship a remedy for Chinese university graduates' unemployment under the massification of higher education? A case study of young entrepreneurs in Shenzhen* (Có phải khởi nghiệp là phương thức giải quyết tình trạng thất nghiệp của sinh viên Trung Quốc trong quá trình phổ cập hóa giáo dục đại học? Một nghiên cứu từ doanh nhân trẻ ở Thâm Quyển) [108]. Nghiên cứu cho rằng, mặc dù giáo dục đại học đã chuyển trọng tâm từ số lượng sang chất lượng, tuy nhiên, nội dung đào tạo chưa được người sử dụng lao động đánh giá cao. Ngày nay, rất nhiều tổ chức đã coi khởi nghiệp là một phương thức thích hợp để có việc làm. Nhận định về kết quả điều tra nhóm doanh nhân trẻ ở Thâm Quyển, trong quá trình khởi

nghiệp của mình, các vấn đề về tài chính, về văn hóa, về kỹ năng... đang là rào cản lớn cần có những biện pháp hỗ trợ thúc đẩy các chương trình khởi nghiệp gắn với nhu cầu và định hướng của chính phủ ở các lĩnh vực hàng đầu là công nghiệp, công nghệ.

Nguyễn Bá Ngọc, Chủ Thị Lê (2014), *Thị trường lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao ở Việt Nam* [65]. Bài báo làm rõ khái niệm và đặc điểm của lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao (trình độ đại học, trình độ cao đẳng nghề). Trên cơ sở phân tích các chỉ số về thị trường lao động sử dụng lực lượng lao động trình độ cao cho thấy sự khan hiếm của một số loại lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao, đồng thời, các tác giả đã chỉ rõ tỷ lệ thất nghiệp của họ là cao hơn với tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động nói chung. Đây là một bất cập lớn đối với quá trình sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao cũng như sự mất ổn định giữa cung - cầu lao động.

Lê Thị Chiên (2018), *Trình độ người lao động Việt Nam hiện nay* [13], sau hơn 30 năm đổi mới, đội ngũ nhân lực đã có những thay đổi tích cực, trình độ tăng lên, xu hướng trí thức hóa công nhân ngày càng rõ nét..., song tỷ lệ lao động đã qua đào tạo vẫn khiến tổn trong tổng số lao động, đặc biệt về chuyên môn kỹ thuật thấp, kỹ năng mềm vừa thiếu, vừa yếu. Những hạn chế này đã lý giải tại sao lao động Việt Nam dễ mất việc làm, và hiện vẫn tập trung chủ yếu trong các ngành kỹ thuật giản đơn, thủ công, lắp ráp truyền thống. Vì vậy, tác giả nhấn mạnh đến việc đổi mới giáo dục nghề nghiệp phải đi liền từ nội dung, phương pháp đến định hướng việc làm.

Lê Trang Nhung (2019), *Tác động của nguồn nhân lực đã qua đào tạo đến nền kinh tế Việt Nam giai đoạn 2000-2017* [64]. Bằng các phương pháp nghiên cứu định lượng, tác giả chỉ ra những tác động của nguồn nhân lực đã qua đào tạo đến nền kinh tế nước ta trong kỷ nguyên công nghệ số. Hiện tại có sự dư thừa lao động trong nhiều ngành nghề nhưng lại thiếu hụt lao động trình độ cao trong nhiều lĩnh vực. Bài viết cũng chỉ ra mối quan hệ thuận chiều giữa sử dụng

lao động được đào tạo với tổng sản phẩm quốc nội, vì vậy, hoạt động giáo dục - đào tạo đóng góp trực tiếp vào tăng trưởng kinh tế thông qua việc nâng cao kiến thức cơ bản, kỹ năng nghề nghiệp cho nhân lực đã qua đào tạo.

Đỗ Thị Phương (2019), *Kết quả thực hiện các chính sách về việc làm, thị trường lao động và các nhiệm vụ trọng tâm thời gian tới* [70]. Thông qua những kết quả đạt được về: hỗ trợ tạo việc làm thông qua Quỹ quốc gia về việc làm; giáo dục nghề nghiệp - việc làm và an toàn lao động giai đoạn 2016 - 2020; thực hiện quản lý lao động; tập trung nguồn lực phát triển thị trường lao động; quy hoạch, nâng cấp các trung tâm dịch vụ việc làm... bài báo đã phản ánh thực trạng triển khai các chính sách việc làm, đã và đang góp phần đẩy mạnh giải quyết việc làm, nâng cao thu nhập và cải thiện cuộc sống cho người lao động.

Hoàng Thị Minh Hà - Đinh Thị Hảo (2020), *Cơ cấu lao động theo trình độ nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế đến năm 2025* [26]. Bài báo chỉ rõ thực trạng cơ cấu lao động hiện nay đang phát triển hết sức lệch lạc, có sự mất cân đối nghiêm trọng. Đó là sự chênh lệch giữa trình độ của đội ngũ công nhân lành nghề với người lao động có trình độ cao (cao đẳng, đại học, sau đại học) xét trên các phương diện cung lao động, ngành kinh tế, sự phân bố về không gian... Vì vậy, cơ cấu lao động theo bằng cấp hiện nay ở Việt Nam là vừa thừa, vừa thiếu, năng suất lao động sẽ khó tăng lên nếu không có sự chuyển dịch mạnh mẽ trong cơ cấu trình độ của người lao động.

Nguyễn Văn Thắng và cộng sự (2020), *Việc làm và gia nhập thị trường lao động của sinh viên Việt Nam sau khi tốt nghiệp* [83]. Nhu cầu việc làm của sinh viên luôn rất lớn, không chỉ là áp lực đối với người lao động mà còn đặt ra khó khăn và thách thức đối với các nhà hoạch định chính sách. Hiện nay, mong muốn của sinh viên và gia đình là có công việc đúng ngành, nghề trong khi nhu cầu tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp đại học giảm, còn quy mô tuyển sinh liên tục tăng. Công trình bao gồm 07 chương, là kết quả nghiên cứu về việc làm của sinh viên đã tốt nghiệp (mô tả, trình bày và phân tích các kết quả) gắn với quá trình sinh viên tham

gia vào thị trường lao động. Trong đó, các tác giả đề cập tới một số nguyên nhân dẫn đến tình trạng chưa có việc làm của sinh viên cũng như chỉ ra một số thách thức đối với lao động trẻ chuẩn bị đối mặt khi ra trường.

Nguyễn Hữu Công, Đỗ Thùy Ninh (2022), *Chính sách giải quyết việc làm cho người dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc* [15]. Bài viết chỉ ra rằng, đã có hàng ngàn sinh viên tốt nghiệp thuộc đối tượng là người dân tộc thiểu số, tuy nhiên, trong số đó, có một tỷ lệ lớn chưa tìm được việc làm, đó là một vấn đề xã hội đòi hỏi phải được giải quyết. Một số nguyên nhân chủ yếu của tình trạng thất nghiệp là: trình độ phát triển kinh tế - xã hội còn rất thấp dẫn đến khả năng cung cấp việc làm hạn hẹp; đặc điểm dân tộc học của các dân tộc thiểu số gây ra những khó khăn nhất định khi tiếp xúc, tìm kiếm công việc phù hợp; đặc biệt là nội dung chương trình đào tạo chưa đáp ứng được mong đợi về việc làm trong thực tế; bản thân và gia đình sinh viên phần lớn xuất thân từ các gia đình có hoàn cảnh rất khó khăn nên ngoài việc thụ động còn có sự sao nhãng trong học tập do dành thời gian để làm thêm trang trải kinh phí sinh hoạt.

1.1.2.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến thực trạng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên

Bùi Đức Linh (2016), *Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Thái Nguyên đến vấn đề việc làm của người lao động* [48]. Đầu tư trực tiếp nước ngoài, với các dự án lớn đã hỗ trợ tích cực tới giải quyết việc làm, tăng thu nhập và nâng cao mức sống cho người lao động tỉnh Thái Nguyên. *Thứ nhất*, tác động trực tiếp từ đầu tư nước ngoài của doanh nghiệp, thông qua sự tăng trưởng cả về giá trị sản xuất và vị trí việc làm. *Thứ hai*, tác động gián tiếp thông qua sự ra đời của các ngành khác như kết cấu hạ tầng, dịch vụ sản xuất và phục vụ đời sống, dẫn đến nhiều việc làm mới ra đời. Công trình cho thấy đầu tư nước ngoài góp phần nâng cao chất lượng lao động, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng hiện đại. Tuy nhiên, tình trạng lao động được tuyển dụng ồ ạt hay tình trạng sa thải hàng loạt, môi trường lao động độc hại, cường độ lao động cao, khó khăn trong chuyển đổi công việc... là

mặt trái của đầu tư nước ngoài ở Thái Nguyên. Vì vậy, vấn đề đặt ra hiện nay, cần hoàn thiện thể chế, chính sách, năng lực, trình độ quản lý của chính quyền địa phương để phát huy những mặt tích cực, những lợi thế và chế tài kiểm soát ngăn ngừa hữu hiệu những mặt tiêu cực.

Đình Văn Toàn (2016), *Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam* [84]. Bài viết đã tổng hợp kết quả hợp tác điển hình giữa các nhà trường với doanh nghiệp. Trong đó, cơ sở giáo dục tiêu biểu là Đại học Thái Nguyên có vai trò thúc đẩy việc tăng cường hợp tác ở trong và ngoài nước, đa dạng về hình thức. Hiện nay, Đại học Thái Nguyên đẩy mạnh hợp tác với Samsung Việt Nam, Công ty trách nhiệm hữu hạn Minami Fuji... Các doanh nghiệp đặt phòng nghiên cứu, văn phòng với sự nỗ lực liên kết chuyên sâu trong hoạt động đào tạo và cam kết việc làm. Công ty Samsung Việt Nam đã đặt phòng Lab nghiên cứu - đào tạo tại trường đại học thành viên Đại học Thái Nguyên, giúp sinh viên tiếp cận và trải nghiệm trong môi trường công nghệ mới nhất. Tuy nhiên, số lượng các doanh nghiệp là đối tác và các ký kết đối tác hiện được đánh giá còn hạn chế.

Nguyễn Thị Thu Phương, Ngô Thị Tân Hương (2018), *Thực trạng công tác đào tạo nghề và tạo việc làm cho người lao động ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay* [69]. Nghiên cứu mối quan hệ giữa đào tạo và thị trường lao động, các tác giả chỉ ra một số kết quả về việc làm của học sinh, sinh viên sau quá trình đào tạo. Đánh giá cho thấy, việc xây dựng các ngành, nghề đã từng bước phù hợp với đòi hỏi của người sử dụng lao động, nhất là đào tạo nghề cho vùng nông thôn thu được nhiều thành tựu, góp phần quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng nông thôn mới ở địa phương. Tuy nhiên xét về hiệu quả giáo dục nghề nghiệp, theo các tác giả là chưa hợp lý, chưa sát với thực tiễn sản xuất, kinh doanh. Vì vậy, để tạo việc làm tương ứng, ngoài các chủ trương, chính sách cần đẩy mạnh những hoạt động hỗ trợ việc làm dưới nhiều hình thức được các cấp chính quyền địa phương quan tâm, quán triệt.

Ngô Thị Nhung, Hoàng Lê Mỹ (2020), *Thực tiễn triển khai chính sách việc làm tại tỉnh Thái Nguyên* [63]. Các tác giả khẳng định, lao động và việc làm đang là một trong những vấn đề cần được quan tâm của tỉnh Thái Nguyên, nó có ý nghĩa thiết thực và cần thiết nhằm bảo đảm an toàn, ổn định và phát triển kinh tế - xã hội địa phương. Tình hình thực hiện chính sách việc làm được đề cập đến thông qua các nghị quyết, quyết định, chính sách về: giáo dục - đào tạo, phát triển kinh tế, an sinh xã hội, tiền lương. Các tác giả nhận định: hạn chế lớn nhất của chính sách việc làm đang triển khai hiện nay là mới chỉ chú trọng đến tạo việc làm theo chiều rộng, song chưa chú trọng đến chất lượng việc làm, do đó chưa khuyến khích được người lao động nâng cao trình độ và tay nghề, chưa có những định hướng, quy hoạch tổng thể việc làm dài hạn.

Nguyễn Thị Linh (2011), *Một số giải pháp nhằm giải quyết việc làm cho người nông dân trong diện thu hồi đất nông nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên* [49], Triệu Đức Hạnh (2012), *Nghiên cứu các giải pháp tạo việc làm bền vững cho lao động nông thôn tỉnh Thái Nguyên* [27], Triệu Đức Hạnh, Nguyễn Thị Mão (2016) *Đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại các huyện miền núi tỉnh Thái Nguyên* [28], Đồng Văn Tuấn (2017), *Giải quyết việc làm nhằm tăng thu nhập cho hộ nông dân trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên* [87]. Các công trình trên đã làm rõ các vấn đề về việc làm, lao động ở khu vực miền núi, nông thôn tỉnh Thái Nguyên, đồng thời từng bước đánh giá về thực trạng giải quyết việc làm; số lượng việc làm; chỉ ra những nhân tố ảnh hưởng đến các chính sách tạo việc làm cho người lao động.

1.1.3. Các công trình nghiên cứu tiêu biểu về giải pháp giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo nói chung và ở tỉnh Thái Nguyên nói riêng

1.1.3.1. Các công trình nghiên cứu liên quan đến giải pháp giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Dunbar, Palmer (2019), *Careers Guidance and Job Placement Services: The Missing Link Between Education and Employment* (Dịch vụ hướng dẫn nghề nghiệp và giới thiệu việc làm: Mối quan hệ còn thiếu giữa giáo dục và

việc làm) [103]. Công trình cho thấy hướng nghiệp đúng đắn sẽ giúp tất cả mọi người hướng đến khả năng có việc làm đầy đủ, bền vững. Tiếp cận với hướng nghiệp là một phương tiện để phản ứng tích cực với xu thế thị trường lao động và giảm thời gian thất nghiệp. Xây dựng các kỹ năng quản lý nghề nghiệp sẽ tạo dựng được năng lực làm chủ, nhất là sự lựa chọn nghề nghiệp đa dạng hơn khi có sự chuyển dịch trong tương lai.

Xuelin Chen và cộng sự (2023), *Work design, employee well-being, and retention intention: A case study of China's young workforce* (Thiết kế công việc, phúc lợi và ý định giữ chân người lao động: một nghiên cứu về lực lượng lao động trẻ của Trung Quốc) [102]. Các tác giả cho rằng những thay đổi trong nền kinh tế toàn cầu đã làm gia tăng sự bất ổn và tác động đến khả năng dịch chuyển lao động, tái cơ cấu và chuyển đổi nơi làm việc ở mức độ cao dẫn đến hàng loạt lao động trẻ ở Trung Quốc chuyển đổi công việc hoặc thất nghiệp. Việc các doanh nghiệp thiết kế lại hệ thống công việc với môi trường làm việc cần bảo đảm tạo ra động lực, tính cạnh tranh, thách thức đi liền với sự cải thiện về phúc lợi cho nhân viên. Yếu tố về chính sách quản lý hiệu suất công việc cũng được nhấn mạnh nhằm xác định được vấn đề, vị trí cần cải thiện, ngoài ra, không thể thiếu giải pháp về xây dựng, đổi mới các chương trình đào tạo, hội thảo, tập huấn giúp lao động trẻ mở rộng kiến thức, nâng cao kỹ năng và thăng tiến nghề nghiệp.

Đặng Nguyên Anh (2014), *Suy thoái kinh tế và những thách thức đối với giải quyết việc làm thanh niên hiện nay* [2]. Từ tiếp cận với tình trạng suy thoái kinh tế và những hậu quả của nó mang lại, nhất là vấn đề đang được quan tâm về việc làm cho lao động trẻ..., tác giả đã tiến hành khảo sát, phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình giải quyết việc làm của thanh niên ở nước ta, đồng thời chỉ ra các nhiệm vụ chủ yếu sau: cần thiết có các hoạt động tư vấn, hướng nghiệp một cách hệ thống từ các cấp học; nội dung, chương trình của giáo dục nghề nghiệp phải theo nhu cầu của người sử dụng lao động; hoàn thiện các chính

sách tài chính cho thanh niên (hỗ trợ vốn vay, tiền lương, bảo hiểm thất nghiệp); đẩy mạnh xuất khẩu lao động.

Trần Thị Liên Trang (2019), *Giải pháp thúc đẩy việc làm bền vững ở Việt Nam* [89]. Trên cơ sở phân tích thực trạng việc làm bền vững ở Việt Nam, tác giả cho rằng để có thể thúc đẩy được việc làm bền vững thì phải vượt qua rất nhiều khó khăn, thách thức..., từ đó đặt ra yêu cầu phải có những giải pháp khắc phục. Cần tiếp tục hoàn thiện thể chế thị trường lao động, tạo khung pháp lý phù hợp, bảo đảm đối xử bình đẳng giữa người sử dụng lao động và người lao động, giữa nam và nữ. Cần đẩy mạnh và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đào tạo theo nhu cầu của thị trường lao động, bảo đảm lao động được làm việc phù hợp với trình độ, đồng thời, nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về quyền lợi, trách nhiệm của các bên.

Đỗ Thùy Ninh và cộng sự (2020), *Giải pháp về chính sách giải quyết việc làm cho người dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc đã tốt nghiệp đại học* [66]. Trên cơ sở tìm hiểu thực trạng, nguyên nhân của tình trạng không tìm được việc làm của người dân tộc thiểu số sau tốt nghiệp cao đẳng, đại học tại vùng Tây Bắc, nhóm tác giả đã chỉ rõ các nhiệm vụ cần tăng cường thực hiện trên các lĩnh vực: kinh tế, phát triển thị trường lao động, giáo dục - đào tạo, đổi mới chương trình kết nối với doanh nghiệp..., trong đó, những đề xuất đáng chú ý về việc điều chỉnh các quy định tuyển dụng, sử dụng dành cho sinh viên dân tộc thiểu số.

Trần Thị Ánh (2021), *Tập trung thực hiện đồng bộ các giải pháp giải quyết việc làm trong bối cảnh mới* [3]. Trước bối cảnh của CMCN 4.0, giải quyết việc làm đối mặt với nhiều thách thức: chất lượng việc làm chưa cao, tỷ lệ việc làm phi chính thức lớn, tỷ lệ tham gia bảo hiểm thấp, tỷ lệ sinh viên thất nghiệp cao, doanh nghiệp gặp khó khăn trong tuyển dụng lao động, kể cả lao động có trình độ và lao động phổ thông. Vì vậy, để có thể giải quyết những vấn đề trên, cần đồng bộ và kiện toàn từ thể chế, đến chính sách việc làm. Việc tập trung đẩy mạnh các chính sách hỗ trợ phát triển doanh nghiệp trong sử dụng người lao

động có trình độ nhằm thích ứng với những yếu tố tác động bên ngoài và nâng cao hiệu suất lao động, sản xuất.

1.1.3.2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến giải pháp giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên

Nguyễn Thị Thu Phương, Ngô Thị Tân Hương (2018), *Thực trạng công tác đào tạo nghề và tạo việc làm cho người lao động ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay* [69]. Qua đánh giá thực trạng giáo dục nghề nghiệp có liên hệ mật thiết đến tạo việc làm cho người học, các tác giả chỉ rõ một số vấn đề cần phải thực hiện sau: *một là*, đối với cơ quan quản lý cần tiếp tục ban hành các chính sách về giáo dục nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu của thị trường, đào tạo người học theo hướng trọng điểm để phục vụ các ngành mũi nhọn; *hai là*, cần quy hoạch, quản lý, tái cấu trúc các cơ sở đào tạo theo hướng tập trung đầu tư, đào tạo các ngành thế mạnh, các ngành thiết yếu phục vụ nền kinh tế của tỉnh; *ba là*, tăng cường tuyên truyền đối với người dân và lực lượng xã hội khác, nhất là người lao động tham gia vào hoạt động đào tạo nghề. Cần có sự chung tay nhập cuộc của cả hệ thống chính trị để thực hiện tốt các nhiệm vụ giữa đào tạo nghề và nhu cầu tuyển dụng.

Đặng Phi Trường (2020), *Tự tạo việc làm của thanh niên nông thôn tỉnh Thái Nguyên* [92]. Tự tạo việc làm cho thanh niên là một hoạt động rất ý nghĩa trong công tác giải quyết việc làm. Tác giả đã chỉ rõ các biện pháp góp phần thúc đẩy thanh niên nông thôn tỉnh Thái Nguyên tự tạo việc làm. Trong đó một số giải pháp chính như: tuyên truyền thay đổi nhận thức, quan niệm về tự tạo việc làm; các chính sách về tài chính hỗ trợ tự tạo việc làm; cải thiện công tác thực thi chính sách hỗ trợ thanh niên nông thôn tự tạo việc làm; tăng cường vai trò của các nhà trường trong đào tạo nghề; ngoài ra cần phát huy sự hỗ trợ từ các đơn vị như: tổ chức chính trị - xã hội; gia đình... Từ đó, thanh niên có thêm động lực và sự ủng hộ trong lập nghiệp.

Bùi Văn Lượng và cộng sự (2021), *Youth labor force participation in Thai Nguyen province, Viet Nam* (Sự tham gia lực lượng lao động của thanh niên tại tỉnh

Thái Nguyên, Việt Nam) [50]. Bài viết chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng đến vấn đề lao động, việc làm của thanh niên bước vào quá trình lao động bao gồm: đặc điểm cá nhân (tuổi, giới tính, vị trí sinh sống, trình độ học vấn) và đặc điểm nhân khẩu học của hộ gia đình (quy mô gia đình), sự phân chia về giới và khu vực có ý nghĩa quyết định trong việc chọn lựa công việc. Xét theo trình độ học vấn, nhóm tác giả đề cập đến thanh niên có trình độ cao (cao đẳng, đại học và sau đại học) chiếm tỷ lệ còn ít. Trên cơ sở đó, công trình nghiên cứu cho rằng: cần phải quan tâm hàng đầu đến hoạt động giáo dục, đào tạo nghề để hoàn thiện chuyên môn, đề cao các kỹ năng phù hợp, đặc biệt cần phải tập trung vào đối tượng là lao động nữ, vì họ đang là nhóm lao động dễ bị tổn thương trong xã hội.

Dương Quỳnh Phương, Chu Thị Trang Nhung (2021), *Vấn đề lao động và việc làm của tỉnh Thái Nguyên: tiếp cận từ góc độ lý luận đến thực tiễn* [67]. Xuất phát từ nhận định vấn đề lao động, việc làm ở Thái Nguyên còn nhiều bất cập, bài viết đề xuất cần phải chú ý và thực hiện đồng bộ một số giải pháp chủ yếu gồm: *Thứ nhất*, cần nâng cao trí lực cho người lao động; *thứ hai*, tăng cường hội nhập, hợp tác quốc tế; *thứ ba*, đẩy mạnh giải quyết việc làm cho người lao động. Các nhóm giải pháp tập trung vào các hoạt động như: nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ trong các trường đại học, tăng cường kết nối cho các chương trình hỗ trợ khởi nghiệp; nhà trường chủ động tiếp cận thị trường và tạo ra nhu cầu cho doanh nghiệp; xây dựng chiến lược và lộ trình đầy đủ hội nhập quốc tế ngay trong từng khoa, từng ngành đào tạo, đổi mới theo hướng hội nhập hệ thống chương trình đào tạo với thế giới; tăng cường công tác hướng nghiệp, phân luồng, định hướng cho người lao động, nhất là lao động trẻ sớm học nghề, thành thạo nghề để tăng cơ hội tìm kiếm việc làm.

Tóm lại, các kết quả được ghi nhận từ các công trình đã tổng quan là một nguồn tư liệu tham khảo quý giá đối với chúng tôi, là cơ sở trong nghiên cứu giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay.

1.2. GIÁ TRỊ CỦA CÁC CÔNG TRÌNH ĐÃ TỔNG QUAN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ LUẬN ÁN TẬP TRUNG LÀM RÕ

1.2.1. Giá trị nghiên cứu của các công trình đã tổng quan có liên quan đến đề tài

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu tiêu biểu liên quan đến giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, có thể rút ra một số giá trị sau:

Thứ nhất, các công trình đã làm rõ quan niệm về việc làm, giải quyết việc làm, chỉ rõ vị trí của các chủ thể cũng như nội dung và các phương thức về giải quyết việc làm hiệu quả cho người lao động.

Về quan niệm việc làm, giải quyết việc làm tuy các công trình tiếp cận dưới những góc độ khác nhau, nhưng đều thống nhất rằng: lao động, việc làm là mong muốn của mỗi người lao động; giải quyết việc làm là công việc hàng đầu của các quốc gia, nhất là thanh niên cần sở hữu được công việc; giải quyết việc làm là toàn bộ chủ trương, chính sách nhằm tạo ra môi trường thuận lợi để tạo việc làm, nâng cao chất lượng việc làm, hướng tới việc làm bền vững, tất cả với mục đích phát huy năng lực được đào tạo trong lao động, sản xuất.

Về chủ thể, nội dung và phương thức giải quyết việc làm, các công trình nghiên cứu đều đề cập đến vị trí của các chủ thể như: nhà nước, doanh nghiệp, người lao động... đều có trách nhiệm xã hội, trách nhiệm cá nhân trong việc tạo ra cơ chế, phương thức, biện pháp để bảo đảm các cơ hội làm việc, chủ động bảo vệ vị trí việc làm của chính người lao động. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo không chỉ bao hàm trong chính sách xã hội mà còn chịu sự tác động bởi chính sách kinh tế. Các công trình đều chỉ ra sự cần thiết phải kết hợp các phương thức giải quyết việc làm khác nhau nhưng đều cần tới các chủ thể với các phương thức hiệu quả để thực thi các nội dung về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Triển khai hiệu quả phương thức giải quyết việc làm cho người lao động gắn bó chặt chẽ với việc thực hiện các nhiệm vụ kinh tế - xã hội, kiến tạo của cải vật chất cho xã hội, đồng thời bảo đảm môi trường chính trị - xã hội ổn định, trật

tự an toàn xã hội vì mục tiêu giàu mạnh, hạnh phúc của con người và sự hưng thịnh của quốc gia.

Thứ hai, các công trình đã đưa ra quan niệm về lao động đã qua đào tạo với hai cách tiếp cận cơ bản: i) Các tiêu chí phân loại, ii) Một bộ phận của nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao.

Một số công trình đã xây dựng các bộ tiêu chuẩn, tiêu chí nhằm đo lường thế nào được xem là lao động đã qua đào tạo (được cấp văn bằng, chứng chỉ hoặc được dạy nghề, truyền nghề). Tiếp cận dưới góc độ này, lao động đã qua đào tạo cần phải có trình độ, đại diện trực tiếp cho sự tiến bộ của lực lượng sản xuất, của năng suất lao động xã hội. Ngoài ra, các công trình tiếp cận lao động đã qua đào tạo được đề cập dưới góc độ là nguồn nhân lực đã qua đào tạo. Thông qua văn bằng, chứng chỉ là một thước đo đánh giá về trình độ chuyên môn của lao động đã qua đào tạo. Các vấn đề đang được đặt ra chủ yếu về mối quan hệ giữa nội dung đào tạo chưa sát với nhu cầu thực tiễn, tình trạng lao động có trình độ cao đẳng, đại học trở lên tỷ lệ thất nghiệp còn cao, hay những điểm cần tháo gỡ để người học thuận lợi hơn trong quá trình khởi nghiệp. Từ kết quả nghiên cứu cho thấy, lao động đã qua đào tạo là lực lượng lao động sở hữu trình độ chuyên môn, có kỹ năng, năng lực và phẩm chất đạo đức nghề nghiệp.

Thứ ba, một số công trình đã phân tích các yếu tố tác động đến giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Các công trình nghiên cứu đã đề cập đến một số yếu tố cơ bản như: vấn đề thương mại quốc tế, CMCN 4.0 hay yếu tố thuộc về cơ chế, chính sách... Qua phân tích, đánh giá, các nhà nghiên cứu đều cho rằng các yếu tố này vừa mang đến những cơ hội nhưng cũng đặt ra thách thức lớn đối với lao động đã qua đào tạo trong tiếp cận các đơn vị tuyển dụng. Tất cả chủ thể cần ý thức rõ trách nhiệm và chủ động tận dụng cơ hội và tránh những tiềm ẩn, nguy cơ để kịp thời giải quyết việc làm, bảo đảm chất lượng việc làm. Ngoài ra, phương thức giải quyết việc làm ở Việt Nam hiện nay cũng đòi hỏi sự linh hoạt trong tiếp cận nhanh chóng khi có sự xuất

hiện hàng loạt việc làm mới giá trị cao hơn, cùng với yêu cầu hoàn thiện về thể chế, chính sách phát triển thị trường lao động và an ninh việc làm cần được quan tâm, giải quyết.

Thứ tư, một số công trình bước đầu chỉ ra thực trạng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Các công trình có những cách tiếp cận ở những góc độ, phạm vi, đối tượng, khách thể khác nhau, song phần lớn tập trung nghiên cứu thực trạng giải quyết việc làm ở Việt Nam, ở các địa phương. Giải quyết việc làm được đề cập chủ yếu ở các nội dung cơ bản sau: thông qua phát triển kinh tế như thu hút đầu tư và phát triển các khu công nghiệp, phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ, phát triển làng nghề, phát triển nông - lâm - ngư nghiệp...; thông qua xuất khẩu lao động; thông qua phát triển thị trường lao động; các chương trình, mục tiêu quốc gia về việc làm; các chính sách tài chính nhằm hỗ trợ giải quyết việc làm.

Thứ năm, các công trình đề xuất khá toàn diện về các giải pháp giải quyết việc làm ở nước ta hiện nay.

Từ quá trình thực hiện giải quyết việc làm, các công trình đã rút ra vấn đề cần nghiên cứu, những bài học kinh nghiệm và nêu ra những giải pháp, những khuyến nghị nhằm phát triển việc làm trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở nước ta hiện nay. Các nhóm giải pháp chủ yếu thông qua các chương trình phát triển kinh tế - xã hội; tăng cường phát triển thị trường lao động; đẩy mạnh xuất khẩu lao động; chú trọng đào tạo nghề; khuyến khích các hoạt động hỗ trợ để người lao động tìm kiếm việc làm và tự tạo việc làm.

Thứ sáu, các công trình nghiên cứu về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên.

Các công trình đã khái quát những đặc điểm cơ bản của người lao động của tỉnh, về số lượng và chất lượng lao động đang từng bước phát triển, đáp ứng với yêu cầu và tiềm năng của địa phương. Tuy nhiên, công tác giải quyết việc làm ở Thái Nguyên hiện nay, đứng trước thực trạng quá trình tăng trưởng về kinh tế

chưa gắn bó chặt chẽ với tạo việc làm, thu nhập, với trình độ của lao động đã qua đào tạo, cung - cầu lao động và thị trường lao động chưa có sự phát triển mang tính chất đột phá. Vì vậy, tỉnh Thái Nguyên muốn thực hiện thành công sự nghiệp CNH, HĐH, các nghiên cứu đều hướng tới giải pháp cốt lõi về chiến lược phát triển nhân lực trình độ cao, cơ cấu lao động đã qua đào tạo phải phù hợp với cơ cấu kinh tế, tạo đà cho Thái Nguyên vươn lên thành một cực tăng trưởng kinh tế, xứng đáng là một trong những tỉnh thành từng mở đường cho sự nghiệp công nghiệp hóa của đất nước.

Với những kết quả đạt được về lý luận và thực tiễn, các công trình khoa học trên giúp tác giả có thêm nhiều tư liệu quan trọng, cần thiết và là nguồn tư liệu có giá trị gợi mở, định hướng cho tác giả về nội dung, phương pháp tiếp cận, triển khai nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài luận án dưới góc độ của Chủ nghĩa xã hội khoa học.

1.2.2. Hướng tập trung nghiên cứu của luận án

Qua tổng quan, có thể thấy mặc dù đã đạt được nhiều thành tựu, song đến nay chưa có công trình khoa học nào đề cập trực tiếp, đầy đủ, toàn diện và có hệ thống về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên. Từ đường lối, chủ trương chính sách về giải quyết việc làm, đến những vấn đề nóng bỏng về tình trạng “*đào tạo quá mức*” hay quá trình khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, đây là vấn đề còn khá mới mẻ. Vì vậy, luận án xác định cần triển khai nghiên cứu các nội dung chủ yếu sau:

Thứ nhất, cần nghiên cứu, phân loại các tiêu chí về lao động đã qua đào tạo, xây dựng quan niệm về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo nói chung và ở tỉnh Thái Nguyên nói riêng; làm rõ vai trò quan trọng của giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo đối với sự nghiệp xây dựng CNXH trên tất cả các lĩnh vực; chỉ ra chủ thể, nội dung, phương thức giải quyết việc làm; rút ra đặc điểm giải quyết việc làm và các yếu tố tác động trực tiếp đến quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay. Đây là

những nội dung quan trọng, nhiệm vụ hàng đầu của luận án, bởi trước hết chưa có công trình khoa học nào đã công bố xây dựng quan niệm về vấn đề này; mặt khác việc làm rõ một số vấn đề lý luận và thực tiễn tại địa phương sẽ góp phần bảo đảm tính logic, khoa học trong hướng nghiên cứu của luận án.

Thứ hai, trên cơ sở bám sát khung lý luận và kết quả nghiên cứu của các công trình có liên quan đã được công bố, kết hợp với khảo sát thực tiễn, tiến hành điều tra xã hội học ở một số đơn vị sử dụng lao động đã qua đào tạo (chủ yếu là doanh nghiệp), ở cơ sở giáo dục và lao động đã qua đào tạo trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên, luận án phân tích thực trạng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh trên một số nội dung cụ thể sau:

- Hệ thống và đánh giá đường lối, chủ trương, chính sách giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở Tỉnh Thái Nguyên hiện nay (gắn với chủ thể giải quyết việc làm là Đảng bộ, Chính quyền Tỉnh Thái Nguyên);

- Phân tích thị trường lao động thông qua các chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, các chương trình việc làm quốc gia trong quá trình tạo việc làm cho người lao động, mức độ và khả năng tham gia của lao động đã qua đào tạo vào lao động, sản xuất;

- Chỉ rõ các nhiệm vụ cơ bản, mối quan hệ giữa các nhiệm vụ của chủ thể giáo dục - đào tạo về: bảo đảm trình độ chuyên môn, học vấn, tay nghề cho lao động đã qua đào tạo; tư vấn và hỗ trợ việc làm; hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp để từng bước chỉ ra cách thức hỗ trợ việc làm ngày càng tích cực hiệu quả cho sinh viên từ phía nhà trường;

- Phân tích những điều kiện, cơ hội của lao động đã qua đào tạo tham gia vào quá trình đổi mới khởi nghiệp sáng tạo, qua đó làm rõ vị thế của lực lượng này trong quá trình tự tạo việc làm và tạo việc làm cho người lao động.

Thứ ba, qua đánh giá thực trạng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, luận án sẽ phân tích những nguyên nhân khách quan, nguyên nhân chủ quan về thành tựu và hạn chế của quá trình giải quyết việc làm. Trên cơ sở đó,

luận án luận giải một số vấn đề đặt ra, một số vấn đề chính trị - xã hội nảy sinh từ quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo cần hết sức chú ý. Những mâu thuẫn, những bất cập đang tồn tại như: mối quan hệ giữa giáo dục - đào tạo với thị trường lao động còn lỏng lẻo; các cơ sở giáo dục chưa sâu sát đối với việc hỗ trợ việc làm cho lao động đã qua đào tạo; thiếu sự quan tâm đối với quyền lợi, phúc lợi của người lao động, của đội ngũ giai cấp công nhân từ phía các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài... Từ đó cần tiếp tục nghiên cứu và là cơ sở để đề xuất các giải pháp đúng và trúng nhằm thiết lập những môi trường, điều kiện và cơ chế, chính sách phù hợp cho đối tượng này.

Thứ tư, trên cơ sở một số vấn đề lý luận và thực tiễn của giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay, luận án xác định những yêu cầu và đề xuất một số giải pháp chủ yếu nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh. Các yêu cầu bao gồm: các nhiệm vụ về lãnh đạo, chỉ đạo, lực lượng, nội dung, hình thức, phương pháp hướng tới giải quyết tốt việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Về hệ thống giải pháp, luận án tập trung nghiên cứu nhằm đề ra hệ thống giải pháp chủ yếu vừa mang tính toàn diện, đồng bộ vừa mang tính khách quan, có trọng tâm gắn với thực tiễn tại địa phương hướng tới nâng cao hiệu quả giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay.

Tiểu kết chương 1

Vấn đề giải quyết việc làm đã được nghiên cứu dưới các góc độ khác nhau, liên quan trực tiếp hoặc gián tiếp đến giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Những công trình nghiên cứu góp phần làm rõ về cơ sở lý luận, thực trạng và đề xuất giải pháp trên một số phương diện nhất định. Giải quyết việc làm hiệu quả và bền vững cho lao động đã qua đào tạo chính là một biện pháp để phát triển kinh tế, nâng cao năng suất lao động xã hội, tạo động lực thúc đẩy sự phát triển theo hướng bền vững, đồng thời, cũng là sự phản ánh hiệu quả nhất cho các thành tựu trong hoạt động giáo dục - đào tạo, an sinh xã hội.

Nói đến lao động đã qua đào tạo là lực lượng bảo đảm đầy đủ các yếu tố về sức khỏe, tri thức, trình độ, kỹ năng, là nguồn lực quan trọng thực hiện sự nghiệp CNH, HĐH và đổi mới đất nước, bảo đảm định hướng XHCN. Việc làm của lao động đã qua đào tạo đòi hỏi phải có sự phù hợp với ngành đào tạo và đúng với yêu cầu về trình độ chuyên môn. Trước bối cảnh thị trường lao động có nhiều biến đổi nhất là sau ảnh hưởng của đại dịch Covid 19, sự chủ động của lao động đã qua đào tạo dịch chuyển từ cơ sở đào tạo vào thị trường lao động nhìn chung diễn ra còn chậm, dẫn đến tỷ lệ thất nghiệp còn tương đối cao. Vì vậy, nhu cầu giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ngày càng trở lên cấp bách hiện nay.

Các công trình tổng quan đã nhấn mạnh đến ý nghĩa, vai trò của việc giải quyết việc làm tạo ra thu nhập, sinh kế cho người lao động, đồng thời bảo đảm về an sinh xã hội, công bằng xã hội. Tuy nhiên, chưa có công trình nào nghiên cứu cụ thể dưới góc độ chính trị - xã hội về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên. Đây là vấn đề có tầm quan trọng cần được quan tâm, mặt khác, nếu không coi trọng giải quyết tốt vấn đề này nó sẽ tiềm ẩn những mâu thuẫn, những xung đột chính trị - xã hội có thể nảy sinh. Vì vậy, giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên là vấn đề rất cần được đầu tư nghiên cứu

Chương 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN HIỆN NAY

2.1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO

2.1.1. Một số quan niệm cơ bản

2.1.1.1. *Quan niệm về lao động đã qua đào tạo, việc làm và giải quyết việc làm*

- Quan niệm về lao động đã qua đào tạo

Ở Việt Nam, phát triển nguồn nhân lực được xác định là một trong ba khâu đột phá để phát triển kinh tế - xã hội. Chất lượng nguồn nhân lực được thể hiện ở nhiều tiêu chí khác nhau, tuy nhiên, cũng được phản ánh thông qua tỷ lệ của lao động đã qua đào tạo. Bàn về lao động đã qua đào tạo trước hết cần tìm hiểu vị trí của đối tượng trong mối quan hệ với nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao. *Nguồn nhân lực* là tổng thể các tiềm năng lao động của con người, là tổng thể số lượng dân, cơ cấu số dân, đặc biệt là chất lượng người với sức mạnh và kỹ năng có thể huy động vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. *Nguồn nhân lực chất lượng cao* là lực lượng lao động được đào tạo chuyên sâu có khả năng thành thạo một nghề nghiệp, là một lao động giỏi và có chuyên môn, kỹ năng tốt trong công việc. Như vậy, có thể hiểu lao động đã qua đào tạo nằm trong *nguồn nhân lực* và *nguồn nhân lực chất lượng cao* là một bộ phận của lao động đã qua đào tạo.

Trong học thuyết của mình, mặc dù thuật ngữ “nguồn nhân lực chất lượng cao” chưa được các nhà kinh điển sử dụng, nhưng khi khẳng định vai trò của con người, nhất là của lao động trình độ cao (loại lao động đã được đào tạo chuyên môn kỹ thuật), Ph.Ăngghen cho rằng: đó là “những con người có năng lực phát triển toàn diện, đủ sức tinh thông toàn bộ hệ thống sản xuất” [53, tr.474]. Do vậy, nhân lực đã qua đào tạo đóng vai trò có ý nghĩa quyết định trong việc thúc đẩy xã

hội phát triển. C.Mác khẳng định ưu thế của lao động đã qua đào tạo là “lao động giản đơn *được nâng lên lũy thừa*” [57, tr.84]. Điều này có nghĩa là, trong cùng một đơn vị thời gian, lao động phức tạp (tức là người lao động có hàm lượng trí tuệ cao đã trải qua quá trình đào tạo) tạo ra giá trị gấp bội giá trị của lao động giản đơn (loại lao động được thực hiện chủ yếu bằng sức mạnh của cơ bắp, lao động chưa được đào tạo).

Theo ILO, lao động đã qua đào tạo có thể xuất phát từ phía nhà trường (được đo lường bởi trình độ cao nhất) [104] nhưng mặt khác có thể được hình thành qua quá trình học tập từ nơi làm việc (được đo lường bởi tiêu chuẩn quốc tế về phân loại nghề nghiệp) [106].

Từ phân tích trên đây, có thể khẳng định lao động đang làm việc trong nền kinh tế đã qua đào tạo gồm những người đáp ứng hai điều kiện cơ bản sau: *i)* Là người lao động làm việc trong nền kinh tế; *ii)* Là người lao động được đào tạo ở một cơ sở chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ và đã tốt nghiệp, được cấp bằng hay chứng chỉ chứng nhận đã đạt một trình độ chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ nhất định.

Như vậy, lao động đã qua đào tạo là một bộ phận của nguồn nhân lực được đào tạo qua các trình độ học nghề từ trung cấp, cao đẳng và đại học trở lên, sở hữu và vận dụng sáng tạo trình độ, kỹ năng nghề nghiệp vào trong quá trình lao động, sản xuất với năng suất, chất lượng và hiệu quả ngày càng cao.

Lao động đã qua đào tạo được quan tâm, nghiên cứu của luận án, hướng tới đối tượng là lực lượng lao động được cấp văn bằng ở các cơ sở giáo dục - đào tạo (sinh viên, học viên) và giáo dục nghề nghiệp (học sinh). Tiếp cận ở góc độ này, có thể khẳng định lao động đã qua đào tạo là một bộ phận của lực lượng thanh niên, là nguồn nhân lực sẵn sàng tham gia vào thị trường lao động.

- Quan niệm về việc làm

Lao động, việc làm là một trong những hoạt động sống quan trọng nhất trong hoạt động thực tiễn của mỗi con người.

Theo ILO: Việc làm là những hoạt động lao động được trả công, có thể bằng tiền hoặc hiện vật. Việc làm phải song hành cùng chủ thể là người lao động, được phân thành hai loại chủ yếu là: Làm công và tự làm. Người có việc làm là người làm việc để được trả công hoặc tham gia vào các hoạt động mang tính chất tự tạo việc làm vì lợi ích hay thu nhập của cá nhân, gia đình và cộng đồng.

Theo Luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2019: “Việc làm là hoạt động lao động tạo ra nguồn thu nhập mà không bị pháp luật cấm” [72]. Việc làm là nhu cầu, quyền lợi, nhưng đồng thời cũng là nghĩa vụ và trách nhiệm đối với mỗi người.

Như vậy, việc làm là hoạt động lao động có chủ đích, tạo ra thu nhập, không bị pháp luật cấm, mang đến lợi ích cho người lao động, gia đình và cộng đồng.

Để hiểu rõ hơn khái niệm việc làm cần phân loại việc làm. Phân loại việc làm được dựa vào 02 tiêu chí: *i)* Trên mức độ kết quả lao động (việc làm chính, việc làm phụ, việc làm hợp lý, việc làm hiệu quả); *ii)* Thời gian làm việc (việc làm tạm thời, việc làm đầy đủ, việc làm tự do). Hiện nay ở nước ta, số người chưa có việc làm còn khá lớn, vì vậy nhiệm vụ trước mắt là tạo việc làm đầy đủ, song hành cùng quá trình từng bước giải quyết việc làm hợp lý, với năng suất lao động và hiệu quả kinh tế ngày càng cao hơn.

Hiện nay, không ít người lao động ở tình trạng thiếu việc làm, một trạng thái trung gian giữa việc làm đầy đủ và thất nghiệp gọi là “*Thiếu việc làm*”, biểu hiện dưới dạng thiếu việc làm hữu hình và thiếu việc làm vô hình. “*Thất nghiệp*” là hiện trạng người lao động ở trong độ tuổi lao động có khả năng lao động muốn làm việc nhưng lại chưa có việc làm và đang tích cực tìm kiếm việc làm. Có việc làm hoặc tự tạo việc làm với chính sách tiền lương hay thu nhập ổn định, có sự bảo đảm về quyền lợi, công bằng và bình đẳng là mong muốn, nhu cầu chính đáng của công dân. Ngày nay, nói đến việc làm là cần hướng tới những điều kiện cho người lao động về việc làm bền vững.

Việc làm bền vững là sự bảo đảm về việc làm có thu nhập công bằng cho tất cả phụ nữ và nam giới; bảo đảm an toàn nơi làm việc và bảo trợ xã hội cho gia đình; yếu tố phát triển cá nhân và hội nhập xã hội ngày một tốt đẹp hơn; người lao động có sự tự do trong thể hiện mối quan tâm và được tham gia đối với vấn đề quan tâm của mình.

- *Quan niệm về giải quyết việc làm*

Giải quyết việc làm là một trong những nội dung cơ bản trong chủ trương, chính sách xã hội của mọi quốc gia nhằm góp phần bảo đảm an toàn, ổn định và phát triển kinh tế - xã hội. Đa số các chuyên gia đều cho rằng, đây là quá trình tạo ra nhiều việc làm mới và nâng cao chất lượng việc làm để thu hút người lao động tham gia vào quá trình sản xuất của nền kinh tế đem lại nhiều lợi ích, đầu tiên là cho cá nhân người lao động, sau đó là gia đình và xã hội.

Theo Đặng Nguyên Anh, quá trình tạo ra việc làm cho người lao động, cần có những điều kiện cần thiết để biến việc làm của người lao động trở thành hiện thực: “Giải quyết việc làm là *quá trình đưa người lao động về với công việc, tạo ra những điều kiện cần thiết* cho sự kết hợp giữa tư liệu sản xuất và sức lao động” [2, tr.28].

Trong điều 9, Chương II (Việc làm, Giải quyết việc làm) Luật Lao động của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam: “*Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội* có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm” [72]. Như vậy, giải quyết việc làm thực chất là một quá trình tác động có chủ đích của các chủ thể nhằm tạo ra các điều kiện, cơ hội để người lao động có việc làm.

Các hoạt động phải hướng đến giải quyết hiệu quả cho người chưa có việc làm có được điều kiện tìm việc, làm việc, cống hiến và thụ hưởng xứng đáng với những giá trị sức lao động của bản thân, đồng thời, nâng cao chất lượng cuộc sống. Giải quyết việc làm còn gắn liền với việc phát triển, sử dụng hiệu quả nguồn lực lao động nhằm bảo đảm cho sự phát triển kinh tế cũng như ổn định chính trị - xã

hội. Do đó, giải quyết việc làm gắn liền với các chủ trương, chính sách của Đảng, Nhà nước về các chương trình phát triển kinh tế - xã hội, về giáo dục - đào tạo, an sinh xã hội và các chương trình việc làm quốc gia đối với các đối tượng thất nghiệp, thiếu việc làm.

Như vậy, giải quyết việc làm là tổng thể các hoạt động có mục đích của các chủ thể nhằm tạo ra môi trường cho người lao động có cơ hội làm việc, có việc làm chất lượng, có thể bảo đảm nhu cầu của bản thân, của người sử dụng lao động và đáp ứng mục tiêu phát triển đất nước.

Giải quyết việc làm được hiểu theo nghĩa rộng là tổng thể những chủ trương, đường lối, chính sách của cả hệ thống chính trị nhằm thiết lập một môi trường bảo đảm cho người có khả năng lao động có việc làm, thỏa mãn được nhu cầu và lợi ích của họ. Ngoài ra, giải quyết việc làm còn được hiểu theo nghĩa hẹp, chủ yếu hướng vào đối tượng thất nghiệp và thiếu việc làm nhằm tạo ra việc làm và thu nhập cho người lao động, hạn chế tình trạng thất nghiệp.

Ngày nay, nhu cầu thiết yếu nhưng cũng đồng thời là tất yếu của mỗi người lao động mong muốn thực hiện đầy đủ trong thực tiễn là giải quyết việc làm bền vững. Những nghề nghiệp, vị thế của công việc phải được dựa trên: giá trị, năng lực và phẩm chất của người lao động; cùng với sự bình đẳng; đối thoại;... Như vậy, giải quyết việc làm không chỉ là vấn đề kinh tế, mà còn là vấn đề xã hội. Thực chất là nối liền giữa kinh tế và xã hội, giữa chính sách kinh tế với chính sách xã hội, hướng tới mục tiêu nhân văn của CNXH là vì con người, phát triển con người toàn diện.

2.1.1.2. Quan niệm về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Mục tiêu về chính sách việc làm được Đảng ta xác định tại Đại hội IX: “Giải quyết việc làm là một trong những chính sách cơ bản của quốc gia” [19, tr.20]. Giải quyết việc làm vừa để khai thác triệt để tiềm năng của người lao động, vừa là tạo tiền đề phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, lành mạnh xã hội, bảo đảm cho sự ổn định an ninh, chính trị. Vấn đề cơ bản nhất của giải quyết việc

làm là mỗi người đến tuổi lao động và đặc biệt là lao động đã qua đào tạo tại các cơ sở giáo dục đều phải có việc làm, việc làm có thu nhập tốt, tái sản xuất được sức lao động, đáp ứng được các điều kiện cuộc sống và đặc biệt đời sống tinh thần được nâng cao.

Bên cạnh quá trình tạo ra việc làm mới, việc sử dụng đúng và trúng sức lao động, thích ứng giữa năng lực, trình độ với vị trí công việc được giao sẽ tạo tiền đề sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực, phát huy khả năng cống hiến trong lao động, sản xuất. Người lao động được đặt vào vị trí trung tâm, khuyến khích sự năng động và chủ động tự tạo việc làm cho bản thân và cho người khác. Ngày nay, cần thêm “*nhiều việc làm*” là chưa đủ mà còn chắc chắn cần thêm “*việc làm ngày càng tốt hơn*”, chất lượng việc làm ở đây cần phải được thỏa mãn về thu nhập, mức sống, sự hài lòng với công việc, bảo đảm lợi ích cùng các giá trị bản thân và được xã hội công nhận, tôn vinh.

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo là nhằm hướng tới một nhóm đối tượng cụ thể. Trong thực tiễn phát triển và cơ cấu phân bổ lao động, lao động đã qua đào tạo luôn đóng vai trò chủ chốt để xây dựng cơ sở vật chất cho CNXH: “Trong đó nguồn lực nội sinh, nhất là nguồn lực con người là quan trọng nhất” [20, tr.34]. Người lao động sở hữu chuyên môn và kỹ năng là đối tượng rất cần được bố trí việc làm, nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động ở trong nước mà còn vươn ra thị trường quốc tế.

Từ sự phân tích trên, *giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo là tổng thể những chủ trương, đường lối, chính sách của hệ thống chính trị và nỗ lực của bản thân người lao động nhằm thiết lập một môi trường việc làm thuận lợi, có mức thu nhập tương xứng và cơ hội phát triển phù hợp với năng lực, trình độ và khả năng cống hiến trong nghề nghiệp của lao động đã qua đào tạo.*

- *Quan niệm về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên*

Hiện nay, lao động sở hữu trình độ, kỹ năng nghề nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên đang là lực lượng cơ bản mang lại các thành quả giá trị sản xuất và phân đấu trở thành một bộ phận của lực lượng sản xuất hiện đại trong công cuộc xây dựng CNXH tại địa phương. Bố trí, phân công lao động cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên đồng nghĩa với việc kiến tạo địa vị kinh tế, địa vị chính trị - xã hội cho nhân dân trên con đường xây dựng chế độ XHCN.

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên có ý nghĩa rất quan trọng, không chỉ mang đến nhiều việc làm trong hiện tại, kết nối giữa lao động đã qua đào tạo với việc làm, đưa việc làm đến với người lao động, mà còn là quá trình tạo ra các nhu cầu việc làm, phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau: Từ chương trình phát triển kinh tế gắn với đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế; đến nâng cao chất lượng hệ thống giáo dục nhằm hướng đến sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực; ngoài ra có sự phân công lao động xã hội ngày càng sâu sắc theo hướng CNH, HĐH và nhu cầu việc làm của lao động đã qua đào tạo ở địa phương.

Giải quyết việc làm không chỉ dựa trên các kết quả của tạo việc làm mới mà còn hướng đến việc làm bền vững, chất lượng của việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên. Do đó, giải quyết việc làm phải được thực hiện thông qua các chủ thể và phương thức cụ thể, gắn liền với các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, đồng thời, là những nỗ lực tự tạo việc làm của lao động đã qua đào tạo.

Như vậy, giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên là *tổng thể những chủ trương, đường lối, chính sách của hệ thống chính trị, cùng với sự chủ động, tự giác của các chủ thể (Đảng bộ, Chính quyền địa phương, Các tổ chức chính trị - xã hội, Doanh nghiệp, Các cơ sở giáo dục, Bản thân lao động đã qua đào tạo) nhằm thiết lập một môi trường việc làm thuận lợi, có mức thu nhập tương xứng,*

có cơ hội phát triển nghề nghiệp và khả năng cống hiến của lao động đã qua đào tạo trên địa bàn tỉnh.

2.1.2. Vai trò của giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo đóng vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển xã hội và của mỗi cá nhân, được biểu hiện cụ thể như sau:

2.1.2.1. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo góp phần bảo đảm cơ sở vật chất của chủ nghĩa xã hội

Bàn về điều kiện để xây dựng thành công xã hội XHCN, chủ nghĩa Mác - Lênin đã nhấn mạnh: “xã hội xã hội chủ nghĩa” không phải là một xã hội hoàn chỉnh ngay một lúc mà phải được xem xét trong sự biến đổi và cải tạo thường xuyên, do vậy, phải chủ động vận dụng một cách hiệu quả các quy luật kinh tế, để xây dựng nền tảng cơ sở vật chất hiện đại, đồng thời, phải tăng năng suất lao động xã hội để phát triển lực lượng sản xuất.

Quá trình tạo dựng cơ sở vật chất của CNXH phụ thuộc cơ bản vào tiến trình CNH, HĐH đất nước với quy mô lớn trên tất cả các lĩnh vực, các ngành và khu vực. Theo V.I.Lênin: “Việc nâng cao năng suất lao động trước hết đòi hỏi phải có cơ sở vật chất của nền đại công nghiệp” [43, tr.229], “được xây dựng trên những phát minh mới nhất của khoa học hiện đại” [43, tr.368], đồng thời, phải “tiếp thu toàn bộ khoa học, kỹ thuật, tất cả những kiến thức, tất cả nghệ thuật” [44, tr.67] và kế thừa “mọi thành tựu khoa học kỹ thuật của loài người” [44, tr.31]. Muốn vậy, Người chỉ rõ: “trước hết là việc nâng cao trình độ học vấn và văn hóa của quần chúng nhân dân” [43, tr.229]. Đây là điều kiện để “tổ chức lao động theo một trình độ cao hơn” [43, tr.228-229] với cơ sở vật chất - kỹ thuật ngày càng hiện đại.

Vì lẽ đó, xây dựng CNXH nói chung và xây dựng cơ sở vật chất cho CNXH mang tính tất yếu khách quan. Xét về bản chất, sự nghiệp xây dựng CNXH là một cuộc cách mạng sáng tạo, vì vậy, việc làm hiệu quả, bền vững đối với lao động đã qua đào tạo là sự phản ánh những quan hệ sản xuất mới trong thời kỳ quá độ lên CNXH. Đối với lao động đã qua đào tạo, việc làm không chỉ có ý nghĩa “sinh tồn”, là thu nhập hay mức sống, mà còn là tiền đề hướng tới hoàn thiện bản thân, giải

phóng bản thân một cách triệt để nhất. Đây là động lực để con người hướng tới một giai đoạn cao hơn của lịch sử loài người gắn với một hình thái kinh tế - xã hội mới ra đời, đúng như C. Mác đã nhấn mạnh trong tác phẩm *Phê phán Cương lĩnh Gô ta*: “Khi mà lao động sẽ trở thành không những là một phương tiện để sinh sống mà bản thân nó còn là một nhu cầu bậc nhất của đời sống” [55, tr.36]. Chỉ có thể dựa trên sự phát triển toàn diện của cá nhân và một sức sản xuất ngày càng lớn trong một xã hội mới, lao động đã qua đào tạo thông qua việc làm, sẽ thúc đẩy lực lượng sản xuất ngày càng phát triển, qua đó, sự khác biệt giữa các ngành, các vùng miền; giữa các trình độ lao động sẽ ngày càng ít đi, gỡ bỏ những rào cản về khoảng cách chênh lệch hay tính chất đặc thù của ngành, vùng. Do đó, mang lại việc làm cho lao động đã qua đào tạo là tiền đề xóa bỏ sự đối lập giữa lao động và sở hữu, là phương thức tạo dựng cơ sở vật chất tiên tiến và ưu việt hơn của CNXH.

Trong thời đại khoa học công nghệ phát triển mạnh mẽ, lao động đã qua đào tạo đóng vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động, hướng tới nền kinh tế tri thức, CMCN 4.0, chuyển đổi số... CNXH được xây dựng trên một nền tảng vật chất, đồng nghĩa với quá trình thúc đẩy năng lực sản xuất, tạo tiền đề cho khả năng mở rộng sản xuất một cách vô hạn, là cơ sở mang lại hạnh phúc một cách đầy đủ cả về vật chất và tinh thần cho nhân dân. Khẳng định vai trò quan trọng của lao động, việc làm, V.I.Lênin viết: “Những kết quả của lao động công cộng và những lợi nhuận do tất cả những sự cải tiến và tất cả các máy móc đem lại, sẽ làm lợi cho tất cả mọi người lao động, tất cả mọi công nhân. Đến khi đó, của cải sẽ tăng lên còn rất nhanh chóng hơn nữa, vì công nhân lao động cho bản thân mình..., tình cảnh của công nhân sẽ khá hơn, tất cả đời sống của họ sẽ hoàn toàn thay đổi” [42, tr.176-177]. Vì lẽ đó, giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo là một trong những phương thức bảo đảm thúc đẩy việc thực hiện thành công mục tiêu CNXH.

2.1.2.2. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội

Trong bất kỳ quốc gia nào hay trong một thể chế chính trị nào cũng đều có những mâu thuẫn giữa cung - cầu lao động, giữa thu nhập và mức sống, giữa công

hiển và hưởng thụ hay tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm của lao động đã qua đào tạo, do vậy đều cần tới giải quyết việc làm. Nhưng nếu trong xã hội luôn tồn tại một bộ phận là lao động được đào tạo, đặc biệt có trình độ chuyên môn (cao đẳng, đại học trở lên) nhưng khó tìm kiếm việc làm so với lao động được đào tạo ở các trình độ thấp hơn hoặc lao động chưa qua bất kỳ trình độ đào tạo nào thì đó là một thách thức đối với các quốc gia, các cấp, các ngành.

Ở Việt Nam, tình trạng: “thừa thầy, thiếu thợ”, “thiếu thầy, thừa thợ”, “thiếu cả thầy lẫn thợ”, “thừa cả thầy lẫn thợ” là sự phản ánh của mối quan hệ chưa ổn định giữa giáo dục - đào tạo và thị trường lao động, giữa đào tạo và sử dụng... Tình trạng này về lâu dài sẽ cản trở lớn đến quá trình xây dựng và phát triển kinh tế - xã hội. C.Mác đã chỉ ra: “Cơ sở kinh tế thay đổi thì toàn bộ cái kiến trúc thượng tầng đồ sộ cũng bị đảo lộn ít nhiều nhanh chóng” [52, tr.15]. Như vậy, mọi mâu thuẫn trong đời sống kinh tế suy cho đến cùng sẽ quyết định mâu thuẫn trong đời sống chính trị, do vậy, chỉ có thể giải quyết tốt vấn đề kinh tế thỏa mãn được những lợi ích cơ bản của chủ thể lao động đã qua đào tạo mới có thể tạo ra động cơ, động lực xây dựng chế độ xã hội mới. Chính vì vậy, C.Mác khẳng định: “Việc giải phóng giai cấp công nhân về mặt kinh tế là mục tiêu vĩ đại mà bất kỳ phong trào chính trị nào cũng đều phải phục tùng” [54, tr.24]. Quá trình “giải phóng lao động không phải là một vấn đề địa phương hay dân tộc, mà là một vấn đề xã hội” [54, tr.24-25].

Do vậy, giải quyết những đòi hỏi bức thiết của toàn xã hội, nhất là với đối tượng vừa bỏ ra những chi phí lớn về đào tạo chuyên môn, tay nghề nhưng nhu cầu việc làm không được đáp ứng là một nhiệm vụ cấp bách. Lao động đã qua đào tạo bị thất nghiệp sẽ dẫn đến những hệ lụy tiêu cực như: gây lãng phí lớn về chi phí đào tạo, phát sinh các vấn nạn xã hội, nhất là đối với đội ngũ thanh niên đã trải qua đào tạo đang sẵn sàng bước vào quá trình lao động lại không có cơ hội tìm được những công việc đúng với chuyên môn, ít có những cơ hội phát triển bản thân trong tương lai, đòi hỏi mức thu nhập tương xứng với chi phí đào tạo, với năng lực và tâm huyết gắn bó với công việc đã lựa chọn. Lao động đã qua đào tạo

nếu không tìm kiếm được việc làm dễ dẫn đến một lối sống không lý tưởng, không mục đích và dựa dẫm vào gia đình, thậm chí, trở thành đối tượng không vượt qua được áp lực, thử thách khi có cơ hội việc làm trong tương lai.

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo mang lại những điều kiện, cơ hội cho người lao động có việc làm, thu nhập và mức sống, đồng thời tạo môi trường cống hiến tay nghề, say mê nghiên cứu, ứng dụng khoa học và công nghệ, khởi nghiệp sáng tạo, vừa tự giác đóng góp vào công cuộc xây dựng đất nước. Nếu không giải quyết tốt vấn đề lao động, việc làm cho lao động đã qua đào tạo thì đó sẽ là một trong những nguy cơ dẫn đến “tình trạng gia tăng tội phạm, tệ nạn, tiêu cực, xung đột xã hội... phân hóa giàu - nghèo, gia tăng bất bình đẳng về thu nhập” [20, tr.85].

Do đó, giải quyết việc làm vừa là vấn đề kinh tế, đồng thời là vấn đề chính trị - xã hội mang tính lâu dài, nhưng cũng đặt ra cấp bách đối với lao động đã qua đào tạo. Giải quyết việc làm cho người lao động nhằm không để những phát sinh kéo dài về vấn đề kinh tế vì rất dễ xảy ra những vấn đề chính trị - xã hội, khi những mâu thuẫn xuất hiện và trở nên gay gắt, rất có thể trở thành những hiện tượng, tiêu điểm của những xung đột lợi ích hay rất có thể tạo ra những điểm nóng, những động cơ để các thế lực xấu, thù địch lợi dụng chống phá chế độ XHCN.

2.1.2.3. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thúc đẩy quá trình phát triển con người toàn diện và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp xây dựng đất nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa

Sự nghiệp xây dựng CNXH bắt đầu từ những con người XHCN, là lực lượng lao động không chỉ tuân thủ theo Hiến pháp, pháp luật trong các thể chế kinh tế, chính trị, xã hội mà còn phải có trình độ chuyên môn, tay nghề cao, có tổ chức kỷ luật, tự giác cao, sáng tạo, có lý tưởng cách mạng. Phát triển con người toàn diện trong CNXH chỉ có thể thực hiện được khi hội tụ đầy đủ các yếu tố về xây dựng, tổ chức, quản lý hiệu quả trong chế độ xã hội mới. Khẳng định

điều này, Ph.Ăngghen viết: “phát triển toàn diện năng lực của tất cả mọi thành viên trong xã hội bằng cách xóa bỏ lối phân công cũ, tiến hành giáo dục về sản xuất, thay đổi các hình thức hoạt động, làm cho mọi người đều được hưởng những của cải do tất cả mọi người sản xuất ra” [53, tr. 476]. Vì vậy, giải quyết tốt môi trường việc làm cho lao động đã qua đào tạo sẽ ngày càng thúc đẩy quá trình con người phát triển toàn diện.

Có thể khẳng định chừng nào con người - chủ thể của quá trình lao động, sở hữu tay nghề, dựa trên nền tảng học vấn, học thức, nắm vững thành thạo và sáng tạo công nghệ, có năng lực tư duy kinh tế để làm việc hiệu quả trong môi trường sản xuất - kinh doanh của nền kinh tế thị trường thì chừng đó, con người có điều kiện cơ bản để giải phóng sức lao động và khai thác triệt để thế mạnh đổi mới sáng tạo của bản thân mình. Đây là kết quả của cả một quá trình phát triển về số lượng và gia tăng về chất lượng việc làm, trong đó, cần coi trọng việc khởi dậy và phát huy tinh thần tự chủ, sáng tạo của lao động đã qua đào tạo trên con đường lập thân, lập nghiệp nhằm tạo ra các giá trị cho chính mình, cho gia đình và xã hội, đồng thời, góp phần chung tay xây dựng và phát triển đất nước “phồn vinh, hạnh phúc”.

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ngày càng trở thành yêu cầu cấp bách trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0, hội nhập quốc tế sâu rộng. Giải quyết tốt vấn đề lao động, việc làm cho lao động đã qua đào tạo chính là kết quả của quá trình cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, nguồn lực đóng vai trò then chốt cho sự thành công của sự nghiệp đổi mới theo định hướng XHCN ở Việt Nam.

Theo chủ nghĩa Mác - Lênin, để đáp ứng được các điều kiện vật chất kinh tế quan trọng để xây dựng cơ sở vật chất - kỹ thuật cho CNXH thì tất yếu cần phải có những con người tương xứng: “ có khả năng sử dụng một cách toàn diện năng lực phát triển toàn diện của mình” [53, tr.475]. Vì vậy, ngày nay, lao động trình độ cao đã và đang có xu hướng tăng nhanh và có những đóng góp lớn trong phát triển kinh tế - xã hội, nhất là đổi mới sáng tạo khoa học công nghệ; là nhân

tổ bảo đảm cho sự gia tăng năng suất lao động, hàm lượng chất xám; thúc đẩy tăng trưởng kinh tế.

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo đồng nghĩa với khả năng cung cấp nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao, ngày càng đáp ứng được yêu cầu không chỉ của thị trường trong nước, khu vực mà cả thị trường quốc tế. Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là đi liền với việc tạo ra lực lượng nòng cốt, đầu tàu của phát triển kinh tế, góp phần tạo dựng cơ sở phát huy nền dân chủ XHCN, để lao động đã qua đào tạo vừa là chủ, vừa làm chủ trong thực thi quyền lợi lao động, chính sách xã hội.

2.1.3. Chủ thể, nội dung và phương thức giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

2.1.3.1. Các chủ thể giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Tham gia vào quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo bao gồm các chủ thể cơ bản sau:

Thứ nhất, Đảng Cộng sản lãnh đạo quá trình giải quyết việc làm. Nhận thức rõ tầm quan trọng của vấn đề lao động, việc làm, Đảng Cộng sản Việt Nam khẳng định: “Giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, làm lành mạnh xã hội, đáp ứng nguyện vọng chính đáng và yêu cầu bức xúc của nhân dân” [19, tr.210]. Đảng lãnh đạo, chỉ đạo về vấn đề việc làm thông qua hệ thống đường lối, chủ trương, nghị quyết, trước hết ở đường lối phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời, đường lối về triển khai các vấn đề chính sách xã hội nhằm tạo ra nhiều việc làm, sử dụng hiệu quả các tiềm năng lao động và phát huy tối đa sức mạnh của lao động đã qua đào tạo. Tại Đại hội lần thứ XIII, Đảng nhấn mạnh: “Mọi chính sách của Đảng, Nhà nước đều phải hướng vào nâng cao đời sống vật chất, tinh thần và hạnh phúc của nhân dân” [20, tr.216]. Đây là chủ trương hết sức đúng đắn, sáng tạo của Đảng nhằm lãnh đạo đất nước phát triển nhanh và bền vững, phục vụ nhân dân, hướng tới mục tiêu dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh.

Thứ hai, trách nhiệm của Nhà nước. Nhà nước với tư cách là chủ thể sử dụng nguồn lao động, đồng thời là chủ thể quản lý, điều tiết cung - cầu lao động trên thị trường lao động. Trên cơ sở thể chế hóa đường lối, chủ trương của Đảng bằng hành lang pháp lý, Nhà nước cụ thể hóa hệ thống chính sách bằng các chương trình việc làm, tự tạo việc làm, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, ban hành các chương trình quốc gia về việc làm, về giáo dục nghề nghiệp, thông qua quỹ quốc gia về việc làm, khuyến khích các doanh nghiệp mở rộng sản xuất... Từ hành lang pháp lý, Nhà nước có trách nhiệm ban hành các thể chế, chế tài đối với các tổ chức kinh tế, các đoàn thể, tổ chức xã hội chịu trách nhiệm cùng tham gia thực hiện các nhiệm vụ về giải quyết việc làm. Bên cạnh đó, Nhà nước còn đóng vai trò là công cụ điều tiết, tạo môi trường phát triển thị trường lao động hướng đến nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Thứ ba, doanh nghiệp. Ngày nay, để tạo ra thế cạnh tranh vững mạnh, thực hiện tầm nhìn sứ mệnh doanh nghiệp, nâng tầm doanh nghiệp, tạo dựng uy tín thương hiệu thì yếu tố nâng cao năng suất lao động và chất lượng lao động đóng vai trò then chốt. Lao động đã qua đào tạo là lực lượng trực tiếp tạo ra sản phẩm, thúc đẩy gia tăng các giá trị cho doanh nghiệp. Vì vậy, doanh nghiệp có trách nhiệm tạo ra chỗ làm mới và ổn định việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Việc làm phải bảo đảm được lợi ích của lao động đã qua đào tạo, trước hết ở phương diện pháp luật, với cơ hội ký kết hợp đồng đầy đủ, chế độ bảo hộ lao động, chế độ phúc lợi phù hợp, đối thoại và tiềm năng phát triển nghề nghiệp.

Ngoài ra, doanh nghiệp mang đến việc làm mới và ổn định việc làm phải gắn liền với việc tạo ra môi trường để bản thân người lao động không ngừng cải thiện giá trị sức lao động từ thể lực đến trí tuệ, nhân cách, đạo đức. Việc làm của lực lượng lao động đã qua đào tạo không chỉ là việc thỏa mãn các tiêu chí về thu nhập, mức sống, an sinh xã hội, mà bản thân lao động đã qua đào tạo đáp ứng với vị trí công việc thông qua sự cảm nhận, niềm tin, hành vi, thái độ và các hoạt động lao động, đồng thời, hình thành sự tự giác, tự nguyện, say mê, cống hiến của mình. Để có sự phù hợp giữa đào tạo và sử dụng, đòi hỏi doanh nghiệp chủ động gắn kết

với các cơ sở giáo dục trong các hoạt động hỗ trợ đào tạo, tuyển dụng, và cam kết sử dụng lao động đã qua đào tạo.

Thứ tư, các cơ sở giáo dục. Việc làm của lao động đã qua đào tạo là một trong các tiêu chí thước đo nâng tầm thương hiệu của các nhà trường. Để người học đáp ứng tốt nhu cầu tuyển dụng, sử dụng lao động, đồng thời bảo đảm tính chủ động, tự giác và sáng tạo trong hoạt động lao động thì không có hoạt động nào có thể thay thế giáo dục - đào tạo. Nhà trường không trực tiếp giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo nhưng lại là nơi quyết định đến trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, thái độ và các phẩm chất khác của người lao động trong quá trình học tập, rèn luyện từ các cơ sở giáo dục.

Chủ nghĩa Mác -Lênin đã chỉ ra, muốn tiến đến một nền sản xuất hiện đại thì con người phải được học tập, rèn luyện tại các nhà trường: “Công tác giáo dục sẽ làm cho những người trẻ tuổi có khả năng nắm vững nhanh chóng toàn bộ hệ thống sản xuất trong thực tiễn, làm cho họ có thể lần lượt chuyển từ ngành sản xuất này sang ngành sản xuất nọ tùy theo nhu cầu xã hội hoặc tùy theo sở thích của bản thân họ” [53, tr.475]. Giáo dục được C.Mác và Ph.Ăngghen coi là chìa khóa then chốt trong tiến trình cải biến xã hội, do đó “Một mặt, muốn thiết lập một chế độ giáo dục đúng đắn cần phải thay đổi những điều kiện xã hội, mặt khác, muốn thay đổi những điều kiện xã hội phải có một chế độ giáo dục thích hợp” [54, tr.771]. V.I.Lênin cho rằng, xây dựng CNXH là một sự nghiệp vĩ đại “không thể do những người mù chữ thực hiện được, mà chỉ biết chữ không thôi thì cũng không đủ” vì sự nghiệp xây dựng chế độ mới này “chỉ có thể thực hiện được trên cơ sở một nền học vấn hiện đại”, và nếu không có nền học vấn đó thì “chủ nghĩa cộng sản vẫn chỉ là một nguyện vọng mà thôi” [45, tr.365].

Với Hồ Chí Minh, trong bài viết “Học tập không mỏi, cải tiến không ngừng”, Người khẳng định giáo dục và lao động phải gắn bó mật thiết với nhau: “Muốn cải tiến kỹ thuật, phải biết kỹ thuật. Muốn cải tiến tổ chức lao động, cũng phải biết phương pháp tổ chức và có kinh nghiệm tổ chức. Về mặt này và mặt kia, hiện nay chúng ta đều còn kém. Cho nên phải “*học, học nữa, học mãi*”, như Lênin đã dạy” [60, tr.527]. Như vậy, chỉ có thông qua con đường học tập mới đủ

khả năng làm chủ nước nhà, đủ năng lực tổ chức cuộc sống mới, trước hết là tổ chức nền sản xuất mới. Người nhấn mạnh: “ ý thức làm chủ không phải chỉ tỏ rõ ở tinh thần hăng hái lao động mà còn phải tỏ rõ ở tinh thần say mê học tập để không ngừng nâng cao năng lực làm chủ của mình” [60, tr.527].

Thứ năm, các tổ chức chính trị - xã hội tham gia và bảo vệ quyền lợi của lao động đã qua đào tạo trong quá trình giải quyết việc làm. Các tổ chức chính trị - xã hội như: Công đoàn mà đại diện là Liên đoàn lao động, Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam, trong đó nòng cốt là Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, Hội nông dân Việt Nam v.v... có trách nhiệm to lớn trong truyền thông về nội dung chính sách lao động, việc làm; chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động nhất là đội ngũ thanh niên, học sinh, sinh viên; thực hiện các kiến nghị với các cấp, đặc biệt về quyền lợi được bảo đảm số lượng và chất lượng việc làm. Theo chủ nghĩa Mác - Lênin, “... người công nhân phải liên hiệp lại, thành lập các liên đoàn để bảo vệ tiền công và cuộc sống của mình” [54, tr.715], “ Các công đoàn trở thành và phải trở thành những tổ chức nhà nước có nhiệm vụ trước tiên là cải tổ lại toàn bộ đời sống kinh tế trên những nguyên tắc của chủ nghĩa xã hội” [43, tr.196]. Vì vậy, công đoàn vừa chăm lo lợi ích, vừa khuyến khích và tổ chức cho lao động đã qua đào tạo tham gia tích cực vào sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, các hoạt động ích nước, lợi nhà.

Chủ tịch Hồ Chí Minh rất coi trọng tổ chức đoàn thanh niên: “Đoàn thanh niên là cánh tay và đội hậu bị của Đảng” [62, tr.77], “là cánh tay đắc lực của Đảng để thực hiện những chủ trương và chính sách cách mạng” [61, tr.439]. Đội ngũ lao động đã qua đào tạo có cơ hội được nhận thức, tập dượt, rèn luyện, vươn lên và có năng lực làm chủ sự nghiệp của mình thông qua tổ chức Đoàn. Tham gia Đoàn thanh niên, sinh viên, học sinh không ngừng được hoạt động trong môi trường thường xuyên đổi mới nội dung, hình thức, đa dạng hóa các chương trình hành động thanh niên, trong đó có giải quyết việc làm. Đảng ta chỉ rõ: “Tạo động lực cho thanh niên xung kích trong học tập, lao động sáng tạo, khởi nghiệp, lập nghiệp; làm chủ các kiến thức khoa học, công nghệ hiện đại, phát huy vai trò quan trọng trong sự nghiệp xây dựng và bảo vệ tổ quốc” [20, tr.168]

Thứ sáu, lao động đã qua đào tạo tự tạo việc làm và giải quyết việc làm cho chính mình. Khi bàn về những điều kiện để xây dựng một chế độ xã hội mới, phát triển cao hơn xã hội tư bản chủ nghĩa đang hiện hữu, Ph.Ăngghen đã chỉ rõ, nhất thiết cần lực lượng lao động có trình độ: “... Sự nghiệp giải phóng giai cấp công nhân còn cần phải có những bác sĩ, kỹ sư, nhà hóa học, nông học và các chuyên gia khác, vì vấn đề là phải nắm lấy việc quản lý không phải chỉ bộ máy chính trị, mà còn cả toàn bộ nền sản xuất xã hội nữa, và ở đây cần đến những kiến thức vững chắc...” [56, tr.613-614]. V.I.Lênin cũng khẳng định: “Thế hệ mới có một nhiệm vụ phức tạp hơn... Các đồng chí phải xây dựng xã hội cộng sản chủ nghĩa” [45, tr.365]. Vận dụng sáng tạo quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, Hồ Chí Minh nhấn mạnh “thanh niên là người *xung phong* trong công cuộc phát triển kinh tế và văn hoá, trong sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội” [61, tr.298]. Lao động, việc làm vừa là quyền lợi vừa là nghĩa vụ của mỗi công dân, tất cả mọi người có sức lao động đều có quyền có việc làm, vì vậy, lao động đã được học tập, rèn luyện cần phát huy khả năng tự tạo việc làm mang lại các giá trị cao hơn để lập thân, lập nghiệp, khởi nghiệp, thực hiện khát vọng làm giàu, xây dựng quê hương, đất nước.

Lao động đã qua đào tạo tự tạo việc làm cho chính mình vừa mang ý nghĩa đối với cá nhân vừa mang ý nghĩa đối với xã hội. Đối với cá nhân, quá trình tự tạo việc làm là tạo ra thu nhập, ngày càng cải thiện và phát triển bản thân, đồng thời, mở ra những cơ hội giao lưu kết nối với cộng đồng, đặc biệt là cơ hội khẳng định bản thân với sự lựa chọn công việc, mức độ thành công trong sự nghiệp. Đối với xã hội, quá trình tự tạo việc làm góp phần giúp giảm nghèo và giảm khoảng cách giàu nghèo, tăng hiệu quả sản xuất của xã hội, nâng cao sự chủ động, giảm sự lệ thuộc của lao động đã qua đào tạo đối với nhà nước, nhất là đối tượng chuẩn bị công hiến sức lao động của mình, góp phần tạo nên một quốc gia năng động, chủ động và sáng tạo trên con đường xây dựng CNXH.

2.1.3.2. Nội dung giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Xuất phát từ nhu cầu chủ quan của lao động đã qua đào tạo, đồng thời cũng là yếu tố khách quan của xã hội, nội dung giải quyết việc làm đòi hỏi có sự kết hợp nhiều yếu tố để có thể thực hiện hiệu quả: *i)* quá trình tạo ra việc làm; *ii)* bảo đảm về chất lượng việc làm cho người lao động. Điển hình là các vấn đề cơ bản như sau:

Thứ nhất, ban hành và thực thi các chủ trương, chính sách, biện pháp để tạo việc làm, nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Tạo việc làm cho lao động đã qua đào tạo là một quá trình đưa người lao động vào làm việc trong trạng thái kết hợp sức lao động và tư liệu sản xuất nhằm tạo ra hàng hóa và dịch vụ đáp ứng nhu cầu của thị trường. Có thể hình thành nên việc làm thường là sự tác động đồng thời giữa 03 nhân tố cơ bản sau: Nhu cầu thị trường; điều kiện cần thiết để sản xuất ra sản phẩm dịch vụ; môi trường xã hội xét trên tất cả các phương diện kinh tế, chính trị và xã hội. Trong đó, điều kiện cần thiết để sản xuất ra sản phẩm dịch vụ gồm có: người lao động, công cụ sản xuất và đối tượng lao động, trong đó người lao động đóng vai trò quan trọng nhất phản ánh năng lực sản xuất và năng suất lao động của mỗi quốc gia. Việc làm hình thành dưới 03 nhân tố này luôn tồn tại ở dạng khả năng, muốn chuyển hóa khả năng thành hiện thực thì cần sự kết hợp nhiều yếu tố khác nhau, trong đó vấn đề then chốt nhất phụ thuộc vào đường lối, chủ trương, chính sách của các quốc gia có thể bảo đảm được lợi ích của Nhà nước, xã hội và bản thân lao động đã qua đào tạo.

Hệ thống chủ trương, chính sách toàn diện nhằm giải quyết việc làm không chỉ dừng ở sự thể chế hóa pháp luật của nhà nước trên lĩnh vực việc làm, với các yêu cầu, giải pháp giải quyết việc làm mà còn có mối quan hệ ràng buộc với chủ trương, chính sách phát triển kinh tế và các chủ trương, chính sách xã hội khác (dân số, giáo dục - đào tạo, an sinh xã hội...). Việc hoạch định, ban hành và tổ chức thực hiện chủ trương, chính sách nhằm tạo việc làm cho lao động đã qua đào tạo, nếu đúng đắn, sẽ ngày càng mở rộng và nâng cao các giá trị việc làm, lao động đã qua đào tạo tìm kiếm được nhiều ngành nghề phù hợp và phát huy được vị thế của bản thân, đóng góp vào nền kinh tế của đất nước, của địa phương. Ngược lại, khi không có định hướng tốt, lao động qua đào tạo dư thừa hoặc không được sử

dụng hiệu quả gây lãng phí nhiều nguồn lực xã hội, các gánh nặng về an sinh xã hội sẽ tăng lên, đặc biệt các vấn đề tâm lý, ý thức xáo trộn của thanh niên dễ tiềm ẩn những bất mãn về mặt chính trị, xã hội.

Bài học ngay từ ngày đầu cuộc cách mạng Tháng Tám thành công, khi nước nhà giành được độc lập, Chủ tịch Hồ Chí Minh yêu cầu cần phải giải quyết ngay các vấn đề xã hội nhằm hướng tới mục tiêu giải phóng xã hội, giải phóng con người: “Ngày nay, chúng ta đã xây dựng nên nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. Nhưng nếu nước độc lập mà dân không hưởng hạnh phúc, tự do, thì độc lập cũng chẳng có nghĩa lý gì” [58, tr.64]. Theo Người, trước hết là tăng gia sản xuất, sau là nhân dân được ấm. Trong “Bài nói chuyện với đồng bào cán bộ tỉnh Thái Nguyên”, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn mạnh: “Chủ nghĩa xã hội là làm cho mọi người dân được ấm no, hạnh phúc và học hành tiến bộ. Muốn đạt mục đích đó thì trước hết phải tăng gia sản xuất và thực hành tiết kiệm” [60, tr.521]. Vì vậy, giải quyết việc làm theo Chủ tịch Hồ Chí Minh là phải làm thế nào để tổ chức lao động cho tốt. Đây là con đường nhanh chóng để xây dựng CNXH.

Thứ hai, tạo lập môi trường kinh tế bảo đảm tạo việc làm, nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Nhân lực đã qua đào tạo là một trong những nguồn lực quan trọng nhất, là đầu vào không thể thay thế, đây là nhân tố tạo nên tăng trưởng kinh tế và thu nhập quốc dân. Nền kinh tế luôn phải bảo đảm tạo cầu về việc làm dành cho lao động đã qua đào tạo nhằm duy trì mối quan hệ hài hoà giữa việc làm và tăng trưởng kinh tế, tức là luôn bảo đảm cho nền kinh tế có xu hướng phát triển bền vững. Ngược lại, việc làm là nguồn gốc để duy trì lợi ích, đồng thời, phát huy tiềm năng của người lao động. Bảo đảm về tạo việc làm và chất lượng việc làm luôn phải thống nhất với chủ trương nhất quán phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm dân chủ XHCN.

Mục tiêu của Đảng Cộng sản Việt Nam về nền kinh tế thị trường định hướng XHCN: “Đó là nền kinh tế thị trường hiện đại, hội nhập quốc tế, vận hành đầy đủ, đồng bộ theo các quy luật của kinh tế thị trường, có sự quản lý của nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa, do Đảng Cộng sản Việt Nam lãnh đạo; bảo đảm định hướng

xã hội chủ nghĩa vì mục tiêu “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh” phù hợp với từng giai đoạn phát triển của đất nước”[20, tr.128]; là một nền kinh tế hướng tới sự giải phóng sức sản xuất, không ngừng phát triển lực lượng sản xuất, nhất là việc phát huy sức lực, trí tuệ, sáng tạo dồi dào của người lao động; đẩy mạnh xóa đói giảm nghèo, khuyến khích mọi người làm giàu chính đáng, giúp đỡ nhau cùng thoát nghèo, để cả cộng đồng xã hội ngày càng có cuộc sống ấm no, hạnh phúc.

Như vậy, có thể thấy sự khác biệt cơ bản về chất trong mục tiêu phát triển nền kinh tế nói chung và quá trình giải quyết việc làm nói riêng ở chỗ: nền kinh tế thị trường ở nước ta là vì mục tiêu giải phóng con người, không phải chỉ giải phóng cho một giai cấp, một tầng lớp xã hội riêng biệt nào mà là hướng tới giải phóng toàn thể nhân dân. Khi triển khai thực hiện tốt *yêu cầu có tính nguyên tắc* phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN ở Việt Nam, là cơ sở vững chắc nhằm thiết lập một chế độ xã hội XHCN mà Tổng Bí Thư đã chỉ rõ: “*Chúng ta cần một chế độ xã hội mà trong đó sự phát triển là thực sự vì con người, chứ không phải vì lợi nhuận mà bóc lột và chà đạp lên phẩm giá con người. Chúng ta cần sự phát triển về kinh tế đi đôi với tiến bộ và công bằng xã hội, chứ không phải gia tăng khoảng cách giàu nghèo và bất bình đẳng xã hội*” [91, tr.21], muốn vậy, phải “*gắn kinh tế với xã hội, thống nhất chính sách kinh tế với chính sách xã hội, tăng trưởng kinh tế đi đôi với thực hiện tiến bộ và công bằng xã hội ngay trong từng bước, từng chính sách và trong suốt quá trình phát triển*” [91, tr.27]. Do đó, tạo lập việc làm cho lao động đã qua đào tạo là sự thống nhất giữa chính sách kinh tế với chính sách xã hội, cần tuân theo quy luật của kinh tế thị trường nhưng cũng phải dựa trên nguyên tắc của CNXH, thông qua đó bản chất nhân văn cao cả của chế độ XHCN sẽ được biểu hiện trong thực tiễn ngày càng đậm nét.

Thứ ba, nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp là vấn đề cốt lõi để lao động đã qua đào tạo tìm kiếm được việc làm phù hợp hoặc tự tạo việc làm cho bản thân

Lao động đã qua đào tạo muốn tìm kiếm được những công việc phù hợp, có ích và có thu nhập cao, thì quá trình đầu tư cho sức lao động của mình là điều kiện quan trọng nhất để tham gia vào lao động, sản xuất. Để sở hữu được nghề

nghiệp như mong đợi, mang lại nhiều giá trị cho bản thân, gia đình và xã hội, trước hết lao động đã qua đào tạo cần trải qua một môi trường học tập thân thiện, có chất lượng đào tạo cao. Để tạo tiềm năng việc làm cho lao động đã qua đào tạo, bên cạnh các chính sách về quy hoạch kinh tế - xã hội, chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cần xác định nhiệm vụ và chức năng chủ yếu thuộc về giáo dục - đào tạo. Các cơ sở giáo dục là môi trường cơ bản trang bị về tri thức, trình độ chuyên môn cho người học theo mục tiêu, nhu cầu của xã hội, là cầu nối thuận lợi nhất giữa người lao động và thị trường.

Là một bộ phận trong lực lượng xã hội to lớn, là một trong những nhân tố then chốt quyết định tương lai, vận mệnh của dân tộc, lao động đã qua đào tạo, dựa trên cơ sở lĩnh hội những tri thức, kỹ năng, dần dần hình thành nên giá trị cốt lõi như làm việc độc lập, sáng tạo, có năng lực phát hiện và giải quyết các vấn đề chuyên ngành đào tạo. Người lao động đã trải qua đào tạo có nền tảng từ giáo dục - đào tạo với sự trang bị đầy đủ tri thức, kỹ năng và thái độ cho công việc, sự định hướng đúng đắn về nghề nghiệp tương lai, đồng thời có năng lực tiếp cận nguồn tài nguyên số, cơ sở dữ liệu lớn, tiềm tàng được tạo ra từ cuộc CMCN 4.0 sẽ luôn ở trong tâm thế chủ động định hướng nghề nghiệp, tìm kiếm việc làm và tự tạo việc làm. Họ sẽ trở thành lực lượng xung kích trên nhiều lĩnh vực, là lực lượng vàng về thể chất, phát triển trí tuệ, sự năng động, sáng tạo và dám nghĩ, dám làm, khát vọng khẳng định bản thân.

Như vậy, để tạo việc làm và nâng cao giá trị việc làm cho lao động đã qua đào tạo là cả một quá trình kết hợp các yếu tố nhằm phát huy vai trò của các chủ thể nhưng chỉ có thể giải quyết được việc làm khi triển khai thành cách nghĩ, cách làm đúng đắn, toàn diện và hiệu quả.

2.1.2.3. Phương thức giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thông qua những phương thức cơ bản sau đây:

Thứ nhất, thông qua đường lối, chủ trương của Đảng chính sách, pháp luật của Nhà nước; nghị quyết, chính sách, chương trình, đề án, kế hoạch của hệ thống chính trị địa phương. Chủ trương, đường lối của Đảng về giải quyết các

vấn đề xã hội trong đó có vấn đề lao động, việc làm, đặc biệt từ thời kỳ đổi mới đất nước đến nay, được biểu hiện cụ thể như sau: *i)* Đường lối, chủ trương của Đảng trong giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, trước hết từ tư duy có tính chất bước ngoặt về đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế, về kinh tế thị trường định hướng XHCN. *ii)* Yêu cầu của Đảng về phát triển nguồn nhân lực, nguồn lực quan trọng quyết định sự thắng lợi của công cuộc đổi mới đất nước. *iii)* Đường lối của Đảng lãnh đạo trực tiếp nhưng có tính chất bao trùm đối với giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, với các chủ trương, nghị quyết về việc làm, việc làm mới, khởi nghiệp cùng với hệ thống an sinh xã hội.

Nhà nước thực thi đường lối, chủ trương của Đảng với các chính sách cụ thể như: chính sách tài chính, tín dụng, chính sách đất đai, chính sách dạy nghề, chính sách xuất khẩu lao động... cùng với các chính sách về khuyến khích, ưu tiên những ngành nghề có khả năng thu hút nhiều lao động. Nhà nước xây dựng các chương trình về việc làm, đặc biệt các chính sách thu hút - tuyển dụng - sử dụng - đánh giá - đãi ngộ nguồn nhân lực chất lượng cao; môi trường nuôi dưỡng, trọng dụng nhân tài; chính sách xây dựng các chuyên gia đầu ngành... Lao động đã qua đào tạo ngày càng khẳng định vị trí, vai trò của mình gắn với các chương trình quốc gia và cơ chế của các cấp, các ngành, địa phương về việc làm.

Quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo có sự tham gia của các chủ thể, trong đó tổ chức đảng, chính quyền địa phương và các tổ chức chính trị - xã hội có vai trò rất quan trọng. Những chủ trương, nghị quyết, chỉ thị, chính sách về việc làm có loại trực tiếp, có loại gián tiếp tác động tạo thành một hệ thống chính thể phương thức giải quyết việc làm. Từ tình hình, điều kiện cụ thể của mỗi địa phương mà tổ chức đảng, hội đồng nhân dân và các tổ chức chính trị - xã hội tham gia xây dựng kế hoạch phát triển thị trường lao động, tạo ra các điều kiện thuận lợi để lao động đã qua đào tạo có việc làm mới, bảo đảm việc làm bền vững hoặc tự tạo việc làm.

Thứ hai, thông qua chiến lược phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

C.Mác đã chỉ cho chúng ta thấy: “ Phương thức sản xuất đòi sống vật chất quyết định các quá trình sinh hoạt xã hội, chính trị và tinh thần nói chung” [52, tr.15].

Nội dung kinh tế quyết định mọi vấn đề chính trị, pháp luật, tư tưởng, xã hội... Vì vậy, để giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo chỉ có thể xuất phát từ chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia và của địa phương. Khi năng lực sản xuất ở trình độ cao tương ứng thước đo tăng trưởng kinh tế, một cơ cấu kinh tế hợp lý giữa các ngành kinh tế, trong đó tỷ trọng ngành công nghiệp và dịch vụ cao hơn ngành nông nghiệp; quá trình phân công trong các ngành ở từng lĩnh vực sẽ tạo ra sự đa dạng về ngành nghề, tạo ra nhiều việc làm ở nhiều trình độ khác nhau, đồng thời các ngành nghề ngày càng ứng dụng khoa học công nghệ thì càng đòi hỏi trình độ cao của người lao động. Khi nền kinh tế phát triển, tất yếu kéo theo sự huy động và phối hợp hợp lý về nguồn vốn, tài nguyên, công nghệ... sẽ mang đến các cơ hội cho sự ra đời của nhiều doanh nghiệp mới, cạnh tranh trong quá trình sản xuất có xu hướng thúc đẩy sự thay đổi về công nghệ, do đó, cơ hội việc làm của lao động đã qua đào tạo sẽ tăng lên.

Xây dựng chiến lược phát triển kinh tế - xã hội địa phương gắn liền với sự chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế, chuyển từ mô hình tăng trưởng theo chiều rộng (chủ yếu dựa vào nguồn vốn đầu tư, sử dụng lao động trình độ thấp, khai thác tài nguyên...) sang mô hình tăng trưởng mới chủ yếu dựa trên tăng năng suất, tiến bộ khoa học và công nghệ, đổi mới sáng tạo và lao động đã qua đào tạo. Chỉ có giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo mới tạo ra sự kết nối chuyển dịch kinh tế, vừa hướng tới phát triển chiều sâu, phát triển ngành mũi nhọn vừa phát huy được các ngành nghề truyền thống.

Thứ ba, giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thông qua giáo dục - đào tạo. Có rất nhiều nội dung triển khai khác nhau của giáo dục - đào tạo nhằm giúp người học có việc làm. Tuy nhiên *dưới góc độ luận án nghiên cứu*, chủ yếu bàn tới các hoạt động cơ bản, mang tính chất trực tiếp từ phía cơ sở đào tạo. Nhà trường cần thực hiện hiệu quả 03 nhiệm vụ cơ bản: *i) Bảo đảm chất lượng cho người học; ii) Tư vấn và hỗ trợ việc làm của các nhà trường; iii) Hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp.* Ba nhiệm vụ này được biểu hiện cụ thể như sau:

i) Thông qua giáo dục - đào tạo, bảo đảm chất lượng cho lao động đã qua đào tạo đáp ứng được nhu cầu của xã hội, yêu cầu phát triển và hội nhập. Giáo

dục - đào tạo gắn liền với nghề nghiệp và cuộc sống trong tương lai của người học từ sự quyết định lựa chọn về chương trình học của mình. Về kiến thức, “học phải đi đôi với hành” lý thuyết phải gắn với thực tiễn. Về kỹ năng, người học được đào tạo hình thành nên kỹ năng và người học tự lĩnh hội trong môi trường ngay tại nhà trường để phát triển cả về kỹ năng cứng và kỹ năng mềm. Về thái độ, đề cao các giá trị về đạo đức nghề nghiệp, lòng yêu nghề và khả năng tự giác cống hiến cho nghề nghiệp. Muốn lao động đã qua đào tạo hội tụ đủ kiến thức, kỹ năng, thái độ và đáp ứng được các chuẩn đầu ra, trước hết cần chuẩn hoá nhiều nội dung và phải được kiểm định chất lượng. Tuy nhiên, chìa khóa then chốt nhất chính là: chuẩn hóa, hiện đại hóa về xây dựng, phát triển các chương trình đào tạo, chuẩn hoá đội ngũ nhà giáo, đội ngũ quản lý, đội ngũ phục vụ, cơ sở vật chất ... của các nhà trường.

Chất lượng lao động qua đào tạo phải phản ánh qua con đường thực học, thực nghiệp của người học gắn liền với triết lý nhân sinh của nền giáo dục nước ta “*dạy người, dạy chữ, dạy nghề*” - con đường cơ bản mang tính chất đột phá, khai mở sự phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong thế kỷ mới.

ii) Tư vấn và hỗ trợ giải quyết việc làm. Tư vấn và hỗ trợ việc làm là một hoạt động quan trọng của nhà trường nhằm giúp đỡ người học nắm bắt được thông tin hữu ích về chương trình đào tạo, về thị trường lao động, về nhu cầu nhân lực của địa phương, của đất nước, từ đó định hướng được vị trí, nghề nghiệp của mình. Thông qua hoạt động tư vấn và giới thiệu việc làm, người học lựa chọn đúng ngành học phù hợp với khả năng và mong muốn có được nghề nghiệp tương lai của bản thân; ngoài ra trong quá trình học tập tại các nhà trường, được hướng dẫn về phương pháp học tập, nghiên cứu khoa học, rèn luyện các kỹ năng cũng như tham gia hội nghị, hội thảo, hội chợ việc làm, sàn giao dịch việc làm v.v..., nhằm thiết lập hệ thống thông tin về việc làm để tạo sự kết nối giữa người học làm quen với thị trường lao động.

Hoạt động hỗ trợ tìm kiếm việc làm phù hợp với ngành nghề, chuyên môn được đào tạo là mục tiêu cơ bản của công tác tư vấn, giới thiệu việc làm. Tuy nhiên, trước bối cảnh nền kinh tế ngày càng hội nhập sâu, rộng, tư vấn và hỗ trợ

việc làm của các nhà trường còn là các hoạt động hỗ trợ đánh giá và phát huy các kỹ năng nghề nghiệp của người học, hướng đến việc làm toàn cầu gắn với công dân toàn cầu nhằm thích nghi với môi trường mới, thích nghi với sự dịch chuyển nghề nghiệp.

iii) Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo trên cơ sở hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp. Sự hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp là quá trình tương tác giữa hai bên nhằm mục đích cùng có lợi. Hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp được chú trọng trong các hoạt động đào tạo, nghiên cứu và chuyển giao các kết quả nghiên cứu, hỗ trợ giải quyết việc làm cho người học. Sự liên kết, hợp tác giữa các nhà trường với doanh nghiệp đã và đang là một xu hướng tất yếu, mang lại hiệu quả kinh tế cho toàn xã hội, lợi ích to lớn cho người học, cho nhà trường và các doanh nghiệp. Khoảng cách giữa lý thuyết và thực tiễn được rút ngắn, các nhà trường được sự liên kết và hỗ trợ từ doanh nghiệp, ngày càng đào tạo lao động theo định hướng “ứng dụng”. Doanh nghiệp thông qua quá trình hỗ trợ đào tạo, có thể lựa chọn tuyển dụng được lao động đã qua đào tạo có chất lượng. Tuy nhiên để giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, giữa nhà trường với doanh nghiệp cần có các nội dung hợp tác ngay từ đầu, đó là: thực hiện công tác tuyển sinh; phát triển chương trình đào tạo; hỗ trợ nghiên cứu khoa học và sẵn sàng chuyển giao công nghệ; đến hoạt động thực tập, trải nghiệm, ngoại khóa; và không thể thiếu là những cam kết về giải quyết việc làm.

Thứ tư, bản thân lao động đã qua đào tạo chủ động tạo việc làm cho mình. Tạo việc làm xuất phát từ bản thân người lao động là một quá trình tạo ra các điều kiện cần thiết để kết hợp tư liệu sản xuất và sức lao động tiến hành các hoạt động lao động và là chủ thể của sản phẩm lao động đó. Khái niệm “tự tạo việc làm” về mặt lý thuyết, chưa có văn bản chính thức ban hành. Ở Việt Nam, “tự tạo việc làm” được đề cập đến là việc làm trong khởi nghiệp, kinh tế hộ gia đình và trang trại gia đình... Dưới góc độ nghiên cứu của luận án, tập trung làm rõ bản thân lao động đã qua đào tạo tự tạo việc làm cho chính mình trên khía cạnh lập thân, lập nghiệp, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, gắn với yêu

câu của Đảng: “Phát triển hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia, hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo” [20, tr.221].

Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo thuộc lĩnh vực sản xuất, kinh doanh mới trên cơ sở các ý tưởng sáng tạo, các sản phẩm được tạo ra mang đặc tính ưu việt và có khả năng phát triển hơn so với các sản phẩm đang tồn tại trước đó; đó cũng là nơi mà người lao động thể hiện năng lực làm chủ, khát vọng tạo ra giá trị mới mang lại lợi ích cho bản thân và cộng đồng. Con đường khởi nghiệp, nhất là khởi nghiệp đổi mới sáng tạo với bất kỳ một doanh nghiệp hay tổ chức, cá nhân nào đều được xác định gắn với sự thử thách, song cũng có nhiều cơ hội vươn lên những đỉnh cao mới. Do đó, lao động đã qua đào tạo phải hội tụ rất nhiều yếu tố về năng lực sáng tạo, đảm bảo kiến thức nền tảng cơ bản và kiến thức chuyên môn, các kỹ năng về nghiên cứu thị trường, quản lý tài chính hay hoạch định chiến lược... Đây là một quá trình thống nhất giữa hình thành các ý định, ý tưởng đến quyết định khởi nghiệp và quyết định duy trì khởi nghiệp đổi mới sáng tạo.

Trên thực tế, có những lao động qua đào tạo đã không duy trì được công việc từ tự tạo việc làm, khởi sự kinh doanh trong thời gian ngắn. Vì vậy, để có được hệ sinh thái khởi nghiệp thành công, cần xác định vai trò trụ cột của các địa phương, các trường đại học và các doanh nghiệp khởi nghiệp, phát huy tinh thần dám nghĩ, dám làm, dám đứng lên và bắt đầu lại khi có thể thất bại. Trong Di chúc, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nhấn nhủ thế hệ thanh niên: “*Đoàn viên thanh niên ta nói chung là tốt, mọi việc đều hăng hái xung phong, không ngại khó khăn, có chí tiến thủ. Đảng cần phải chăm lo giáo dục đạo đức cách mạng cho họ, đào tạo họ thành những người thừa kế xây dựng chủ nghĩa xã hội vừa “hồng” vừa “chuyên”*” [62, tr.612]. Lao động đã qua đào tạo ngày càng thể hiện vai trò của “con người xã hội chủ nghĩa”, xây dựng và làm chủ xã hội mới.

2.2. ĐẶC ĐIỂM VÀ NHỮNG YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN HIỆN NAY

2.2.1. Đặc điểm của giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay

2.2.1.1. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở Thái Nguyên xuất phát điểm từ một tỉnh có đi đầu trong quá trình công nghiệp hóa và đang phấn đấu trở thành một trong những trung tâm kinh tế công nghiệp hiện đại vào năm 2030

Với sự ra đời của Công ty Gang thép Thái Nguyên cách đây hơn 60 năm, Thái Nguyên trở thành cái nôi của ngành luyện kim, đánh dấu bước đầu công cuộc xây dựng và phát triển công nghiệp nặng trong toàn quốc. Đây cũng là khu công nghiệp đầu tiên tại Việt Nam có dây chuyền sản xuất liên hợp khép kín từ khai thác quặng sắt đến luyện gang, luyện thép và cán thép. Từ đó, một số ngành như luyện kim, khai thác và chế biến khoáng sản, ngành cơ khí, ngành hóa chất... đã có nhiều đóng góp đáng kể cho nền kinh tế của tỉnh. Hiện nay, trước yêu cầu đẩy mạnh CNH, HĐH trên nền tảng của tiến bộ khoa học, công nghệ, Thái Nguyên đang thúc đẩy việc chuyển dịch từ các ngành công nghiệp truyền thống hiệu quả thấp sang các ngành công nghệ cao với những đóng góp vượt trội, trong đó, ưu tiên cho các ngành, lĩnh vực có quy mô đầu tư lớn, sử dụng công nghệ tiên tiến, hiện đại, bảo vệ môi trường và có chiến lược đầu tư lâu dài. Theo đó, Thái Nguyên hướng tới là một trong những trung tâm kinh tế công nghiệp hiện đại của khu vực trung du và miền núi phía Bắc và vùng Thủ đô Hà Nội vào năm 2030. Đây là mục tiêu phấn đấu của Đảng bộ, chính quyền và nhân dân toàn tỉnh Thái Nguyên.

Đội ngũ công nhân và người lao động Thái Nguyên hiện nay không ngừng phát huy sức mạnh vật chất và tinh thần xây dựng và kiến tạo nền kinh tế hiện đại của chế độ XHCN. Đứng trước những yêu cầu về đổi mới, thích ứng với kinh tế số, chuyển đổi số, các lĩnh vực công nghiệp và dịch vụ ở Thái Nguyên đang từng bước thay thế trình độ công nghệ cũ, lạc hậu bằng những công nghệ mới, tiên tiến hiện đại. Xuất phát từ đường lối, chủ trương phát triển của đất nước, đặc biệt là tập trung trọng tâm, trọng điểm vào thế mạnh và mũi nhọn của nền kinh địa phương theo hướng công nghiệp và dịch vụ, thì những cơ hội tạo mở việc làm tập trung chủ yếu trong các lĩnh vực này và ở khu vực kinh tế tư nhân, khu vực có vốn

đầu tư nước ngoài là hết sức khả quan đối với lao động đã qua đào tạo. Đặc biệt đối với Thái Nguyên hiện nay, thế mạnh của các ngành chủ lực trên lĩnh vực công nghiệp cũng có sự thay đổi mạnh mẽ: từ chủ đạo là ngành sản xuất kim loại (giai đoạn 2010-2013) chiếm giá trị lớn nhất, từ 2013 trở lại đây, sản xuất điện tử với các sản phẩm quang học đang là ưu thế, các ngành được ưu tiên hàng đầu là công nghiệp chế biến, chế tạo cơ khí, lắp ráp thiết bị điện tử và gia công kim loại. Để đáp ứng yêu cầu đó, tất yếu cần một lực lượng lao động có trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cao đáp ứng yêu cầu tuyển dụng, sử dụng của thị trường lao động ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay. Đây cũng là dấu mốc chuyển dịch lao động, việc làm mạnh mẽ so với giai đoạn trước năm 2016, chủ yếu lao động đã qua đào tạo tập trung ở các ngành công nghiệp truyền thống và khu vực kinh tế tư nhân.

Bên cạnh ngành công nghiệp, dịch vụ thì nông lâm nghiệp, thủy sản cũng có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế - xã hội ở địa phương. Nền nông nghiệp đang được xây dựng theo hướng sản xuất an toàn, hữu cơ và nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao... gắn với các sản phẩm đang được coi là chủ lực, lợi thế. Các vùng sản xuất này không chỉ bảo đảm về an ninh lương thực, mà còn mang giá trị kinh tế, sức cạnh tranh cao..., đồng thời, một lực lượng lao động đã qua đào tạo đang tham gia tích cực vào sản xuất, nghiên cứu, kinh doanh gắn với các sản phẩm nông nghiệp, với địa bàn nông thôn. Lao động đã qua đào tạo không những có công việc mà còn tự tạo việc làm, làm giàu ở nông thôn và góp phần đẩy mạnh xây dựng nông thôn mới.

Với mục tiêu sớm trở thành tỉnh công nghiệp theo hướng hiện đại, đổi mới tư duy và chiến lược phát triển các ngành, các lĩnh vực mang lại hiệu quả kinh tế cao đang là xu hướng tất yếu của địa phương. Tuy nhiên, sự quy hoạch, chuyển dịch cơ cấu kinh tế cần song hành cùng với sự chuyển dịch của cơ cấu lao động. Khi có sự mất cân đối trong bố trí, sử dụng lao động đã qua đào tạo giữa các lĩnh vực, khu vực thì sẽ ngày càng tạo ra sự phân hóa sâu sắc trong các tầng lớp và bộ phận dân cư. Đặc biệt là sự chênh lệch về mức sống, thu nhập giữa các Thành phố, các huyện miền núi như Định Hóa, Võ Nhai... sẽ làm giảm mối liên kết, liên minh giữa các giai cấp - tầng lớp và làm ảnh hưởng đến sự đoàn kết của nhân

dân trong tỉnh; từ đó có nguy cơ nảy sinh những diễn biến phức tạp về bất bình đẳng xã hội, ảnh hưởng đến niềm tin và uy tín của Đảng và Nhà nước; hay những hệ lụy cản trở tới mục tiêu vì sự phát triển bền vững. Giải quyết việc làm cho các đối tượng lao động nói chung, lao động đã qua đào tạo nói riêng, đặc biệt là lao động đã qua đào tạo ở khu vực nông thôn, miền núi, lao động đã qua đào tạo là người dân tộc thiểu số đang là vấn đề hết sức thời sự hiện nay ở tỉnh Thái Nguyên.

2.2.1.2. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở Thái Nguyên thu hút lao động địa phương và một lực lượng lớn lao động vùng Trung du và miền núi phía Bắc

Lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên không chỉ được tuyển sinh từ địa bàn của tỉnh và không chỉ tham gia thị trường lao động trong tỉnh mà còn thu hút đa số học sinh, cung cấp nguồn nhân lực đã qua đào tạo cho các địa phương, các vùng miền khác, chủ yếu là vùng Trung du và miền núi phía Bắc. Đây chính là sứ mệnh mà Chính phủ trao cho hệ thống giáo dục ở Thái Nguyên theo Nghị định số 31 ngày 4/4/1994 về việc thành lập Đại học Thái Nguyên.

Hiện nay, hệ thống giáo dục ở tỉnh Thái Nguyên có 08 trường trung cấp (16,805 học sinh), 12 trường cao đẳng (5,448 sinh viên) và 09 trường đại học (46,238 sinh viên) đang hoạt động [16, tr.557-562]. Trong đó, Đại học Thái Nguyên đóng vai trò chủ chốt, quản lý 07 trường đại học, 01 trường cao đẳng, 02 khoa trực thuộc và nhiều viện, trung tâm nghiên cứu. Đại học Thái Nguyên có sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho tỉnh Thái Nguyên, vùng Trung du và miền núi phía Bắc và cả nước, phục vụ chiến lược phát triển bền vững. Hàng năm, các cơ sở giáo dục Thái Nguyên có khoảng 20,000 lao động đã qua đào tạo, với thương hiệu đã được các doanh nghiệp khẳng định. Lao động đã qua đào tạo xuất phát từ Đại học Thái Nguyên không chỉ phục vụ cho thị trường lao động Thái Nguyên mà còn cho vùng Trung du và miền núi phía Bắc, trong nước và quốc tế.

Thị trường lao động vùng Trung du và miền núi phía Bắc hiện nay đang từng bước phát triển, đặc biệt là khu vực vành đai gắn với vùng Thủ đô, gồm Bắc Giang - Thái Nguyên - Phú Thọ, đang được coi là nơi có nhiều tiềm năng và cơ hội rất lớn. Quy mô nền kinh tế của vùng có xu hướng mở rộng, các ngành kinh

tế đang được tái cơ cấu ngày càng hiện đại, bền vững, vì vậy tạo mở nhiều cơ hội cho lao động đã qua đào tạo ở trong vùng. Trong đó, địa bàn tỉnh Thái Nguyên, vừa là nơi cung cấp, sử dụng và giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo của vùng Trung du và miền núi phía Bắc, vừa cung cấp cho thị trường lao động vùng Thủ đô (điển hình như: Hà Nội, Hải Dương, Quảng Ninh, Bắc Ninh, Vĩnh Phúc, Tuyên Quang, Bắc Kạn, Bắc Giang, Cao Bằng...). Đây cũng là một đặc điểm nổi bật của thị trường lao động ở Thái Nguyên, thu hút sự tham gia của rất nhiều lao động nói chung và lao động đã qua đào tạo ở các tỉnh lân cận vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội địa phương.

Tuy Thái Nguyên đã có những đóng góp nhất định vào một số thành tựu cơ bản trong quá trình phát triển, vùng Trung du và miền núi phía Bắc vẫn là địa bàn khó khăn nhất trong cả nước. Vùng Trung du và miền núi phía Bắc là địa bàn đặc biệt quan trọng, Đảng và Nhà nước hết sức quan tâm phát triển vùng, trong đó có chiến lược phát triển thị trường bền vững nói chung, thị trường lao động nói riêng, với mục tiêu tạo nhiều việc làm, nâng cao mức sống, thu nhập, thực hiện xóa đói giảm nghèo cho vùng Trung du và miền núi phía Bắc. Đây cũng là thách thức đối với chính quyền tỉnh Thái Nguyên nhằm thiết lập, phát triển thị trường lao động ngày càng hiện đại, bền vững để lao động đã qua đào tạo của vùng tiếp cận thông tin lao động, việc làm phù hợp.

2.2.1.3. Giải quyết việc làm cho một lực lượng lao động đã qua đào tạo chủ yếu là người dân tộc thiểu số của tỉnh và cả vùng Trung du miền núi phía Bắc

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo là người dân tộc thiểu số là một nhiệm vụ thực hiện chính sách dân tộc, góp phần phát huy khối đại đoàn kết toàn dân của Đảng. Đây là trọng trách của Đảng bộ, Chính quyền, các đơn vị giáo dục và cộng đồng doanh nghiệp trong tỉnh. Vùng Trung du và miền núi phía Bắc, hiện có 07 triệu người dân tộc thiểu số sinh sống, chiếm 56% dân số của vùng, chiếm gần 50% số người dân tộc trong cả nước với trên 30 thành phần dân tộc thiểu số [95, tr.135]. Vì vậy, người dân tộc thiểu số đã qua đào tạo có vị trí quan trọng trong nhiệm vụ phát triển kinh tế, giảm nghèo bền vững, củng cố hệ thống chính trị cơ sở, bảo đảm quốc phòng, an ninh của các địa phương.

Sự nghiệp giáo dục ở tỉnh Thái Nguyên có sứ mệnh, trọng trách về đào tạo nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng Trung du và miền núi phía Bắc. Trước hết, công tác hướng nghiệp ngày càng được chú trọng, đào tạo hướng tới chuẩn hóa kỹ năng, giữa đào tạo với sử dụng lao động phù hợp với điều kiện tự nhiên, tập quán của đồng bào dân tộc thiểu số. Thái Nguyên hiện nay thu hút, tuyển sinh một lượng lớn học sinh, sinh viên dân tộc thiểu số trong vùng (trong tổng số 66,751 sinh viên của Đại học Thái Nguyên năm 2020 có hơn 30% là người dân tộc thiểu số) [30, tr.9]. Ngoài ra, lực lượng đoàn viên người dân tộc thiểu số ở tỉnh Thái Nguyên cũng rất đông đảo khoảng 126,000 người, chiếm 25,6% tổng số đoàn viên thanh niên của tỉnh [96, tr.4]. Phần lớn người học sau tốt nghiệp đều có nguyện vọng trở về địa phương, vì vậy trong công tác đào tạo, hệ thống giáo dục - đào tạo của tỉnh Thái Nguyên đã chú trọng xây dựng những nhóm ngành đào tạo đáp ứng đặc điểm vùng miền, nhất là một số ngành nghề thuộc chuỗi hàng hóa lĩnh vực nông, lâm nghiệp.

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo là người dân tộc thiểu số được Đảng bộ, Chính quyền tỉnh Thái Nguyên xúc tiến, triển khai qua các: Chương trình mục tiêu Quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2015 - 2020, Chương trình 135, Chương trình 30a, Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021 - 2030; Chương trình mục tiêu quốc gia xây dựng nông thôn mới... Trong đó, giải quyết việc làm là một nội dung rất quan trọng, nằm trong các dự án về “*Phát triển giáo dục nghề nghiệp và giải quyết việc làm cho người lao động vùng dân tộc thiểu số và miền núi*”, “*Phát triển giáo dục đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực*”. Các hoạt động thúc đẩy đào tạo nghề nghiệp, hỗ trợ thông tin thị trường lao động các dịch vụ kết nối việc làm, chính sách tài chính, hỗ trợ lao động đã qua đào tạo là người dân tộc thiểu số có việc làm, cống hiến, xây dựng và làm giàu cho quê hương.

Về cơ bản, đa số lực lượng học sinh, sinh viên là người dân tộc thiểu số đều xuất thân từ hầu hết các gia đình thuộc diện hộ nghèo, có ý thức vươn lên, khắc phục hoàn cảnh khó khăn. Lao động đã qua đào tạo là người dân tộc thiểu số hiện nay đang tích cực tham gia thúc đẩy kinh tế hàng hóa, thị trường khu vực

miền núi, cải thiện đời sống và đóng góp vào công cuộc bảo vệ tổ quốc. Tuy nhiên, công tác triển khai hệ thống chủ trương, chính sách về lao động, việc làm dành cho lao động đã qua đào tạo là người dân tộc thiểu số còn chậm và dẫn đến hàng loạt các vấn đề đặt ra như: lãng phí các nguồn lực đào tạo; tác động tiêu cực đến tâm lý của người học và gia đình; sự mất niềm tin của đồng bào vào chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước và chính quyền địa phương; gia tăng thêm sự phân hóa giàu - nghèo, mức thu nhập và khoảng cách phát triển; đe dọa đến an ninh quốc phòng, an ninh trật tự, ổn định xã hội ở khu vực miền núi, nhất là những nơi sát với biên giới Việt - Lào, Việt - Trung.

2.2.2. Những yếu tố tác động đến giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên

2.2.2.1. Xu thế hội nhập, cách mạng công nghiệp lần thứ tư

Lao động, việc làm hiện nay chịu tác động và có những biến đổi lớn bởi hội nhập quốc tế, sự phát triển của khoa học công nghệ, rủi ro dịch bệnh... ở tất cả các cấp độ từ quốc gia đến khu vực và thế giới.

Thứ nhất, xu thế hội nhập ngày nay đã đem đến cho các quốc gia nhiều cơ hội phát triển. Việt Nam đã và đang bước vào quá trình hội nhập, với sự mở rộng về thị trường hàng hóa, thu hút các nhà đầu tư nước ngoài, những thành công về các hiệp định thương mại tự do quy mô lớn như: Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), Hiệp định Thương mại tự do thế hệ mới (với Hàn Quốc, Liên minh Châu Âu), trong đó có EVFTA được ví là “con đường cao tốc hướng Tây”..., kỳ vọng sẽ mở ra cơ hội vàng, giúp các doanh nghiệp Việt Nam tham gia sâu hơn vào chuỗi các giá trị toàn cầu. Hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng đã đẩy mạnh sự kết nối Việt Nam với thị trường khu vực và toàn cầu cả về thị trường xuất, nhập hàng hóa, dịch vụ, tài chính, thành tựu khoa học - công nghệ, nổi bật là sự thu hút đầu tư trực tiếp nước ngoài, qua đó tác động rất mạnh đến thị trường lao động. Ở Thái Nguyên, việc ký kết thỏa thuận với Công ty trách nhiệm hữu hạn Samsung Electronics Việt Nam ngày 17/3/2014 của Ủy ban nhân dân tỉnh về phát triển dự án “Sản xuất điện thoại di động của Công ty trách nhiệm hữu hạn Samsung Electronics Việt Nam” đã tạo ra những bước đột

phá gấn với cải tiến và ứng dụng công nghệ với tốc độ nhanh nhạy và đa dạng trong ngành công nghiệp, mang lại nhiều cơ hội tuyển dụng lao động đối với Thái Nguyên cũng như của vùng. Sau khi Tập đoàn Samsung đầu tư vào địa bàn tỉnh, với 02 nhà máy Samsung Electronics Thái Nguyên và Samsung Electro - Mechanics (tổng mức đầu tư là 7 tỉ USD Mỹ) đã thu hút thêm 70 nhà đầu tư phụ trợ cho Samsung và 30 dự án FDI phụ trợ, hình thành khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài tăng trưởng cao, chiếm tỷ trọng lớn trong tổng giá trị của toàn tỉnh, các khu vực kinh tế khác đều có mức tăng trưởng rất khả quan [Phụ lục 3].

Hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng đồng nghĩa xuất hiện thử thách trong cạnh tranh về hàng hóa, thị trường tiêu thụ, khoa học công nghệ, vốn, năng suất lao động ngày càng quyết liệt. Những rào cản về không gian kinh tế được gỡ bỏ, thị trường lao động ngày càng rộng mở, đòi hỏi sự thích ứng nhanh chóng từ các chủ thể giải quyết việc làm. Đặc biệt, hiện nay ASEAN đã ban hành hiệp định di chuyển tự nhiên về nhân lực và có thỏa thuận tương đương về một số chứng chỉ hành nghề, lao động có cơ hội tham gia vào thị trường khu vực và thế giới, tuy nhiên, họ cũng dễ bị thay thế ngay tại “sân nhà” trong nước. Hiện nay, các doanh nghiệp Thái Nguyên gặp khó khăn khi tham gia vào chuỗi giá trị sản xuất toàn cầu do hạn chế ở điều kiện công nghệ lạc hậu, trong thực tế số doanh nghiệp của tỉnh nằm trong chuỗi giá trị này chiếm tỷ lệ rất ít [32, tr.130]. Các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Thái Nguyên đang tích cực đầu tư sản xuất, tạo nhiều việc làm cho người lao động, song vấn đề về cơ chế quản lý lại đặt ra nhiều thách thức như: các doanh nghiệp lợi dụng chính sách ưu đãi khai thác các nguồn tài nguyên, nguồn lao động giá rẻ trong thời điểm nhất định, sau đó khi hết thời hạn ký kết ưu đãi các doanh nghiệp lựa chọn di rời sang tỉnh khác, nước khác, vì vậy nhiều vấn đề như: ô nhiễm môi trường, bãi rác thải công nghệ, nguồn lao động đã qua đào tạo bị thải loại..v.v... trở thành những vấn đề bức xúc của xã hội và là gánh nặng của địa phương.

Thứ hai, khác biệt với các cuộc cách mạng trước đó chủ yếu dựa trên sự cải tiến của máy móc và thiết bị, cuộc CMCN 4.0 dựa trên trí tuệ và năng lực sáng tạo của con người, công nghệ cao trở thành động lực thúc đẩy sản xuất. Điều này dẫn đến

những biến đổi ngày càng sâu sắc của ngành nghề kéo theo những nhu cầu mới về vị trí việc làm và cơ cấu của lao động. Trước tác động của CMCN 4.0, nhiều ngành nghề truyền thống có nguy cơ biến mất, song nó cũng làm xuất hiện thêm nhiều ngành nghề mới với yêu cầu sử dụng lao động có trình độ cao, lao động được đào tạo. Diễn đàn kinh tế Thế giới (WEF) nhận định, đến năm 2025, có 85 triệu việc làm trên toàn cầu sẽ bị xóa bỏ, nhưng sẽ xuất hiện 97 triệu việc làm mới [31]. Các nghề nghiệp mới ra đời, làm chuyển biến và gia tăng nhiều cơ hội việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Các nghề nghiệp sử dụng nhiều lao động chưa qua đào tạo, việc làm giản đơn, trình độ công nghệ thấp luôn thiếu bền vững và sẽ bị đào thải; để bắt kịp với yêu cầu của nền sản xuất thì không thể thiếu người lao động có trình độ, kỹ năng lao động. Cuộc CMCN 4.0 tác động từ trong quá trình sản xuất, đến thay đổi mạnh ngành, nghề và các loại hình lao động qua đó cũng đa dạng hơn. Lao động đã qua đào tạo ngày càng có lợi thế trong quá trình cạnh tranh tìm việc làm.

Giải quyết việc làm ở Thái Nguyên đứng trước những khó khăn: duy trì lực lượng lao động, việc làm ổn định về số lượng, chất lượng; thông tin về thị trường lao động, kết nối cung - cầu hiệu quả. Từ tháng 01 năm 2020, đại dịch Covid-19 xuất hiện tại Việt Nam, tình trạng thất nghiệp và mất an ninh việc làm tạm thời đã diễn ra. Tại Tỉnh Thái Nguyên, mặc dù tình hình sản xuất kinh doanh và nhu cầu việc làm vẫn giữ được sự ổn định, tuy nhiên, tình trạng thiếu việc làm, hay mất việc làm do tác động bởi đại dịch đã gia tăng. Cụ thể, nếu như năm 2016 tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi là 0,67%, thì đến năm 2020 khi bắt đầu có đại dịch, tỷ lệ thiếu việc làm của lao động trong độ tuổi tăng lên 2,30%, năm 2022 tiếp tục tăng là 4,07% [16, tr.103]. Đại dịch cũng làm cho một số doanh nghiệp, cơ sở kinh doanh rút khỏi thị trường, hoặc không có khả năng chống đỡ dịch bệnh nên phải cắt giảm lao động, không tuyển dụng lao động.

Sau đại dịch, các ngành nghề mở cửa trở lại, có thêm nhiều nhu cầu tuyển dụng việc làm, tuy nhiên sự gián đoạn do dịch bệnh còn tác động nặng nề về mặt vĩ mô nên giải quyết việc làm vẫn phải từng bước tháo gỡ, khắc phục khó khăn. Cụ thể như: một bộ phận lao động đã qua đào tạo lựa chọn không quay lại các doanh nghiệp tiếp tục làm việc mà tự tạo việc làm, cung - cầu lao động mất cân đối cục bộ; tình

hình tuyển sinh hệ đại học trong và sau đại dịch có tăng lên, học đại học trở thành phương thức tạm thời khi chưa có những lựa chọn khác về nghề nghiệp.

Như vậy, tại Thái Nguyên, tác động từ xu thế hội nhập, CMCN 4.0 và hậu quả của đại dịch Covid 19, vừa tạo ra những cơ hội, vừa đặt ra những thách thức đáng kể ảnh hưởng sâu sắc đến quá trình giải quyết việc làm cho lực lượng lao động nói chung và lao động đã qua đào tạo nói riêng.

2.2.2.2. Hiệu quả của đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước tác động đến chủ trương, chính sách giải quyết việc làm ở địa phương

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thực chất là các phương thức kiến tạo việc làm trong nền kinh tế, bảo đảm an sinh xã hội, phát huy vị thế làm chủ nền sản xuất và đời sống xã hội của người lao động. Số lượng, chất lượng việc làm của lao động đã qua đào tạo là một tham chiếu hiệu quả của đường lối, chính sách về lao động, việc làm. Hệ thống chủ trương, chính sách giải quyết việc làm đúng đắn, hợp lý là cơ sở cho sự hình thành và phát triển hệ thống chính sách việc làm tối ưu ở các địa phương.

Là một bộ phận trong hệ thống chủ trương, chính sách lao động, việc làm quốc gia, quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo tại địa phương chịu sự tác động từ chủ trương, chính sách việc làm của quốc gia. Những vấn đề về việc làm được giải quyết trên phương diện vĩ mô đã giúp Thái Nguyên thực hiện tốt hơn trong công tác giải quyết việc làm nói chung và cho lao động đã qua đào tạo nói riêng. Tiêu biểu như các chính sách của Nhà nước về: tín dụng, khoa học và công nghệ, chuyển đổi số, hạ tầng... đã tạo môi trường, động lực thu hút đầu tư đến Thái Nguyên, doanh nghiệp tại địa phương khai thác tối ưu các nguồn lực để nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh. Các chính sách về cơ chế quản lý, điều hành Quỹ quốc gia về việc làm... là cơ sở để triển khai phát triển thị trường lao động, đầu tư đào tạo nghề, đặc biệt là các nghề nghiệp ở lĩnh vực nông nghiệp, địa bàn nông thôn.

Mặt khác, chủ trương, chính sách việc làm quốc gia cũng tạo ra những thách thức và sức ép đối với chủ trương, chính sách việc làm tại địa phương. Điển hình như: nguồn vốn do Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí

Minh quản lý, quy định phải đảm bảo tỷ lệ cho vay là 70% nguồn vốn trở lên và thanh niên làm chủ cơ sở sản xuất kinh doanh mới là đối tượng được vay vốn, Tỉnh Đoàn Thái Nguyên trong quá trình triển khai đã không tìm được các dự án đáp ứng đủ các tiêu chí [79, tr.8]. Từ năm 2019 trở lại đây, Quỹ quốc gia về việc làm đối với cơ sở sản xuất kinh doanh không cho vay mới được đối tượng doanh nghiệp nhỏ và vừa... do các thủ tục, giấy tờ đáp ứng được nguồn vốn quá phức tạp, khó khăn [79, tr.9]. Tại Thái Nguyên, việc thực thi chính sách việc làm được thực hiện thông qua bộ máy hành chính các cấp. Tuy nhiên, việc thực hiện không phải là nhiệm vụ của một cơ quan hành chính mà là nhiệm vụ của toàn bộ hệ thống chính trị địa phương, của doanh nghiệp và của chính bản thân lao động đã qua đào tạo. Hiện nay, chủ trương, chính sách tại Thái Nguyên chưa có những điểm đột phá về công tác đào tạo, tuyển dụng và sử dụng nhân lực đã qua đào tạo. Vì vậy, khi thực hiện, các chủ thể giải quyết việc làm gặp nhiều khó khăn cũng như những vướng mắc về cơ chế.

2.2.2.3. Điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội của tỉnh Thái Nguyên

Thứ nhất, điều kiện tự nhiên. Diện tích của Tỉnh là 352.664,82 ha, là địa bàn nối thủ đô Hà Nội với các tỉnh miền núi phía Bắc, Thái Nguyên có vị trí quan trọng về quốc phòng - an ninh, được ví như áo giáp che chở, bảo vệ cho thủ đô Hà Nội. Tỉnh Thái Nguyên có 9 đơn vị hành chính: 03 thành phố (Thái Nguyên, Sông Công, Phổ Yên), 06 huyện: Phú Bình, Đồng Hỷ, Võ Nhai, Định Hóa, Đại Từ, Phú Lương, với 177 xã, phường, thị trấn. Thái Nguyên có vị trí địa lý chiến lược, có nhiều cơ hội trở thành một cực tăng trưởng, một trung tâm kinh tế - xã hội của vùng Trung du và miền núi phía Bắc.

Thái Nguyên không chỉ có thế mạnh về vị trí địa lý mà còn được ưu đãi ở tài nguyên khoáng sản (có khoảng 200 điểm khoáng sản, trong đó vonfram đa kim trữ lượng lớn thứ hai thế giới, với 110 triệu tấn), tài nguyên đất, điều kiện khí hậu, địa hình thuận lợi... là những điều kiện hết sức thuận lợi cho nền kinh tế và giải quyết các vấn đề xã hội, trong đó có vấn đề việc làm nói chung và việc làm cho lao động đã qua đào tạo nói riêng.

Thứ hai, điều kiện kinh tế - xã hội. Sau gần 40 năm thực hiện CNH, HĐH Thái

Nguyên đã trở thành một tỉnh công nghiệp quan trọng của cả nước. Tốc độ tăng trưởng GRDP (Gross Regional Domestic Product), GRDP bình quân đầu người ở Thái Nguyên đang có xu hướng tăng lên. Quy mô GRDP bình quân đầu người năm 2022 đạt 107 triệu đồng/người, tăng 12,5% so với năm 2021 [16, tr.9]. Cơ cấu kinh tế theo hướng ngày càng hiện đại, chủ yếu do có sự thay đổi mạnh mẽ của ngành công nghiệp - xây dựng. Toàn tỉnh có hơn 9000 doanh nghiệp đăng ký kinh doanh, có 05 khu công nghiệp với 181 doanh nghiệp đang hoạt động [79, tr.3], đứng thứ 25 chỉ số năng lực cạnh tranh cấp tỉnh (PCI) so với cả nước [36]. Vấn đề việc làm gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội địa phương đang mở ra cơ hội cho lao động đã qua đào tạo không chỉ ở trong tỉnh mà còn thu hút một lực lượng lớn lao động ở các địa phương khác và cả lao động quốc tế. Sự cạnh tranh trong thị trường lao động cũng là một thách thức rất lớn trong công tác giải quyết việc làm hiện nay.

Thứ ba, dân số, dân cư. Thái Nguyên hiện nay có số dân là 1,335,987 người (đứng thứ 27 toàn quốc, đứng thứ 3 trong vùng) với 08 dân tộc chủ yếu sinh sống là Kinh, Tày, Nùng, Sán diu, Mông, Sán chay, Hoa và Dao; 73,1% dân cư là người Kinh (trung bình dân cư là người Kinh của vùng Trung du và miền núi phía Bắc chiếm 43,8%) [16, tr.73]. Phân bố dân cư không đồng đều, tập trung chủ yếu ở thành thị và khu vực phía Nam, vùng cao và vùng núi như Võ Nhai, Định Hóa rất thưa thớt. Cơ cấu dân số thành thị năm 2010 là 25,95% và năm 2022 là 39,34 % (còn lại là nông thôn), đứng thứ 18 so với cả nước và đứng đầu trong vùng. Ngoài ra, dân số ở thành thị có xu hướng tăng nhanh, trong khi dân số ở vùng nông thôn có xu hướng giảm. Bên cạnh đó, xu thế già hóa dân số đang diễn ra ở Thái Nguyên khi mà tỷ lệ dân số trên độ tuổi lao động có xu hướng ngày càng tăng, lực lượng lao động trong độ tuổi có xu hướng giảm, đây cũng là một điểm đáng quan tâm về lao động, việc làm cho giai đoạn 2021- 2030.

Thứ tư, hệ thống giáo dục phổ thông. Thái Nguyên hiện nay có 437 trường học phổ thông với 7,206 lớp; 10,178 giáo viên và có 247,883 học sinh [16, tr.543 -547]. Đến nay 100% số xã, phường đã đạt tiêu chuẩn đơn vị phổ cập giáo dục tiểu học đúng độ tuổi theo tiêu chuẩn quốc gia; 80% số xã, phường đạt chuẩn quốc gia về phổ cập trung học cơ sở. Trung bình mỗi năm tỉnh có 12 nghìn đến 13 nghìn học sinh tốt nghiệp

phổ thông, trong đó có khoảng 70% học sinh đăng ký xét tuyển đại học, còn 30% chuẩn bị và gia nhập thị trường lao động [32, tr.75]. Số lượng học sinh đăng ký xét tuyển các hình thức đào tạo là đa số, đông đảo, vì vậy áp lực tạo việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên rất lớn.

Như vậy, trong giai đoạn 2016 đến nay, mặc dù trong bối cảnh nền kinh tế sau đại dịch Covid -19 còn chịu ảnh hưởng nặng nề, song với nỗ lực của các cấp, các ngành, doanh nghiệp, kinh tế địa phương tương đối ổn định, đạt được nhiều kết quả: có sự chuyển dịch cơ cấu đáng kể từ nông, lâm thủy sản sang công nghiệp, thu ngân sách tăng qua các năm, bảo đảm thu nhập, mức sống cho nhân dân toàn tỉnh. Thái Nguyên đang vươn lên trở thành một cực tăng trưởng ở khu vực phía Bắc, thủ đô Hà Nội, là thời cơ cho lao động đã qua đào tạo tìm kiếm môi trường làm việc trong giai đoạn hiện nay.

2.2.2.4. Bản thân lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên

Lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên đã và đang phấn đấu trở thành lực lượng sản xuất tiên tiến, hướng tới xác lập thành công phương thức sản xuất mới trong tương lai.

Thứ nhất, số lượng lao động đã qua đào tạo.

Về quy mô. Tuy lao động đã qua đào tạo của tỉnh Thái Nguyên vẫn còn chiếm tỷ lệ tương đối khiêm tốn so với lực lượng lao động, nhưng đã có mức tăng đáng kể, năm 2022 đạt 35,9% với tốc độ tăng bình quân đạt hơn 2,35%, so với lao động đã qua đào tạo toàn quốc là 26,% [16, tr.82]. Đây là tiềm năng và là thế mạnh của nguồn nhân lực Thái Nguyên, là cơ sở để đẩy nhanh nhịp độ phát triển kinh tế - xã hội. Lao động đã qua đào tạo tăng nhanh hàng năm chỉ là điều kiện “cần” cho nguồn cung của lực lượng lao động, còn điều kiện “đủ” lại phụ thuộc vào sự chấp nhận của thị trường lao động. Mặc dù lao động đã qua đào tạo chiếm khoảng 1/3 tổng lực lượng lao động của tỉnh, nhưng xét tương quan lực lượng kinh tế và so với các khu vực khác thì chưa thực sự tăng trưởng tương xứng với nhu cầu phát triển của nền kinh tế.

Về độ tuổi. Lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên, về cơ bản thuộc lực lượng lao động trẻ. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo thuộc nhóm tuổi từ 15-19 chiếm

tỷ lệ thấp nhất 1,5 %; nhóm tuổi từ 30 - 34 chiếm 39,6% và chiếm tỷ lệ cao nhất; nhóm từ 20-24 tuổi chiếm tỷ lệ 22,9%; nhóm từ 25-29 chiếm 38,7% [Phụ lục 4.1]. Như vậy, số lao động đã qua đào tạo cần giải quyết việc làm mới, chiếm tỷ lệ 24,4%; xét về cơ cấu nhóm tuổi tương ứng với thời gian và trình độ đào tạo thì chủ yếu thuộc về bộ phận nhóm tuổi 20-24, đây là một thách thức không nhỏ đối với chính quyền địa phương trong giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, nhất là đối với lực lượng thanh niên.

Về giới tính và khu vực. Giai đoạn 2016-2021, lao động đã qua đào tạo theo giới tính có sự chênh lệch khoảng 10%, chủ yếu là nam giới có tỷ lệ lớn hơn nữ giới. Lao động đã qua đào tạo tập trung chủ yếu ở khu vực thành thị (58,76%) và ngày càng có khoảng cách chênh lệch với khu vực nông thôn (24,43%) [Phụ lục 4.2]. Sự phân bố và sử dụng nguồn lao động giữa thành thị và nông thôn hiện còn bất hợp lý giữa cơ cấu nguồn lao động, cơ cấu việc làm. Lao động đã qua đào tạo ở thành thị vừa thừa lại vừa thiếu, lao động có trình độ cao, tay nghề giỏi, chuyên gia còn khiêm tốn; Ở nông thôn, số ít lao động có trình độ chủ yếu tập trung ở một số ngành, cơ quan quản lý [Phụ lục 7]. Phân chia lao động đã qua đào tạo theo giới tính và khu vực hiện nay đang xuất hiện những khó khăn trong triển khai chủ trương, chính sách về bình đẳng việc làm giữa nam và nữ, đồng thời, gây cản trở cho việc phân bổ nguồn nhân lực hợp lý để phát triển kinh tế - xã hội trong tỉnh.

Thứ hai, chất lượng của lao động đã qua đào tạo.

Về trình độ học vấn. Lao động đã qua đào tạo của tỉnh Thái Nguyên là đại diện cho sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước và phát triển kinh tế - xã hội bền vững ở khu vực trung du miền núi phía Bắc nói chung và tỉnh Thái Nguyên nói riêng. Trình độ học vấn của lực lượng lao động ở tỉnh Thái Nguyên đã được nâng cao rõ rệt, là cơ sở vững chắc để nâng cao trình độ cho nguồn nhân lực tỉnh Thái Nguyên. Với nhu cầu tất yếu của con người đang hướng tới một xã hội văn minh hơn, có trình độ văn hóa, trình độ dân trí cao hơn, thì người lao động cần có trình độ văn hóa, học vấn, phẩm chất, năng lực cao hơn. Thái Nguyên có tỷ lệ lao động tốt nghiệp trung học cơ sở và tốt nghiệp trung học phổ thông tăng, hệ thống giáo dục nghề nghiệp, giáo dục chuyên nghiệp được khuyến khích và đẩy

manh, là tinh đi đầu và quyết tâm thực hiện chuyển đổi số trên tất cả các lĩnh vực nhằm xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao.

Về trình độ chuyên môn kỹ thuật. Lao động phân theo trình độ chuyên môn kỹ thuật đều cao hơn so với toàn quốc và các tỉnh phía Bắc [Phụ lục 5]. Người lao động Thái Nguyên năng động và sáng tạo, sẵn sàng tiếp cận với những tri thức mới, ứng dụng những thành tựu khoa học công nghệ mới để chuyển dịch cơ cấu kinh tế và chuyển đổi số... Song theo cơ cấu chuẩn của các nước phát triển thì ở Việt Nam nói chung và Thái Nguyên nói riêng đang tồn tại cơ cấu chưa phù hợp (lao động kỹ thuật rất ít, cử nhân quá nhiều so với tiêu chuẩn). Vì vậy, cơ cấu lao động chưa tương thích với cơ cấu kinh tế. Đây là một trong những bài toán khó khăn cần tháo gỡ và giải quyết các vấn đề lao động, việc làm trong bối cảnh mới.

Qua gần 40 năm đổi mới đất nước, lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên có sự phát triển rõ rệt trên các mặt: văn hóa, tư tưởng, ý thức chính trị, lối sống, đạo đức... Nhìn chung, Thái Nguyên hiện nay có nguồn cung dồi dào, chất lượng lao động từng bước được cải thiện. Để người lao động có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm phù hợp, tương xứng với sự đầu tư cho sức lao động, có ý thức tổ chức kỷ luật và tự giác trong công việc thì cũng đặt ra rất nhiều thách thức đối với quá trình giải quyết việc làm hiện nay.

Tiểu kết chương 2

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo là tổng thể những chủ trương, đường lối, chính sách của hệ thống chính trị và nỗ lực của bản thân người lao động nhằm thiết lập một môi trường việc làm thuận lợi, có mức thu nhập tương xứng và cơ hội phát triển phù hợp với năng lực, trình độ và khả năng cống hiến trong nghề nghiệp của lao động đã qua đào tạo. giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo đóng vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển xã hội và của mỗi cá nhân: Nó góp phần bảo đảm cơ sở vật chất của chủ nghĩa xã hội; góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội; thúc đẩy quá trình phát triển con người toàn diện và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp xây dựng đất nước và bảo vệ Tổ quốc theo định hướng XHCN.

Để thực hiện giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, có nhiều chủ thể tham gia, như: Đảng, Nhà nước, doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục, các tổ chức chính trị - xã hội, bản thân người lao động. Các chủ thể có thể thực hiện nhiều nội dung giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo: Ban hành và thực thi các chủ trương, chính sách, biện pháp để tạo việc làm, nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo; tạo lập môi trường kinh tế bảo đảm tạo việc làm, nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo; nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp là vấn đề cốt lõi để lao động đã qua đào tạo tìm kiếm được việc làm phù hợp hoặc tự tạo việc làm cho bản thân. Để thực hiện những nội dung đó, các chủ thể cần thực hiện nhiều phương thức khác nhau, như: thông qua đường lối, chủ trương của Đảng chính sách, pháp luật của Nhà nước, nghị quyết, chính sách, chương trình, đề án, kế hoạch của hệ thống chính trị địa phương; thông qua chiến lược phát triển kinh tế - xã hội địa phương; thông qua giáo dục - đào tạo; thông qua việc bản thân lao động đã qua đào tạo chủ động tạo việc làm cho mình.

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay vừa mang tính đặc thù của tỉnh, vừa có những yếu tố chung của quốc gia. Tính đặc thù trong giải quyết việc làm của tỉnh biểu hiện ở xuất phát điểm là tỉnh có truyền thống công nghiệp và đang hướng tới trở thành một trong những trung tâm kinh tế công nghiệp hiện đại vào năm 2030; thu hút lao động địa phương và một lực lượng lớn lao động vùng Trung du và miền núi phía Bắc; lao động là người dân tộc thiểu số chiếm tỷ lệ không nhỏ. Đồng thời, quá trình này cũng chịu sự tác động của các yếu tố khách quan và chủ quan như: xu hướng hội nhập quốc tế và CMCN 4.0; hiệu quả của đường lối, cơ chế chính sách việc làm của Đảng, Nhà nước tác động đến chủ trương, chính sách của địa phương trong giải quyết việc làm; điều kiện tự nhiên, kinh tế - xã hội và những đặc điểm đặc thù của bản thân người lao động đã qua đào tạo của Tỉnh.

Những nội dung trên chính là cơ sở lý luận và thực tiễn để nghiên cứu và đánh giá về thực trạng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo của tỉnh Thái Nguyên hiện nay.

Chương 3

THỰC TRẠNG GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA HIỆN NAY

3.1. THỰC TRẠNG GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN HIỆN NAY

3.1.1. Thực trạng thực hiện đường lối, chính sách, pháp luật về giải quyết việc làm của hệ thống chính trị tỉnh Thái Nguyên

3.1.1.1. Đảng bộ, chính quyền tỉnh Thái Nguyên xây dựng đường lối, ban hành nghị quyết, lãnh đạo triển khai thực hiện nhiệm vụ giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Để tạo dựng một môi trường với những điều kiện thuận lợi cho lao động đã qua đào tạo có cơ hội tìm được việc làm, giảm tỷ lệ thất nghiệp, Đảng bộ, Ủy ban nhân dân tỉnh, các sở, ban, ngành... đã ban hành nhiều chủ trương, chính sách vừa mang tính vĩ mô vừa mang tính vi mô về triển khai nhiệm vụ lao động việc làm, hướng tới việc làm bền vững, bảo đảm an sinh xã hội, giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội trên địa bàn tỉnh.

Thứ nhất, Đảng bộ, chính quyền tỉnh Thái Nguyên tích cực xây dựng, triển khai hệ thống chủ trương, chính sách giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Hiện thực hóa đường lối, chủ trương của Đảng và chính sách, pháp luật của Nhà nước về vấn đề việc làm và Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, Tỉnh đã ban hành nhiều Nghị quyết, Quyết định, Chương trình, kế hoạch về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Tỉnh Thái Nguyên đã thông qua các nghị quyết, chỉ thị, kết luận và thực tiễn hóa trong quá trình lãnh đạo, chỉ đạo các lĩnh vực kinh tế - xã hội ở địa phương theo hướng trọng tâm, trọng điểm, vì sự phát triển nhanh và bền vững. Các chương trình, đề án, kế hoạch của tỉnh bám sát sự lãnh đạo, quản lý của Trung ương với các Nghị quyết xác định chỉ tiêu việc làm đã được ban hành hàng năm. Trong đó, giai đoạn từ 2015 đến nay, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội đã tham mưu ban hành 16 văn bản gồm 01

Nghị quyết, 07 quyết định, 08 kế hoạch... triển khai thực hiện nhiều nhiệm vụ giải quyết việc làm cho người lao động toàn tỉnh [Phụ lục 1]. Về cơ bản, tỉnh Thái Nguyên đã có những bước đột phá trong nhận thức và xây dựng đường lối, chủ trương của tỉnh gắn với quá trình phát huy tiềm năng, thế mạnh của các nguồn lực đã và đang đẩy mạnh thực hiện CNH, HĐH ở địa phương. Thông qua đường lối, chủ trương phát triển thị trường lao động, lao động, việc làm gắn với lao động đã qua đào tạo là một yêu cầu tất yếu, bắt buộc trong xu thế hội nhập của Tỉnh.

Thứ hai, đường lối, chủ trương về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo từng bước được cụ thể hóa bằng các chương trình, kế hoạch gắn với chương trình phát triển kinh tế - xã hội của địa phương. Hệ thống chính sách về lao động, việc làm hiện nay của Tỉnh đã được thực hiện đồng bộ từ cơ chế đến chương trình, dự án tạo ra nhiều việc làm, giải quyết về cơ bản các chỉ tiêu việc làm trong toàn tỉnh. Công tác phát triển thị trường lao động được quan tâm hàng đầu, về phát triển hệ thống thông tin thị trường, liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp ngày càng được các cấp quản lý chú trọng, tăng cường. Các chính sách khởi nghiệp đang được Tỉnh chú trọng đầu tư, hỗ trợ nhằm thúc đẩy lao động đã qua đào tạo giải quyết việc làm cho chính mình và cho người khác. Đối tượng được đặc biệt quan tâm và được đặt kỳ vọng rất lớn là lực lượng sinh viên, phát huy được vị thế, vai trò làm chủ sản xuất, tiến tới làm chủ xã hội và xây dựng thành công CNXH.

Chương trình, kế hoạch việc làm, tập trung triển khai chủ yếu vào các hoạt động: hỗ trợ vay vốn tạo việc làm từ Quỹ quốc gia về việc làm; hỗ trợ đưa người lao động đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo hợp đồng; hoạt động chính sách việc làm công; hỗ trợ phát triển thị trường lao động; hỗ trợ nâng cao năng lực, truyền thông và giám sát thực hiện chương trình. Với các chỉ tiêu chính: tăng lên về số lao động đã qua đào tạo, tạo việc làm tốt hơn cho người lao động; giảm tình trạng thanh niên thất nghiệp; bảo đảm người lao động làm việc trong môi trường an toàn ... Hệ thống chủ trương, chính sách về giải quyết việc làm ở

tỉnh Thái Nguyên có ý nghĩa vô cùng to lớn cho sự ổn định, phát triển của địa phương và con đường xây dựng CNXH của đất nước hiện nay.

Đến nay, Thái Nguyên đã giải quyết được 602,562 việc làm, trong đó lao động đã qua đào tạo là 216,319 người, chiếm 35,9% [16, tr.94]. Các chỉ tiêu về giải quyết việc làm cho người lao động đều hoàn thành vượt chỉ tiêu, lao động đã qua đào tạo ngày càng có nhiều cơ hội tham gia vào thị trường lao động, đặc biệt là các lĩnh vực, ngành nghề, những vị trí nghề nghiệp, công việc phù hợp với xu thế hiện nay. Điển hình như, tại các khu công nghiệp tỉnh Thái Nguyên năm 2022 có gần 90,000 vị trí việc làm, với khoảng 45,000 lao động là nhà quản lý, chuyên viên kỹ thuật bậc cao và chuyên viên kỹ thuật bậc trung [6, tr.3]. Ngoài ra, một lực lượng lao động đã qua đào tạo được thu hút vào công việc hành chính với khoảng 50,000 người (Thái Nguyên hiện có 867 đơn vị sự nghiệp công lập (trực thuộc UBND tỉnh, trực thuộc các sở, ban, ngành) [29]. Đối với vị trí việc làm và nhu cầu tuyển dụng viên chức có quy mô nhỏ, do các chủ trương sáp nhập các đơn vị sự nghiệp công và tinh giản biên chế đang tiến hành theo giai đoạn 2023-2026.

Tuy nhiên, chủ trương, chính sách giải quyết việc làm của Tỉnh đang tồn tại những hạn chế sau:

Một số chủ trương, nghị quyết của tỉnh chậm được thể chế hóa và chưa thực sự gắn với các nguồn lực của địa phương. Chủ trương, chính sách về phát triển kinh tế, về giải quyết việc làm chưa được thực thi một cách hiệu quả. Các vấn đề xã hội như: mức thu nhập; vị trí lao động, việc làm; môi trường làm việc; nhà ở cho lao động đã qua đào tạo, nhất là công nhân tại các khu công nghiệp hiện nay còn mất nhiều chi phí về nơi ở. Các chủ trương quy hoạch nguồn nhân lực và tái cơ cấu nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao còn chậm, chưa thích ứng với thực trạng phát triển kinh tế - xã hội trong tỉnh cũng như những biến đổi, tác động khác nhau.

Bên cạnh đó, Tỉnh chưa có các chương trình, đề án, kế hoạch nào tập trung trọng điểm cho lao động đã qua đào tạo ở trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp mà chủ yếu là lao động trong khối giáo dục nghề nghiệp và lao động

phổ thông, do đó người học tốt nghiệp ra trường bị thất nghiệp vẫn là hiện tượng phổ biến. Sự hợp tác giữa các đơn vị chuyên trách về việc làm với các nhà trường vẫn chủ yếu là hoạt động kết nối với vai trò nguồn cung lao động trong các hoạt động chủ đạo như tư vấn hướng nghiệp, chưa có sự bảo đảm triệt để nào cho sự hỗ trợ, kết nối hoạt động sau đào tạo để có những bước phát triển tiếp theo.

Hệ thống chính sách việc làm ở Tỉnh Thái Nguyên chưa ban hành các quy định về xây dựng cơ chế hoạt động, cơ sở pháp lý đối với các đối tượng cung - cầu để tăng tính khả thi, trách nhiệm và hiệu quả về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Điển hình như, với đối tượng cung, tỉnh chưa quyết liệt trong việc yêu cầu triển khai các chương trình đào tạo phải đo lường được kỹ năng nghề, các chương trình đào tạo nâng cao kỹ năng cho người lao động, có đủ khả năng để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; với đối tượng cầu, tỉnh mới dừng ở các chủ trương khuyến khích các doanh nghiệp chủ động liên kết với các nhà trường trong quá trình đào tạo, đào tạo gắn với vị trí việc làm. Các chính sách đối với doanh nghiệp, nhất là trách nhiệm của các doanh nghiệp khối FDI trong tuyển dụng, sử dụng người lao động còn chưa chặt chẽ. Ngoài ra, việc thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách chương trình, dự án tạo nhiều việc làm cho lao động đã qua đào tạo còn rất hạn chế. Đặc biệt, các chính sách hỗ trợ về vay vốn dành cho thanh niên khởi nghiệp, tự tạo việc làm hiện nay đã được chú ý, nhưng cũng chưa có nhiều chính sách ưu tiên, đặc thù nhằm tạo cơ chế thúc đẩy tạo việc làm có chất lượng cao.

Ngoài ra, công tác tuyên truyền, tư vấn cho lao động đã qua đào tạo các chính sách pháp luật về lao động, việc làm, bảo hiểm thất nghiệp, chính sách ưu đãi, hỗ trợ về việc làm, đào tạo nghề còn chưa phổ biến, chưa kết hợp hiệu quả với công tác truyền thông giáo dục nghề nghiệp. Chính sách phát triển thị trường lao động chủ yếu tập trung triển khai tổ chức chương trình giao dịch việc làm, trong đó chưa đẩy mạnh các chính sách hỗ trợ các phiên giao dịch theo hướng hiện đại trên nền tảng công nghệ số.

3.1.1.2. Các tổ chức chính trị - xã hội của tỉnh tham gia hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Tỉnh Thái Nguyên đã có sự chỉ đạo, phân công trách nhiệm đến các tổ chức chính trị - xã hội về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Các tổ chức chính trị - xã hội tiêu biểu như Liên đoàn lao động tỉnh, Đoàn thanh niên... đã tích cực đẩy mạnh các hoạt động tuyên truyền chính sách pháp luật cũng như tích cực hỗ trợ thông tin việc làm kịp thời.

Thứ nhất, Liên đoàn Lao động tỉnh tích cực tham gia hỗ trợ giải quyết việc làm. Từ mục tiêu xây dựng các quan hệ lao động ngày càng hài hòa, ổn định, tiến bộ, kết nối cung - cầu lao động ngày càng bền vững ở địa phương. Liên đoàn Lao động tỉnh đã chủ trì, phối hợp triển khai có hiệu quả các chương trình, kế hoạch lao động, việc làm. Liên đoàn Lao động Tỉnh phối kết hợp với Sở Thương Binh và xã hội, Bảo hiểm xã hội, Ban Quản lý các khu công nghiệp, Hiệp hội và các Hội Doanh nghiệp... thường xuyên tổ chức tuyên truyền, xây dựng các chính sách về lao động, bảo hiểm xã hội, tổ chức các hoạt động tập huấn, đối thoại, các nội dung bao gồm: bảo đảm việc làm đầy đủ và bền vững, nâng cao mức sống, quan tâm môi trường lao động, trong đó tập trung hỗ trợ phát triển cung - cầu lao động, tạo việc làm tốt hơn, đảm bảo môi trường làm việc an toàn cho lao động đã qua đào tạo. Hoạt động tiêu biểu của Liên đoàn lao động tỉnh vào tháng 6 năm 2024 đã tổ chức thành công chương trình ký kết thỏa thuận hợp tác về đào tạo nguồn nhân lực tay nghề cao và kết nối cung - cầu lao động giữa Trường Trung cấp nghề Thái Nguyên và Ban Quản lý các khu công nghiệp, tạo cơ hội ngày càng gắn kết giữa nhà trường và các doanh nghiệp trong đào tạo và sử dụng hiệu quả nhân lực đã qua đào tạo. Bên cạnh đó, Liên đoàn lao động tỉnh là người đại diện chăm lo đời sống, đại diện, bảo vệ quyền lợi chính đáng của đoàn viên và người lao động, cụ thể: chỉ đạo công đoàn các cấp sát sao các nhiệm vụ đảm bảo an toàn sức khỏe, phối hợp với các cơ quan liên quan tổ chức kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách pháp luật mới trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội.

Thứ hai, Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh tích cực hỗ trợ tạo việc làm mới cho lao động đã qua đào tạo. Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh tỉnh Thái Nguyên đã định hướng vấn đề việc làm cho thanh niên, các kế hoạch, chương trình khởi nghiệp, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo là một trong những nội dung quan trọng của chương trình hành động thanh niên. Tổ chức đoàn đã phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng Chương trình phối hợp về dạy nghề và giải quyết việc làm cho thanh niên, triển khai Đề án “*Hỗ trợ thanh niên học nghề và tạo việc làm giai đoạn 2011-2015 và giai đoạn 2016-2020*”. Đoàn Thanh niên cộng sản các cấp đã nhận được sự chỉ đạo các nhiệm vụ chủ yếu như: công tác tuyên truyền, vận động thanh niên tham gia học nghề và tư vấn, hỗ trợ tìm việc làm. Tỉnh Đoàn Thái Nguyên nêu cao tinh thần tiên phong, hành động, tận dụng sức trẻ, sự sáng tạo làm động lực để triển khai nhiều hoạt động, chương trình ý nghĩa về khởi nghiệp, lập thân, lập nghiệp. Hiện nay, phong trào Đoàn có sự đồng hành với đông đảo học sinh, sinh viên trong nhiều hoạt động: hoạt động sáng tạo trẻ với hơn 7,339 ý tưởng về khởi nghiệp, khả năng làm chủ khoa học công nghệ; tư vấn nghề và hướng nghiệp, tổ chức tư vấn và giới thiệu việc làm cho đoàn viên, với gần 10,000 lượt đoàn viên, thanh niên tham gia, hơn 5,000 đoàn viên, thanh niên tìm được việc làm; 62 câu lạc bộ thanh niên kinh tế được hỗ trợ khai thác ứng dụng khoa học công nghệ, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh [96, tr.5].

Tuy đã có những kết quả đáng ghi nhận, song công tác tổ chức và hoạt động của Liên đoàn Lao động tỉnh, Đoàn Thanh niên về hỗ trợ giải quyết việc làm còn nhiều hạn chế chưa đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới.

Liên đoàn Lao động tỉnh chưa chủ động thúc đẩy việc làm mới cho lao động đã qua đào tạo và cũng như thiếu các cơ chế khuyến khích, ràng buộc trách nhiệm với các đơn vị sử dụng lao động. Trước bối cảnh hội nhập và chuyển đổi số diễn ra, lao động đã qua đào tạo có ít cơ hội việc làm hơn do sự cạnh tranh bình đẳng khi tham gia thị trường lao động ở cả khu vực, quốc tế; người lao động chưa được bảo vệ quyền lợi về quan hệ việc làm trên không gian mạng... Trong thực tế, lao động thiếu việc làm, bị vi phạm về quyền lợi, lợi ích hợp pháp, chính đáng ở doanh nghiệp

còn diễn ra phổ biến, quan hệ lao động đang có xu hướng diễn biến phức tạp cần tăng cường vai trò của tổ chức đại diện cho nguyện vọng của lao động đã qua đào tạo nói riêng và người lao động nói chung.

Tỉnh Đoàn Thái Nguyên, Đoàn Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh ở địa phương quản lý chưa sâu sát đối với học sinh, sinh viên đã tốt nghiệp. Lao động đã qua đào tạo tham gia tổ chức chính trị - xã hội này tại địa phương và nơi làm việc chỉ chiếm 45,7% [Phụ lục 11.19]. Vì vậy, công tác tuyên truyền, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ và những ưu đãi về tài chính đối với học sinh, sinh viên sau khi tốt nghiệp còn chưa thực sự hiệu quả. Chương trình hành động của Đoàn nhằm kết nối lao động đã qua đào tạo với thị trường lao động còn hạn hẹp và lệ thuộc vào các đơn vị liên quan.

3.1.2. Thực trạng giải quyết việc làm thông qua quá trình phát triển kinh tế - xã hội và phát triển thị trường lao động ở tỉnh Thái Nguyên

3.1.2.1. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thông qua quá trình phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thái Nguyên

Đẩy mạnh phát triển kinh tế - xã hội, tạo mở nhiều việc làm, bảo đảm việc làm bền vững được tỉnh Thái Nguyên khẳng định là nhiệm vụ cơ bản của cả hệ thống chính trị địa phương. Triển khai các kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, đi liền với chiến lược tạo mở việc làm giai đoạn từ năm 2016 đến nay, Tỉnh Thái Nguyên đã đạt được một số kết quả, điển hình trên một số phương diện như sau:

Thứ nhất, tăng trưởng kinh tế của tỉnh thúc đẩy mạnh mẽ quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Thước đo hiệu quả nhất cho số việc làm được tạo mới và duy trì được số việc làm hiện có của lao động đã qua đào tạo xuất phát từ phát triển kinh tế. Trong giai đoạn 2015-2023, tăng trưởng kinh tế ở mức 12,69% [Phụ lục 3]. Tốc độ tăng trưởng này của tỉnh Thái Nguyên đã cao hơn so với mặt bằng chung tăng trưởng của cả nước (2015-2023), mức tăng trưởng là 6,5%. Trong những năm gần đây Tỉnh được đánh giá có những bước tiến vượt bậc về thực hiện các nhiệm vụ phát triển kinh tế, đầu tư trực tiếp nước ngoài trở thành điểm nhấn quan trọng trong nền kinh tế của tỉnh. Đây là cơ sở cho quá trình

giải quyết việc làm cho nhân dân trong toàn tỉnh, mang lại những khởi sắc cả về vật chất và tinh thần trong đời sống của người dân.

Thứ hai, cơ cấu kinh tế ở tỉnh Thái Nguyên đã có sự chuyển dịch theo hướng hiện đại ngày càng đặt ra nhiều yêu cầu về sử dụng lao động đã qua đào tạo. Quá trình chuyển dịch cơ cấu kinh tế của Tỉnh theo hướng tích cực, giảm tỷ trọng ở các ngành lâm nghiệp, thủy sản và dịch vụ, tỷ trọng ở các ngành công nghiệp và xây dựng tăng nhanh [Phụ lục 2]. Ngành công nghiệp đóng góp trên 58,4% trong tổng sản phẩm của tỉnh Thái Nguyên vào năm 2023, trong khi ngành dịch vụ đứng thứ hai và ngành nông lâm nghiệp và thủy sản đóng góp ít nhất. Hiện nay, công nghiệp và dịch vụ là hai ngành có tốc độ tăng trưởng cao hơn, là động lực chính tăng trưởng kinh tế, việc làm chủ yếu của 83% lao ở khu vực này [5]. Lao động đã qua đào tạo tỉnh Thái Nguyên tham gia lao động sản xuất ở tất cả các lĩnh vực trong nền kinh tế của địa phương. Hiện nay, nguồn lao động ở ngành công nghiệp, dịch vụ chiếm tỷ lệ lớn, tiếp đến ngành nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản chỉ chiếm 6,4%; tập trung ở khu vực kinh tế tư nhân, sau đó là khu vực có vốn đầu tư nước ngoài và khu vực nhà nước [Phụ lục 6]. Nhìn chung, so với với xu thế của nền kinh tế, cơ cấu việc làm theo ngành kinh tế ở Thái Nguyên là phù hợp. Lao động qua đào tạo tập trung nhiều ở một số ngành dịch vụ (vận tải kho bãi chiếm 87,3%; kinh doanh bất động sản chiếm 80,7%; tài chính, ngân hàng và bảo hiểm chiếm 93,8%...), ở các ngành công nghiệp, nhất là các ngành kinh tế mũi nhọn, kinh tế trọng điểm chiếm khoảng 37% [Phụ lục 6]. Những kết quả tăng trưởng và chuyển dịch cơ cấu kinh tế của tỉnh Thái Nguyên trong những năm qua chính là nền tảng, cơ sở, động lực cho sự đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế của tỉnh, với sự chuyển đổi mạnh mẽ theo hướng CNH, HĐH.

Thứ ba, các hoạt động khoa học và công nghệ, công nghệ thông tin và truyền thông đang thu hút một lực lượng lớn lao động đã qua đào tạo. Khoa học và công nghệ là một lĩnh vực Thái Nguyên vừa có tiềm năng, vừa có lợi thế. Theo Sở Khoa học và công nghệ Thái Nguyên, hiện có 40 tổ chức hoạt động về khoa học và công nghệ (có 05 doanh nghiệp khoa học công nghệ), nhân lực hoạt động khoa học và công nghệ là 3,636 người [74, tr.6-7]. Ngoài ra còn

một lực lượng đông đảo các nhà khoa học hoạt động ở lĩnh vực giáo dục - đào tạo. Vị trí việc làm trên lĩnh vực này phải là nguồn nhân lực chất lượng cao, đã thu hút, sử dụng 07 Giáo sư, 171 Phó Giáo sư, 893 Tiến sĩ, 2054 Thạc sĩ, 535 cử nhân [74, tr.7]. Hiện nay, các hoạt động nghiên cứu, ứng dụng, chuyển giao kỹ thuật, công nghệ vào sản xuất và đời sống đang được đẩy mạnh. Với trên 1001 nhiệm vụ khoa học và công nghệ, tiêu biểu như: khoa học kỹ thuật và công nghệ, khoa học y, dược, khoa học nông nghiệp... Các nhiệm vụ đều bám sát, tập trung vào nghiên cứu ứng dụng, góp phần đẩy mạnh sáng tạo, sáng chế thúc đẩy các ngành tập trung cho gia tăng giá trị hàng hóa; thông qua đó việc làm cho lao động đã qua đào tạo ngày càng được chú trọng.

Lĩnh vực công nghệ thông tin, truyền thông, công nghệ số đang chiếm ưu thế trong xu thế phát triển hiện nay. Tỉnh Thái Nguyên đang là một trong năm địa phương dẫn đầu về công nghệ, được xếp trên Tỉnh Bắc Ninh, Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hà Nội và Tỉnh Bắc Giang, với 324 doanh nghiệp công nghệ số tập trung ở các lĩnh vực: dịch vụ công nghệ thông tin (34 doanh nghiệp); buôn bán, phân phối công nghệ thông tin (158 doanh nghiệp); nội dung số (02 doanh nghiệp); sản xuất phần cứng và điện tử (88 doanh nghiệp), sản xuất phần mềm (42 doanh nghiệp) [35]. Các doanh nghiệp có đóng góp lớn vào doanh thu kinh tế số của tỉnh khoảng 31,4%, đứng thứ 3/61 tỉnh, thành phố cả nước vào năm 2023 [5] và giải quyết hiệu quả việc làm cho lao động đã qua đào tạo, nổi bật là sản xuất các sản phẩm điện tử, máy vi tính và sản phẩm quang học với khoảng 79,503 người [16, tr.211]. Như vậy, các lĩnh vực khoa học và công nghệ, công nghệ thông tin và truyền thông đang thu hút một lực lượng lớn lao động đã qua đào tạo và là môi trường để họ được cống hiến, tiếp tục nâng cao trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp. Bên cạnh đó, xã hội đang đặt ra nhu cầu về lao động qua đào tạo trên lĩnh vực khoa học và công nghệ ngày càng tăng lên. Vì vậy, những tác động của công nghệ, chủ trương chuyển đổi số ở cả 03 trụ cột (kinh tế số, chính quyền số, xã hội số) đang tạo mở nhiều cơ hội cho lao động đã qua đào tạo trong tỉnh.

Bên cạnh những thành tựu đã đạt được, vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong mối quan hệ giữa phát triển kinh tế - xã hội với các nhiệm vụ giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Một là, giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thông qua quá trình tăng trưởng kinh tế còn chưa thực sự hiệu quả. Tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Nguyên phụ thuộc rất lớn vào các nguồn vốn đầu tư nước ngoài, nhưng việc làm được tạo ra chủ yếu cho lực lượng lao động đã qua đào tạo lại ở các khu vực như kinh tế tư nhân. Mặc dù, khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài mang lại giá trị sản xuất to lớn, nhưng hiện tại phần lớn các doanh nghiệp này sử dụng lao động có trình độ phổ thông, dẫn đến cung lao động trong tỉnh thiếu, phải huy động ở các tỉnh khác. Bên cạnh đó, lao động phổ thông chủ yếu được doanh nghiệp đào tạo ngắn hạn cần thích ứng và phù hợp với lao động, sản xuất, về cơ bản việc làm là thiếu bền vững. Đối với lao động đã qua đào tạo được tuyển dụng, vị trí việc làm cũng đang bị thách thức do thời gian tới hạn kí kết hợp tác giữa địa phương và Samsung chỉ đến năm 2030. Tuy lao động đã qua đào tạo được sử dụng trong ngành công nghiệp chiếm tỷ lệ lớn nhưng so với yêu cầu của sức sản xuất vẫn đang ở mức thấp, vì vậy, đây sẽ là khó khăn để nâng cao năng suất lao động trong khu vực công nghiệp.

Trong những năm gần đây, lao động đã dịch chuyển mạnh mẽ sang lĩnh vực công nghiệp, xây dựng và dịch vụ, song tỷ lệ lao động ở lĩnh vực nông, lâm, ngư nghiệp vẫn chiếm số lượng đáng kể trong tổng số lao động của tỉnh (16,9%) và lực lượng lao động chủ yếu ở khu vực nông thôn (66,5%) [16, tr.71]. Lĩnh vực nông nghiệp, thu hút được số ít lao động đã qua đào tạo tham gia (chiếm 6,4%), đã và đang đặt ra thách thức lớn trong việc đổi mới các ứng dụng công nghệ, sự cạnh tranh trong sản xuất nông nghiệp, nhất là các mô hình nông nghiệp công nghệ cao (bằng $\frac{1}{4}$ năng suất lao động của toàn tỉnh). Vị thế việc làm cho lao động đã qua đào tạo trong tổng cơ cấu ngành nghề ở lĩnh vực nông nghiệp, nông thôn đang còn thiếu tập trung, chưa bắt kịp với chiến lược nông nghiệp

công nghệ cao (bao gồm: giá trị cao, hữu cơ, thông minh). Lao động đã qua đào tạo gặp nhiều khó khăn để tìm kiếm, lựa chọn công việc ở ngành kinh tế nông nghiệp, việc phát huy sức mạnh liên minh giai cấp trong công cuộc xây dựng CNXH ở địa phương hiệu quả còn chưa cao.

Thứ hai, chất lượng việc làm của lao động đã qua đào tạo còn thấp. So sánh với vùng trung du miền núi phía Bắc, thì thu nhập bình quân đầu người của tỉnh Thái Nguyên cao hơn và tốc độ tăng nhanh hơn. Thu nhập bình quân của lao động tỉnh Thái Nguyên có tăng lên hàng năm ở các doanh nghiệp, hợp tác xã nhưng có sự gia tăng, chênh lệch rất lớn từ mức thu nhập đến mức sống giữa các khu vực, các vùng, các nhóm [16, tr.107-110]. Thu nhập bình quân đầu người/tháng ở khu vực thành thị năm 2022 đạt 5,56 triệu đồng, gấp 1,41 lần khu vực nông thôn; thu nhập bình quân đầu người 01 tháng của 20% số hộ có thu nhập bình quân đầu người cao nhất đạt 9,74 triệu đồng, gấp 7,16 lần nhóm 20% số hộ có thu nhập bình quân đầu người thấp nhất (1,36 triệu đồng) [16, tr.19]. Các khu công nghiệp, các doanh nghiệp chủ yếu định hướng phát triển ở phía nam như Thành phố Thái Nguyên, Thành phố Sông Công, Thành phố Phổ Yên, còn các hộ nghèo thường là người dân tộc thiểu số sinh sống ở vùng cao như Võ Nhai, Định Hóa, Đồng Hỷ... Mặc dù đã thúc đẩy kết nối thông tin việc làm, đào tạo và sử dụng lao động là người dân tộc thiểu số nhưng vẫn còn tình trạng chênh lệch thu nhập, phân hóa giàu nghèo của dân cư trong tỉnh.

Lao động Thái Nguyên có tỷ lệ thất nghiệp vẫn cao hơn so với mặt bằng các tỉnh trong vùng, ngược lại, tốc độ tăng trưởng kinh tế lại nhanh hơn. Tình trạng thất nghiệp không đồng đều giữa thành thị và nông thôn, trong đó tỷ lệ thất nghiệp (1,47%) và thiếu việc làm (4,07 %) [16, tr.103], chủ yếu rơi vào nhóm tuổi 15-24 ở khu vực thành thị. Tuy vẫn giữ ở mức cho phép nhưng tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm ở nhóm tuổi thanh niên chưa có sự cải thiện. Lao động ở trình độ cao đẳng, đại học có tỷ lệ thất nghiệp cao và làm việc chỉ tương đối phù hợp, thậm chí trái với ngành nghề được đào tạo chiếm tỷ lệ tương đối lớn [Phụ lục 8]. Sinh viên thất nghiệp lên đến 10% với đối tượng được các nhà trường thống kê và lên đến 16,2% với tổng

số sinh viên tốt nghiệp, đây là con số rất lớn so với tỷ lệ thất nghiệp nói chung. Đã từ lâu, tình trạng sinh viên mới tốt nghiệp làm những công việc không đúng với ngành nghề và trình độ được đào tạo diễn ra tương đối phổ biến. Không ít lao động đã qua đào tạo lựa chọn làm việc qua không gian mạng, làm thêm ngoài công việc chính (chiếm 28,3%) [Phụ lục 11.4], đặc trưng việc làm không ổn định, điều kiện làm việc và quyền lợi việc làm chưa được bảo đảm về thể chế.

3.1.2.2. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thông qua hỗ trợ thị trường lao động theo định hướng phát triển

Phát triển thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên theo hướng linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập mang đến những điều kiện, môi trường lao động ngày càng thuận lợi. Hiện nay, thị trường lao động của tỉnh Thái Nguyên đã và đang từng bước phát triển, hoạt động theo quy luật khách quan của nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, mở rộng thị trường không chỉ ở trong nước, khu vực mà còn có thị trường quốc tế. Tỉnh Thái Nguyên ngày càng tạo lập nhiều cơ hội cung - cầu lao động được kết nối cả về chiều rộng, chiều sâu và số lượng, chất lượng việc làm không ngừng tăng lên. Với sự hỗ trợ tích cực từ phía các đơn vị chuyên trách, đơn vị quản lý, về lao động, việc làm, nhất là Trung tâm Dịch vụ việc làm đang từng bước góp phần kết nối việc làm ngày càng đầy đủ và bền vững cho lao động đã qua đào tạo.

Thứ nhất, công tác thu thập, tổng hợp, cung cấp thông tin thị trường lao động diễn ra thường xuyên, liên tục. Đây là một hoạt động tiến hành hàng năm để làm căn cứ, cơ sở dữ liệu phục vụ các hoạt động kết nối cung - cầu lao động. Quá trình thu thập thông tin đã có những cơ sở dữ liệu tin cậy để các cấp, các ngành có căn cứ xây dựng chính sách lao động, việc làm. Tỉnh đã tiến hành thu thập, tổng hợp dữ liệu về người lao động của 178 xã, phường, thị trấn với 665,028 dữ liệu về người lao động và trên 5,750 doanh nghiệp, với gần 30,000 vị trí việc làm, hoàn thành nhập thông tin và phần mềm quản lý nguồn nhân lực của tỉnh [79, tr.32]. Các hoạt động cung cấp thông tin thị trường lao động được Trung tâm Dịch vụ việc làm tiến hành thông qua: truyền thông trực quan, thông tin trên sóng phát thanh - truyền hình cấp tỉnh, huyện,

cấp thành phố, thông tin trên hệ thống loa phát thanh cấp huyện, xã, tại các hoạt động chuyên môn, thông qua trang website “*vlthainguyen.vieclamvietnam.gov.vn*”, đến nay đã có 161,680 lượt truy cập [79, tr.17]. Bản thân lao động đã qua đào tạo cũng nhận được sự cung cấp về hệ thống thông tin việc làm là lớn nhất (chiếm 54,7%), sau đó mới đến các chính sách hỗ trợ khác như đào tạo nghề, hay vay vốn từ sự hỗ trợ của địa phương [Phụ lục 11.15]. Cung - cầu lao động được thông tin nhanh chóng, gắn với các ứng dụng hiện đại dẫn đến sự nắm bắt kịp thời nhu cầu tuyển, tiếp cận và trao đổi, ứng tuyển việc làm ngày càng hiệu quả của lao động đã qua đào tạo.

Thứ hai, thường xuyên tổ chức hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm. Các hoạt động điển hình như: hội thảo, hội nghị tuyên truyền, vận động tư vấn, tuyển sinh; thực hiện giao dịch việc làm ở tất cả các cấp tỉnh/huyện/xã; phát động cuộc thi “Ý tưởng khởi nghiệp”; ký kết và trao biên bản ghi nhớ về tuyển sinh đào tạo, tuyển dụng lao động; quảng bá hình ảnh, trực tiếp tư vấn, phỏng vấn tuyển dụng, tuyển sinh, khai thác lực lượng lao động trong và ngoài tỉnh; đa dạng các hình thức kết nối thị trường lao động sau đại dịch Covid-19... Từ giai đoạn 2015 đến nay, Thái Nguyên đã tổ chức 02 Tuần cao điểm về kết nối cung - cầu lao động; 20 lễ hội việc làm; trên 500 phiên giao dịch việc làm [79, tr.17]. Hiện nay, Thái Nguyên rất chú trọng nâng cấp giao dịch việc làm, với các sàn giao dịch được đầu tư theo hướng nâng cao chất lượng, cải tiến về quy mô, hình thức bám sát vào xu hướng của thị trường lao động dành cho lao động đã qua đào tạo với mục đích hỗ trợ người lao động tìm được việc, doanh nghiệp tuyển dụng nhân sự thành công. “Tuần cao điểm kết nối Cung - Cầu lao động tỉnh Thái Nguyên năm 2023” (từ ngày 10/4 đến ngày 17/4/2023) với 17 hoạt động trọng tâm, được lên kế hoạch tổ chức tại 23 điểm giao dịch thuộc 9/9 huyện, thành phố của tỉnh và 10 tỉnh/thành phố lân cận, tiêu biểu có trên 1,000 học sinh dân tộc thiểu số tham gia. Đặc biệt, lần đầu tiên tại phiên khai mạc, với sự hỗ trợ của Trung tâm thông tin Việc làm Quốc gia, người lao động tỉnh Thái Nguyên được tham gia, giao dịch trực tuyến với sàn giao dịch việc làm của 63 tỉnh/thành phố [80]. Trong Tháng cao điểm kết nối Cung - Cầu lao động năm 2024 (từ ngày 24/4 đến ngày

24/5), Thái Nguyên thu hút một bộ phận rất lớn người học tham gia, trong đó có chuyên đề nổi bật về hướng nghiệp, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, với trên 40 hoạt động giáo dục nghề nghiệp, lao động, việc làm và hơn 150 doanh nghiệp, cơ sở giáo dục tham gia với 30.000 tuyển sinh, tuyển dụng lao động [10].

Mặc dù, không ngừng hỗ trợ, đẩy mạnh thị trường lao động trong tỉnh, song vẫn còn tồn tại một số hạn chế sau:

Một là, công tác thu thập, tổng hợp về tình hình việc làm của lao động đã qua đào tạo còn nhiều vướng mắc. Công tác thu thập, tổng hợp tình hình việc làm diễn ra hàng năm nhưng các hoạt động này yêu cầu cập nhật trong thời gian ngắn, nhân lực ít, một số doanh nghiệp còn thiếu tự giác cập nhật về biến động tình hình lao động. Các hoạt động thu thập thông tin chủ yếu được thực hiện bởi nhân lực cấp thôn, bản với số lượng hộ dân, số lượng người được điều tra tương đối lớn, kết quả điều tra xử lý chậm. Đây là kênh thu thập thông tin thị trường lao động chính thống được Trung tâm Dịch vụ việc làm nhập liệu vào phần mềm nhập liệu của Cục Việc làm, sau đó tỉnh tiếp nhận và quản lý theo phân cấp, phân quyền. Vì vậy, công tác điều tra chưa có kênh khảo sát về lao động đã qua đào tạo đã tốt nghiệp từ các cơ sở giáo dục, từ các đơn vị quản lý, doanh nghiệp và sự phối, kết hợp giữa các bên còn lỏng lẻo.

Hai là, công tác phân tích, dự báo thông tin thị trường lao động tỉnh Thái Nguyên còn hạn chế, chưa thỏa đáng với tiềm lực cung - cầu lao động. Để phát triển thị trường lao động, cần có nguyên tắc dự báo và tầm nhìn chiến lược, vừa xây dựng các đề án việc làm mới, việc làm bền vững, vừa hình thành việc làm sáng tạo, việc làm xanh, việc làm ưu tiên, việc làm cho các đối tượng vùng cao, vùng xa... đối với các ngành, những đơn vị sử dụng lao động chưa có nhiều hoạt động mang tính chất dự báo, đặc biệt là chưa có đề xuất xây dựng, quản lý mạng lưới thông tin nhân sự với đối tượng là học sinh, sinh viên.

Ba là, tổ chức và hoạt động dịch vụ việc làm còn thiếu, hiệu quả chưa cao. Hiện nay, số lượng cán bộ phụ trách công tác tư vấn, giới thiệu việc làm tại Trung tâm Dịch vụ việc làm còn rất thiếu (có 07 người phụ trách), ảnh hưởng đến tiến độ

thực hiện và chất lượng nhiệm vụ được giao. Ngoài đơn vị Trung tâm Dịch vụ việc làm, toàn tỉnh hiện nay có 06 doanh nghiệp dịch vụ việc làm và được tỉnh cấp phép. Tuy nhiên, các doanh nghiệp trên tổ chức tuyển dụng chưa được như kỳ vọng vào vai trò của các trung tâm chuyên trách (số lao động được tuyển dụng là 20,800 lượt người/49,858 lượt người được tư vấn, giới thiệu việc làm) [79, tr.21].

3.1.3. Thực trạng giải quyết việc làm thông qua giáo dục - đào tạo

Tỉnh Thái Nguyên luôn xác định phát triển nguồn nhân lực được coi là nhân tố động lực cho sự tăng trưởng kinh tế. Giáo dục - đào tạo không trực tiếp giải quyết việc làm, nhưng có nhiệm vụ then chốt bảo đảm cho chất lượng lao động và hỗ trợ tích cực cho lao động đã qua đào tạo từ nhà trường đến thị trường lao động.

3.1.3.1. Về chất lượng của lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên

Thông qua con đường giáo dục - đào tạo, chất lượng của lao động đã qua đào tạo được cấu thành từ trình độ, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp.

Thứ nhất, xây dựng, phát triển các chương trình đào tạo ngày càng phù hợp, đào tạo gắn liền với vị trí nghề nghiệp cho lao động đã qua đào tạo. Hiện nay, các nhà trường đang có những đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo theo nhu cầu của xã hội và thị trường lao động. Các chương trình đào tạo đều được đổi mới theo hướng phù hợp với yêu cầu kiểm định chất lượng trong nước, tiệm cận với yêu cầu của kiểm định chất lượng theo các tiêu chuẩn của AUN-QA (ASEAN University Network - Quality Assurance). Đại học Thái Nguyên, đang tổ chức đào tạo 85 ngành sau đại học, 142 ngành đào tạo đại học, 25 ngành đào tạo cao đẳng, 20 ngành đào tạo chuyên khoa y dược, 04 ngành đào tạo bác sĩ ngoại trú. Mặt khác, toàn Đại học đang xây dựng: “09 chương trình tiên tiến, 06 chương trình chất lượng cao, 15 chương trình đào tạo trọng điểm chất lượng cao” [30, tr.6]. Hiện nay, 100% các trường đại học trong hệ thống Đại học Thái Nguyên được công nhận đạt chuẩn chất lượng giáo dục. Tổ chức kiểm định chất lượng trong nước đã công nhận 12 chương trình đạt chuẩn (đạt tỷ lệ 4,2%), 07 chương trình đào tạo được AUN-QA đánh giá công nhận đạt chuẩn chất lượng [30, tr.10].

Đối với khối giáo dục nghề nghiệp, các chương trình đào tạo được quan tâm theo hướng chủ động, tích cực, lấy người học sở hữu năng lực nghề nghiệp làm mục tiêu đào tạo. Các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã xây dựng được 80 chương trình đào tạo hệ cao đẳng nghề, 100 chương trình đào tạo trung cấp nghề [77, tr.5]. Các nhà trường tiến hành thường xuyên định kỳ mỗi năm 01 lần, bằng hình thức tổ chức tự đánh giá về: cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo và chương trình đào tạo nghề trọng điểm quốc gia. Theo kết quả khảo sát, đa số ý kiến của người dạy và người học đều đồng tình với việc các chương trình đào tạo hiện nay phù hợp với ngành, nghề trong xã hội từ mục tiêu đến nhu cầu và nội dung được xây dựng. Trong đó, các chương trình đào tạo về cơ bản đã đáp ứng từ kiến thức đến kỹ năng và thái độ nghề nghiệp, năng lực tự chủ tự chịu trách nhiệm của người học [Phụ lục 12].

Tuy chất lượng đầu vào tuyển sinh của các hệ giáo dục - đào tạo ở Thái Nguyên chưa được đánh giá cao, thậm chí là thấp so với các đại học trung tâm và đại học vùng khác, nhưng sự phấn đấu của toàn tỉnh Thái Nguyên đã từng bước khẳng định sản phẩm đào tạo có kết quả học tập, kết quả rèn luyện khá tốt. Tiêu biểu Đại học Thái Nguyên, năm học 2021-2022: về học tập có 5,6% xếp loại xuất sắc, 12,6% loại giỏi, 40,76% loại khá; về rèn luyện có 16,24% loại xuất sắc, 47,12% loại tốt, 30,82% loại khá [25, tr.8-9]. Sinh viên sau một năm tốt nghiệp phần lớn đều có việc làm, chiếm khoảng 70%, có những đơn vị đào tạo tỷ lệ này chiếm trên 90%.

Thứ hai, các cơ sở giáo dục chú trọng, nâng cao chất lượng đội ngũ và cơ sở vật chất phục vụ đào tạo. Các nhà trường luôn chú trọng đến chất lượng đội ngũ, tăng cường công tác chăm lo về chính sách lương, phụ cấp ưu đãi, chế độ đãi ngộ, chế độ, chính sách khen thưởng luôn kịp thời. Tại Đại học Thái Nguyên, hiện có 2,460 giảng viên, trên 3,824 viên chức, người lao động, trong đó có 08 giáo sư, 135 phó giáo sư, 795 tiến sĩ; 148 giảng viên cao cấp, 515 giảng viên chính, 1,386 giảng viên [30, tr.4]. Đội ngũ nhà giáo tại các cơ sở đào tạo nghề đáp ứng cả về số lượng

và chất lượng, 100% nhà giáo đạt chuẩn [77, tr.13]. Đánh giá về những yếu tố quyết định đến kết quả học tập của người học (đội ngũ giảng viên, đội ngũ phục vụ, cơ sở vật chất và trang thiết bị), ý kiến của cán bộ quản lý và giảng viên về cơ bản là rất tốt (cơ sở vật chất được đánh giá ở mức tốt, do hiện trạng nguồn kinh phí nhà nước cấp để xây dựng cơ sở vật chất còn hạn hẹp, nhiều trang thiết bị dạy học xuống cấp, nhất là hệ thống máy móc ở các trường dạy nghề), lao động đã qua đào tạo đánh giá ở mức thấp hơn [Phụ lục 13].

Thứ ba, doanh nghiệp từng bước ghi nhận chất lượng của lao động đã qua đào tạo, tạo ra nhiều cơ hội sử dụng lao động đã qua đào tạo. Trong giai đoạn 2016 đến nay, chỉ số “đào tạo lao động - CPI” của Thái Nguyên được đánh giá cao. Năm 2016 đạt 7,64 điểm, xếp thứ 3 trong cả nước; năm 2023 đạt 6,95 điểm, xếp thứ 4 sau Hà Nội, Hải Phòng và Đà Nẵng [36]. Đại đa số các doanh nghiệp cho rằng: lao động ở Thái Nguyên đã qua đào tạo có chất lượng tốt (đánh giá cao nhất ở kỹ năng công nghệ thông tin, có khả năng thích nghi, hội nhập và phát triển, ý thức tổ chức kỷ luật cũng như đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp, đánh giá thấp hơn ở tiêu chí kiến thức sâu và rộng về ngành/ nghề được đào tạo và kỹ năng sử dụng ngoại ngữ thành thạo trong công việc); chỉ cần thời gian từ ½ tháng đến 3 tháng (chiếm khoảng 50%) là người lao động có thể đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, trên 12 tháng chiếm tỷ lệ thấp nhất là 4,3%. [Phụ lục 11.25; 11.26].

Có thể thấy, mức độ đánh giá của doanh nghiệp so với đội ngũ nhà giáo và người học về chất lượng của lao động là thấp hơn nhiều. Theo kết quả khảo sát, đa số ý kiến của nhà giáo đưa ra mức độ đáp ứng là 70-80%, còn mức độ đáp ứng dưới 50% là rất ít. Đặc biệt đối với giảng viên ở các trường nghề, đánh giá tương đối cao đối với học viên lên đến 100% [Phụ lục 11.22]. Học sinh, sinh viên được khảo sát phần lớn khá tự tin vào triển vọng nghề nghiệp của mình, trong đó tiêu chí về ý thức, thái độ và rèn luyện phẩm chất được các em tự đánh giá mức cao nhất là rất tốt còn về các kỹ năng quản lý và tổ chức công việc cũng như các kỹ năng khác thấp hơn [Phụ lục 11.16]. Ngoài ra, doanh

nghiệp tuy quan tâm đến trình độ chuyên môn của người lao động (40,5%), là nhân tố then chốt làm tăng hiệu quả sản xuất, nhưng tiêu chí này không được ưu tiên bằng kinh nghiệm làm việc (47,5%), đây cũng là khó khăn cho người học cạnh tranh các vị trí việc làm khi mới ra trường [Phụ lục 11.30].

Bên cạnh những thành tựu nổi bật, công tác giáo dục cũng có những hạn chế lớn, dẫn đến những khó khăn, cản trở cho lao động đã qua đào tạo tìm kiếm công việc thực sự đúng với nguyện vọng của bản thân.

Một là, công tác định hướng xây dựng chương trình đào tạo còn chưa phù hợp. Phần lớn chương trình đào tạo hiện nay chưa phát huy được ngành đào tạo mang tính đặc thù hay thế mạnh của các nhà trường và chưa được đặt trong chiến lược phát triển kinh tế của địa phương. Nhiều chương trình đào tạo thiếu các tiêu chí của chương trình đào tạo chuẩn, vì vậy hạn chế trong việc xây dựng chuẩn đầu ra, chưa phân hóa rõ mô hình đào tạo hàn lâm hay đào tạo ứng dụng. Ngoài ra, việc duy trì các chương trình học đa dạng, liên thông nhiều cấp học cũng dẫn đến hoạt động đào tạo dàn trải, tràn lan, kém hiệu quả.

Qua khảo sát người học đã tốt nghiệp các chương trình trung cấp nghề, đại đa số đều đào tạo nghề (2 năm), vừa đào tạo giáo dục thường xuyên (3 năm). Điển hình như trường Trung cấp nghề Thái Nguyên, hoạt động tuyển sinh và đào tạo hệ trung cấp nghề là 822 học sinh, hoạt động tuyển sinh và đào tạo hệ giáo dục thường xuyên là 1,043 học sinh [93, tr.3]. Hiện nay, còn có một số lựa chọn của học sinh vào học hệ đào tạo trung cấp nghề, cao đẳng nghề nhưng chưa ra thực hành nghề ngay, mà lấy đó là cơ sở để tiếp tục đăng ký đào tạo ở bậc cao hơn. Tại Đại học Thái Nguyên, quy mô người học năm học 2021-2022 là 63,637: trong đó liên thông lên cao đẳng là 365 sinh viên; liên thông lên đại học là 5,043 sinh viên; hệ vừa làm vừa học 13,707 sinh viên [25, tr.8]. Khi tự đánh giá mức độ tự tin về trình độ chuyên môn của mình, người học chỉ nhận ở mức khá, tốt. Do đa phần các em học sinh nhận văn bằng tốt nghiệp trường nghề, sau đó tiếp tục học tập 01 năm để hoàn thành chương trình giáo dục phổ thông, vì vậy, nảy sinh tình trạng học trường

nghề nhưng quên nghề hoặc không còn thấy hứng thú với nghề đã được học.

Hai là, công tác đào tạo nghề đang đứng trước nhiều khó khăn từ tuyển sinh, đào tạo đến thừa thiếu nhân lực, cơ sở vật chất ngày càng xuống cấp. Những tồn tại, vướng mắc tương đồng của hầu hết các nhà trường tại Thái Nguyên chủ yếu là: một số nghề đầu vào tuyển sinh ít hoặc không tuyển được; một số ngành nghề hệ trung cấp mới mở ngành đang thiếu cả giảng viên dạy tích hợp cũng như thiếu kỹ năng thực hành nghề (như nghề chăm sóc sắc đẹp; nghề kỹ thuật chế biến món ăn, thiết kế đồ họa...); số lượng giáo viên một số nghề còn thiếu; đối tượng đào tạo nghề là học sinh thường có chất lượng đầu vào thấp; cơ sở vật chất còn hạn hẹp, đặc biệt là các cơ sở thực hành, trang thiết bị đào tạo vừa thiếu, vừa lạc hậu; đội ngũ quản lý có chứng chỉ nghiệp vụ quản lý dạy nghề chiếm tỷ lệ nhỏ...[77, tr.9]. Ngoài ra, tỉnh Thái Nguyên mới chỉ có 01 tổ chức được phép đánh giá kỹ năng nghề, còn người lao động chưa tham gia tích cực vào công tác đánh giá, cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia (trung bình mỗi năm có khoảng 100 lượt người tham gia [79, tr.21]). Vì vậy, việc xây dựng thương hiệu cho nhà trường, cho chính bản thân người lao động thuận lợi tham gia sâu hơn vào thị trường lao động trong và ngoài nước còn gặp nhiều thách thức.

Ba là, mô hình quản trị đại học, mô hình quản trị giáo dục nghề nghiệp chưa chuyển đổi, nâng cấp kịp thời theo yêu cầu của thị trường lao động.

i) Về mô hình quản trị đại học, tại Đại học Thái Nguyên đang thực hiện theo phân tầng hai cấp. Trong đó gồm các đơn vị thành viên (các trường đại học, cao đẳng, viện nghiên cứu), đơn vị trực thuộc, đơn vị thuộc và đơn vị cấu thành có chức năng, nhiệm vụ đa dạng có sự chồng chéo, trùng lặp, dẫn đến bộ máy tổ chức cồng kềnh, kém kết nối, chia sẻ về các nguồn lực như nhân lực, học thuật, nguồn lực vật chất, nghiên cứu... Các đại học là thành viên quan niệm về sứ mạng, tầm nhìn chung của Đại học Thái Nguyên còn chưa thống nhất, trong đó, nhiều chương trình của các cơ sở giáo dục chịu sự ràng buộc về thiết chế đại học vùng nên hiệu quả hoạt động chưa cao [30, tr.5]. Như vậy, công tác tổ chức của

Đại học Thái Nguyên còn tồn tại nhiều vướng mắc trong tổ chức hoạt động, suy cho cùng những rào cản từ các cơ chế gây ra thiệt thòi lớn nhất cho người học, trong đó có quá trình hỗ trợ giải quyết việc làm.

ii) Về công tác quản lý, quản trị của các đơn vị giáo dục nghề nghiệp. Các trường dạy nghề tỉnh Thái Nguyên hiện nay chưa hoàn thiện mô hình quản trị để có thể bảo đảm được cơ chế đánh giá độc lập, mà vẫn gắn chặt với sự kiểm soát của nhà nước và giám sát của xã hội. Mặc dù về cơ chế quản lý đã khắc phục được sự chòng chéo nhưng hệ thống các trường dạy nghề hiện đang đứng trước tái cơ cấu, sắp xếp lại các cơ sở, đồng thời, thực hiện các thủ tục tiếp nhận, hướng dẫn sáp nhập các trường cao đẳng, trung cấp vào hệ thống giáo dục nghề nghiệp.

Khảo sát lao động đã qua đào tạo chưa có việc làm, có đến 54,4 % ý kiến cho rằng đã xin việc nhưng không thành công, còn lại có nguyện vọng tiếp tục đi học chiếm 26,5% và chưa tìm được việc ưng ý chiếm 19,1% [Phụ lục 11.9]. Trong đó, những khó khăn khi tìm việc thuộc về: kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ; thiếu kinh nghiệm; trình độ ngoại ngữ, tin học chưa đáp ứng yêu cầu [Phụ lục 11.10]. Để duy trì hoạt động, đa số các nhà trường chú trọng đến số lượng - chất lượng đầu vào, các ngành nghề có tính chất thu hút người học, chưa quan tâm đúng mức về nhu cầu của nhà tuyển dụng, các điều kiện tuyển dụng hay sử dụng lao động đặc thù cho từng vị trí việc làm của từng doanh nghiệp.

3.1.3.2. Các cơ sở giáo dục tham gia công tác tư vấn và hỗ trợ việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Thứ nhất, các nhà trường tích cực tư vấn và hỗ trợ việc làm trong hoạt động tuyển sinh, hỗ trợ đào tạo. Các nhà trường đều đã tiến hành thành lập trung tâm tuyển sinh, tư vấn và giới thiệu việc làm. Các trung tâm hỗ trợ công tác đào tạo rất cần thiết, kịp thời hỗ trợ tích cực công tác đào tạo và giải quyết việc làm cho người học. Điển hình là Trung tâm ươm tạo khởi nghiệp và cung ứng nguồn nhân lực thuộc Đại học Thái Nguyên, ở các trường thành viên, các trường trung

cấp, trường cao đẳng đều thành lập các trung tâm chuyên trách về tư vấn và hỗ trợ việc làm.

i) Về công tác tuyển sinh. Nhìn chung, các hoạt động của nhà trường trong công tác tuyển sinh về cơ bản đang thực hiện tốt. Những hoạt động này song hành cùng với nhiệm vụ đào tạo trở thành yếu tố quyết định thương hiệu, uy tín và sự phát triển của nhà trường. Thái Nguyên có cơ sở giáo dục đứng thứ 3 trong cả nước, vì vậy, sự cạnh tranh trong thu hút người học ngày càng quyết liệt.

ii) Về công tác hỗ trợ đào tạo. Các nhà trường đã tiến hành hỗ trợ đào tạo ngay từ quá trình học tập đến quá trình chuẩn bị tốt nghiệp (tập huấn về kỹ năng phỏng vấn xin việc, kỹ năng soạn thảo văn bản, kết nối cộng đồng)... Công tác hỗ trợ đào tạo tập trung vào việc hình thành kỹ năng cho người học. Nhìn chung hoạt động này tiến hành chưa thường xuyên, liên tục mà chủ yếu kết hợp với các đoàn thể, đơn vị và đan xen vào các chương trình hoạt động khác của nhà trường, thường được tổ chức dành cho sinh viên năm cuối chuẩn bị tốt nghiệp.

Thứ hai, các nhà trường đang từng bước chú trọng tư vấn nghề nghiệp và hỗ trợ giải quyết việc làm. Các nhà trường luôn đặt mục tiêu gắn chất lượng đầu ra của người học với yêu cầu của xã hội, vì vậy, nhà trường thường xuyên quan tâm đến lợi ích của người học.

i) Về hoạt động tư vấn nghề nghiệp. Từng bước thực hiện tốt công tác tư vấn cho người học có những lựa chọn về ngành học, có định hướng học tập và nghề nghiệp mong muốn. Định hướng nghề nghiệp theo sát công tác phân luồng học sinh từ hệ đào tạo trung học cơ sở và trung học phổ thông. Đánh giá về hoạt động tư vấn nghề nghiệp cho người học đều cho rằng rất tốt đối với đội ngũ nhà giáo, còn người học sau khi tốt nghiệp chỉ nhận định ở mức tốt. Các ý kiến đa số đều cho rằng công tác về: tư vấn giới thiệu chương trình học, ngành đào tạo, vị trí việc làm sau tốt nghiệp tương đối hiệu quả [Phụ lục 14]. Hàng năm, các cơ sở giáo dục đều tiến hành hoạt động tuyên truyền, định hướng nghề nghiệp nhằm thu hút học sinh vào những ngành nghề có tiềm năng, chủ động tổ chức các ngày hội tư

vấn tuyển sinh, hoạt động trải nghiệm hướng nghiệp, tư vấn việc làm, hoạt động khởi nghiệp dưới nhiều hình thức đa dạng.

ii) Về hoạt động hỗ trợ giải quyết việc làm. Các nhà trường thường xuyên tiến hành các hoạt động như: tổ chức hội thảo, hội nghị, hội chợ về tuyển dụng việc làm (01 hình thức tuyển dụng đại trà với nhiều đơn vị, cơ quan, ban ngành tham gia; 01 hình thức tuyển dụng đặc thù chỉ lựa chọn từng đơn vị tuyển dụng riêng lẻ); trên diễn đàn của các nhà trường thường xuyên đăng tải nhu cầu tuyển dụng lao động; đẩy mạnh hợp tác với các doanh nghiệp; điều tra, khảo sát về tình trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp; hỗ trợ tích cực các hoạt động khởi nghiệp... Ghi nhận về hoạt động hỗ trợ việc làm (từ tư vấn tuyển sinh đến tổ chức các hoạt động tuyển dụng, kết nối với thị trường cũng như công tác cán bộ hỗ trợ việc làm), các nhà giáo đều đánh giá ở mức rất tốt, ý kiến của lao động đã qua đào tạo ở mức tốt; trong thang đánh giá thì lao động đã qua đào tạo chưa thỏa mãn về các thông tin về thị trường lao động được cung cấp, nên hoạt động này đánh giá ở mức thấp nhất [Phụ lục 14].

Đây là các hoạt động mà nhà trường tổ chức liên tục, thường xuyên tuy nhiên hiệu quả chưa cao, còn tồn tại một số hạn chế sau:

Một là, các vị trí việc làm mới từ sự giới thiệu của nhà trường số lượng còn ít, chưa đáng kể so với mong muốn của người học. Theo phỏng vấn chuyên gia, nhà trường thường chưa đầu tư kinh phí cho các hoạt động này, mà hầu hết phải kết hợp với hoạt động tư vấn tuyển sinh hoặc các hoạt động tuyên truyền khác. Ngoài ra, các trung tâm tư vấn, hỗ trợ có sự tổ chức, nội dung, chương trình chưa thực sự hiệu quả. Điển hình như, học sinh các trường trung cấp nghề đa phần từ chối sự hỗ trợ tư vấn việc làm của nhà trường (do còn phải hoàn thành chương trình học giáo dục thường xuyên). Một bộ phận sinh viên có tâm lý thờ ơ với các hoạt động tuyển dụng mà nhà trường tổ chức.

Mặc dù, lao động đã qua đào tạo luôn đánh giá tốt sự cố gắng của nhà trường, nhưng tỷ lệ sinh viên có việc làm thông qua hỗ trợ của nhà trường chỉ chiếm hơn 5%. Qua thực trạng khảo sát, trong tổng số 389 học sinh, sinh viên đã tốt nghiệp ít

nhất từ 06 tháng trở lên: 321 người đang đi làm, 05 người đang đi học liên thông chiếm 82,5%, 68 người chưa có việc làm chiếm 17,5%. Lao động chủ yếu tập trung ở khu vực tư nhân là 66,7%; khu vực liên doanh nước ngoài là 15,1%; khu vực nhà nước là 10,8%; tự tạo việc làm, kinh doanh cá thể là 7,5%. Trong đó, lao động đã qua đào tạo có việc làm chủ yếu từ hai kênh chính thức là bạn bè và người thân giới thiệu (45,5%), sau đó đến các kênh quảng cáo tuyển dụng (36,8%), còn qua hoạt động tư vấn và hỗ trợ từ nhà trường chiếm tỷ lệ rất thấp (5,6%), chỉ đứng trước hoạt động tìm kiếm việc làm bằng: app vietnamworks, lời mời cá nhân hay doanh nghiệp chủ động liên hệ (4,4%) [Phụ lục 11.1, 11.2, 11.3]. Vì vậy, trong đề xuất các giải pháp về hỗ trợ tìm việc làm, lao động đã qua đào tạo có mong muốn lớn thứ hai là nhà trường cập nhật thông tin về nhu cầu sử dụng lao động của xã hội, sau nguyện vọng được tạo điều kiện để làm thêm tại đơn vị tuyển dụng [Phụ lục 11.17].

Thứ hai, tình trạng lao động đã qua đào tạo làm việc trái ngành, nghề còn chiếm tỷ lệ lớn. Theo báo cáo tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp ở Đại học Thái Nguyên [Phụ lục 8] và theo kết quả khảo sát [Phụ lục 11.6] thì 74,4% số lao động có công việc tương đối phù hợp và không phù hợp với chuyên ngành. Lao động đã qua đào tạo hiện chấp nhận công việc không đúng chuyên ngành vì nhiều lí do khác nhau, trong đó, nguyên nhân lớn nhất là chấp nhận làm tạm thời trong lúc chưa tìm được việc phù hợp (chiếm 31,8 %), ngoài ra chưa tìm được việc đúng chuyên môn (chiếm 22,4 %) [Phụ lục 11.7] và đa phần lao động đã qua đào tạo đều mong muốn có cơ hội tìm được việc làm đúng với ngành nghề đã đào tạo. Từ thực tế cho thấy, lao động đã qua đào tạo chưa tìm thấy các cơ hội việc làm thiết thực mà nhà trường có thể mang lại thông qua sự liên kết của nhà trường với các tổ chức, đơn vị. Vì vậy, không chỉ đổi mới nhiệm vụ đào tạo mà các công tác hỗ trợ đào tạo cũng cần phải đặt ngang hàng, để đúng và trúng trong trách nhiệm của nhà trường tiến trình đổi mới căn bản toàn diện sự nghiệp giáo dục không chỉ tập trung cho việc tạo ra sản phẩm có chất lượng “*đào tạo ra lao động có nghề nghiệp*” mà phải chấp cánh cho “*giá trị của việc làm*” khi lao động đã trải qua môi trường đào tạo.

3.1.3.3. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thông qua sự hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp

Thứ nhất, hợp tác trong công tác đào tạo từng bước được xúc tiến. Trong công tác đào tạo, các nhà trường từng bước bắt tay cùng doanh nghiệp tư vấn, xây dựng, đánh giá chương trình đào tạo, tìm hiểu yêu cầu của doanh nghiệp về khối kiến thức, kỹ năng cũng như xu hướng nghề nghiệp mới nhất làm căn cứ xây dựng chuẩn đầu ra tương thích. Mặc dù doanh nghiệp đã có sự hỗ trợ tích cực công tác đào tạo nhưng tham gia chủ yếu thông qua các hoạt động trả lời phiếu khảo sát, phiếu xin ý kiến hoặc phỏng vấn chuyên gia nên kết quả góp ý chưa thực sự như mong đợi.

Liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp chủ yếu đến từ các hoạt động doanh nghiệp hỗ trợ nhà trường: trong thực tập, kiến tập của người học; tài trợ tài chính qua các hình thức học bổng, ủng hộ các chương trình; tài trợ một số trang, thiết bị vật chất. Trong đó, các nhà trường đặc biệt quan tâm đến chỗ thực hành, thực tập cho người học. Việc tiếp cận làm quen môi trường lao động gắn với ngành, nghề được đào tạo, tích lũy kinh nghiệm thực tiễn quý báu và tăng khả năng tự tin vào nghề nghiệp tương lai vừa là yêu cầu vừa là kỳ vọng của cả nhà trường và doanh nghiệp.

Khảo sát các tiêu chí hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp: thực hiện tốt công tác tuyển sinh; thực hiện tốt chương trình đào tạo, đào tạo lại; tổ chức hiệu quả hoạt động thực tập, trải nghiệm, ngoại khóa hữu ích đối với người học; tư vấn nghề nghiệp và giải quyết việc làm hiệu quả, trong đó đội ngũ nhà giáo đánh giá ở mức cao nhất là rất tốt, lao động đã qua đào tạo nhận định là tốt, còn doanh nghiệp đánh giá ở mức tốt nhưng hệ giá trị thấp nhất [Phụ lục 15]. Như vậy, trong quá trình hợp tác, công tác hỗ trợ thực tế, thực tập cho người học được đánh giá cao nhất.

Thứ hai, hình thức hợp tác trong giới thiệu việc làm, tuyển dụng lao động đang được đẩy mạnh. Các nhà trường hợp tác với doanh nghiệp đều hướng tới ký

biên bản ghi nhớ, nhiều doanh nghiệp tiến hành giữ sinh viên thực tập và tuyển dụng ngay khi tốt nghiệp. Trong giai đoạn 2019-2020, các cơ sở giáo dục ở tỉnh Thái Nguyên hợp tác với khoảng 200 doanh nghiệp [76, tr.5]. Kết quả là 4,300 người được đào tạo theo đơn đặt hàng, có 3,901 người được tuyển dụng theo yêu cầu của doanh nghiệp, hơn 5,000 người học tham gia trải nghiệm, thực tập tại doanh nghiệp.

Một số hợp tác tiêu biểu như: Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật đã ký kết và triển khai hợp tác với tổng số 52 công ty (46 công ty trong nước và 05 công ty nước ngoài vốn FDI - Sam Sung, Canon, Hồng Hải, Sanwa, Vina-Moochang, Newwing). Công ty Sam Sung Electronics Việt Nam Thái Nguyên (SEVT) hợp tác với nhà trường từ 2014 về cung ứng lao động với quy mô đào tạo từ 1,200-1,500 sinh viên, cam kết 100% tốt nghiệp có việc làm tại SEVT; Trường Cao đẳng nghề số 1 - Bộ Quốc Phòng đã ký kết hợp đồng (đào tạo, tuyển dụng) với 117 doanh nghiệp. Nhà trường đã tổ chức 02 Hội nghị, Hội thảo gắn kết đào tạo với giải quyết việc làm, đã tổ chức ký kết phối hợp đào tạo và tuyển dụng với 85 doanh nghiệp ngay tại trường, phối hợp đưa 1,800 người học đi thực tập và đào tạo 216 chỉ tiêu theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp; Trường Cao đẳng Công nghiệp Việt Đức hiện nay đang liên kết ổn định với trên 20 doanh nghiệp có uy tín, với mô hình doanh nghiệp cam kết thực tập sinh được trực tiếp tham gia sản xuất tạo ra sản phẩm và phải được hưởng hỗ trợ. Mặt khác, nhà trường đang nhận hàng gia công của doanh nghiệp để kết hợp đào tạo, giảm chi phí mua vật tư, nâng cao khả năng tiếp cận công nghệ mới thông qua các mặt hàng của doanh nghiệp, giúp giảng viên cập nhật và ứng dụng tri thức kịp thời vào giảng dạy. Trường Cao đẳng Công nghiệp Thái Nguyên tổ chức ký kết hợp đồng với một số doanh nghiệp (Công ty điện Vina kíp, Công ty ITM, Nhà máy cơ khí Petrolimex, Công ty lắp ráp ô tô Nissan); phối hợp gửi 100 sinh viên thực tập tại Công ty Canon tại Bắc Ninh [76, tr.5-6].

Thực tế hiện nay, hầu hết các nhà trường liên kết với doanh nghiệp ở mức độ đơn lẻ của các đơn vị và thường xuyên hợp tác với các đối tác truyền thống. Quá trình hợp tác cũng đang tồn tại một số hạn chế cơ bản sau:

Một là, hạn chế trong các nội dung liên kết, hợp tác. Các hoạt động về đào tạo còn mang tính chất hợp tác khá truyền thống và mang tính hình thức. Các nội dung đào tạo định hướng là chủ yếu, còn các chủ đề gắn với thực tiễn, thực hành nhằm củng cố, tăng cường kỹ năng nghề thì không phải nhà trường nào cũng liên kết được với người sử dụng lao động. Ngoài ra, các nhà trường thu hút các doanh nghiệp tài trợ, hỗ trợ chưa có lộ trình và chưa mang tính lâu dài. Các nhà trường, có những hạn chế nhất định trong nhận thức, hạn chế về các nguồn lực triển khai hợp tác, đặc biệt là thiếu các nguồn vốn đầu tư ban đầu cho các cơ chế hợp tác, thiếu các cơ chế và quy trình trong phối hợp với doanh nghiệp để có thể mở rộng nội dung hợp tác. Về phía các doanh nghiệp hiện nay, mức độ, giá trị đầu tư cho giáo dục còn thấp, chưa thực sự có các hoạt động tích cực trong công tác đào tạo.

Hai là, hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp qua quá trình thực tập, trải nghiệm của sinh viên chưa thực sự hiệu quả. Mặc dù, triển khai từ ký kết các văn bản ghi nhớ, giúp người học thực tập, học hỏi kỹ năng, kỹ xảo nghề nghiệp tại các doanh nghiệp nhưng thực chất các hoạt động này vẫn mang tính hình thức. Một phần, bản thân doanh nghiệp chỉ cho sinh viên thực tập, thực hành thông qua hình thức quan sát chung chung, chưa có sự hướng dẫn sâu sát của cán bộ phụ trách, thực hành ở những công đoạn thực tế hay không được tiếp xúc làm quen với hệ thống máy móc công nghệ mới. Một phần, thiếu sự quan tâm, trách nhiệm cao từ phòng công tác học sinh, sinh viên, từ cố vấn học tập trong công tác theo dõi, quản lý. Ngoài ra, một bộ phận sinh viên cũng có tâm lý ỷ lại, tham gia thực tế, thực tập với mục đích hoàn thành khóa học. Đa số các nhà trường với doanh nghiệp chưa có mối liên hệ về quyền lợi và trách nhiệm được cụ thể hóa trong văn bản hợp tác, hợp đồng kinh tế... vì vậy, học sinh, sinh viên rất thiệt thòi trong quá trình lĩnh hội và tích lũy kinh nghiệm thực tế.

3.1.4. Tự tạo việc làm của lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên

3.1.4.1. Các hoạt động về khởi nghiệp đổi mới sáng tạo của lao động đã qua đào tạo

Thứ nhất, lao động đã qua đào tạo có cơ hội nắm được kiến thức khởi nghiệp ngay từ trong môi trường học tập. Ngày nay, từ ghế nhà trường, người học có sự tự chủ ngay từ đầu trong việc tiếp nhận khối kiến thức và có thể xây dựng cho mình một số định hướng nghề nghiệp tương lai. Trước khi Bộ Giáo dục Đào tạo ban hành bộ tiêu chí đánh giá cơ sở giáo dục đại học đổi mới sáng tạo, thì các nhà trường ở tỉnh Thái Nguyên đã khuyến khích các yếu tố khởi nghiệp dành cho người học vào nội dung đào tạo, chương trình hành động của Đoàn Thanh niên nhà trường, đặc biệt là việc thành lập các câu lạc bộ khởi nghiệp. Các nhà trường đã ban hành kế hoạch thực hiện, triển khai hoạt động và hỗ trợ người học theo tinh thần của đề án: “*Hỗ trợ học sinh, sinh viên khởi nghiệp đến năm 2025*”. Một số đơn vị đã thành lập được Trung tâm khởi nghiệp, tổ chức thường xuyên các hoạt động khởi nghiệp như chia sẻ kiến thức chuyên môn theo các ngành đào tạo, chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm, kỹ năng tự khởi nghiệp.

Ở Thái Nguyên hiện có 06 tổ chức hỗ trợ các hoạt động khởi nghiệp của Đại học Thái Nguyên, Hội Liên hiệp phụ nữ tỉnh Thái Nguyên, Tỉnh đoàn Thái Nguyên, bao gồm: Trung tâm ươm tạo công nghệ và hỗ trợ khởi nghiệp; Trung tâm Ươm tạo - Khởi nghiệp và cung ứng nhân lực; Trung tâm hỗ trợ khởi nghiệp và chuyển giao tri thức ; Câu lạc bộ vườn ươm khởi nghiệp; Câu lạc bộ Doanh nhân xứ Trà; Câu lạc bộ Đầu tư và khởi nghiệp Thái Nguyên. Các câu lạc bộ, các tổ chức hỗ trợ khởi nghiệp đã thực hiện tốt công tác truyền thông khởi nghiệp của tỉnh, thông qua các hình thức trực tiếp hoặc online, như: thông qua trang thông tin điện tử của nhà trường, có các chuyên đề, chuyên mục về khởi nghiệp, tập huấn khởi nghiệp định kỳ nhằm cung cấp, nâng cao kiến thức về khởi nghiệp dành cho sinh viên, giảng viên và các đối tượng quan tâm. Ngoài ra, sinh viên trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên được kết nối, tìm hiểu, học hỏi thông tin về “hệ sinh thái khởi

nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia” đến từ Văn phòng Đề án 844 (Đề án Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia).

Thứ hai, lao động qua đào tạo đã tích cực tham gia các sân chơi về khởi nghiệp đổi mới sáng tạo. Với chủ trương khơi gợi, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp, Tỉnh Thái Nguyên thường xuyên tổ chức các hoạt động, tiêu biểu như: các “cuộc thi ý tưởng khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tỉnh Thái Nguyên” hàng năm được tổ chức từ năm 2017 đến nay; “Cuộc thi ý tưởng khởi nghiệp Đại học Thái Nguyên” năm 2017, 2018, 2019; Trong năm 2020, tỉnh Thái Nguyên tổ chức thành công ngày hội khởi nghiệp của tỉnh với chủ đề “Khởi nghiệp trên thủ đô kháng chiến”; “Cuộc thi Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo thanh niên tỉnh Thái Nguyên lần thứ II năm 2021”; “Học sinh, sinh viên với ý tưởng khởi nghiệp lần thứ 4 năm 2021”; “Khởi nghiệp trong thời kỳ cách mạng 4.0” [8].

Diễn hình là cuộc thi: “*Khởi nghiệp trên thủ đô kháng chiến*” được Đại học Thái Nguyên phối hợp với Sở Khoa học và Công nghệ đã tổ chức thành công tốt đẹp. Theo đó, kết quả đạt được có “16 ý tưởng tham gia vòng chung kết cấp tỉnh; 05 ý tưởng đề trao giải” [23, tr.4-5]. Trong các ý tưởng đã có 02 ý tưởng đăng ký thành công quyền sở hữu trí tuệ (01 Bằng độc quyền sáng chế; 01 Bằng độc quyền giải pháp hữu ích). Những hoạt động trên được thực hiện phối hợp với các sự kiện khởi nghiệp sáng tạo do các đơn vị trên địa bàn tổ chức, những ý tưởng đạt giải tại các cuộc thi đã được các đơn vị hỗ trợ kinh phí để hoàn thiện sản phẩm và thương mại hóa.

Thứ ba, lao động được kết nối khởi nghiệp từ nhà trường đến thị trường. Nhận được nhiều sự hỗ trợ từ các cấp, các ngành, các đơn vị hỗ trợ, người học khởi nghiệp có được sự quan tâm từ giai đoạn hình thành ý tưởng tới phát triển sản phẩm và hoạt động kinh doanh, trong đó sinh viên được khẳng định vị trí trọng tâm của quá trình kết nối giữa sinh viên và các nhà nghiên cứu để khởi nghiệp, các nhà nghiên cứu với doanh nghiệp, các doanh nghiệp với sinh viên. Thanh niên, sinh viên Thái Nguyên được Câu lạc bộ Đầu tư và khởi nghiệp tỉnh Thái Nguyên và Câu lạc bộ doanh nhân xứ Trà tích cực hỗ trợ khởi nghiệp. Dựa trên các ý tưởng

khởi nghiệp, đã xuất hiện một số mô hình kinh doanh mới đạt hiệu quả cao, điển hình như: “Ý tưởng “*Anti - HPpro sự khác biệt từ thiên nhiên*” đã được cấp bằng độc quyền sáng chế; được đưa vào Sách vàng sáng tạo Việt Nam năm 2019 và hình thành Công ty Cổ phần khoa học và công nghệ SCITECH. Dự án khởi nghiệp này cũng được Quỹ Newton của Viện Hàn lâm kỹ thuật Hoàng gia Anh tài trợ thực hiện thương mại kết quả nghiên cứu tại Anh năm 2019 ” [8]. Thái Nguyên hiện có 02 đơn vị tham gia nhiệm vụ thúc đẩy khởi nghiệp thuộc Đề án 844, gồm: Trung tâm Ươm tạo công nghệ và hỗ trợ khởi nghiệp - Trường Đại học Nông Lâm Thái Nguyên; Trung Tâm hỗ trợ Khởi nghiệp và Chuyển giao Tri thức - Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp Thái Nguyên (Liên danh với Viện Kỹ thuật Hóa học, Trường ĐH Bách khoa Hà Nội).

Mặc dù, các hoạt động khởi nghiệp đang diễn ra rất sôi nổi, song còn có một số khó khăn cơ bản sau:

Một là, thiếu các nguồn lực cần thiết cho khởi nghiệp. Hiện nay, một trong những khó khăn với người học là thiếu rất nhiều các tài nguyên để phục vụ khởi nghiệp, như: các nguồn lực vật chất để thực hành, sáng tạo và thí điểm trong mô hình khởi nghiệp; hỗ trợ về tài chính còn hạn hẹp không đủ đáp ứng hết các nhu cầu khởi nghiệp của sinh viên, đa phần kinh phí các dự án khởi nghiệp sinh viên phải tự chi trả trong quá trình tìm hiểu và xây dựng dự án. Tuy những hoạt động hỗ trợ khởi nghiệp đang diễn ra thường xuyên, nhưng bước đầu mới chỉ được quan tâm ở công tác tổ chức truyền thông, tập huấn, các cuộc thi... nhằm khơi dậy tinh thần khởi nghiệp, thúc đẩy hệ sinh thái khởi nghiệp, chưa thực sự mang lại hiệu quả áp dụng triển khai từ trong nhà trường đến thực tiễn lao động, sản xuất.

Thứ hai, người học có các mô hình khởi nghiệp thành công số lượng còn ít. Để khuyến khích, tạo động lực phát triển kinh tế - xã hội gắn với phát huy vai trò làm chủ xã hội với mong muốn trở thành doanh nhân hay khởi sự doanh nghiệp tại Thái Nguyên còn rất khó khăn. Phần lớn, khởi nghiệp là các startup còn non trẻ, còn thiếu và yếu về kỹ năng, kinh nghiệm quản lý, điều hành, chưa có nhiều kinh nghiệm khi tham gia thị trường. Đối với các dự án khởi nghiệp chưa thực

sự mang lại kết quả mong đợi sau 5 năm triển khai chương trình này. Vì vậy, duy trì được mô hình khởi nghiệp là hoạt động nhiều thử thách, còn phát triển doanh nghiệp khởi nghiệp cần xác định là một chặng đường tương lai lâu dài.

3.1.4.2. Các hoạt động về tự tạo việc làm và mối quan hệ với khởi nghiệp đổi mới sáng tạo

Hoạt động tự tạo việc làm là một phương thức lao động, sản xuất có tính chủ động của người lao động. Năm 2021, số lao động làm chủ cơ sở sản xuất, kinh doanh sử dụng thuê lao động làm việc là 10,306 người, chiếm tỷ lệ 1,7%; lao động tự làm là 200,446 người chiếm 33,9%. So với toàn quốc, tỷ lệ lao động làm chủ cơ sở là 2,3% và tự làm là 34,1% thì Thái Nguyên có tỷ lệ tự tạo việc làm là khá thấp [Phụ lục 7].

Hiện nay, số sinh viên ra trường lựa chọn tự tạo việc làm cũng chiếm một tỷ trọng nhất định, mặc dù quy mô sinh viên giảm xuống do vấn đề tuyển sinh nhưng tỷ lệ tự tạo việc làm đang có xu hướng tăng lên. Sinh viên của Đại học Thái Nguyên tự tạo việc làm sau đào tạo tăng từ 6,2% năm 2017 lên 7,9% vào năm 2020 [Phụ lục 8]. Theo kết quả khảo sát của đề tài, 7,1% đối tượng đã có việc làm thông qua tự tạo việc làm, kinh doanh cá thể [Phụ lục 11.3]. Như vậy, khả năng tự tạo việc làm và lựa chọn tự tạo việc làm, nhất là thời điểm hiện nay xuất hiện nhiều loại hình kinh doanh đa dạng trên internet, nhiều loại hình công việc ra đời đang thu hút lao động trẻ.

Với đối tượng chưa có việc làm, 17,6% những người có dự định tìm hiểu các công việc phù hợp để khởi nghiệp, xếp thứ hai sau những dự định khác. Cụ thể như: học thêm một số lớp đào tạo ngắn hạn chiếm 35,3%; nộp hồ sơ ở nhiều đơn vị chiếm 17,6%; mở cửa hàng kinh doanh chiếm 14,7%; chưa có dự định gì chiếm 10,3%; tìm kiếm một công việc bán thời gian chiếm 4,4% [Phụ lục 11.11]. Như vậy, dự định khởi nghiệp và dự định mở cửa hàng kinh doanh được coi là một giải pháp chuẩn bị tạm thời đối với sinh viên tốt nghiệp khi chưa có việc làm. Nhưng đa số người học chưa có việc làm và người lao động muốn thay đổi công việc đang làm hiện tại đều có nguyện vọng về nghề nghiệp tương lai của mình là có được công việc đúng chuyên

môn (25,8%), mức lương cao (56,7%), hơn là có nhu cầu về làm chủ công việc của mình thông qua khởi nghiệp (3,2%) [Phụ lục 11.12].

Lao động qua đào tạo đã được trang bị hành trang cho khởi nghiệp. Họ trải qua các lớp tập huấn, tham gia các hội nghị hội thảo có sự định hướng đúng đắn về nghề nghiệp tương lai, đã và đang nhận được nhiều hỗ trợ từ hệ sinh thái khởi nghiệp. Vì vậy, khi được hỏi về có thể khởi nghiệp hay không, người lao động đã cho biết là có khả năng chiếm 41,9%, có khả năng nhưng rất khó chiếm 49,1% và không có khả năng chiếm 8,9% [Phụ lục 11.14]. Như vậy, hơn 50% ý kiến còn tỏ rõ sự băn khoăn nghi ngại về khả năng khởi nghiệp của mình, nhưng với 41,8% lao động đã qua đào tạo được khảo sát tự nhận có khả năng khởi nghiệp, bước đầu ghi nhận một bộ phận sinh viên, thanh niên hiện nay đã và đang thể hiện là những người chủ động, tích cực chuẩn bị hành trang để lập nghiệp, khởi nghiệp.

Hiện nay, sự nhận thức về công tác tư vấn khởi nghiệp, môi trường khởi nghiệp, đơn vị hợp tác khởi nghiệp... giữa các ban, ngành, tổ chức có liên quan chưa thực sự chặt chẽ. Mặc dù, hỗ trợ khởi nghiệp về: tài chính, cơ sở hạ tầng, đào tạo, các hoạt động tư vấn... đã được tỉnh ban hành, triển khai nhiều văn bản hướng dẫn, song còn thiếu vắng những quy định kiến thiết môi trường khởi nghiệp cho người học từ nhà trường đến thị trường lâu dài và tiến trình xuyên suốt từ môi trường học thuật đến môi trường thực tế, trong khi đào tạo, ngay cả khi đã tốt nghiệp... Ngoài ra, các hoạt động đào tạo, tập huấn khởi nghiệp được thường xuyên tổ chức nhưng chủ yếu mang tính chất truyền thông, phong trào. Để các chương trình này thực sự đào tạo, tập huấn hướng đến hình thành ý tưởng khởi nghiệp hay thử nghiệm ý tưởng khởi nghiệp còn gặp nhiều khó khăn, thử thách. Hiện nay, hoạt động của các vườn ươm chưa phát huy được tiềm năng của mình đối với người học, còn đang thiếu vắng các nhà đầu tư cho khởi nghiệp.

3.2. NGUYÊN NHÂN THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN HIỆN NAY

3.2.1. Nguyên nhân của thực trạng về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay

3.2.1.1. Nguyên nhân của thành tựu giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay

Thứ nhất, những thành tựu của công cuộc đổi mới đất nước đã tạo thế và lực cho quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ngày càng hiệu quả.

Qua gần 40 năm đổi mới, với những thành tựu to lớn đã đạt được trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, tiến trình xây dựng và phát triển đất nước, có ý nghĩa quan trọng, quyết định trực tiếp đến quá trình triển khai, thực hiện chủ trương, chính sách giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở Thái Nguyên. Văn kiện Đại hội XIII đã chỉ rõ: “Qua 35 năm tiến hành công cuộc đổi mới,... chúng ta đã đạt được những thành tựu to lớn, có ý nghĩa lịch sử, phát triển mạnh mẽ, toàn diện hơn so với những năm trước đổi mới. Với tất cả sự khiêm tốn, chúng ta vẫn có thể nói rằng: *Đất nước ta chưa bao giờ có được cơ đồ tiềm lực, vị thế và uy tín quốc tế như ngày nay*” [20, tr.25]. Tăng trưởng kinh tế là mang lại những điều kiện, tiền đề để thực hiện tiến bộ, công bằng xã hội, trong đó, các giá trị căn bản của CNXH về dân chủ, công bằng, văn minh đang từng bước biểu hiện đậm nét trong lao động, sản xuất và trong đời sống xã hội. Trên cơ sở tạo ra các tiềm lực phát triển kinh tế, chú trọng đầu tư cho giáo dục - đào tạo, hỗ trợ thúc đẩy phong trào khởi nghiệp... qua đó đã tạo ra những phương thức giải quyết việc làm tương đối hiệu quả cho học sinh, sinh viên Thái Nguyên. Vai trò làm chủ của người lao động ngày càng được biểu hiện qua năng lực, trình độ, kỹ năng nghề nghiệp cũng như khả năng cống hiến, phát huy sức mạnh con người Việt Nam, khát vọng phát triển trong thời kỳ mới.

Thứ hai, thị trường lao động của tỉnh Thái Nguyên ngày càng phát triển theo hướng hiện đại, đầy đủ.

Nền kinh tế đang trên đà tạo ra các thành tựu lớn, quá trình sản xuất kinh doanh ngày càng mở rộng, xu hướng hiện đại hóa về cơ cấu ngành, nghề. Do đó, số lượng việc làm tăng lên, từng bước tạo ra việc làm ngày càng đầy đủ và bền vững cho lao động đã qua đào tạo. Các thể chế về thị trường lao động ngày càng được hoàn thiện, đang từng bước tạo ra động lực giải phóng các nguồn lực trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, củng cố sự kết nối ngày càng mạnh mẽ giữa các vùng, khu vực và ngành kinh tế. Sự hiện đại hóa, tích hợp chuyển đổi số trong hệ thống thông tin được coi là một công cụ hữu ích và ngày càng mang lại những thuận

lợi lớn thông suốt về cung - cầu lao động, mở rộng cung lao động không chỉ ở địa phương, trong nước mà còn cả quốc tế. Năng lực hoạt động của các trung tâm, sàn giao dịch việc làm đáp ứng đầy đủ, kịp thời cho các đối tượng có nhu cầu.

Thứ ba, hệ thống chính trị tỉnh Thái Nguyên đã quan tâm, chú trọng công tác giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Hệ thống chính trị tỉnh Thái Nguyên đã có sự nỗ lực, quyết tâm trong công tác xây dựng, ban hành, triển khai, công tác chính sách lao động, việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Hệ thống các chủ trương, chính sách được ban hành thông qua văn kiện, nghị quyết, kế hoạch, chương trình, đề án... đã thể hiện năng lực, tầm nhìn chiến lược cùng sự năng động, sáng tạo trong công tác cụ thể hóa các mục tiêu tổng quát, nhiệm vụ trọng tâm, trọng điểm về các vấn đề lao động, đảm bảo việc làm bền vững và nâng cao mức sống, cải thiện điều kiện làm việc của người lao động. Thực hiện giải quyết việc làm đi liền với nhiệm vụ cải cách hành chính, thu hút đầu tư, công tác kiểm tra, giám sát mang tính đồng bộ, toàn diện và tích cực. Việc ban hành, triển khai thực hiện chủ trương, chính sách lao động việc làm cho lao động đã qua đào tạo ngày càng đạt kết quả cao dựa trên khối đoàn kết toàn dân được củng cố, tăng cường.

Thứ tư, các cơ sở giáo dục không ngừng nỗ lực đào tạo lao động, phát triển nguồn nhân lực.

Ý thức được xu thế tất yếu của hội nhập, yêu cầu của nền sản xuất luôn đòi hỏi tăng năng suất lao động, đổi mới công nghệ, đổi mới phương thức quản lý, sứ mạng hàng đầu của nhà trường là trọng trách đào tạo nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực và nguồn nhân lực chất lượng cao. Chất lượng lao động được chú trọng toàn diện từ chuyên môn đến phẩm chất, nhất là kỹ năng nghề nghiệp; ngoài ra năng lực tự học, khả năng khởi nghiệp... tạo ra nhiều cơ hội cho người học trải nghiệm thực tế. Hiện nay, các doanh nghiệp đã có những đánh giá khả quan về chất lượng của lao động đã qua đào tạo. Người lao động khá tự tin vào trình độ, năng lực sau đào tạo, đồng thời, đội ngũ cựu người học thành đạt đồng đảo đang đóng góp và cống hiến ở các địa phương. Vì lẽ đó, truyền thống đào tạo và thương hiệu, uy tín giáo dục ở Thái Nguyên, có vai trò quan trọng hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo hiện nay.

Thứ năm, bản thân lao động đã qua đào tạo chủ động tích cực tham gia thị trường lao động.

Mặc dù có nhiều điểm xuất phát thấp, song học sinh, sinh viên Thái Nguyên không ngừng tự giác vươn lên chiếm lĩnh tri thức và tích cực tham gia các cuộc thi, phong trào khởi nghiệp. Ngay từ trong nhà trường, người học đã có ý thức học tập, rèn luyện, thực học đi liền với thực hành. Bên cạnh đó, việc tìm hiểu, tham gia tích cực vào các hội nghị, hội thảo, hội chợ về tuyển dụng việc làm đã làm tăng cơ hội nắm bắt, xác định được vị trí nghề nghiệp hay đơn vị tuyển dụng mà người học hướng tới trong tương lai. Lao động đã qua đào tạo tích cực tự tạo việc làm, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo, là bước đầu xác lập vị thế làm chủ trong hệ sinh thái giải quyết việc làm hiện nay.

3.2.2.2. Nguyên nhân của hạn chế về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay

Bên cạnh những thành tựu đạt được, giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên còn nhiều hạn chế, do những nguyên nhân cơ bản sau đây:

Thứ nhất, tình hình thế giới vài năm trở lại đây đang diễn biến phức tạp dẫn đến quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo chưa ổn định.

Do hậu quả của Đại dịch Covid-19, nhiều doanh nghiệp và nhiều hoạt động sản xuất kinh doanh gặp khó khăn, ảnh hưởng nặng nề đến cầu lao động, đe dọa đến an ninh việc làm. Lao động đã qua đào tạo không có nhiều lựa chọn để thay đổi công việc như trước hoặc có thể giữ công việc ổn định của bản thân. Ngoài ra, do ảnh hưởng từ cuộc xung đột vũ trang Nga-Ukraine (tháng 2/2022), cùng với tình trạng lạm phát tại Châu Âu và Bắc Mỹ ở mức cao, các doanh nghiệp lớn ở Thái Nguyên phải cắt giảm mạnh giờ làm, tạm hoãn hợp đồng, cho nghỉ việc số lượng lớn lao động (do khó khăn về nguồn cung về nguyên liệu cũng như xuất khẩu hàng hóa, quy mô sản xuất thu hẹp lại). Từ tình hình nền kinh tế đang tạm thời gián đoạn các chuỗi cung ứng, dẫn đến cung - cầu lao động trên thị trường lao động mất ổn định cục bộ, do đó nhiều doanh nghiệp cho người lao động nghỉ việc, giãn việc. Người lao động đứng trước nhiều khó khăn ứng tuyển các công việc mới cũng như duy trì được việc làm ổn định.

Thứ hai, Thái Nguyên là một tỉnh miền núi, là địa bàn còn nhiều khó khăn trong huy động các nguồn lực để giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Mặc dù Thái Nguyên có vị trí thuận lợi cho phát triển kinh tế, giao thương, quy hoạch phát triển các khu, cụm điểm công nghiệp nhằm thu hút các nhà đầu tư, tuy nhiên các công tác quy hoạch, giải phóng mặt bằng còn chưa đồng bộ, tiến độ còn chậm để thu hút đầu tư. Quy mô nền kinh tế còn nhỏ, chuyển dịch cơ cấu kinh tế chậm, trong đó ngành công nghiệp chưa có sự tăng trưởng mạnh, ngành dịch vụ còn thiếu và thấp hơn so với các địa phương khác. Các doanh nghiệp tham gia vào chuỗi toàn cầu còn rất hạn chế. Bên cạnh đó, xây dựng hạ tầng cơ sở chưa đồng bộ, trong đó hạ tầng về giao thông đa số là quy mô nhỏ, thiếu sự kết nối liên hoàn. Sự thu hút đầu tư, phát triển công nghệ cao gặp nhiều thách thức do khối doanh nghiệp FDI đang đứng trước khó khăn do nhu cầu của thị trường thế giới sụt giảm. Các vấn đề về đấu thầu, sản xuất, kinh doanh, xây dựng hạ tầng... đang được coi là điểm nghẽn trong quá trình hoàn thiện thể chế cùng với yêu cầu cải cách hiệu quả thủ tục hành chính. Những hạn chế nguồn lực đầu tư, hạ tầng, về cơ chế chính sách dẫn đến những hạn chế trong kết nối doanh nghiệp đến với Thái Nguyên. Trong bối cảnh nền kinh tế hiện nay, hầu hết các doanh nghiệp đều gặp khó khăn trong sản xuất, kinh doanh, kéo theo việc làm, đời sống, thu nhập người lao động chịu hậu quả nặng nề. Lao động đã qua đào tạo chưa được tập trung các nguồn lực để tạo việc làm, việc làm bền vững.

Thứ ba, chủ trương, chính sách về công tác giải quyết việc làm còn tồn tại nhiều bất cập.

Hệ thống chủ trương, chính sách về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo còn nhiều bất cập và chưa đồng bộ. Một mặt, do tiếp cận, triển khai nghị quyết, chỉ thị của Trung Ương còn chậm, mặt khác, do các yếu tố chủ quan vướng mắc xuất phát chủ yếu từ đội ngũ cán bộ trong công tác tham mưu, triển khai thực hiện còn thiếu tính chủ động, năng động và sáng tạo. Mô hình trung tâm công nghiệp và hướng tới mô hình trung tâm công nghiệp hiện đại (sản xuất công nghiệp, công nghệ cao), trong đó, hệ thống giáo dục - đào tạo lại thiếu trọng tâm, trọng điểm, chưa tập trung đào tạo, phát triển nhân lực các ngành được coi là lợi thế, các ngành dự báo và nhân lực số trong tương lai.

Đối với việc làm của lao động đã qua đào tạo, Thái Nguyên chưa xây dựng được kế hoạch, đề án tổng thể cho đối tượng này, để làm cơ sở cho các ngành, các cấp xác định những mục tiêu, nhiệm vụ cụ thể. Các chính sách về xây dựng nguồn cung, chủ trương xây dựng nguồn cầu, chủ trương hỗ trợ cung - cầu gặp nhau đã được quan tâm... nhưng chủ yếu xuất phát từ nhu cầu trước mắt, những bất cập nảy sinh trong quá trình triển khai dẫn đến công tác tổng kết, định hướng và xác định tầm nhìn còn hạn chế, nhất là công tác dự báo thị trường lao động. Vì vậy, trong quá trình thực thi, triển khai nhiệm vụ lao động, việc làm ở các ngành, các cấp và các đơn vị hiện nay chưa có sự quản lý chặt chẽ cũng như tổ chức thực hiện chưa tốt, gây lãng phí nguồn lực và không mang lại hiệu quả như mong muốn. Ngoài ra, chủ trương, chính sách của Tỉnh còn chưa kiện toàn các quy định về trách nhiệm của doanh nghiệp FDI trong việc hỗ trợ địa phương phát triển mạng lưới doanh nghiệp vệ tinh, doanh nghiệp hỗ trợ cũng như những cam kết về trách nhiệm xã hội, nhất là việc làm bền vững và phúc lợi xã hội đối với người lao động.

Thứ tư, trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo còn tồn tại nhiều hạn chế.

Các doanh nghiệp ở Thái Nguyên mặc dù có sự tăng trưởng cả về số lượng doanh nghiệp, cả về quy mô vốn, quy mô lao động, song chỉ có các doanh nghiệp FDI tạo ra phần lớn lợi nhuận sau thuế và nộp ngân sách nhà nước. Khu vực kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài chưa có nhiều nhu cầu sử dụng lao động đã qua đào tạo. Loại hình doanh nghiệp nhỏ và vừa ở Thái Nguyên là chủ yếu, tuy các doanh nghiệp ngoài nhà nước đang có xu hướng tăng trở lại, song lợi nhuận sau thuế lại tăng không đáng kể, quy mô lao động ở mức trung bình. Các doanh nghiệp nhà nước đang có xu hướng giảm dần cả về số lượng, quy mô vốn và quy mô lao động. Hiện nay, các doanh nghiệp đã tăng cường tuyển dụng lao động, góp phần ổn định năng suất lao động, cải thiện nền kinh tế của địa phương. Tuy nhiên, các doanh nghiệp vẫn còn xem nhẹ hợp tác, liên kết với các nhà trường nhằm sử dụng nhân lực đã qua đào tạo hợp lý. Bên cạnh đó, hầu như chưa có sự phân phối lợi nhuận một cách thỏa đáng của các doanh nghiệp vào các quỹ khen thưởng, phúc lợi nhằm tạo động lực cống hiến trong lao động. Đặc biệt, các tiêu chí về xây dựng nhà ở, hỗ trợ phương tiện đi lại, dịch vụ y tế, dịch vụ giải trí... là rất hiếm. Doanh nghiệp từng bước bảo đảm về hợp

đồng lao động, nhưng còn xem nhẹ an toàn lao động, một số doanh nghiệp thiếu trách nhiệm trong đóng bảo hiểm xã hội, mức đóng thường xuyên thấp dưới mức lương tối thiểu. Ngoài ra, các doanh nghiệp chưa coi trọng vị trí của các tổ chức công đoàn, thậm chí không xây dựng tổ chức công đoàn trong doanh nghiệp.

Thứ năm, hạn chế trong phương thức quản lý của đội ngũ lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị địa phương đối với các cơ sở giáo dục dẫn đến công tác giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo chưa đạt hiệu quả cao.

i) Hạn chế trong nhận thức về sự gắn kết trong công tác quản lý hệ thống giáo dục. Tỉnh Thái Nguyên có nhiều cơ sở giáo dục do cấp Trung Ương, trực thuộc cấp Bộ đóng trên địa bàn tỉnh, đều có sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực cho vùng, trong đó có tỉnh Thái Nguyên. Tuy nhiên, các cơ sở giáo dục - đào tạo chủ yếu do Bộ Giáo dục và Đào tạo quản lý, các cơ sở giáo dục nghề nghiệp do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quản lý, mà trực tiếp là Sở Lao động Thương binh và Xã hội quản lý. Sự thiếu gắn kết các cơ sở giáo dục đang hoạt động ở Tỉnh Thái Nguyên ảnh hưởng đến tính chỉnh thể, quy mô, công tác dự báo về nguồn nhân lực trong hệ thống giáo dục và liên quan mật thiết đến dự báo về nhu cầu việc làm của ngành, lĩnh vực mà địa phương cần...; tình trạng “con đẻ”, “con nuôi” trong cơ chế quản lý sẽ hạn chế nhiều nguồn lực đầu tư để phát triển lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên. Vì vậy, nhận thức về sự đồng bộ, đồng cấp trong quản lý theo chiều dọc, chiều ngang đối với hệ thống giáo dục trong tỉnh rất quan trọng nhằm hướng tới xây dựng, hoàn thiện, kiện toàn nghị quyết, chủ trương, chính sách về lao động, việc làm theo kịp yêu cầu của thực tiễn.

ii) Hạn chế trong phương thức quản lý của nhà nước về công tác giáo dục nghề nghiệp. Sự quản lý của nhà nước về các hoạt động đào tạo nghề còn ngại thay đổi, chưa chủ động, sáng tạo mà chỉ thực hiện khi có sự chỉ đạo của các cấp trên. Tình trạng bị động đội ngũ lãnh đạo, quản lý, cán bộ tham mưu trong phân tích, dự báo nền kinh tế, dự báo thị trường, lao động, việc làm dẫn đến những chỉ đạo, hướng dẫn chưa sát với thực tế. Trách nhiệm quản lý nhà nước là cầu nối gắn kết nhà trường với thị trường lao động và sự tham gia hợp tác của các doanh nghiệp còn nhiều bất cập. Ngoài ra, tầm nhìn quản lý đang chú trọng nhiều ở các hệ đào tạo ngắn hạn theo chương trình, dự án của Nhà nước dành cho các đối tượng chính sách, mà không căn

cứ vào thị trường lao động. Trong đó, đối tượng tạo ra nhiều giá trị cho xã hội là đào tạo nghề chính quy - dài hạn chưa được coi trọng, có sự mất cân đối giữa đào tạo đại trà, diện rộng và đào tạo chuyên sâu, chất lượng cao. Tình trạng mất cân đối cung - cầu lao động, cũng như tình trạng thất nghiệp sẽ chưa được khắc phục hiệu quả nếu không đổi mới cách nghĩ, cách làm về phương diện lãnh đạo, quản lý.

3.2.2. Những vấn đề đặt ra trong giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay

3.2.2.1. Thị trường lao động cần nguồn nhân lực chất lượng cao trong khi chất lượng của lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên chưa đáp ứng được yêu cầu

Đây là vấn đề có tính mâu thuẫn cần được các chủ thể quan tâm, chú trọng giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên thời gian tới. Thái Nguyên là một trong những tỉnh sớm tham gia quá trình hội nhập quốc tế và ngày càng sâu rộng, nhờ thu hút nguồn lực đầu tư quốc tế nên đã kết nối thị trường thế giới rộng mở, dẫn đến sự cạnh tranh trở nên quyết liệt về lao động, việc làm. Sự phát triển của cuộc CMCN 4.0 ngày càng mạnh mẽ đã đặt ra yêu cầu các doanh nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên hướng tới ứng dụng công nghệ mới, công nghệ hiện đại. Cho nên, khách quan đặt ra nhu cầu, yêu cầu các doanh nghiệp đều phải sử dụng lao động đã qua đào tạo và có chất lượng cao. Song thực trạng hệ thống giáo dục - đào tạo ở địa phương đang có những hạn chế đòi hỏi phải giải quyết, trong đó, chất lượng lao động đã qua đào tạo hiện chưa đáp ứng tốt nhu cầu khách quan của các doanh nghiệp đứng chân trên địa bàn. Biểu hiện cụ thể như sau:

Thứ nhất, lao động đã qua đào tạo ở Thái Nguyên chủ yếu được tuyển sinh từ vùng trung du miền núi phía Bắc, là các tỉnh có địa bàn khó khăn trong phát triển kinh tế - xã hội, nơi tập trung đa phần là học sinh dân tộc thiểu số, có trình độ nhận thức thấp. Thái Nguyên có vị trí địa lý liền kề với thủ đô Hà Nội, mức độ thu hút đào tạo là ít hơn. Các chỉ tiêu xét tuyển khu vực đại học hầu như không có sự cạnh tranh khi số lượng hồ sơ dự tuyển ít hơn so với chỉ tiêu; các chỉ tiêu xét tuyển khu vực còn lại (cao đẳng, trung cấp chuyên nghiệp và giáo dục nghề nghiệp) về cơ bản không cần trải qua quá trình sàng lọc, đủ điều kiện xét tuyển là được nhận. Đầu vào của người học thông qua xét tuyển học bạ và kết quả thi tốt nghiệp vẫn là phương

thức tuyển sinh phổ biến. Phương thức tuyển sinh ít có sự cạnh tranh, phản ánh chất lượng đầu vào còn thấp, dẫn đến khó khăn trong giảng dạy và học tập để bảo đảm chất lượng đầu ra. Như vậy, ngay từ khâu đầu vào của quá trình đào tạo, các nhà trường đã gặp nhiều thách thức và áp lực với mong muốn tạo ra được đầu ra có chất lượng. Trong đó, năng lực giảng viên, cơ sở vật chất, môi trường cảnh quan, cơ chế quản lý... cũng chịu nhiều sự chi phối khác nhau trong thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, quản lý, hỗ trợ người học.

Thứ hai, những rào cản, nút thắt trong xác định chương trình đào tạo chậm đổi mới dẫn đến chất lượng lao động đã qua đào tạo chưa đáp ứng tốt yêu cầu của thị trường lao động. Hiện nay, mô hình giáo dục vẫn chưa có nhiều điểm đột phá về thiết kế chương trình đào tạo, dẫn đến khối kiến thức nghề nghiệp chưa bắt kịp với sự thay đổi ngành, nghề trong xã hội. Sự chậm chễ thích ứng của các chương trình đào tạo gây bất lợi rất lớn đến khả năng tìm kiếm việc làm cho lao động sau đào tạo. Phần lớn, lao động đã qua đào tạo có yếu điểm lớn nhất và lặp đi, lặp lại, chủ yếu tập trung ở nhóm kỹ năng (kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng mềm).

Điều tra khảo sát tại doanh nghiệp, khi được hỏi về kiến thức/kỹ năng đặc biệt nào đơn vị được nhấn mạnh khi tuyển dụng. Kết quả nhận được xuất hiện bốn xu hướng chính như sau: yêu cầu trình độ chuyên môn; đã trải qua kinh nghiệm thực tế; có kiến thức về an toàn lao động và các kỹ năng phù hợp trong công việc [Phụ lục 11.28]. Trong đó, đa phần các đơn vị, doanh nghiệp ở Thái Nguyên chỉ ra hàng loạt các kỹ năng cần có ở lao động đã qua đào tạo, như: kỹ năng giao tiếp, hoạt động nhóm, quản lý và khả năng xử lý công việc, giải quyết vấn đề, năng lực ngoại ngữ, công nghệ thông tin. Khá nhiều ý kiến cho rằng lao động mới tốt nghiệp thường có tình trạng: chỉ có kiến thức về lý thuyết, thậm chí còn mơ hồ, kỹ năng thực hành yếu; kỹ năng áp dụng kiến thức và xử lý tình huống còn lúng túng, chưa hiệu quả. Dựa trên khảo sát này, đa số ý kiến cho rằng người học cần sở hữu nhóm những kỹ năng cơ bản, còn các nhóm kỹ năng về giá trị gia tăng (hoạch định, đàm phán, làm việc nhóm...) có rất ít ý kiến cho rằng cần thiết đối với đơn vị mình. Đối với nhóm kỹ năng về nhà lãnh đạo tương lai (ra quyết định, tổ chức nguồn nhân lực, tổng hợp...) chưa được đề cập đến. Như vậy, mức độ yêu cầu đối với người học mới chỉ là nhóm kỹ năng cơ bản. Từ mức

độ quan tâm đó, các ý kiến nhấn mạnh đến việc: có các chương trình đào tạo chuyên sâu về thực tiễn liên quan đến ngành học; tăng thời gian thực hành; kết hợp mô hình học và làm; bám sát vào thực tiễn để đào tạo; ngay cả giảng viên cần có kiến thức thực tiễn. Thông qua các yêu cầu trên, doanh nghiệp đã phản ánh thị hiếu của thị trường lao động, vì vậy việc đánh giá khối kỹ năng là điểm trọng tâm mà các nhà trường phải cải thiện trong hoạt động đào tạo.

Đối với đội ngũ quản lý và nhà giáo, có 04 nhóm ý kiến chính khi được khảo sát về những khó khăn khi ứng tuyển của người học, chủ yếu như sau: khó khăn tìm kiếm việc làm đúng chuyên môn được đào tạo; khó khăn trong tiếp cận thông tin tuyển dụng; chưa có kinh nghiệm thực tiễn; các kỹ năng bổ trợ đáp ứng yêu cầu công việc còn kém, năng lực ngoại ngữ và tin học nhìn chung còn thấp [Phụ lục 11.21]. Về nhóm ý kiến tiếp cận thông tin tuyển dụng, đội ngũ nhà giáo cho rằng do sinh viên thiếu sự chủ động tìm hiểu, tìm kiếm các cơ hội việc làm, dựa dẫm vào gia đình, chưa tích cực, chủ động khi tham gia vào các ngày hội tổ chức hướng nghiệp, hỗ trợ giải quyết việc làm, có tâm lý kén chọn công việc với mức lương cao, ngại khổ, ngại xa nhà. Về nhóm ý kiến khó khăn do kinh nghiệm thực tiễn, chủ yếu xuất phát từ nguyên nhân người học chưa xác định được mục tiêu công việc, chưa hiểu rõ yêu cầu cụ thể của doanh nghiệp, tỷ lệ cạnh tranh cao. Về nhóm ý kiến khối kỹ năng được nhận định ở khối kỹ năng mềm còn yếu, chưa được cải thiện. Tuy vậy, các nhóm ý kiến trên chưa đưa ra các nguyên nhân chủ quan xuất phát từ phía nhà trường, trong khi người học đang đối mặt với khó khăn chưa có kinh nghiệm thực tiễn hay là yếu kém về mặt kỹ năng.

Như vậy, từ chất lượng đào tạo còn nhiều vấn đề chưa đổi mới đồng bộ, dẫn đến những hạn chế về chất lượng của lao động đã qua đào tạo là một thực tế. Đây là một rào cản rất lớn để đưa nền kinh tế trong tỉnh bước vào hội nhập và đối mặt với những thách thức trong bối cảnh hiện nay. Nếu vấn đề có tính mâu thuẫn này, không được coi trọng giải quyết sớm sẽ dẫn đến một số hậu quả không nhỏ: *Về mặt kinh tế*: đối với người lao động sẽ mất cơ hội được tuyển dụng vào các vị trí việc làm tốt có thể mang lại nhiều giá trị về thu nhập, mức sống; đối với tỉnh Thái Nguyên sẽ có sự cạnh tranh về thị trường lao động, sẽ tạo cơ hội cho lao động các nước trong khối ASEAN và khu vực đến thị trường lao động tiềm năng của

mình. *Về mặt chính trị - xã hội*: gia tăng tỷ lệ thất nghiệp lao động đã qua đào tạo, thiếu việc làm hoặc việc làm thiếu bền vững sẽ dẫn đến sự khoảng cách phân hóa giai cấp, phân tầng xã hội ngày càng cao; hình thành cơ chế thiếu động cơ, động lực, suy giảm niềm tin của lao động, của gia đình vào hệ thống giáo dục cũng như vào chế độ XHCN.

3.2.2.2. Các cơ sở đào tạo thường chú trọng về chỉ tiêu, số lượng, chất lượng đầu vào trong khi chưa tích cực đổi mới chính sách đầu ra và hỗ trợ việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Đây là vấn đề có tính mâu thuẫn trong quan hệ cung và cầu, thể hiện tính thiếu đồng bộ của các cơ sở đào tạo trong liên kết với các cơ sở sản xuất, doanh nghiệp. Xây dựng xã hội XHCN trong lòng tỉnh Thái Nguyên là một xã hội dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh, cần dựa trên một số nguồn lực cơ bản, then chốt trong đó có lao động đã qua đào tạo có việc làm. Các nhà trường đều nhận thức rõ sứ mệnh của mình, tuy nhiên, giữa chỉ tiêu tuyển sinh và nguồn nhân lực được đào tạo có bám sát vào nhu cầu của xã hội hay không thì ở các cơ sở giáo dục hiện nay đang thiếu tính dự báo.

Thứ nhất, các nhà trường hầu như chỉ chú trọng công tác tuyển sinh. Xuất phát từ cơ chế tự chủ giáo dục, nguồn thu chủ yếu dựa trên học phí, vì vậy, công tác tuyển sinh hàng năm luôn là vấn đề “nóng”. Quy mô đăng ký tuyển sinh của các trường hiện nay ngày càng mở rộng với nhiều chương trình đào tạo được đề xuất theo kịp các ngành nghề mới mà xã hội có nhu cầu, các nhà trường đều mong muốn thu hút học sinh, sinh viên. Thực trạng một số năm gần đây cho thấy các nhà trường đều có xu hướng là không tuyển đủ chỉ tiêu đào tạo, số lượng tuyển sinh của khối giáo dục đại học có xu hướng giảm. Năm 2022, Đại học Thái Nguyên chỉ tuyển được 76,45% chỉ tiêu, còn khối trường đào tạo nghề quy mô tuyển sinh cũng cũng lại. Một số bất cập dẫn đến tình trạng trên xuất phát từ sự chia sẻ tài nguyên tuyển sinh ở Đại học Thái Nguyên. Khi mới thành lập (năm 1994), Đại học Thái Nguyên được giao nhiệm vụ đào tạo: Thạc sĩ, Đại học, Cao đẳng, Trung cấp chuyên nghiệp và dạy nghề dựa trên nguồn lực có sẵn của 04 trường đại học và một trường công nhân với 41 ngành đào tạo. Hiện nay, sau 30 năm xây dựng và phát triển, Đại học Thái Nguyên có 11 đơn vị đào tạo. Trừ một số ngành đặc thù như

ngành y, ngành sư phạm thì hầu hết các trường đại học thành viên đều có những giao thoa nhất định về các ngành đào tạo. Các ngành trùng lặp như: kinh tế, kế toán, quản trị, kinh doanh quốc tế, ngân hàng, luật, du lịch và lễ hành, ngôn ngữ Anh, sư phạm tiếng Anh, điện tử viễn thông, điện tử tự động hóa... Thực chất, để có tính cạnh tranh, nâng cao chất lượng đào tạo thì việc mở rộng các chuyên ngành được coi là một xu thế, nhưng cũng có một số ngành thực ra chưa phải là thế mạnh của từng trường mà đề xuất mở ngành theo nhu cầu của xã hội, vì vậy, sau một khoảng thời gian nhất định, xuất hiện sự bão hòa về tuyển sinh. Một số nhà trường đạt tỷ lệ tuyển sinh ở mức rất thấp: Đại học Khoa học (56,7%), Đại học Nông Lâm (27,92%), Khoa Quốc tế (30%) [9].

Từ giai đoạn 2017-2020, số lượng sinh viên Đại học Thái Nguyên giảm rõ rệt, đến năm học 2020 - 2021, 2021- 2022 có xu hướng tăng dần lên, nhưng do tác động của đại dịch, khi cầu lao động khó khăn, thì nhu cầu đào tạo tăng lên. Bên cạnh đó, mô hình tự chủ giáo dục vừa là động lực để đổi mới toàn diện nhưng cũng đặt ra nhiều thách thức đối với nhà trường. Một số nhà trường tái cơ cấu sáp nhập (Cao Đẳng Thái Nguyên), đổi mới mô hình hoạt động khi tỷ lệ tuyển sinh thấp, không tuyển sinh được; một số trường duy trì được tỷ lệ tuyển sinh để hoạt động nhưng cơ cấu đội ngũ dư thừa (Đại học Nông Lâm, Đại học Sư Phạm)... Việc xác định các chỉ tiêu tuyển sinh vẫn căn cứ chủ yếu vào năng lực đào tạo chứ không quyết định bởi nhu cầu thực tiễn về nhân lực của địa phương, của xã hội.

Thứ hai, những vướng mắc về hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay. Các nhà trường đều chưa coi hoạt động tư vấn, hỗ trợ giải quyết việc làm cho người học là một công tác trọng tâm, trọng điểm bên cạnh công tác đào tạo. Các nhà trường thiếu vắng những cam kết bảo đảm ở mức độ nhất định kết nối người học với thị trường lao động nhằm cải thiện tình trạng người học được làm đúng ngành, nghề. Hiện nay, chưa đánh giá, tính điểm đối với cơ sở đào tạo về tiêu chí cụ thể này, chỉ có tiêu chí tỷ lệ có việc làm nói chung. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo làm việc phù hợp với chuyên ngành được đào tạo chỉ chiếm 1/3 so với tổng số người học được điều tra là một sự lãng phí tài nguyên tri thức và các nguồn lực của xã hội. Bản thân một số lao động đã qua đào tạo cũng xuất hiện tâm lý mong muốn ổn định công việc, ngại thay đổi môi

trường làm việc, vì vậy có đến 54,8% lao động không có nhu cầu thay đổi công việc của mình. [Phụ lục 11.8]

Hạn chế nổi cộm trong cơ cấu các nhiệm vụ tuyển sinh và hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động qua đào tạo đã và đang để lại những hậu quả đối với cả ngành giáo dục và cho tỉnh Thái Nguyên. Thực tiễn chứng minh, theo đuổi lợi ích là một quy luật tất yếu khi ngày nay giáo dục được coi là một hàng hóa. Tuy vậy, nếu chỉ theo đuổi lợi ích của từng đơn vị đào tạo là “*có gì đào tạo đó*” mà không phù hợp với lợi ích xã hội, không gắn với chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh “*theo nhu cầu của xã hội*” thì tình trạng thừa - thiếu lao động đã qua đào tạo vẫn kéo dài, gây lãng phí nguồn lực cho xã hội. Những rào cản từ cơ chế, hoạt động của nhà trường trong kết nối với thị trường cũng dẫn đến tình trạng lao động đã qua đào tạo làm việc trái ngành, trái nghề trở nên phổ biến. Đây một vấn đề xã hội tồn tại nhiều bức xúc trong dư luận xã hội và nhân dân. Tuy vấn đề lao động, việc làm không phải là trọng trách chính của nhà trường, do nhà trường quyết định mà phụ thuộc vào nhiều nhân tố, trong đó phụ thuộc cơ bản nhất là sự phát triển sản xuất kinh doanh của địa phương, nhưng nếu các cơ sở giáo dục không tập trung cho các nhiệm vụ kết nối giữa nhà trường - doanh nghiệp, giữa đào tạo - sử dụng người lao động hợp lý thì không thể cải thiện triệt để tình trạng việc làm đúng ngành, đúng nghề của người học.

3.2.2.3. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thiếu hiệu quả làm ảnh hưởng đến mục tiêu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và tiềm ẩn những yếu tố gây bất ổn xã hội ở tỉnh Thái Nguyên

Đây là vấn đề bất cập giữa sử dụng nguồn nhân lực qua đào tạo với mục tiêu CNH, HĐH của tỉnh Thái Nguyên. Chủ trương của Đảng bộ tỉnh, cũng là khát vọng của nhân dân, của đồng bào dân tộc mong muốn được góp một phần công sức để cống hiến xây dựng tỉnh Thái Nguyên trong tương lai theo phương châm *binh yên, hạnh phúc, sung túc, thân thiện*. Phấn đấu xây dựng tỉnh vững mạnh trên các lĩnh vực của đời sống xã hội theo định hướng XHCN, nên mỗi người lao động của tỉnh Thái Nguyên phải trở thành chủ thể lao động có chất lượng, có thu nhập ổn định, là động lực giữ vai trò quyết định hoàn thành các mục tiêu, khát vọng đó. Tuy nhiên, chiến lược phát triển nguồn nhân lực hiện nay còn hạn chế, đặc biệt là

lao động đã qua đào tạo ở Tỉnh Thái Nguyên chưa được quan tâm triệt để về giải quyết việc làm, ảnh hưởng không nhỏ tới quá trình CNH, HĐH cũng như tiềm ẩn nảy sinh các vấn đề xã hội.

Thứ nhất, nguồn nhân lực qua đào tạo trình độ cao cho thị trường lao động trong tỉnh là khá lớn trong khi thực tiễn sử dụng nguồn lực này chưa hiệu quả. Hiện nay, ngành giáo dục hàng năm cung cấp khoảng 40,000 lao động có trình độ chuyên môn (trong đó riêng Đại học Thái Nguyên là khoảng hơn 20,000 người) cho tỉnh và cho các địa phương trong vùng. Tuy nhiên, tỷ lệ thất nghiệp của học sinh, sinh viên tốt nghiệp còn cao, chủ yếu do các doanh nghiệp có ít nhu cầu sử dụng hoặc đòi hỏi các tiêu chí tuyển dụng như kinh nghiệm. Theo Báo Thái Nguyên đưa tin, trong năm 2022: “khoảng 4,700 doanh nghiệp đăng ký tuyển dụng, trong đó 95% doanh nghiệp có nhu cầu sử dụng lao động phổ thông, 5% còn lại là lao động có trình độ cao. Trong đó, đa số là doanh nghiệp vừa và nhỏ, quy mô lao động khoảng 10 người chiếm tới 66%, quy mô lao động 10 -100 người chiếm 26%, còn chỉ có 8% doanh nghiệp đang sử dụng từ 100 người trở lên” [7]. Vì vậy, đa số các doanh nghiệp Thái Nguyên với loại hình tư nhân, sử dụng rất ít nhân công, công việc không ổn định. Ngoài ra, về các tiêu chí thi đua khen thưởng đối với doanh nghiệp từ phía Liên đoàn Lao động tỉnh, chưa có tiêu chí khuyến khích chỉ số sử dụng lao động đã qua đào tạo, lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật, lao động trình độ cao.

Khi lao động có trình độ mà không được sử dụng một cách hiệu quả thì một mặt sẽ gây khó khăn cho quá trình đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế, thực hiện CHN, HĐH theo hướng ngày càng hiện đại, mặt khác sẽ tạo ra các luồng dư luận trái chiều, phản tác dụng, đó là làm giảm sút niềm tin của nhân dân khi đầu tư cho con em ăn học với chi phí lớn nhưng không đáp ứng được nguyện vọng cũng như kỳ vọng của gia đình.

Thứ hai, ý thức, trách nhiệm của doanh nghiệp chăm lo cho lao động đã qua đào tạo còn hạn chế, chưa thực sự được quan tâm cải thiện đời sống vật chất, tinh thần. Theo dữ liệu của cơ quan thuế tỉnh Thái Nguyên, còn bộ phận lớn doanh nghiệp chưa tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động (790 doanh nghiệp và hơn 9,200 người). Không chỉ có những doanh nghiệp kéo dài định mức đóng bảo hiểm xã hội mà còn có những đơn vị chưa có thang, bảng lương, chưa ký kết thỏa

ước lao động tập thể, có sự vi phạm pháp luật lao động, quy chế dân chủ... đối với người lao động [46, tr.17]. Hiện nay, Thái Nguyên mới có 252/341 doanh nghiệp có tổ chức công đoàn ký kết thỏa ước lao động tập thể (khối nhà nước gồm 06 doanh nghiệp, khối ngoài nhà nước có 201 doanh nghiệp, khối có vốn đầu tư nước ngoài có 45 doanh nghiệp), với trên gần 9,000 doanh nghiệp đăng ký kinh doanh. Giá trị phúc lợi lao động về chăm lo, ưu đãi, hỗ trợ còn kém hiệu quả (hỗ trợ 30,000 đoàn viên với mức thụ hưởng 6 tỷ đồng, trung bình mỗi người lao động được thụ hưởng là 200.000 đồng; quà tết nguyên đán chỉ ở mức 200.000 đồng - 700.000 đồng/suất) [46, tr.17].

Đa số các doanh nghiệp thu hút và khích lệ lao động đã qua đào tạo khi được tuyển dụng, chủ yếu là chế độ lương, thưởng và phụ cấp chiếm tỷ lệ 60,7%, có 38,6% thuộc về nơi làm việc có sự an toàn, năng động, có cơ hội thăng tiến, còn lại 0,7% là các chính sách khác [Phụ lục 11.31]. Với khả năng và sự cống hiến của lao động đã qua đào tạo trong sản xuất kinh doanh cùng nguồn thu của các doanh nghiệp hiện nay thì những đãi ngộ này chưa được như mong đợi, chưa tương xứng. Trong đó, đánh giá về những cam kết trách nhiệm của doanh nghiệp đối với lao động đã qua đào tạo khi được tuyển dụng, hầu hết các doanh nghiệp đều nhận định ở mức khá, tốt [Phụ lục 11.26]. Xuất phát từ yêu cầu hội nhập, các doanh nghiệp Thái Nguyên ngày càng nhận thức sâu sắc hơn về tạo việc làm, việc làm bền vững cho lao động đã qua đào tạo. Tuy nhiên, để doanh nghiệp phát triển theo hướng bền vững, với mục đích vừa tăng giá trị, lợi nhuận cao vừa phải tuân thủ pháp luật, với tinh thần tự giác trong sử dụng lao động đã qua đào tạo, quan hệ lao động hài hòa, an toàn... thì vẫn còn những bất cập.

Thứ ba, tồn tại nhiều vướng mắc trong việc tuyển dụng, sử dụng lao động đã qua đào tạo tại các khu công nghiệp. Tỉnh Thái Nguyên đang chú trọng đẩy mạnh chiến lược phát triển các khu và các cụm công nghiệp, thu hút đầu tư đối với các doanh nghiệp nước ngoài. Trên địa bàn tỉnh hiện có 05 khu công nghiệp đã và đang thu hút, sử dụng một lực lượng lớn lao động, khoảng 100,000 người (với 60,000 lao động nữ, khoảng 45,000 nhà quản lý, trình độ chuyên môn bậc cao và bậc trung) [6, tr.3]. Nhưng vấn đề đặt ra là có đến 35,600 người lao động trên tổng số trên 90,000 lao động ký kết hợp đồng lao động có thời hạn. Điều đó cho

thấy những nguy cơ về nhu cầu sử dụng lao động của các doanh nghiệp luôn biến đổi, người lao động luôn đứng trước rủi ro bị mất việc làm rất cao. Đặc biệt, tình trạng người lao động từ độ tuổi 35 do nhiều nguyên nhân (sức khỏe giảm sút; doanh nghiệp trả lương cao v.v...) là đối tượng dễ bị sa thải khi có những biến động mạnh của thị trường lao động. Nếu như năm 2021 có 33,804 người lao động ở độ tuổi 35 thì năm 2022 giảm xuống chỉ còn 19,835 người trong độ tuổi này (nghĩa là khoảng 14,000 lao động trong độ tuổi 35 đã bị cắt giảm), thay vào đó là lực lượng lao động ở độ tuổi trẻ hơn. Ngoài ra, còn một lực lượng lao động mắc bệnh nghề nghiệp (6,768 người), trong số này, người có việc làm không thường xuyên, người nghỉ việc dài ngày, người bị giảm giờ làm, người bị chấm dứt hợp đồng lao động [47].

Vì vậy, không ít lao động qua đào tạo đã bị mất đi cơ hội việc làm, mất thu nhập, đem lại nhiều gánh nặng về trợ cấp thất nghiệp. Trong đó, số người nộp hồ sơ đề nghị hưởng bảo hiểm thất nghiệp hiện rất lớn: 10,968 người (gồm: 9,014 người ở độ tuổi dưới 40; 1,800 người ở độ tuổi trên 40; 7,216 người là lao động nữ), chỉ có 2,650 người được giới thiệu việc làm và 580 người có quyết định hỗ trợ học nghề [79, tr.34]. Kinh phí chi trả cho trợ cấp thất nghiệp từ năm 2020 trở lại đây là rất lớn, riêng năm 2022 là hơn 197 tỷ đồng. Lực lượng lao động mất việc, công việc không được bảo đảm không chỉ ảnh hưởng đến thu nhập, mức sống, tư tưởng của bản thân mà còn tác động đến các vấn đề xã hội. Tính từ năm 2018 trở lại đây, trên địa bàn tỉnh đã xảy ra 03 cuộc ngừng việc tập thể của công nhân, nảy sinh những tranh chấp về lợi ích, với những mâu thuẫn chính giữa người lao động và doanh nghiệp [47, tr.3]. Tuy những mâu thuẫn đã kịp thời được giải quyết, không để tình trạng ngừng việc kéo dài nhưng cũng đã gây ra sự đình trệ sản xuất của doanh nghiệp cũng như mất an ninh trật tự xã hội và làm xáo trộn tâm lý của người lao động.

Như vậy, ở Thái Nguyên vẫn còn tồn tại một bộ phận không nhỏ lao động đã qua đào tạo, trong đó có cả bộ phận lao động trình độ cao bị dư thừa, không có việc, thiếu việc làm hoặc việc làm thiếu bền vững. Đó là vấn đề lớn đòi hỏi chiến lược phát triển kinh tế - xã hội, giải quyết việc làm của tỉnh phải chủ động nghiên cứu giải quyết. Bởi tình trạng này kéo dài, một mặt sẽ làm cản trở tăng trưởng kinh tế, gia tăng lạm phát, thu nhập giảm và mức sống thấp, nhất là gia

tăng gánh nặng cho hệ thống an sinh xã hội và cho nền kinh tế, mặt khác, tình trạng thanh niên, những người vừa trải qua trường lớp, đang có nhiều nỗ lực cũng như ước mơ, hoài bão trong lao động sáng tạo, nếu không có việc làm hoặc bị mất việc làm mất đi cơ hội phát triển, thì họ sẽ dần dần thiếu tự tin vào bản thân. Những vấn đề có tính mâu thuẫn nảy sinh nếu không xử lý mà để kéo dài tình trạng người lao động qua đào tạo không có việc làm, việc làm bèn vững sẽ nảy sinh bất ổn cho xã hội và mang lại những hệ lụy, hậu quả to lớn cản trở tiến trình CNH, HĐH không chỉ ở tỉnh Thái Nguyên mà còn cả vùng Trung du và miền núi phía Bắc.

Tiểu kết chương 3

Quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên trong thời gian vừa qua đã thực hiện được những nhiệm vụ hết sức quan trọng. Có thể khẳng định rằng với sự nỗ lực của hệ thống chính trị, hệ thống giáo dục, đơn vị sử dụng lao động và bản thân người lao động đã bước đầu gặt hái được những thành tựu nhất định trong tạo ra nhiều việc làm và giá trị việc làm, được thể hiện ở một số phương diện cơ bản sau:

Đảng bộ, chính quyền tỉnh Thái Nguyên tích cực xây dựng chủ trương, chính sách và lãnh đạo triển khai hiệu quả thực hiện các nhiệm vụ giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo; quá trình phát triển kinh tế - xã hội, phát triển thị trường lao động trong tỉnh theo hướng hiện đại ngày càng đặt ra nhiều yêu cầu về sử dụng lao động đã qua đào tạo; các cơ sở giáo dục chú trọng, nâng cao chất lượng đào tạo, hỗ trợ giải quyết việc làm cho người học, đẩy mạnh hợp tác trong công tác đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, tạo ra nhiều cơ hội cho lao động đã qua đào tạo tìm kiếm được việc làm phù hợp; đặc biệt là, việc tự tạo việc làm của người lao động đã qua đào tạo cũng có nhiều ưu điểm thông qua các hoạt động về khởi nghiệp đổi mới sáng tạo.

Mặc dù vậy, qua phân tích tình hình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay vẫn còn một số vấn đề cần giải quyết, như: những hạn chế trong thể chế hóa, cụ thể hóa một số chủ trương, chính sách việc làm, còn thiếu vắng các quy định về xây dựng cơ chế hoạt động, cơ sở pháp

lý đối với các đối tượng cung - cầu để tăng tính khả thi, trách nhiệm và hiệu quả về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở địa phương; giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo thông qua quá trình tăng trưởng kinh tế còn chưa thực sự hiệu quả dẫn đến chất lượng việc làm của lao động đã qua đào tạo còn thấp; công tác giáo dục còn chưa có điểm đột phá về xây dựng chương trình đào tạo, các mô hình quản trị chưa chuyển đổi, nâng cấp kịp thời theo yêu cầu của thị trường lao động; thiếu các nguồn lực cần thiết cho khởi nghiệp, số lượng mô hình khởi nghiệp vẫn còn khiêm tốn...

Từ thực trạng trên, dẫn đến một số vấn đề đặt ra cần nghiên cứu và giải quyết kịp thời trong công tác lao động, việc làm: chất lượng của lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên chưa đáp ứng tốt với yêu cầu của thị trường lao động, ảnh hưởng rất lớn đến hiệu quả năng suất lao động và thúc đẩy sự tiến bộ xã hội; các cơ sở giáo dục tập trung hướng tới đạt mục tiêu về số lượng, chất lượng đầu vào tuyển sinh hơn là tích cực hỗ trợ việc làm cho người học, phản ánh sự liên kết còn lỏng lẻo trong quan hệ cung - cầu lao động; tiềm ẩn nảy sinh những yếu tố gây bất ổn xã hội, bất công xã hội vẫn tồn tại trong giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, ảnh hưởng đến mục tiêu phát triển toàn diện và bền vững ở tỉnh Thái Nguyên, đến việc thực hiện CNH, HĐH gắn với một trung tâm kinh tế công nghiệp hiện đại trong tương lai, của cả khu vực Trung du và miền núi phía Bắc và vùng Thủ đô Hà Nội.

Những vấn đề đặt ra trên đòi hỏi cần có những yêu cầu và những giải pháp cơ bản nhằm tiếp tục thúc đẩy hơn nữa hiệu quả giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên trong thời gian tới. Với mục tiêu khuyến khích, tạo cơ hội và nâng cao giá trị của lao động đã qua đào tạo, có mức thu nhập, chất lượng cuộc sống, tư tưởng và tâm lý của lao động đã qua đào tạo được cải thiện và nâng lên, ngày càng hăng say lao động, sản xuất góp phần xây dựng quê hương, đất nước.

Chương 4

YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2030

4.1. YÊU CẦU CƠ BẢN VỀ GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN ĐẾN NĂM 2030

4.1.1. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo phải bảo đảm đúng chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước và là trách nhiệm của hệ thống chính trị địa phương, của cộng đồng và của chính người lao động trong tỉnh

Đây là yêu cầu rất quan trọng, bảo đảm sự thống nhất từ chủ trương, chính sách đến quá trình triển khai hoạt động về lao động, việc làm đối với lao động đã qua đào tạo. Đảng ta nhấn mạnh: “Trong bối cảnh mới đầy khó khăn, thách thức, phải đổi mới tư duy phát triển, thay đổi cách làm việc, cách sống, đẩy mạnh cải cách thể chế, ứng dụng tiến bộ khoa học, công nghệ và đổi mới sáng tạo; thực hiện quyết liệt chuyển đổi số, xây dựng nền kinh tế số, xã hội số, kích cầu đầu tư phát triển kết cấu hạ tầng quy mô lớn, thúc đẩy tiêu dùng nội địa, giải quyết việc làm” [20, tr.213]

Các cấp, các ngành cần khẳng định giải quyết việc làm là trách nhiệm của toàn Đảng, toàn dân, nhà nước, các tổ chức chính trị - xã hội, của đơn vị đào tạo, đơn vị sử dụng lao động và của chính người lao động. Trong chiến lược lâu dài thực hiện sự nghiệp CHN, HDH, bố trí nguồn nhân lực, nguồn nhân lực chất lượng cao phù hợp và hiệu quả luôn là vấn đề cấp bách. Bảo đảm việc làm, việc làm bền vững cho người lao động, là tiền đề để phát triển kinh tế và duy trì sự ổn định chính trị - xã hội. Bản thân lao động đã qua đào tạo có nguyện vọng được đáp ứng một cách hợp lý, phù hợp với thực tế vùng miền sẽ là điều kiện quyết định củng cố chính quyền cơ sở, củng cố niềm tin của quần chúng nhân dân vào con đường xây dựng CNXH; đồng thời, loại trừ những nguy cơ tiềm ẩn, những bất cập trong xã hội hay những mâu thuẫn về lợi ích giữa các chủ thể. Nhấn mạnh đến trách nhiệm giải quyết việc làm của hệ thống các cấp, phải được thống nhất từ nhận thức đến hành động. Cụ thể hóa yêu cầu cơ bản sau:

Thứ nhất, chính quyền địa phương, các tổ chức chính trị - xã hội phải coi lao động đã qua đào tạo là nguồn lực quý, nhưng phải được chăm lo tốt thì mới là nhân tố hàng đầu để phát triển kinh tế - xã hội. Chính quyền địa phương cần quan tâm đặc biệt tới các biện pháp phát triển thị trường lao động trong tỉnh, trong vùng. Vai trò của các cấp chính quyền địa phương tỉnh Thái Nguyên được biểu hiện trước hết là công tác cụ thể hóa quản lý từ Trung ương đến địa phương. Xuất phát từ câu nói trung gian, cấp huyện là đơn vị tổ chức chỉ đạo sát thực các nhiệm vụ kết nối giữa đào tạo, tạo việc làm... Các cấp chính quyền và tổ chức chính trị - xã hội có trách nhiệm xây dựng đề án về nguồn nhân lực sát với yêu cầu của địa phương, cũng như coi trọng hệ thống chính sách việc làm phù hợp cho lao động đã qua đào tạo. Việc thực hiện tốt các chính sách xã hội, khuyến khích làm giàu chính đáng, nâng cao chất lượng cuộc sống nhân dân vừa đúng với lợi ích của lao động đã qua đào tạo, đồng thời, là thước đo hiệu quả quản lý của chính quyền các cấp.

Thứ hai, chăm lo chất lượng của người học phải được coi là cốt tử, cốt lõi của hệ thống giáo dục. Cần nhất quán yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục, thông qua kiện toàn thể chế, chính sách trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng XHCN, hội nhập quốc tế. Lấy chất lượng và hiệu quả đầu ra làm căn cứ để tiếp tục thực hiện một cách quyết liệt đổi mới trên tất cả các phương diện của hệ thống: trước hết là đổi mới mục tiêu đến nội dung giáo dục - đào tạo; gắn kết chặt chẽ nhà trường với doanh nghiệp; cần tiếp tục đổi mới hiệu quả mô hình quản trị đại học, mô hình quản lý giáo dục của các nhà trường theo hướng hiện đại và hội nhập.

Thứ ba, các đơn vị sử dụng lao động không những có nhiệm vụ tạo ra việc làm mới mà quan trọng còn phải bảo đảm việc làm có chất lượng. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng cần có những cam kết trách nhiệm xã hội, nâng tầm cam kết thành trách nhiệm pháp lý với lao động đã qua đào tạo không chỉ là lực lượng chỉ tham gia lao động mà còn có khả năng nghiên cứu, sáng tạo, sáng chế và ngược lại doanh nghiệp cũng sẽ được hưởng lợi từ quá trình trên. Để có thể đáp ứng các tiêu chí ngày càng mở rộng nhu cầu, vị trí đòi hỏi sử dụng người lao động được đào tạo, các doanh nghiệp Thái Nguyên phải không ngừng gia tăng các tiềm lực về kinh tế, trong đó ứng dụng công nghệ tiên tiến, chuyển đổi mô hình sản xuất và

cách thức hoạt động doanh nghiệp ngày càng vững mạnh.

Thứ tư, hộ gia đình là tế bào, là nền tảng của xã hội. Xã hội muốn phát triển ổn định, bền vững thì mỗi gia đình không chỉ cần một công việc ổn định, một mức thu nhập đủ để trang trải cuộc sống mà còn hướng tới sự sung túc, hạnh phúc của mỗi gia đình cũng như của cả quốc gia. Đó chính là mục tiêu của xã hội XHCN mà Việt Nam đang xây dựng. Để giải quyết việc làm có hiệu quả thì không chỉ dựa vào vai trò của Nhà nước hay trách nhiệm của chính quyền địa phương mà bản thân người lao động cũng cần có sự nỗ lực rất lớn. Trong quá trình tìm hiểu và tham gia tuyển dụng, lao động đã qua đào tạo cần hiểu rõ và lựa chọn vị trí việc làm phù hợp cũng như không ngừng trau dồi cả về chuyên môn lẫn kỹ năng nghề nghiệp. Chức năng kinh tế của gia đình trong thời kỳ quá độ lên CNXH phụ thuộc rất lớn vào lao động đã qua đào tạo có việc làm ổn định, thu nhập tốt, là chủ thể làm chủ gia đình, làm chủ xã hội, tích cực tham gia xây dựng địa phương, đất nước.

Thực hiện giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo cần nhất quán về trách nhiệm của các cấp quản lý, các ngành, các chủ thể tham gia, đặc biệt là trong các doanh nghiệp. Để lao động đã qua đào tạo phát triển và cống hiến trong nghề nghiệp của mình, nhất thiết cần có sự thống nhất, gắn kết trách nhiệm của Trung ương, địa phương, doanh nghiệp và bản thân người lao động.

4.1.2. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo phải chú trọng phát triển kinh tế - xã hội và phát triển thị trường lao động ở tỉnh Thái Nguyên

Yêu cầu then chốt của lao động đã qua đào tạo là tìm kiếm được việc làm chủ yếu ở lĩnh vực kinh tế - xã hội và có môi trường thuận lợi để tìm kiếm việc làm. Kết quả của sự tham gia đồng đảo của lực lượng lao động là do trình độ phát triển nền kinh tế quy định, ngược lại, để nền kinh tế có hiện đại hay không lại cần phương thức giải quyết việc làm phù hợp. Thực tiễn đã chứng minh, mọi cuộc khủng hoảng kinh tế đều mang lại hậu quả trong lĩnh vực việc làm, làm trầm trọng nguy cơ thất nghiệp, đình đốn sản xuất và tác động đến an ninh chính trị. Thiếu việc làm hay thất nghiệp bao giờ cũng đồng thời hàm chứa các mâu thuẫn kinh tế, xã hội cho gia đình và cộng đồng, mâu thuẫn giữa tâm lý, ý thức, lý tưởng của người học. Các mâu thuẫn đó chỉ được giải quyết tốt khi lao động có việc làm,

vừa tránh được hiện tượng “nhàn cư vi bất thiện”, vừa hướng tới “an cư, lạc nghiệp”. Người lao động có công việc thuận lợi, thu nhập tốt, đời sống ổn định sẽ đẩy mạnh liên kết cộng đồng, giữa nhân dân các dân tộc của tỉnh Thái Nguyên. Do đó, cần chú ý các yêu cầu cụ thể sau:

Thứ nhất, giải quyết việc làm phải dựa trên sự tăng trưởng kinh tế bền vững của địa phương. Tăng trưởng kinh tế theo hướng bền vững, toàn diện, liên tục là cơ sở, là động lực để có việc làm cho người lao động gắn với việc làm đầy đủ, năng suất, bền vững. Ngược lại, duy trì được hệ số việc làm ổn định, bảo đảm giá trị việc làm cho lao động, tạo đà cho phát triển kinh tế - xã hội trong cả nước và tỉnh Thái Nguyên trước những thời cơ, thách thức của thời đại. Phát triển kinh tế - xã hội thông qua các chương trình, kế hoạch cần đặt ra mục tiêu là ổn định số việc làm hiện có, tăng cường việc làm mới, chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo.

Cần nhất quán nhận thức và thực hiện hiệu quả các Nghị quyết của Đảng bộ Thái Nguyên, trong đó có nội dung: “Tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng và hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, tinh gọn, hiệu lực, hiệu quả; bảo đảm quốc phòng, an ninh; huy động sử dụng hiệu quả các nguồn lực, nâng cao toàn diện đời sống nhân dân các dân tộc trong tỉnh; xây dựng Thái Nguyên trở thành một trong những trung tâm kinh tế công nghiệp hiện đại của khu vực trung du, miền núi phía Bắc và vùng Thủ đô Hà Nội vào năm 2030” [18, tr.1]. Từ tập trung cụ thể hóa các chủ trương và chính sách của Đảng, tỉnh Thái Nguyên xác định nhiệm vụ trọng tâm là đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế trong tỉnh, đẩy mạnh liên kết vùng phải đi liền với giải quyết việc làm, hỗ trợ giải quyết việc làm bền vững, chú trọng phát triển thị trường lao động theo hướng hiện đại, bền vững nhằm hình thành, phát triển nhiều mô hình tự tạo việc làm, chương trình việc làm... ở trong tỉnh.

Thứ hai, hỗ trợ thị trường lao động phát triển, tạo điều kiện để các doanh nghiệp khai thác triệt để nhân lực đã qua đào tạo là yêu cầu cần được quan tâm hàng đầu. Thực tiễn cho thấy, phát triển thị trường lao động và cung - cầu lao động đã qua đào tạo kết nối có hiệu quả vẫn là một thách thức lớn trong phương thức giải quyết việc làm. Hiện nay, các đơn vị hoạt động dịch vụ việc làm, nhà

tuyển dụng, các cơ sở đào tạo... chưa chủ động thích ứng với thị trường lao động theo phương châm nhịp nhàng và gắn kết. Bên cạnh đó, tích cực hoàn thiện cơ sở dữ liệu cung - cầu lao động để tạo lập hệ thống thông tin thị trường lao động, trên cơ sở đó có những dự báo và là căn cứ xây dựng kế hoạch về việc làm. Để hình thành một môi trường thuận lợi, yêu cầu đặt ra đối với các chính sách hỗ trợ doanh nghiệp đẩy mạnh tuyển dụng, khai thác triệt để nguồn nhân lực dồi dào, giảm thiểu thất nghiệp cho lực lượng lao động trẻ, được đào tạo và có trình độ, kỹ năng. Đứng trước quá trình chuyển giao công nghệ, cần đẩy mạnh giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo với kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội, tái cơ cấu các ngành kinh tế gắn với phát triển các doanh nghiệp để theo kịp với thực tiễn.

4.1.3. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo phải chú trọng nâng cao chất lượng việc làm theo hướng bền vững

Hiện nay, do sự phân công lao động xã hội chưa triệt để, cùng với những hạn chế trong cơ chế quản lý, dẫn đến cầu về lao động, việc làm cho lao động đã qua đào tạo vẫn là một thách thức. Do vậy, hướng tới việc làm có hiệu quả, có năng suất và khởi nghiệp đổi mới sáng tạo còn gặp nhiều rào cản, khó khăn. Thực tế đó đòi hỏi bám sát yêu cầu giải quyết việc làm phải chú trọng cả về số lượng và phát huy được giá trị của việc làm. Cần phải có những yêu cầu sau:

Thứ nhất, thu nhập của lao động đã qua đào tạo vừa là thước đo của hiệu quả, giá trị kinh tế vừa là thước đo tiến bộ, công bằng xã hội. Nếu địa phương tồn tại tình trạng phân hóa giàu nghèo, tỷ lệ thất nghiệp cao, giảm nghèo chưa bền vững, chênh lệch mức sống ngày càng gia tăng... thì bất bình đẳng thu nhập sẽ ngày càng thể hiện rõ nét và sâu sắc. Thu nhập qua việc làm ngày nay, không dừng ở yêu cầu đáp ứng đủ các yêu cầu tối thiểu về mức sinh hoạt của người lao động và của gia đình mà phải hướng tới bảo đảm nâng cao chất lượng cuộc sống trên tất cả các phương diện vật chất và tinh thần. Mức thu nhập là thước đo về trình độ phát triển xã hội nhưng thông qua đó phản ánh các đặc trưng XHCN như “dân giàu, nước mạnh” trong lòng địa phương. Vấn đề thu nhập (tiền công, tiền lương) chính là yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh, được phân phối theo thực tế kết quả đầu ra của quá trình đó, vì vậy sẽ phụ thuộc vào năng suất lao động, hiệu quả sản

xuất và mức sống của quốc gia, của địa phương. Vì vậy, kinh tế địa phương có sự tăng trưởng ngày càng cao dựa trên năng suất lao động tăng lên nhưng nếu mức thu nhập chưa được cải thiện thì lao động đã qua đào tạo chịu thiệt thòi nhiều hơn. Để trả công xứng đáng đúng với giá trị sức lao động, cần quan tâm trong việc cơ cấu lại lao động hay cải cách hành chính phù hợp.

Thứ hai, vấn đề bảo đảm quyền lợi cho lao động đã qua đào tạo. Nội dung đầu tiên của giải quyết việc làm là lao động đã qua đào tạo có cơ hội việc làm, xúc tiến việc làm, sau đó là xác lập việc làm bền vững gắn với rất nhiều tiêu chí nhưng chủ yếu cần được quan tâm, như: *i)* Được làm việc đúng khả năng, sở trường, phát huy năng lực cá nhân và được bảo đảm nhân phẩm, yếu tố mà UNESCO đã khẳng định “nhân phẩm là giá trị làm người của mỗi con người”; *ii)* Bảo đảm các điều kiện làm việc, bảo đảm về thời gian, về không gian, chế độ đãi ngộ, bình đẳng trong công việc và những cơ hội phát triển hoàn thiện bản thân. Lao động đã qua đào tạo được thể hiện quyền tại nơi làm việc là biểu hiện của việc làm bền vững, của giải quyết việc làm bền vững, với vị trí việc làm phù hợp, được trả tiền công và mức thu nhập tương xứng với sức lao động, là bình đẳng và có cơ hội trong nghề nghiệp.

Ngoài ra, rất cần các chương trình bảo trợ xã hội và đối thoại xã hội quan tâm, ưu tiên, khuyến khích đến đối tượng là lao động đã qua đào tạo. Thông qua các hoạt động trực tiếp góp ý về các vấn đề đang gây ra những bức xúc trong quan hệ lao động để tư vấn, đề xuất với các cấp quản lý kiến toàn các chính sách lao động, việc làm tại địa phương. Như vậy, chú trọng bảo đảm việc làm bền vững cho lao động đã qua đào tạo là cầu nối vững chắc nhất cho quá trình sử dụng hợp lý nhân lực và phát huy giá trị việc làm.

4.1.4. Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo phải giải phóng mạnh mẽ tiềm năng lao động, tạo động lực lập nghiệp, khởi nghiệp

Đây là một yêu cầu rất quan trọng, đóng vai trò trực tiếp xác lập vị thế của lao động đã qua đào tạo, là người làm chủ việc làm, làm chủ được bản thân, thông qua đó làm chủ xã hội. Thực hiện nội dung yêu cầu này là cơ sở để thúc đẩy sự phát triển nguồn nhân lực, hướng tới phát triển toàn diện con người XHCN: “Đề

cao vai trò chủ thể, vị trí trung tâm của nhân dân trong chiến lược phát triển đất nước” [20, tr.51]. Lao động đã qua đào tạo muốn trở thành trung tâm của lực lượng sản xuất trong thời đại mới, trước hết chính bản thân họ phải khơi thông được năng lực làm chủ, khả năng sáng tạo thì mới có khả năng giải phóng được tiềm năng lao động, lập thân, lập nghiệp, khởi nghiệp. Cần tập trung cụ thể hóa yêu cầu về khởi nghiệp như sau:

Thứ nhất, thúc đẩy tạo dựng tinh thần khởi nghiệp trong học đường. Nhà trường cần có nhiều chương trình học và thực hành, thực nghiệp thiết thực, cung cấp kiến thức và truyền cảm hứng làm chủ sự nghiệp, làm chủ bản thân cho sinh viên. Động lực của khởi nghiệp là sự ghi nhận những ý tưởng sáng tạo, những diễn đàn, những sân chơi và sự kết nối các tài nguyên ngay từ môi trường giáo dục. Các trường đại học có rất nhiều thuận lợi để tạo ra hạt giống và ươm các “*ý tưởng khởi nghiệp*”. Các sản phẩm khởi nghiệp sẽ được hình thành từ những môi trường thuận lợi trong học tập, nghiên cứu khoa học, từ các cuộc thi ý tưởng khởi nghiệp, từ sự kết nối các nhóm dự án khởi nghiệp và tham gia thực tập, khởi nghiệp tại các phòng thực nghiệm v.v... Sự kết nối giữa kiến thức, kỹ năng gắn liền với hoạt động sản xuất, kinh doanh sẽ là động lực, ươm mầm cho các dự án kinh doanh mới, cho các ý tưởng mang tính ứng dụng và thực tiễn cao, thu hút và phát huy được các tài năng đổi mới, sáng tạo.

Thứ hai, kiến tạo môi trường khởi nghiệp, thúc đẩy sự ra đời của các doanh nghiệp khởi nghiệp. Để là doanh nghiệp khởi nghiệp trong tương lai, có thể xây dựng thành công mô hình kinh doanh mới tạo ra nhiều giá trị cho doanh nghiệp, cho xã hội, cần có nhiều yếu tố nền tảng và yếu tố hỗ trợ. Trong đó, các tổ chức khởi nghiệp rất cần được quan tâm về các hoạt động tư vấn, hỗ trợ kinh doanh, hỗ trợ tài chính, truyền thông rộng rãi, quảng bá sản phẩm... Hiện nay ở Thái Nguyên, nhiệm vụ chủ yếu giao cho Sở Khoa học và Công nghệ chủ trì kết nối với các tổ chức, đơn vị và các địa phương tranh thủ các tài nguyên để hoạt động. Ngày nay, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo đang là một xu thế, địa phương cần nhanh chóng dựa vào thế mạnh, ưu thế của mình để xây dựng và hoàn thiện các cơ chế, chính sách khởi nghiệp, từ đó, tạo lập một hệ sinh thái khởi nghiệp gắn

với các doanh nhân, doanh nghiệp khởi nghiệp tương lai.

4.2. GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN HIỆN NAY

4.2.1. Nâng cao nhận thức xã hội về tầm quan trọng của giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo

Là một nhiệm vụ hàng đầu trong tiến trình xây dựng và phát triển địa phương, đồng thời để đáp ứng và thích ứng trước những tác động bên ngoài và bên trong, giải quyết việc làm được xác định không chỉ là trách nhiệm của các cấp lãnh đạo, quản lý mà cần có sự tham gia của cả xã hội. Do đó, các giải pháp về nâng cao nhận thức của toàn xã hội cần được thực hiện xuyên suốt, lâu dài.

Giải pháp này được thực hiện nhằm nâng tầm nhận thức của các chủ thể. Từ quá trình đổi mới nhận thức sẽ tạo tiền đề hình thành các động cơ, đến hoạt động thực tiễn, các chủ thể tạo ra những bước đột phá nâng tầm thành trọng trách của mình sao cho lao động đã qua đào tạo được tạo việc làm và nâng cao chất lượng việc làm. Các vấn đề cốt lõi, trọng tâm nhấn vào nhiệm vụ tuyên truyền, định hướng và xác lập mục tiêu làm rõ tính cấp thiết của giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo trong bối cảnh mới hiện nay. Cần hướng vào một số biện pháp cơ bản sau:

Thứ nhất, nâng cao nhận thức của chủ thể lãnh đạo, quản lý trong hệ thống chính trị tỉnh Thái Nguyên về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin luôn cho rằng, con người phải được coi là điểm khởi đầu và kết thúc của mọi quá trình biến đổi lịch sử. Lực lượng sản xuất chỉ có thể cởi bỏ những rào cản và xiềng xích giới hạn của lao động để tiến tới giải phóng bản thân mình và giải phóng xã hội khi được xã hội hóa hoàn toàn. Lịch sử đã chứng minh nhân tố vận động khách quan này chịu sự thúc đẩy tích cực từ nhân tố chủ quan. Nhà lãnh đạo, quản lý Thái Nguyên khi có tầm nhìn, trách nhiệm cao sẽ tạo ra sự nhất quán từ ý chí đến hành động, từ chiến lược, kế hoạch đến tổ chức thực hiện và công tác kiểm tra, đánh giá, tổng kết trong tạo việc làm và nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo trong toàn tỉnh. Phong cách lãnh đạo dám làm, dám chịu

trách nhiệm, sẵn sàng theo đuổi các chiến lược việc làm sẽ tạo ra trên địa bàn tỉnh một bộ máy kiện toàn, toàn tâm vào triển khai, thực hiện các nhiệm vụ đề ra.

Phát triển kinh tế liên quan mật thiết đến giải quyết việc làm, tạo được việc làm cho người lao động nhưng chưa bảo đảm nền kinh tế có thể phát triển bền vững, nhất là hiện nay, hàng loạt doanh nghiệp thâm dụng lao động đang đứng trước nhiều thử thách khi yêu cầu đổi mới công nghệ... dẫn đến tình trạng cơ cấu việc làm mất cân đối, thiếu việc làm, thất nghiệp gia tăng. Vì lẽ đó, phát huy tầm nhìn chiến lược trong phát triển kinh tế - xã hội, trong đó cần có những quyết sách về cơ chế, thủ tục, quy trình thực hiện, đặc biệt quan tâm đến việc xúc tiến đầu tư vào các khu công nghiệp (vướng mắc về quỹ đất hạn hẹp không đủ để thu hút đầu tư, giải quyết dứt điểm những khó khăn, tồn tại ở các khu công nghiệp như Vinaxuki, Trung Thành, Diêm Thụy- Khu B, 02 khu công nghiệp do Ban Quản lý làm chủ đầu tư, hay khu công nghiệp Sông Công II), tập trung các nguồn lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa để từng bước tham gia vào ngành công nghiệp có thế mạnh, các ngành phụ trợ. Bên cạnh đó, chú trọng công tác về đào tạo, sử dụng hợp lý và hiệu quả nguồn lực lao động đã qua đào tạo ở địa phương, nhất là khai thác triệt để Đại học Vùng Thái Nguyên - Đại học vùng có quy mô đào tạo lớn nhất trong cả nước, đây là một lợi thế trong cung cấp nhân lực có quy mô lớn. Vì vậy, cần có những chủ trương, chính sách mang tính đột phá, ưu tiên đối với thị trường lao động của lao động đã qua đào tạo của tỉnh, không chỉ giải quyết được bao nhiêu việc làm, mà việc làm đó cho ai, giá trị của việc làm được ghi nhận, tôn vinh.

Thứ hai, nâng cao nhận thức của xã hội về thực hiện giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Lao động, việc làm đã được thực tiễn chứng minh là nền tảng của quá trình tăng trưởng và phát triển, là cơ sở nâng cao toàn diện chất lượng cuộc sống của nhân dân các dân tộc trong tỉnh. Công tác truyền thông về lao động, việc làm ngày càng đòi hỏi sâu rộng trong toàn xã hội.

Đối với các tầng lớp dân cư, để có được việc làm phù hợp với trình độ, phẩm chất, năng lực của con em mình, trước hết cần đổi mới nhận thức về chủ thể chọn trường, chọn nghề là con em, chứ không phải gia đình đóng vai trò quyết

định tương lai nghề nghiệp của con cái bằng cách chạy theo thị hiếu hoặc xu hướng. Khi người học được chủ động học tập vì đam mê, yêu thích, chất lượng học tập sẽ đạt kết quả cao; khi ra trường, người học được lao động đúng với sở thích, sở trường thì sẽ có cơ hội phát huy hết năng lực bản thân, khả năng yêu thích, gắn bó và cống hiến đối với công việc. Vì vậy, ngay từ đầu người học được gia đình tư vấn, định hướng và có sự tự làm chủ cho nghề nghiệp tương lai, hình thành nên động lực cốt lõi. Động lực này là động cơ cho người học nỗ lực hoàn thiện bản thân trong quá trình học tập, là sức mạnh nội lực được thể hiện khi sẵn sàng lao động, cống hiến.

Để giá trị việc làm ngày càng gia tăng, nhân dân tỉnh Thái Nguyên cần không ngừng phát huy vai trò của mình trong nền dân chủ XHCN, yêu cầu sản sinh nhiều việc làm mới với vị trí công việc tương xứng đối với lao động đã qua đào tạo. Tất cả các phương thức xây dựng và phát triển kinh tế ngày càng hiện đại đều hướng đến một mục đích cuối cùng là xây dựng thành công CNXH, đòi hỏi lao động đã qua đào tạo làm chủ công việc của mình ở hiện tại, là chủ thể xác lập phương thức sản xuất tiên tiến trong tương lai, nhất là Thái Nguyên đang hướng tới mô hình trung tâm công nghiệp hiện đại của cả nước. Dân chủ XHCN chỉ được thực hiện một cách đầy đủ, được biểu hiện trong đời sống, khi có sự bình đẳng, cơ hội thăng tiến trong công việc, vị thế nghề nghiệp ngày càng nâng cao. Với mức độ quan tâm của xã hội ngày càng cao, các cơ quan có thẩm quyền, các đơn vị bảo vệ lợi ích chính đáng cho người lao động, nhất là thông qua giải quyết hiệu quả việc làm là một trong những phương thức khắc phục dần sự chênh lệch về trình độ phát triển giữa các khu vực Thành phố Thái Nguyên, Thành phố Sông Công, Thị xã Phổ Yên với các huyện Định Hóa, Võ Nhai, Đông Hỷ trong giai đoạn tới.

Đối với các cơ sở giáo dục, rất cần thiết phải đổi mới sự nhận thức của đội ngũ quản lý, đội ngũ nhà giáo và đội ngũ phục vụ. Đào tạo ra nguồn nhân lực bảo đảm về số lượng, chất lượng để xây dựng địa phương, đất nước là một nhiệm vụ rất vinh dự và là trách nhiệm cao quý của ngành giáo dục Thái Nguyên. Quá trình đội ngũ giáo dục chuẩn hóa về trình độ, năng lực, sức khỏe, phẩm chất, ý thức chính trị... để hoàn thành tốt vị trí, vai trò của mình trong công việc đã khẳng định sự tự ý thức, tự giác về nghề nghiệp.

Các nhà trường cần sớm thay đổi nhận thức từ việc đào tạo “*cái nhà trường có*” sang đáp ứng “*theo nhu cầu xã hội*”, từ đó, đẩy mạnh hoạt động đào tạo nhằm theo kịp các ngành, nghề mà xã hội cần bổ sung nhân lực, nhất là sự quan tâm đúng mức về vị trí và vai trò hỗ trợ đào tạo, phải coi là hoạt động không thể thiếu để kết nối người học đến đúng nơi, đúng việc. Trước đây, căn cứ trên cơ sở trách nhiệm của các nhà trường, coi trọng các nhiệm vụ then chốt, chủ yếu về đào tạo, trong khi đó hỗ trợ đào tạo thiếu sự sâu sát, dẫn đến nhà trường và xã hội - thị trường lao động vẫn còn là một khoảng cách rất lớn. Ngày nay, để giáo dục - đào tạo gắn với thực tiễn, thực học phải gắn liền thực hành, thực danh và thực nghiệp trong chính nhà trường. Nhà trường nên hướng tới mục tiêu của đào tạo là: cam kết bảo đảm về tỷ lệ có việc làm đúng ngành nghề, để tấm bằng tốt nghiệp của người học thực sự có giá trị, được công nhận, đồng nghĩa cũng là sự khẳng định thương hiệu, uy tín của nhà trường.

Đối với doanh nghiệp, đề cao nhận thức về vị thế của lao động đã qua đào tạo là một giải pháp quan trọng để doanh nghiệp ngày càng có tiềm lực phát triển. Ngày nay, bất kỳ hoạt động nào của doanh nghiệp cũng có thể sử dụng công nghệ thay thế, từ quy trình sản xuất, đến kinh doanh..., nhất là các doanh nghiệp Thái Nguyên tập trung chủ yếu ở khu vực công nghiệp và dịch vụ. Vì vậy, doanh nghiệp cần phải chú trọng đến trình độ, kỹ năng của người lao động. Ngoài nỗ lực thu hút, tuyển dụng người lao động theo hướng thường xuyên và ổn định, doanh nghiệp cần kiện toàn các chế độ trả lương, quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, chăm lo sức khỏe, đối thoại xã hội... Bên cạnh tổ chức Công đoàn các cấp, các tổ chức xã hội khác của lao động đã qua đào tạo cũng cần được quan tâm, hỗ trợ. Quyền lợi của lao động đã qua đào tạo phải được bảo đảm từ sự chấp hành pháp luật của doanh nghiệp, nhưng hơn cả, rất cần tăng cường chia sẻ lợi ích với người lao động một cách tự giác.

Đối với lao động đã qua đào tạo, cần nhận thức rõ văn bằng tốt nghiệp không phải là nhân tố then chốt dẫn đến thành công, có cơ hội việc làm rộng mở. Quá trình thực học ở nhà trường là chưa đủ phải song hành với việc tích lũy kinh nghiệm thực tế, thực hành, thực nghiệp. Sự năng động trong việc tìm hiểu các

thông tin nghề nghiệp... tạo ra sự chủ động với những yêu cầu, tiêu chí cần thiết trước tuyển dụng. Người lao động cũng cần khắc phục tâm lý kén việc, như chỉ muốn làm ở khu vực đô thị và đô thị lớn, không muốn làm việc ở vùng nông thôn, vùng cao, vùng khó khăn; muốn làm ở khu vực nhà nước, khu vực có vốn đầu tư nước ngoài hơn là mong muốn làm việc ở khu vực tư nhân... Ngoài ra, lao động đã qua đào tạo nên nhận thức rõ ưu thế như năng lực, khả năng nắm bắt công việc, ý chí thăng tiến trong nghề nghiệp để cân nhắc, đặt ra các tiêu chí xin việc của mình. Hầu như, người học nào cũng mong muốn có công việc như: lương cao, gần nhà, cơ hội thăng tiến, phúc lợi đãi ngộ tốt..., tuy nhiên, chưa tập hợp đầy đủ các tiêu chí trong hồ sơ xin tuyển dụng của bản thân như: trình độ chuyên môn, kinh nghiệm nghề nghiệp, ngoại ngữ, tin học... mà các đơn vị tuyển dụng yêu cầu. Do đó, có sự khác biệt giữa mong muốn chủ quan của lao động đã qua đào tạo đối với vị trí việc làm với thực tế khách quan của nhu cầu tuyển dụng, đòi hỏi người lao động cần tích cực tìm hiểu thị hiếu của thị trường lao động, nắm rõ pháp luật về lao động, việc làm, trau dồi và sở hữu các kỹ năng về thương lượng hay thỏa thuận lao động đảm bảo quyền lợi của bản thân.

4.2.2. Nắm vững, thực hiện có hiệu quả chủ trương của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, cấp ủy, tổ chức Đảng về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo hiện nay

Thông qua sự chỉ đạo của nghị quyết Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên, chính quyền địa phương triển khai thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Thực hiện đồng bộ các chính sách nhằm huy động tối đa các nguồn lực ở trong nước và ngoài nước để hỗ trợ lao động đã qua đào tạo nhanh chóng tự tạo việc làm.

Thực hiện giải pháp này nhằm từng bước hoàn thiện, kiện toàn chính sách việc làm đối với lao động đã qua đào tạo. Để đạt được mục tiêu, cần tập trung phát huy vai trò lãnh đạo, tham mưu, quản lý, tổ chức thực hiện về việc làm; cụ thể hóa thành các chính sách khuyến khích, hỗ trợ doanh nghiệp, thị trường lao động, huy động tối đa các nguồn lực để tạo việc làm, nâng cao vị thế, vai trò của lao động đã qua đào tạo. Một số biện pháp cơ bản cần tập trung sau đây:

Thứ nhất, chú trọng công tác quản lý và tổ chức thực hiện các chủ trương, chính sách giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo các cấp, ban ngành, đoàn thể, các đơn vị tổ chức có liên quan, quán triệt thực hiện hiệu quả các chương trình, kế hoạch, đề án tạo việc làm, đặt nhiệm vụ trọng tâm, trọng điểm gia tăng chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Tăng cường việc kiểm tra, giám sát quá trình tổ chức triển khai thực hiện các chính sách lao động, việc làm, đồng thời, quán triệt chỉ đạo kết nối, mở rộng thị trường lao động trong và ngoài nước. Thực hiện trao đổi, phối hợp thường xuyên giữa các ngành, các cấp chính quyền, với doanh nghiệp đẩy mạnh tạo việc làm tại địa phương. Đối với người đứng đầu các đơn vị chuyên trách không chỉ có trọng trách trong chỉ đạo triển khai các hoạt động, giám sát thực hiện các nhiệm vụ mà còn phải định hướng, dự báo, xúc tiến việc làm.

Nhất quán trong lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng các chính sách việc làm, việc làm bền vững cho lao động đã qua đào tạo phải đồng bộ, thống nhất. Ban hành sớm những quy định về bảo đảm quyền có việc làm, yêu cầu bình đẳng trong công việc, không phân biệt giới tính, dân tộc và tôn giáo; kịp thời chỉ đạo sửa đổi, bổ sung chính sách thất nghiệp, chính sách tạo việc làm nhằm hỗ trợ, bảo đảm quyền lợi chính đáng của doanh nghiệp, của lao động đã qua đào tạo cũng như khắc phục tình trạng gian lận, trục lợi; chế tài xử phạt các doanh nghiệp trốn đóng, nợ đóng, trục lợi bảo hiểm xã hội cần nghiêm túc thực hiện.

Thứ hai, tập trung hỗ trợ phát triển thị trường lao động dành cho lao động đã qua đào tạo. Lao động đã qua đào tạo thông qua thị trường tạo dựng riêng sẽ dễ dàng hơn trong việc tìm được công việc phù hợp, nhanh chóng tham gia lao động sản xuất, xây dựng con người mới XHCN và xây dựng đất nước. Căn cứ vào các điều kiện thực tế của Tỉnh, để phát huy ưu điểm, hạn chế tiêu cực trong quá trình xã hội hóa mạnh mẽ thị trường lao động, cần chú trọng các nhiệm vụ sau:

Hiện nay, cung lao động đang là một vấn đề then chốt, tỉnh Thái Nguyên cần có các chủ trương, chính sách đặc thù: Đối với Đại học Thái Nguyên, cần thiết nâng tầm thương hiệu về vị thế, vai trò và chất lượng là một đại học vùng, được khai thác hiệu quả về nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng sự nghiệp CNH, HĐH của

tinh; đối với các trường đào tạo nghề, cần được tập trung đầu tư và hỗ trợ trong các hoạt động tái cơ cấu, cần có chủ trương, chính sách quyết liệt hơn nữa nhằm đổi mới thống nhất bộ máy quản trị và nội dung hoạt động.

Phát huy chức năng của ủy ban nhân dân các huyện, thành phố, Trung tâm Dịch vụ việc làm Thái Nguyên về phát triển thị trường lao động. Trong đó, các nhiệm vụ chủ yếu quan tâm hàng đầu là thúc đẩy công tác kết nối cung - cầu; tổ chức thu thập, cung cấp thông tin thị trường lao động; nắm bắt thông tin thị trường lao động; tăng cường tổ chức các phiên giao dịch việc làm thường xuyên, liên tục ở địa phương. Bên cạnh đó, cần chú trọng tăng cường các hoạt động tư vấn, hỗ trợ, giới thiệu việc làm, thông tin và phân tích thị trường lao động, giảm dần các chức năng bảo trợ xã hội hay chức năng dạy nghề ở Trung tâm dịch vụ việc làm các cấp.

Xây dựng khối liên minh về lợi ích giữa các trung tâm dịch vụ việc làm với các doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo nhằm đẩy mạnh mối liên hệ cung - cầu lao động. Thông qua các hoạt động: thu thập, tổng hợp, lưu trữ thông tin; xây dựng cơ sở dữ liệu; dự báo cung - cầu lao động; hoạch định chính sách về lao động có trình độ chuyên môn cao... Ngoài ra, cần liên tục tiến hành các hoạt động khảo sát đối với các đối tượng chính là người học, nhà trường và các đơn vị sử dụng lao động. Quan tâm đẩy mạnh kết nối lao động, việc làm với thị trường quốc tế cũng là một hoạt động hướng lao động đã qua đào tạo trở thành công dân toàn cầu.

Thứ ba, đẩy mạnh hiệu quả hoạt động và chiến lược phát triển doanh nghiệp. Thực tiễn đã chứng minh, các doanh nghiệp tư nhân Thái Nguyên là nơi tập trung lớn công tác tạo việc làm cho người lao động nói chung, trong đó có lao động đã qua đào tạo. Hỗ trợ các doanh nghiệp phát triển là một chính sách hiệu quả nhằm phát huy nội lực và nâng cao vị thế các doanh nghiệp ở địa phương, theo đúng tinh thần của Đảng: “không ngừng tăng cường tiềm lực kinh tế, phát triển lực lượng doanh nghiệp Việt Nam ngày càng vững mạnh” [20, tr.216]. Để các doanh nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên giữ vị trí đi đầu, vì sự phát triển của địa phương, cần tập trung vào một số chính sách cụ thể sau:

Doanh nghiệp cần được quan tâm, khuyến khích từ các nguồn lực tài chính, chiến lược kinh doanh, quảng bá thương hiệu đến phát triển theo hướng cụm liên ngành, chuỗi giá trị, định hướng gắn kết thị trường quốc tế. Ngoài ra, cần tăng cường các hoạt động đối thoại với doanh nghiệp để những vướng mắc được nắm bắt và tháo gỡ, góp phần tạo sự thân thiện, an toàn, minh bạch hơn trong môi trường kinh doanh của tỉnh, chú trọng tháo gỡ những vướng mắc trong quá trình thực thi pháp luật và tạo hành lang hỗ trợ pháp lý. Tạo cơ chế thuận lợi để doanh nghiệp có các biện pháp và cam kết sử dụng, đãi ngộ, nâng cao vị thế cho lao động đã qua đào tạo trong đơn vị. Đặc biệt, tiếp tục quan tâm, hỗ trợ kịp thời để doanh nghiệp khắc phục những hậu quả lâu dài của dịch bệnh Covid-19 và khủng hoảng, suy thoái kinh tế thế giới.

Thứ tư, khai thác, phát triển toàn diện lợi thế trong tỉnh nhằm giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Để có được thành quả trong thực hiện chính sách lao động, việc làm, các nguồn lực ở địa phương cần được phát huy một cách toàn diện. Khơi dậy, phát triển toàn diện lợi thế của tỉnh Thái Nguyên hiện nay hướng đến những bước đột phá trong đãi ngộ nguồn nhân lực đã qua đào tạo hiệu quả mà không bị động trong việc triển khai chủ trương, chính sách từ Trung ương, các Bộ ban ngành.

Đổi mới mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, tranh thủ các cơ hội của chuyển đổi số mang lại theo hướng đổi mới, sáng tạo là nhiệm vụ trọng tâm. Tiếp tục đổi mới, nâng cao hiệu quả xúc tiến và thu hút đầu tư, nhất là các nhà đầu tư có tầm ảnh hưởng lớn ở các khu vực, nền kinh tế hiện đại như các nhà đầu tư khối EU, Mỹ,... và các nền kinh tế lớn ở châu Á như Nhật Bản, Hàn Quốc,... mang lại các dự án có tiềm lực kinh tế cao, giá trị thương mại lớn, công nghệ sản xuất tiên tiến, bảo vệ môi trường. Cơ cấu lao động cần có sự di chuyển mạnh mẽ hơn từ khu vực nông, lâm nghiệp sang khu vực công nghiệp và dịch vụ nhằm từng bước thay đổi nền kinh tế địa phương theo hướng hiện đại, bền vững, hướng tới mục tiêu lan tỏa trong kết nối chuỗi sản xuất và cung ứng toàn cầu. Muốn hoàn thành mục tiêu này, đi liền với hoàn thiện cơ chế chính sách thu hút nhân tài, các chuyên gia giỏi, vào những lĩnh vực trọng điểm mà tỉnh đang ưu tiên, xây dựng môi

trường làm việc tiến bộ cho nguồn nhân lực chất lượng cao phát huy hết tài năng của người lao động để cống hiến cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Thứ năm, tập trung sử dụng hiệu quả các nguồn lực về tài chính - tiền tệ, chính sách tín dụng - hỗ trợ vay vốn giải quyết việc làm.

Để hỗ trợ tạo mở việc làm, nâng cao giá trị việc làm cho lao động đã qua đào tạo, đòi hỏi sử dụng hiệu quả các nguồn lực tài chính, tránh mọi sự phân tán, dàn trải; cần tập trung đầu tư cho một số đơn vị đào tạo (Trường Đại học Công nghệ thông tin và truyền thông, Trường Đại học Công Nghiệp, Trường Cao đẳng Việt Đức, Trường Trung cấp nghề Thái Nguyên...), đặc biệt là nguồn nhân lực trọng điểm phục vụ các cụm công nghiệp, khu công nghiệp, các doanh nghiệp có công nghệ cao. Từ triển khai các cơ chế hỗ trợ về thuế, tín dụng, hạ tầng..., tỉnh Thái Nguyên cần thúc đẩy đầu tư chiều sâu các lĩnh vực có lợi thế về nguyên liệu, về nguồn nhân lực để đổi mới công nghệ nhằm tiến tới hiện đại hóa từng phân quy trình sản xuất và mở rộng quy mô, nhu cầu đối với lao động đã qua đào tạo.

Các nguồn tài chính về vay vốn để hỗ trợ tạo việc làm phải được bổ sung, phân bổ hợp lý và khơi thông các thủ tục hành chính. Thông qua Quỹ quốc gia giải quyết việc làm, các nguồn vốn ủy thác, nguồn tài chính hỗ trợ thanh niên giải quyết việc làm..., hoàn thiện các chính sách về phân bổ vốn vay theo kế hoạch bố trí việc làm dành cho lao động đã qua đào tạo; ưu tiên các địa phương huy động và sử dụng thiết thực hoạt động vay vốn, nơi có nhiều nhu cầu hoặc đối tượng khó khăn cần tạo việc làm; thu hút lao động đã qua đào tạo đến từ hộ gia đình chính sách, hộ nghèo, hộ vùng dân tộc thiểu số, vùng núi đặc biệt khó khăn như các huyện Đồng Hỷ, Võ Nhai, Định Hóa.

Việc tập trung ngân sách hướng vào: đối tượng khởi nghiệp là học sinh, sinh viên; đặc biệt ưu tiên các mô hình về các doanh nghiệp, các hợp tác xã khởi nghiệp đổi mới sáng tạo; các sản phẩm tiêu biểu từ làng nghề truyền thống; các lĩnh vực công nghệ, điện tử, viễn thông hay nông nghiệp ứng dụng công nghệ cao. Gắn liền với sự công khai, minh bạch trong các hoạt động hỗ trợ, phục vụ, cải tiến và đổi mới cách thức giải quyết trong thủ tục hành chính như bảo đảm quy trình

chặt chẽ trong thẩm định, xét duyệt ưu đãi để doanh nghiệp, người lao động, các đơn vị liên quan tiếp nhận, tham gia và hưởng ứng.

Như vậy, tiếp tục hoàn thiện hệ thống chủ trương, chính sách về lao động, việc làm ngày càng phù hợp với điều kiện thực tế ở địa phương, đã tạo ra sự thông thoáng trong việc triển khai thực hiện ở các cấp, các ngành, tạo hành lang pháp lý bình đẳng trên con đường tìm kiếm, kiến tạo giá trị và tiến tới thành công sự nghiệp của lao động đã qua đào tạo tỉnh Thái Nguyên.

4.2.3. Tái cơ cấu kinh tế hướng tới thúc đẩy tăng trưởng, kết hợp chuyển dịch nguồn nhân lực tương ứng nhằm tạo việc làm và nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh

Phát huy truyền thống “quê hương cách mạng”, mục tiêu xuyên suốt của tỉnh Thái Nguyên là phấn đấu xây dựng một nền kinh tế phát triển bền vững, người lao động có thu nhập ổn định và cuộc sống ngày càng sung túc, hạnh phúc, tỉnh đã triển khai nhiều biện pháp đồng bộ nhằm tăng trưởng kinh tế theo hướng bền vững, tạo hành lang cơ chế tạo dựng việc làm ngày càng đầy đủ, năng suất hơn. Tỉnh chủ trương thực hiện tái cơ cấu kinh tế, nhằm tạo ra những đột phá, đưa nền sản xuất ngày càng đi vào chiều sâu. Trong đó, những ngành nghề thế mạnh được duy trì và phát triển, đồng thời thúc đẩy những ngành nghề mới mà lao động đã qua đào tạo sẽ được coi là lợi thế hơn. Tái cơ cấu kinh tế bao gồm các nội dung: Tổ chức lại nền kinh tế một cách đồng bộ, theo hướng hiện đại, ưu việt hơn, hợp lý hơn, vận hành hiệu quả hơn, qua đó tạo lập được một thị trường lao động ngày càng hiện đại, bền vững dành cho lao động đã qua đào tạo. Để tái cơ cấu kinh tế của tỉnh, cần thiết phải thực hiện các biện pháp sau:

Thứ nhất, nhất quán mục tiêu đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế ở tỉnh Thái Nguyên phải đặt trong cuộc CMCN 4.0. Đối với tỉnh Thái Nguyên để hướng tới chuỗi giá trị toàn cầu đòi hỏi phải có các sản phẩm mang giá trị cao, sử dụng công nghệ cao, vì vậy đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế, nhất thiết phải theo hướng ưu tiên phát triển các ngành, lĩnh vực, sản phẩm có tiềm năng, lợi thế. Cụ thể trong từng bước định hình mô hình tăng trưởng, trước hết tỉnh Thái Nguyên xác định: từng bước hỗ trợ công nghiệp phụ trợ, phát triển mô hình công nghiệp

phục vụ tại chỗ gắn với việc đẩy mạnh mô hình liên kết doanh nghiệp tại địa phương với doanh nghiệp FDI; từng bước gắn kết các khu, cụm công nghiệp về cơ khí, khoa học, đào tạo, dịch vụ Thái Nguyên - Núi Cốc, về điện tử - công nghệ cao - công nghệ phụ trợ Yên Bình - Phổ Yên.

Ngoài ra, khuyến khích ưu tiên các lĩnh vực sản xuất công nghiệp, nông nghiệp gắn với tăng trưởng xanh, tăng trưởng bền vững, trong đó sản phẩm như: điện tử, chè, lâm sản, dược liệu... được coi là thế mạnh. Chú trọng khôi phục và phát triển các ngành như cơ khí, chế tạo, chế biến sâu trong khai thác khoáng sản. Các ngành chế biến sản phẩm nông, lâm nghiệp gắn với vùng nguyên liệu, thúc đẩy sự ra đời của các cụm công nghiệp tại vùng nông thôn, miền núi, nhất là các địa bàn Phú Bình, Đồng Hỷ hay Phú Lương. Thu hút các dự án sử dụng lao động đã qua đào tạo ngay tại chỗ để giải quyết việc làm hiệu quả cho nhân dân.

Thực hiện biện pháp đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế không thể tách rời việc phát triển số lượng, chất lượng nguồn nhân lực để đầu tư theo hướng thiết yếu, trọng điểm và có lợi thế so sánh. Bản thân lao động đã qua đào tạo có cơ hội từng bước thích ứng trước sự thay thế của công nghệ, ngày càng tích lũy kinh nghiệm và sẵn sàng làm chủ công nghệ trong tương lai. Để tăng trưởng kinh tế thực sự bền vững cũng như tránh nguy cơ tụt hậu so với các địa phương như Bắc Ninh, Bắc Giang, Vĩnh Phúc, cần khai thác lợi thế mà chỉ Thái Nguyên mới có, đó là nơi tập trung và thu hút được nhân lực chất lượng là biện pháp đổi mới mô hình tăng trưởng nền kinh tế Thái Nguyên theo hướng phát triển bền vững.

Thứ hai, thực hiện tái cấu trúc nền kinh tế hướng đến một nền sản xuất XHCN hiện đại trong tương lai.

i) Tái cấu trúc theo ngành kinh tế, cụm ngành và chuỗi giá trị. Thái Nguyên cần tái cấu trúc cơ cấu ngành, nghề hiện đại theo hướng tăng dần tỷ trọng ngành công nghiệp, xây dựng; thương mại, dịch vụ và giảm dần ngành nông nghiệp, các ngành trọng điểm được chú trọng đầu tư, đồng thời hỗ trợ các ngành nghề còn lại. Bản thân các ngành kinh tế cũng cần cơ cấu tương thích, cụ thể:

Đối với ngành công nghiệp, ưu tiên hàng đầu đối với các sản phẩm ứng dụng công nghệ cao, có giá trị gia tăng lớn. Cần tận dụng khai thác tối đa những

cơ hội Samsung mang tới Thái Nguyên, nhanh chóng phát triển kết nối các cụm ngành điện tử của tỉnh với vùng Thủ đô, tập trung phát triển các ngành công nghiệp phụ trợ. Mặt khác, đối với các ngành truyền thống và thế mạnh cũng cần phải xây dựng cơ chế hỗ trợ hiệu quả. Trong đó, chú trọng phát triển doanh nghiệp theo hướng cụm ngành đang là một biện pháp quan trọng hàng đầu. Điển hình như: Phát triển ngành chế biến khoáng sản, chế biến nông, lâm sản, thực phẩm ở các huyện Định Hóa, Phú Lương, Đại Từ gồm cụm An Khánh 1, Phú Lạc 2, Kim Sơn, Yên Lạc, Yên Ninh; tại các huyện Võ Nhai, Đông Hỷ tập trung đầu tư các ngành tiểu thủ công, may mặc, sản xuất vật liệu... nhằm đẩy mạnh cơ cấu sản xuất theo hướng hiện đại, thu hút nhiều lao động vào các ngành nghề đòi hỏi có trình độ, chuyên môn.

Đối với ngành nông, lâm, thủy sản, cần có chiến lược nâng cấp trình độ công nghệ, đặc biệt là ứng dụng công nghệ cao nhằm mang đến các sản phẩm có giá trị cao như: chế biến chè (chè hữu cơ), trồng cây dược liệu dưới tán rừng (khôi nhung, đinh lăng, hà thủ ô, chè hoa vàng, cát sâm, cà gai leo, ba kích, sâm Bô chính, quế, đàn hương...), trồng rừng. Tập trung xây dựng và phát triển thương hiệu quốc gia, quốc tế cho các sản phẩm nông, lâm sản (Trà Kombu-cha, Sâm Xuyên đá, thực phẩm chức năng Curminol-K, quả Sacha Inchi...). Nâng tầm thương hiệu chè Thái Nguyên trên thị trường trong nước và quốc tế. Để các sản phẩm nông, lâm nghiệp của tỉnh Thái Nguyên theo hướng sản phẩm có chất lượng cao chứ không phải sản phẩm có năng suất cao, thiết yếu cần quan tâm nhất đến hỗ trợ về hạ tầng kỹ thuật, nguồn vốn thực hiện chương trình xây dựng nông thôn mới. Đặc biệt, đẩy mạnh chủ trương tạo việc làm thu hút lao động dư thừa ở nông thôn sang khu vực khác, một mặt mang lại nhu cầu cải cách hay ứng dụng khoa học kỹ thuật, mặt khác đòi hỏi sự tăng cường lao động đã qua đào tạo về làm việc ở khu vực này.

Đối với ngành thương mại, dịch vụ, cần tích cực chuyển dịch cơ cấu kinh tế theo hướng năng động, hiện đại. Không ngừng thu hút những nhà phân phối lớn, hoàn thiện mạng lưới hàng hóa, dịch vụ; tập trung cho các dịch vụ chủ lực, đồng thời, cần phát triển các sản phẩm dịch vụ mới để thu hút đông đảo lao động đã qua đào tạo. Trong đó, chú trọng phát triển du lịch thành ngành có quy mô và

hiệu quả kinh tế cao. Đặc biệt sử dụng người dân tộc thiểu số đã qua đào tạo (điển hình như dân tộc Tày, Sán Chay, Sán Chỉ...) nhằm phát huy các giá trị văn hóa, lịch sử truyền thống tốt đẹp của các dân tộc thiểu số ở tỉnh Thái Nguyên, của căn cứ địa cách mạng và các di tích lịch sử như: Bảo tàng Văn hóa các dân tộc Việt Nam; làng nghề chè Tân Cương; Khu du lịch Hồ Núi Cốc, An toàn Khu Định Hóa, Khu di tích lịch sử Quốc gia Đại đội 915; Đội 91 Bắc Thái, Khu di tích lịch sử Quốc gia 27/7 và hơn 200 di tích lịch sử văn hóa khác.

ii) Tái cấu trúc theo vùng. Ngày nay, với mô hình cực tăng trưởng, cực phát triển, Thái Nguyên vừa thúc đẩy sự phát triển của địa phương vừa kéo theo các địa phương khác ngày càng phát triển. Để trở thành cực tăng trưởng của vùng Thủ đô, việc tái cấu trúc theo vùng là rất cần thiết, nhằm tránh dàn trải các nguồn đầu tư và tình trạng trình độ phát triển khá chênh lệch trên địa bàn tỉnh. Vì vậy, Tỉnh có chiến lược phát triển công nghiệp với đô thị: Thành phố Thái Nguyên, Thành phố Sông Công, Thành phố Phổ Yên, vùng đô thị Hà Nội tại các huyện phía Nam. Việc đẩy mạnh tái cấu trúc vùng là tiền đề thực hiện định hướng phát triển công nghiệp theo không gian, tạo vùng động lực phát triển kinh tế của Tỉnh. Cần đẩy mạnh định hướng phát triển chuỗi công nghiệp điện tử liên vùng (Thái Nguyên - Bắc Ninh - Bắc Giang) theo hướng phát triển công nghiệp điện tử, công nghệ thông tin... Thực hiện nhiệm vụ liên kết vùng là một giải pháp hợp lý để theo đuổi mục tiêu kết nối xuyên suốt chuỗi sản xuất, cung ứng với các địa phương liền kề. Qua quá trình xúc tiến liên kết vùng nhằm thực hiện vai trò, nhiệm vụ vùng kinh tế trọng điểm, nhất là các dự án liên vùng, liên tỉnh sẽ dẫn đến các dự án về các khu vực dân cư tập trung, giúp cung cấp, tạo mở nhiều hơn nguồn lao động, việc làm đối với lao động đã qua đào tạo.

Phát huy tối đa vai trò hạt nhân của Vùng, Thái Nguyên tăng cường liên kết kinh tế với các nước trong Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á, khu vực Châu Á cùng với các địa phương lân cận... để tiếp cận những tài nguyên, hỗ trợ doanh nghiệp, giảm thiểu tình trạng cạnh tranh, mang lại cơ hội kết nối, xây dựng các chuỗi giá trị trong ngành kinh tế. Góp phần đẩy nhanh quá trình tái cấu trúc toàn bộ nền kinh tế của Tỉnh theo hướng tập trung đầu tư chiều sâu, từ sử dụng công

nghệ mới đến đổi mới sản phẩm và kéo theo nhu cầu sử dụng lao động có trình độ, tạo việc làm cho người lao động.

4.2.4. Giải quyết việc làm trên cơ sở nâng cao chất lượng của các cơ sở giáo dục đào tạo và đào tạo nghề ở tỉnh Thái Nguyên

Trong tiến trình xây dựng CNXH, rất cần có lực lượng lao động đã qua đào tạo trình độ cao đông đảo về số lượng, bảo đảm về chất lượng, đóng vai trò là đột phá của các đột phá, đồng thời là lực lượng giàu khát vọng cống hiến và xây dựng CNXH.

Nâng cao chất lượng giáo dục đào tạo với mục tiêu tạo ra lực lượng lao động có sức khỏe, trình độ chuyên môn cao, có năng lực sáng tạo để đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế của tỉnh Thái Nguyên thành công trong giai đoạn tới. Cần tập trung khắc phục những hạn chế và cải thiện chức năng, nhiệm vụ của nhà trường trong các hoạt động đào tạo, hỗ trợ đào tạo và đổi mới mô hình quản trị, tự chủ các cơ sở giáo dục nhằm hoàn thiện mô hình giáo dục hiện đại. Đây là những nội dung cốt lõi nhất nhằm thúc đẩy chất lượng đào tạo nhân lực ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay. Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, các cơ sở giáo dục cần tiến hành thực hiện hiệu quả các biện pháp cụ thể sau:

Thứ nhất, phát triển chương trình đào tạo phải đáp ứng được yêu cầu thị trường lao động trong bối cảnh hiện nay.

Đứng trước yêu cầu đổi mới giáo dục toàn diện, Văn kiện Đại hội XIII của Đảng chỉ rõ nhiệm vụ: “Tạo chuyển biến căn bản mạnh mẽ về chất lượng, hiệu quả giáo dục, đào tạo...đào tạo con người theo hướng có đạo đức, kỷ luật, kỷ cương, ý thức trách nhiệm công dân, xã hội; có kỹ năng sống, kỹ năng làm việc, ngoại ngữ, công nghệ thông tin, công nghệ số, tư duy sáng tạo và hội nhập quốc tế (công dân toàn cầu)” [20, tr.232-233]. Mục tiêu trọng tâm của các nhà trường là hình thành cho người học năng lực nghề nghiệp. Học sinh, sinh viên được tổ chức dạy học trong một môi trường mở, không được đóng khung trong học đường (nhà trường) mà phải được tiếp cận với thực tiễn đa dạng, phong phú với nhiều hoạt động tích hợp (tự học, tự rèn luyện, tự trải nghiệm thực tế, định hướng ngay

từ đầu đăng ký tham gia kiến tập, thực tập). Vì vậy, các nhà trường ở Thái Nguyên cần thực hiện một số nhiệm vụ cụ thể sau:

i) Các nhà trường, chủ yếu là Đại học Thái Nguyên, yêu cầu các đại học thành viên mở rộng quy mô đào tạo chương trình chất lượng cao hoặc chương trình tiên tiến, hoặc chương trình bằng tiếng Anh. Xây dựng các chương trình cần phải thích ứng trước bối cảnh mới, đồng thời, dựa trên những chuẩn mực đã được thừa nhận rộng rãi trên thế giới để hình thành các lĩnh vực ngành nghề đa dạng. Tại Thái Nguyên, nơi đang mời gọi nhiều doanh nghiệp lớn đa quốc gia, lao động đã qua đào tạo sẽ phải cạnh tranh vị trí việc làm trên chính địa bàn của mình trước khi có đủ điều kiện sang làm việc tại các nước khác. Như vậy, phát triển các chương trình đào tạo theo hướng người học đạt chuẩn chất lượng và tiệm cận chuẩn quốc tế là vấn đề phải được coi trọng và có các biện pháp phù hợp triển khai thực hiện. Đây được gọi là chương trình đào tạo hoa tiêu, sẽ tạo ra những nhà khoa học, nhà quản lý hàng đầu, mang lại sự khác biệt so với các chương trình cơ bản. Để thực sự là các chương trình trọng điểm, hình thành nên đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho tỉnh, cho Vùng, cần có sự nỗ lực rất lớn không chỉ đến từ các nhà trường, các nhà hoạch định chính sách và các nhà quản lý mà còn kêu gọi các nguồn tài chính, hạ tầng giáo dục...

ii) Các nhà trường cần chọn từ 01 đến 03 chương trình để đầu tư thành chương trình mũi nhọn, trọng điểm và có thương hiệu. Trước hết Đại học Thái Nguyên cần cơ cấu lại các chương trình đào tạo: chưa tuân thủ theo quy định của Đại học Thái Nguyên; các yêu cầu của kiểm định chất lượng, trong nước và khu vực; ít thu hút người học... Với sự chọn lọc quảng bá thương hiệu đào tạo, ngoài khắc phục sự chia sẻ tài nguyên đầu vào, cũng tránh tình trạng đào tạo quá mức và tập trung vào chất lượng đào tạo. Đây không phải là sự từ bỏ các ngành truyền thống, mà nguyên tắc cơ bản nhất trong việc mở ngành đào tạo, ngoài đáp ứng đầy đủ các tiêu chí một cách khách quan thì phải căn cứ vào nhu cầu của xã hội của Tỉnh, của Vùng. Đề án xây dựng các chương trình mũi nhọn, trọng điểm và có thương hiệu đáp ứng các nhiệm vụ trọng yếu của địa phương, của vùng cần có sự hỗ trợ rất lớn từ chính quyền các địa phương (cơ quan chức năng) từ hỗ trợ nguồn

lực cho các nhà trường đến việc định hướng, nhu cầu đào tạo, sử dụng và dự báo, thông tin về thị trường thường xuyên, liên tục.

iii) Đẩy mạnh hoạt động đào tạo hướng vào nhu cầu xã hội, thị trường trong nước và quốc tế. Hiện nay, khó khăn, thử thách hàng đầu của ngành giáo dục là khả năng dự đoán được nghề nghiệp mà thị trường sẽ cần hay mất đi trong tương lai gần. Mặc dù các nhà trường đã xây dựng các triết lý giáo dục, nhưng để người học có kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp thích ứng được với những thách thức công việc khác nhau... thì đòi hỏi cần có tầm nhìn chiến lược trong hoạch định, rà soát, bổ sung, phát triển các chương trình, ngành nghề đào tạo. Trước hết, nhận thức của các cấp lãnh đạo, quản lý, giảng viên và người học Thái Nguyên về cuộc cách mạng trong ngành giáo dục - đào tạo đòi hỏi phải hiểu rằng: không gian mạng - ở khắp mọi nơi đều thực hiện được hoạt động đào tạo có thể xóa bỏ ranh giới “giáo dục hàn lâm” với “đào tạo nghề nghiệp” hoặc đào tạo ở ngoài khuôn viên nhà trường; hay định hình “Tài sản Icloud” - một phần của giáo dục số. Để thích ứng và kết nối với xu hướng này, đồng thời tăng cường vai trò cầm trịch của mình, các nhà trường cần tích cực triển khai và đẩy mạnh các phương thức đào tạo từ E-learning (đào tạo từ xa) đến Blended-learning (đào tạo trực tiếp kết hợp trực tuyến) và We-learning (học tập suốt đời) cũng như kiểm soát được chất lượng đào tạo từ những mô hình này.

Đẩy mạnh hoạt động đào tạo với mục tiêu là chất lượng của người học nhưng phải dựa trên thước đo từ phía các đơn vị tuyển dụng (nhà nước, tư nhân, quốc tế), từ đó, nhận diện các yếu tố (yếu tố xã hội, yếu tố đề án, yếu tố cơ sở đào tạo, yếu tố người dạy, yếu tố người học...) để có đặc trưng đào tạo riêng của các nhà trường và xã hội có nhu cầu. Không chỉ tích cực tham vấn ý kiến của chuyên gia, doanh nhân mà cùng bắt tay trực tiếp vào các hoạt động đào tạo. Đối với người học, phần thưởng cuối cùng không phải văn bằng mà là giá trị của sức lao động mang lại cho bản thân mình, đồng thời cho xã hội. Giáo dục trong cuộc cách mạng 4.0, hoạt động đào tạo cần tập trung thống nhất hướng tới hình thành năng lực cho người học là vấn đề cốt lõi nhất dù ở loại hình đào tạo nào. Năng lực người học được hình thành thông qua việc tích hợp tri thức (sự thích ứng, năng động, tự học,

tự nghiên cứu, tính quốc tế) [22, tr.299]. Vì vậy, các nhà trường cần chú trọng đổi mới toàn diện công tác giáo dục từ mục tiêu đến nội dung đào tạo, áp dụng đa phương pháp, sử dụng phương tiện hiện đại, hình thức tổ chức dạy học đa dạng và hình thức đánh giá trung thực, khách quan. Đặc biệt chú trọng kiểm định chất lượng đào tạo kỹ năng nghề nghiệp cho người học; đồng thời có những chính sách ưu đãi nhà giáo, tôn vinh giá trị của người Thầy, ghi nhận giá trị của đội ngũ phục vụ và đầu tư hiệu quả cơ sở vật chất, môi trường cảnh quan để thiết lập một môi trường giáo dục thân thiện, năng động, hiện đại, sáng tạo và chất lượng.

iv) Các nhà trường cần xúc tiến hoàn thiện mô hình quản trị tiên tiến theo hướng hiện đại. Để có thể “Đẩy nhanh thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, trọng tâm là hiện đại hóa và thay đổi phương thức giáo dục, đào tạo, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp” [20, tr.221], việc đổi mới mô hình quản trị là một biện pháp cần chú trọng hoàn thiện sớm. Đối với mô hình quản trị đại học: sự dịch chuyển từ mô hình đào tạo truyền thống - từ đào tạo nhân lực, nhân lực chất lượng cao sang mô hình đổi mới sáng tạo nhằm kiến tạo ra các giá trị ngay trong trường đại học, là mô hình giáo dục đại học 4.0. Vì vậy, đổi mới mô hình quản trị đại học là cơ sở để đổi mới hiệu quả mô hình đào tạo, giúp người học có cơ hội di chuyển đến thị trường lao động sớm hơn, tạo ra giá trị ngay từ trong nhà trường, qua đó kinh nghiệm và kỹ năng nghề nghiệp sẽ ngày càng được trau dồi, nâng cao. Đối với Đại học Thái Nguyên, hướng quản trị theo mô hình quản lý một cấp (cấp Đại học vùng) sẽ khắc phục được những hạn chế đang tồn tại ở mô hình quản lý hai cấp như hiện nay (Cấp một là Đại học Thái Nguyên, cấp 2 gồm 08 trường đại học và cao đẳng thành viên, các đơn vị trực thuộc, các đơn vị cấu thành), nhằm quản lý hiệu quả và tập trung nguồn lực đào tạo, phản ánh đúng thực trạng và theo kịp mô hình giáo dục đại học quốc tế. Với bộ máy quản trị đại học một cấp, sắp xếp lại và tổ chức hợp lý các ban ngành chức năng... sẽ ngày càng tập trung các nguồn lực cho các hoạt động đào tạo, hỗ trợ đào tạo, nhất là đổi mới mô hình đào tạo liên kết với doanh nghiệp, để đưa người học từ nhà trường ra thị trường, là lao động được bảo đảm về chất lượng.

Đối với mô hình quản trị thuộc đơn vị giáo dục nghề nghiệp: cần thực hiện sớm quy trình kiện toàn bộ máy của các trường gắn với quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm. Để tạo động lực đào tạo nghề không căn cứ vào hướng cung mà phải dịch chuyển sang hướng cầu, đổi mới mô hình quản trị sẽ chủ động về nhân lực, tài chính, cơ sở vật chất và then chốt nhất là lựa chọn ngành nghề đào tạo gắn với đổi mới nội dung, chương trình và kiểm định chất lượng đào tạo nghề. Với mục tiêu góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề gắn với yêu cầu thị trường sức lao động, đào tạo nghề gắn với giải quyết việc làm, qua đó, thúc đẩy mạng lưới giáo dục nghề nghiệp trong tỉnh theo hướng hình thành các trường có năng lực, chất lượng về đào tạo nghề, tạo ra đông đảo nhân lực cho các ngành kinh tế mũi nhọn của địa phương hướng tới chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động và giải quyết việc làm hiệu quả.

Thứ hai, tăng cường vai trò, chức năng, nhiệm vụ của các trung tâm tư vấn, hỗ trợ việc làm ở các nhà trường.

Công tác tư vấn, hỗ trợ việc làm có tầm quan trọng và có tác động đến chất lượng đầu ra cũng như khả năng tìm kiếm việc làm phù hợp hoặc tự tạo việc làm của học sinh, sinh viên. Không chỉ người học mà gia đình rất kỳ vọng vào sự hỗ trợ từ phía nhà trường ngay từ đầu vào tuyển sinh đến khi tốt nghiệp ra trường, đặc biệt với đối tượng người học ở các trường dạy nghề. Chú trọng kiện toàn các nhiệm vụ của các trung tâm tư vấn, hỗ trợ việc làm cần tiến hành ở một số nội dung cụ thể sau:

i) Các nhà trường xây dựng, kiện toàn hệ thống văn bản quy định, chức năng nhiệm vụ cho trung tâm tư vấn, hỗ trợ việc làm. Dựa trên cơ sở pháp lý, qua đó trung tâm có quyền tự quyết, tự chủ trong các hoạt động chuyên trách cũng như phối hợp với các đơn vị khác, như xúc tiến với các đơn vị tuyển dụng, các trung tâm giới thiệu việc làm, tham vấn chuyên gia... nhằm tư vấn, hỗ trợ cho sinh viên, học sinh về định hướng việc làm, đơn vị thực tế thực tập một cách hiệu quả hơn.

ii) Đổi mới cách thức tư vấn, hỗ trợ việc làm thông qua các chương trình có nội dung thiết thực. Các chương trình xây dựng theo lộ trình từ năm học đầu tiên trở đi và luôn giữ mối liên hệ với cựu sinh viên. Nội dung cần đa dạng phong

phụ từ tổ chức các lớp học ngoại khóa trau dồi kỹ năng (kỹ năng tin học, ngoại ngữ, phỏng vấn xin việc, kỹ năng sống...), các hội nghị, hội thảo, hội chợ về hướng nghiệp, giới thiệu việc làm, khởi nghiệp và tích cực giúp đỡ sinh viên, học sinh làm quen trong các mô hình thực hành, thực nghiệp.

iii) Các nhà trường tập trung tối đa các nguồn lực để thực hiện tư vấn, hỗ trợ việc làm. Trước hết, về nhân lực như cán bộ chuyên trách, giảng viên tham gia vào các công tác học sinh, sinh viên một cách hiệu quả; tạo nguồn kinh phí cho các hoạt động từ ngân sách nhà nước, nguồn thu học phí, hỗ trợ tài chính của các doanh nghiệp và tổ chức khác; cùng chia sẻ trách nhiệm với cơ quan quản lý lao động, việc làm, các trung tâm dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hỗ trợ sinh viên, học sinh trong khởi nghiệp.

Để công tác tư vấn, hỗ trợ việc làm cho người học ngày càng có chất lượng, hiệu quả, đúng hướng, phù hợp với thực tiễn của tỉnh Thái Nguyên, các nhà trường cần sát sao chỉ đạo và đánh giá các hoạt động của trung tâm. Đồng thời, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ chuyên trách nhằm nâng cao trách nhiệm, kiến thức, kinh nghiệm trong công tác tư vấn, hỗ trợ việc làm, nhất là lắng nghe và giải quyết nguyện vọng cho người học.

Thứ ba, nhà trường đẩy mạnh các hoạt động hợp tác với doanh nghiệp.

Hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp là một phương thức liên kết giữa cơ sở cung ứng đào tạo nhân lực với đơn vị sử dụng lao động. Nhà trường hợp tác hiệu quả với doanh nghiệp sẽ mang lại hiệu quả tối ưu cho việc “*đào tạo gì*” - “*sử dụng nấy*”, sự tương thích nghề nghiệp, trình độ của người lao động với vị trí việc làm.

i) Tăng cường gắn kết các hoạt động hợp tác trong đào tạo và sử dụng nhân lực qua đào tạo. Các cơ sở giáo dục ở Thái Nguyên cần tích cực tổ chức các hội nghị, hội thảo, các lớp tập huấn các kỹ năng cho người học chuẩn bị ra trường, chuyên gia giảng dạy, tập huấn phải đến từ doanh nghiệp. Tổ chức thường xuyên các hoạt động về ngày hội việc làm, xây dựng tuần lễ cung - cầu lao động... tạo cơ hội cho người học nhận diện các doanh nghiệp, tìm kiếm vị trí việc làm theo mong muốn.

Để tăng cơ hội cho người học, nhà trường cần phân loại đối tượng và thời điểm hợp tác. Việc tổ chức riêng lẻ các diễn đàn với một số đối tác truyền thống, người học dễ dàng thể hiện bản thân và có khả năng tìm được việc làm ưng ý, còn doanh nghiệp không mất nhiều thời gian, chi phí khi tiến hành tuyển dụng trực tiếp. Ngoài ra, việc thiếu thông tin giữa các bên cũng là một rào cản rất lớn, hay còn được gọi là một khoảng trống mà các cơ sở giáo dục không đưa được người học của mình đến được với doanh nghiệp. Vì vậy, nhà trường có vai trò, trách nhiệm rất lớn khi phải cập nhật thường xuyên đến các doanh nghiệp về công tác tuyển sinh, ngành nghề đào tạo, khả năng nghiên cứu và nhu cầu chuyển giao, ứng dụng công nghệ.

ii) Nâng cao nhận thức, trách nhiệm của doanh nghiệp hỗ trợ nhà trường trong mọi hoạt động. Doanh nghiệp cần chia sẻ, hỗ trợ các nguồn lực, đầu tư tương xứng với các nhà trường, hỗ trợ nhà trường nắm bắt, trải nghiệm tình hình thực tiễn lao động, sản xuất cũng như trao đổi đào tạo. Doanh nghiệp cũng cần nhận thức và lường trước sự cải tiến của công nghệ, đòi hỏi sử dụng lao động có chất lượng, thích ứng với sự đòi hỏi của nền sản xuất. Muốn phát triển doanh nghiệp theo hướng bền vững, trong tương lai không thể tách rời thành tựu của doanh nghiệp gắn kết với các nhà trường ngày hôm nay.

iii) Tích cực đổi mới phương thức liên kết, hợp tác. Hiện nay, các phương thức hợp tác chủ yếu là các hoạt động truyền thống, như: trải nghiệm, thực tế, thực tập; xây dựng chương trình đào tạo; trong hỗ trợ giải quyết việc làm; ngoài ra còn một số hoạt động hỗ trợ tài chính, học bổng, cơ sở vật chất, máy móc trang thiết bị phục vụ cho các nhà trường của doanh nghiệp. Các hoạt động trên đã mang những ý nghĩa nhất định nhưng còn khó khăn trong chia sẻ tầm nhìn và nhiều khác biệt trong hoạt động.

Đổi mới phương thức hợp tác nhà trường với doanh nghiệp trong bối cảnh mới, cần: Hợp tác ngay từ giai đoạn tuyển sinh; định hướng, xác định các chuẩn đầu ra, giảng dạy, tiếp nhận người học đào tạo ngay tại doanh nghiệp; ngoài ra cần chú trọng hợp tác trong chuyển giao các kết quả nghiên cứu, trong ứng dụng thành tựu công nghệ... để bản thân người học được thực hành trên chính các thành quả

ngiên cứu của nhà trường. Đúng như tinh thần của Đại hội Đảng lần thứ XIII, việc đẩy mạnh đào tạo, cung ứng và sử dụng nhân lực cần song hành ngày càng chặt chẽ từ phía nhà trường với doanh nghiệp và ngược lại.

Về nguyên tắc liên kết, cần phải bảo đảm tự nguyện và cùng có lợi, tránh hợp tác mang tính chất hình thức và được củng cố bằng các cam kết mang tính pháp lý. Qua đó chính học sinh, sinh viên sẽ là những người được thụ hưởng những thành tựu trong quá trình hợp tác này, như: được rèn luyện kỹ năng trong môi trường thực tế, định hướng được vị trí việc làm phù hợp và kiến tạo giá trị bản thân.

4.2.5. Khuyến khích và tạo điều kiện để lao động đã qua đào tạo tự tạo việc làm, khởi nghiệp đổi mới sáng tạo thành công

Chủ nghĩa Mác - Lênin đã khẳng định mục tiêu cao nhất của CNXH là sự nghiệp giải phóng con người từ lĩnh vực chính trị đến kinh tế và xã hội v.v... trong đó, giải phóng lao động đóng vai trò là nhu cầu thực sự của mình, mới tạo ra động lực để tự giải phóng mình, giải phóng xã hội, làm cơ sở tiến tới chế độ xã hội mới. Giải phóng xã hội là điều kiện thiết yếu cho mỗi cá nhân tự giải phóng mình và qua đó giải phóng xã hội, tạo ra động lực phát triển cá nhân, tiến bộ xã hội. Vì lẽ đó, lao động đã qua đào tạo dựa trên năng lực làm chủ thay đổi cách nghĩ, cách làm, tạo ra các điều kiện, cơ hội phát triển lợi thế bản thân, tạo dựng giá trị lao động của chính mình và cho cộng đồng.

Con đường khởi nghiệp thành công của lao động đã qua đào tạo sẽ từng bước xác lập vững chắc vị thế con người XHCN trên mọi phương diện, trước hết là chia sẻ khó khăn, gánh nặng cùng chính quyền và doanh nghiệp tại địa phương về tạo việc làm cho bản thân lao động đã qua đào tạo và cho người khác; tăng cường các giá trị của khởi nghiệp, xây dựng Tỉnh trở thành một thành phố của khởi nghiệp đổi mới sáng tạo trong cả nước.

Để lao động đã qua đào tạo là chủ thể khởi nghiệp thành công, cần xây dựng môi trường khởi nghiệp đổi mới gắn với hoạt động đổi mới và sáng tạo, được thể hiện từ nhận thức đến hành động, thông qua việc hoàn thiện các thể chế, chính sách cho đổi mới, sáng tạo và tăng cường các hoạt động khuyến khích, hỗ trợ tài chính, hạ tầng, nhân lực. Trong đó, cần triển khai một số biện pháp như sau:

Thứ nhất, tỉnh Thái Nguyên cần tiếp tục xây dựng và hoàn thiện chính sách khuyến khích, lan tỏa tinh thần khởi nghiệp đổi mới sáng tạo.

i) Thúc đẩy công tác truyền thông tạo động lực, cảm hứng cho các tổ chức khởi nghiệp, doanh nghiệp khởi nghiệp ra đời. Lao động đã qua đào tạo là một đối tượng khởi nghiệp rất phù hợp, đáp ứng tốt các điều kiện thì rất có khả năng trở thành các doanh nghiệp khởi nghiệp, trong đó có cả đối tượng lao động đã qua đào tạo là người dân tộc thiểu số, vùng khó khăn, vùng cao. Hỗ trợ các phong trào khởi nghiệp thông qua lựa chọn các startup mục tiêu để tập trung các nguồn lực bồi dưỡng và phát triển. Hun đúc tinh thần khởi nghiệp, từng bước đẩy mạnh xây dựng văn hóa khởi nghiệp trong toàn tỉnh. Môi trường khởi nghiệp chỉ hình thành và phát triển khi ý chí, khát vọng làm chủ của người học được tôi luyện từ trong hệ thống giáo dục, có bộ đỡ từ xã hội và có môi trường hoạt động. Trước hết, Thái Nguyên cần truyền thông rộng rãi thông qua các hoạt động: tổ chức các cuộc thi, các giải thưởng cho khởi nghiệp; các hoạt động truyền thông, quảng bá sản phẩm của doanh nghiệp startup; thành lập các tổ chức đại diện bảo trợ cho các doanh nghiệp khởi nghiệp trong tỉnh.

ii) Xây dựng và hoàn thiện thể chế, chính sách hỗ trợ khởi nghiệp cho lao động qua đào tạo một cách toàn diện. Việc thiết lập các kế hoạch, đề án triển khai thực hiện chương trình khởi nghiệp phải phù hợp dành cho người học, đặc biệt, sát sao trong quản lý về hoạt động hợp tác giữa các tổ chức khởi nghiệp của sinh viên với đơn vị khác nhau (doanh nghiệp lớn, quỹ đầu tư mạo hiểm). Thường xuyên đánh giá lại các hoạt động của khu vực khởi nghiệp, nhanh chóng điều chỉnh theo hướng hiệu quả, tránh theo phong trào, lãng phí tài nguyên.

Biện pháp quan trọng hàng đầu nhằm phát triển các tổ chức khởi nghiệp là tích cực hỗ trợ tài chính. Đối với đối tượng sinh viên vừa mới ra trường, đang giàu đam mê nhiệt huyết nhưng lại đứng trước nhiều thử thách, rất cần có các nhà đầu tư, hỗ trợ tài chính như: các khoản cho vay, bảo lãnh tín dụng, các khoản đầu tư mạo hiểm. Ngoài ra, cần kịp thời hoàn thiện các chính sách gắn với hệ sinh thái khởi nghiệp công nghệ cao. Sẵn sàng chuẩn bị các điều kiện nhằm tạo lập các vườn ươm của sinh viên có chất lượng, đầu tư về công nghệ cao, không gian công

cộng cho mạng lưới liên kết và làm việc nhóm; luôn đồng hành cùng các doanh nghiệp khởi nghiệp, giữa các viện nghiên cứu và khu công nghiệp, chia sẻ với các doanh nghiệp khởi nghiệp quốc tế để có chiến lược tối ưu nhất tạo ra các mô hình khởi nghiệp số thành công.

Thứ hai, đẩy mạnh hoạt động giáo dục - đào tạo về khởi nghiệp.

i) Tạo ra môi trường khởi nghiệp ngày càng sôi nổi trong các nhà trường. Thường xuyên tổ chức các hoạt động: tập huấn, hội thảo, các cuộc thi khởi nghiệp; tạo cơ chế thuận lợi để người học thực học, thực hành, thực nghiệp, nhằm đề cao tinh thần làm chủ, khởi nghiệp trở thành một nội dung trong văn hóa học đường. Chú trọng chính sách phát triển các vườn ươm khởi nghiệp, xây dựng các kỹ năng khởi nghiệp, vừa trang bị tri thức vừa truyền cảm hứng làm chủ sự nghiệp, làm chủ bản thân cho sinh viên. Biến các nhà trường thành các vườn ươm khởi nghiệp và các giảng viên ươm trồng định hướng các ý tưởng khả năng khởi nghiệp, lập nghiệp.

ii) Đổi mới nội dung các khóa đào tạo khởi nghiệp cho người học. Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo phải là làn sóng mạnh mẽ, từ các nhà trường, các câu lạc bộ sinh viên khởi nghiệp. Các nội dung về khởi nghiệp cần được cập nhật, thay đổi theo khung chương trình sao cho hợp lý, bắt kịp được với hệ sinh thái khởi nghiệp bên ngoài nhà trường. Triển khai hoạt động đào tạo phải mang tính chất thường niên (đào tạo, tập huấn các kiến thức kinh doanh, các kỹ năng quản trị, quản lý tài chính, quản lý lao động, kỹ năng thích ứng, hội nhập và điều kiện, quy trình để sinh viên có thể khởi nghiệp).

Được khởi xướng và khuyến khích khởi nghiệp trong môi trường giáo dục phải đi liền với việc đầu tư cho các trung tâm, khoa chuyên môn khởi nghiệp, đưa người học từ ứng dụng kiến thức sang làm chủ hoạt động thực hành, thực nghiệp và tạo ra sản phẩm. Người học sớm tiếp xúc và được trải nghiệm với môi trường khởi nghiệp tiềm năng, sẽ xuất hiện những sinh viên có tố chất, mong muốn khởi nghiệp ngay trong quá trình học tập, khơi dậy khát vọng hình thành các nhà doanh nghiệp trẻ tương lai.

Thứ ba, thúc đẩy việc hình thành doanh nghiệp khởi nghiệp.

i) Đẩy mạnh hoạt động tư vấn, hỗ trợ cho các tổ chức khởi nghiệp mới bắt đầu kinh doanh. Các hoạt động hỗ trợ cần tập trung vào: ứng dụng chuyên gia các thành tựu về công nghệ; xây dựng kênh thông tin, truyền thông, quảng bá, xúc tiến thương mại, tham gia vào mạng lưới khởi nghiệp sáng tạo, kêu gọi các nguồn quỹ đầu tư khởi nghiệp. Ngoài ra, cần hình thành khu vực dịch vụ nhằm hỗ trợ tích cực các phong trào, hoạt động khởi nghiệp. Việc chú trọng kết nối hạ tầng thông tin sẽ giúp cho cộng đồng tổ chức khởi nghiệp của tỉnh Thái Nguyên đến với các đối tác là các nhà đầu tư tiềm năng, nhà cung cấp, khách hàng thuận lợi hơn và đi trước, đón đầu thời đại công nghệ 4.0.

ii) Đẩy mạnh việc liên kết giữa các tổ chức trong hệ sinh thái khởi nghiệp. Để khởi nghiệp trở thành trào lưu mạnh mẽ, phát triển hệ sinh thái khởi nghiệp trước hết phải đi cùng với lợi thế, lĩnh vực ưu tiên phù hợp nhưng không thể thiếu vắng chức năng của các tổ chức hỗ trợ cho các doanh nghiệp khởi nghiệp. Giữa các cơ sở giáo dục, doanh nghiệp, viện nghiên cứu, quỹ đầu tư mạo hiểm... đều có chung một mục đích giúp doanh nghiệp khởi nghiệp đưa tri thức vào thực tiễn sản xuất mang lại hiệu quả cao. Đồng thời, các tổ chức cũng có những vướng mắc nhất định trong cơ chế hoạt động nhằm liên kết các bên. Trong đó, biện pháp mang tính chất thời sự hiện nay có thể thực hiện hỗ trợ tích cực về tài chính trong nghiên cứu, xây dựng cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy, huy động vốn, đầu tư công nghệ mới trong sản xuất... để thúc đẩy sự đổi mới, năng động trong chức năng hoạt động khởi nghiệp của từng tổ chức cũng như tạo sức mạnh đồng tâm của các tổ chức hỗ trợ cho phong trào khởi nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên.

Tóm lại, hệ sinh thái khởi nghiệp dành cho lao động đã qua đào tạo đang dần được hình thành trong các nhà trường, hướng tới mục tiêu quốc gia khởi nghiệp với khởi nghiệp đổi mới sáng tạo là trung tâm. Khuyến khích tinh thần khởi nghiệp của thế hệ lao động trẻ, cùng với vai trò giúp giải quyết vấn đề việc làm đối với xã hội, còn là hiện thực hóa vai trò chủ thể của lực lượng sản xuất trong xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, gắn liền với truyền thống tốt đẹp của gia đình, quê hương, dân tộc trong cống hiến, xây dựng tổ quốc.

Tiểu kết chương 4

Xây dựng thành công sự nghiệp CNH, HĐH ở tỉnh Thái Nguyên, có liên quan mật thiết đến vấn đề lao động, việc làm, đó vừa là vấn đề kinh tế, văn hóa xã hội nhưng đồng thời cũng là vấn đề chính trị - xã hội. Vì vậy, các chính sách về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo nhất quán với chủ trương, chính sách về phát triển kinh tế, với mục đích cuối cùng là tạo nhiều việc làm, việc làm bền vững, hướng tới sự sung túc, hạnh phúc của người lao động.

Từ kết quả phân tích thực trạng và những vấn đề đặt ra trong giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, căn cứ vào những yêu cầu giải quyết việc làm của tỉnh Thái Nguyên, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, bao gồm: nhóm giải pháp nâng tầm nhận thức đối với từng đối tượng cụ thể trong từng lĩnh vực, chuyên môn; nhóm giải pháp trọng tâm về chính sách, trong đó các biện pháp nhằm tăng cường trách nhiệm của công tác lãnh đạo, quản lý về lao động, việc làm, tăng cường hỗ trợ, phát triển doanh nghiệp, phát triển thị trường lao động nhằm tạo hành lang, cơ chế thu hút lao động có trình độ, có chuyên môn; nhóm giải pháp tái cơ cấu nền kinh tế gắn với các biện pháp mang tính đột phá, mong muốn cởi bỏ những điểm nghẽn trong nền kinh tế của tỉnh Thái Nguyên kết hợp với sự dịch chuyển dịch hợp lý chất lượng lao động; nhóm giải pháp về giáo dục - đào tạo, thông qua các biện pháp cải tiến quản trị đến chương trình đào tạo, đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ, tư vấn người học từ đầu vào đến đầu ra, hợp lý hóa đúng ngành đúng nghề cho người học, doanh nghiệp và xã hội; nhóm giải pháp về khuyến khích, hỗ trợ các hoạt động khởi nghiệp từ nhà trường đến xã hội, đây là những hoạt động còn mới, nhiều sức hút nhưng cũng nhiều thử thách, vì vậy những hỗ trợ về chuyên môn, tài chính, thị trường... là điểm tựa để người học xác định đây là một phương thức giải quyết việc làm bền vững và hiệu quả.

Như vậy, sự thống nhất trong hoạch định, ban hành và thực hiện đường lối chủ trương về phát triển kinh tế và giải quyết những vấn đề xã hội, trong đó có lao động, việc làm; đầu tư cho giáo dục - đào tạo, giáo dục nghề nghiệp; khuyến khích lao động khởi nghiệp đổi mới sáng tạo là những nội dung then chốt triển khai thực hiện công tác tạo ra việc làm và nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo hiện nay ở tỉnh Thái Nguyên.

KẾT LUẬN

Lao động, việc làm đã và đang là một vấn đề cấp thiết được quan tâm của toàn xã hội, bao hàm nội dung kinh tế bảo đảm cho sự chuyển dịch cơ cấu kinh tế đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH địa phương, đồng thời là vấn đề chính trị - xã hội tạo vị thế chủ động cho lao động đã qua đào tạo, quyết định sự sung túc, hạnh phúc gia đình và xã hội. Giải quyết việc làm hiệu quả, bền vững không chỉ góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế khu vực, tạo sự lành mạnh các quan hệ xã hội, góp phần vào mục tiêu phát triển chung, hướng tới Thái Nguyên là một tỉnh đáng đến, đáng sống trong tương lai. Vì vậy, vấn đề lao động, việc làm cho lao động đã qua đào tạo không chỉ giới hạn trong phạm vi hoạt động của ngành Lao động Thương binh và Xã hội, của các doanh nghiệp hay các nhà trường mà là trách nhiệm của cả hệ thống chính trị và toàn xã hội.

Từ xác định những căn cứ lý luận và cơ sở thực tiễn về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên, luận án đã làm rõ khái niệm về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh; xác định rõ chủ thể, nội dung và phương thức giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên; chỉ ra những đặc điểm cơ bản của lao động đã qua đào tạo, cũng như những đặc điểm về giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay; phân tích một số yếu tố khách quan và chủ quan tác động đến quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo trong tỉnh. Đây là cơ sở để đánh giá thực trạng và đề xuất các yêu cầu, giải pháp nhằm giải quyết việc làm hiệu quả cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên trong sự nghiệp đổi mới hiện nay.

Với sự nỗ lực đổi mới sáng tạo trong cách nghĩ, cách làm của toàn hệ thống chính trị tỉnh Thái Nguyên, đồng hành cùng các đơn vị giáo dục, doanh nghiệp và bản thân lao động đã qua đào tạo, công tác giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo đã giải quyết và thu về những thành tựu đáng kể, số việc làm và thu nhập không ngừng được tăng lên, qua đó đời sống vật chất và tinh thần của người

lao động ngày càng ổn định. Tuy vậy, quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên vẫn còn tồn tại nhiều hạn chế, bất cập. Quá trình đổi mới nhận thức, phương thức lãnh đạo, chỉ đạo quản lý về vấn đề việc làm cho lao động đã qua đào tạo còn chậm, chưa xây dựng được những chương trình, đề án trọng tâm, trọng điểm dành cho lao động đã qua đào tạo, cũng như chưa có sự quan tâm sâu sát tới lao động đã qua đào tạo là người dân tộc thiểu số. Phát triển kinh tế - xã hội chưa đồng đều ở các địa bàn dân cư, cơ cấu lao động đã qua đào tạo chưa cân đối, tác động đến sự chuyển biến trong cơ cấu xã hội giai cấp trong tỉnh ngày càng phức tạp.

Qua nghiên cứu thực trạng, kết hợp với định hướng, yêu cầu của Đảng và Nhà nước, địa phương về việc làm và giải quyết việc làm, luận án đã rút ra 05 nhóm giải pháp chủ yếu, trong đó, nhấn mạnh và tập trung vào nhóm giải pháp phát triển kinh tế - xã hội và nhóm giải pháp về tăng cường chức năng, nhiệm vụ của các cơ sở giáo dục. Đây là nhóm giải pháp trực tiếp tạo việc làm, thu nhập, bảo đảm mức sống, nâng cao giá trị sức lao động và khắc phục dần những tồn tại vướng mắc giữa đào tạo, tuyển dụng, sử dụng và đãi ngộ lao động đã qua đào tạo theo yêu cầu của xã hội.

Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay là một vấn đề lớn và mang tính lâu dài. Để giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo đạt kết quả tốt đòi hỏi sự tham gia quyết liệt của các chủ thể với các phương thức thực hiện ngày càng hiệu quả nhằm tạo ra nhiều việc làm và nâng cao chất lượng việc làm cho lao động đã qua đào tạo. Những kết quả nghiên cứu của luận án mới chỉ là bước đầu và chắc chắn không tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót. Nghiên cứu sinh rất mong nhận được sự đóng góp của các nhà khoa học để luận án thêm hoàn thiện và tiếp tục phát triển nghiên cứu trong thời gian tới.

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG
BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Đào Thị Tân (2020), Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở Tỉnh Thái Nguyên hiện nay, *Tạp chí Chủ nghĩa xã hội Lý luận và thực tiễn*, số 4 (08), tr.52-57.
2. Đào Thị Tân (2022), Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo gắn với giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay, *Tạp chí Lý luận và truyền thông*, chuyên đề số 2 - năm 2022, tr. 154-157.
3. Đào Thị Tân (2023), Thái Nguyên tăng cường gắn kết các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp nhằm giải quyết việc làm cho người lao động, *Tạp chí Quản lý nhà nước*, số 331, tr.100-102.
4. Đào Thị Tân (2023), Phát triển chương trình đào tạo đại học nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động - nghiên cứu trường hợp tại Đại học Thái Nguyên, *Quản lý nhà nước.vn*, ngày 19/09/2023.
5. Đào Thị Tân (2023), Tác động của hội nhập quốc tế, cách mạng công nghiệp lần thứ tư đến quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay, *Tạp chí Lý luận và truyền thông*, chuyên đề số 2 - năm 2023, tr.191-193.
6. Dao Thi Tan (2024), Enhancing the quality of trained labor for market demand in Thai Nguyen province, VietNam currently, *International Journal Of All Research Writings*, Volume 6 Issue 1, pp.35-38.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Ngô Quỳnh An (2012), *Tăng cường khả năng tự tạo việc làm cho thanh niên Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân, Hà Nội.
2. Đặng Nguyên Anh (2014), *Suy thoái kinh tế và những thách thức đối với GQVL thanh niên hiện nay*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
3. Trần Thị Ánh (2021), “Tập trung thực hiện đồng bộ các giải pháp giải quyết việc làm trong bối cảnh mới”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, (649).
4. Ban chấp hành Trung ương Đảng (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 của Hội nghị lần thứ tám Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XI, 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*.
5. Ban kinh tế Trung ương (2023), *Kiểm tra kết quả 5 năm thực hiện Chỉ thị 12-CT/TW tại Thái Nguyên*, tại trang <https://kinhthetronguong.vn/thoi-su/kiem-tra-ket-qua-05-nam-thuc-hien-chi-thi-so-12-cua-bo-chinh-tri-tai-tinh-thai-nguyen.html> [truy cập lần 1 ngày 2/3/2023]
6. Ban Quản lý các khu công nghiệp Thái Nguyên (2022), *Báo cáo thực hiện nhiệm vụ công tác chuyên môn năm 2022 và mục tiêu, giải pháp năm 2023*, Thái Nguyên.
7. Báo Thái Nguyên (2022), *Thị trường lao động Thái Nguyên phục hồi tích cực*, tại trang <https://baothainguyen.vn/xa-hoi/lao-dong-viec-lam/202201/thi-truong-lao-dong-thai-nguyen-phuc-hoi-tich-cuc-3676BC9/> [truy cập lần 1 vào 01/02/2022]
8. Báo Thái Nguyên (2022), *Khởi nghiệp đổi mới sáng tạo cần thêm những giải pháp đồng bộ căn cơ*, tại trang <https://baothainguyen.vn/khoa-hoc-cong-nghie/202206/khoi-nghiep-doi-moi-sang-tao-can-them-nhung-giai-phap-dong-bo-can-co-3671E30/> [truy cập lần 1 vào 05/08/2022]
9. Báo Thái Nguyên (2022), *Tuyển sinh đào tạo gắn với thị trường lao động*, tại trang <https://baothainguyen.vn/giao-duc/tuyen-sinh/202301/tuyen-sinh-dao->

[tao-gan-voi-thi-truong-lao-dong-xu-the-tat-yeu-b064066/](#) [truy cập lần 1 vào 15/01/2023]

10. Báo Thái Nguyên (2024), Khai mạc tháng cao điểm kết nối cung - cầu lao động tỉnh Thái Nguyên năm 2024, tại trang <https://baothainguyen.vn/xa-hoi/lao-dong-viec-lam/202404/khai-mac-thang-cao-diem-ket-noi-cung-cau-lao-dong-tinh-thai-nguyen-nam-2024> [truy cập lần 1 ngày 10/6/2024]

11. Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội (2021), *Đề án Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045*, Hà Nội.

12. Lưu Tiểu Bình (2011), *Lý luận và phương pháp đánh giá nguồn nhân lực*, Nxb Đại học Vũ Hán, Trung Quốc.

13. Lê Thị Chiên (2018), “Trình độ người lao động Việt Nam hiện nay”, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, (8).

14. Chính phủ (2016), *Nghị định số 97/2016/NĐ-CP quy định nội dung chỉ tiêu thống kê thuộc hệ thống chỉ tiêu thống kê quốc gia*.

15. Nguyễn Hữu Công, Đỗ Thùy Ninh (2020), *Chính sách giải quyết việc làm cho người dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc*, Nxb Đại học Thái Nguyên, Thái Nguyên.

16. Cục Thống kê Thái Nguyên (2023), *Niên giám Thống kê Tỉnh Thái Nguyên năm 2022*, Nxb Thống kê, Hà Nội.

17. Nguyễn Hữu Dũng (2020), “Việc làm bền vững ở Việt Nam trong thực hiện Chương trình Nghị sự 2030 vì sự phát triển bền vững”, *Tạp chí Nghiên cứu con người*, (5).

18. Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên (2020), *Nghị quyết Đại hội Đại biểu Đảng bộ tỉnh Thái Nguyên lần thứ XX nhiệm kỳ 2020-2025*, Thái Nguyên.

19. Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.

20. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập 1, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.

21. Đảng Cộng sản Việt Nam (2022), *Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 10 tháng 02 năm 2022 của Bộ Chính trị về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm*

quốc phòng, an ninh vùng trung du và miền núi Bắc Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2045.

22. Đại học Thái Nguyên (2019), *Phát triển chương trình đào tạo đại học nhằm đáp ứng yêu cầu thị trường lao động vùng trung du và miền núi Bắc Bộ trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0*, Kỷ yếu Hội thảo khoa học, Thái Nguyên.

23. Đại học Thái Nguyên, Sở Khoa học và Công nghệ (2020), *Báo cáo tổng kết ngày hội khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tỉnh Thái Nguyên năm 2020*, Thái Nguyên.

24. Đại học Thái Nguyên, *Báo cáo tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp của Đại học Thái Nguyên các năm 2017,2018,2019,2020*, Thái Nguyên.

25. Đại học Thái Nguyên (2022), *Báo cáo tổng kết người học năm 2021-2022*, Thái Nguyên.

26. Hoàng Thị Minh Hà - Đinh Thị Hào (2020), “Cơ cấu lao động theo trình độ nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế đến năm 2025”, *Tạp chí Kinh tế tài chính Việt Nam*, (1).

27. Triệu Đức Hạnh (2012), *Nghiên cứu các giải pháp tạo việc làm bền vững cho lao động nông thôn tỉnh Thái Nguyên*, Luận án tiến sĩ, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.

28. Triệu Đức Hạnh; Nguyễn Thị Mão (2016) “Đẩy mạnh đào tạo nghề cho lao động nông thôn tại các huyện miền núi tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí khoa học và công nghệ*, (148).

29. Hứa Thị Minh Hồng (2021), *Nâng cao chất lượng đội ngũ viên chức tỉnh Thái Nguyên*, tại trang <http://truongchinhtrithainguuyen.gov.vn/vi/nghien-cuu-khoa-hoc/Nghien-cuu-Trao-doi/nang-cao-chat-luong-doi-ngu-vien-chuc-tinh-thai-nguyen-giai-doan-2021-2030-165.html> [truy cập lần 1 ngày 20/12/2023]

30. Hội đồng Đại học Thái Nguyên (2021), *Nghị quyết Ban hành Chiến lược phát triển Đại học Thái Nguyên giai đoạn 2021-2025 và tầm nhìn đến năm 2035*, Thái Nguyên.

31. Mạnh Hùng (2021), *Tương lai việc làm trong bối cảnh đại dịch Covid và cách mạng công nghiệp 4.0*, tại trang <https://dangcongsan.vn/phong-chong-dich-covid-19/tuong-lai-viec-lam-trong-boi-canhh-dai-dich-covid-va-cach-mang-cong-nghiep-40-585449.html> [truy cập lần 1 ngày 10/8/2021]

32. Trần Quang Huy, Bùi Văn Lương (2021), *Phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thái Nguyên đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2030*, Nxb Đại học Thái Nguyên.
33. Tạ Thanh Huyền và cộng sự (2021), *Đổi mới mô hình tăng trưởng kinh tế tỉnh Thái Nguyên trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0*, Nxb Đại học Thái Nguyên.
34. Nguyễn Thị Hương (2019), “Phát triển thị trường lao động đồng bộ góp phần giải quyết việc làm”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, (600).
35. <https://makeinvietnam.mic.gov.vn>
36. <https://pcivietnam.vn/ho-so-tinh/thai-nguyen>
37. Phạm Thị Kiên (2020), *Công nghiệp hóa, hiện đại hóa với quá trình phát triển lực lượng sản xuất trong cách mạng công nghiệp 4.0 ở Việt Nam hiện nay*, Nxb Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội.
38. Bùi Thị Ngọc Lan (2007), *Việc làm của nông dân vùng Đồng bằng sông Hồng trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
39. Bùi Thị Ngọc Lan (2017), “Nhân lực khoa học và công nghệ cao Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (2)/2017.
40. Bùi Thị Ngọc Lan (2017), “Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề đặt ra đối với Việt Nam”, *Tạp chí Lý luận Chính trị*, (1).
41. Nguyễn Công Lập (2018), “Giải quyết việc làm cho người lao động theo tư tưởng Hồ Chí Minh trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí Lịch sử Đảng*, (322).
42. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 7, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
43. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 36, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
44. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 38, Nxb Tiến bộ, Matxcova.
45. V.I. Lênin (2005), *Toàn tập*, tập 41, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
46. Liên đoàn Lao động tỉnh Thái Nguyên (2022), *Báo cáo của Ban Chấp hành Liên đoàn Lao động tỉnh khoá XVI trình Đại hội XVII Công đoàn tỉnh Thái Nguyên*, Thái Nguyên.
47. Liên đoàn Lao động tỉnh Thái Nguyên (2022), *Báo cáo kết quả phong trào công nhân viên chức lao động và hoạt động Công đoàn năm 2022; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm năm 2023*, Thái Nguyên.

48. Bùi Đức Linh (2016), “Tác động của đầu tư trực tiếp nước ngoài tại Thái Nguyên đến vấn đề việc làm của người lao động”, *Tạp chí điện tử Lý luận chính trị*, ngày 29/6/2016.
49. Nguyễn Thị Linh (2011), “Một số giải pháp nhằm giải quyết việc làm cho người nông dân trong diện thu hồi đất nông nghiệp ở tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí khoa học và công nghệ*, (88).
50. Bùi Văn Lượng, Phương Hữu Khiêm, Đỗ Anh Tài (2021), “Youth labor force participation in Thai Nguyen province, Viet Nam”, *TNU Journal of Science and Technology*, (226).
51. Lê Quốc Lý (2016), *Chính sách phát triển nguồn nhân lực, tạo việc làm và đảm bảo an sinh xã hội đối với đồng bào Khmer vùng tây nam bộ*, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.
52. C.Mác, Ph.Ăngghen (1993), *Toàn tập*, tập 13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
53. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
54. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 16, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
55. C.Mác, Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 19, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
56. C.Mác, Ph.Ăngghen (2005), *Toàn tập*, tập 22, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
57. C.Mác, Ph.Ăngghen (2005), *Toàn tập*, tập 23, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 4, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
59. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 10, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
60. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 12, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
61. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 13, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
62. Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 15, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. Ngô Thị Nhung, Hoàng Lê Mỹ (2020), “Thực tiễn triển khai chính sách việc làm tại tỉnh Thái Nguyên”, *Tạp chí Tài Chính*, (729), kỳ 2 - tháng 5.
64. Lê Trang Nhung (2019), “Tác động của nguồn nhân lực đã qua đào tạo đến nền kinh tế Việt Nam giai đoạn 2000-2017”, *Tạp chí Kinh tế và quản lý*, (29).
65. Nguyễn Bá Ngọc, Chử Thị Lâm (2014), “Thị trường lao động chuyên môn trình độ cao ở Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và phát triển*, (201).

66. Đỗ Thùy Ninh và cộng sự (2020), “Giải pháp về chính sách giải quyết việc làm cho người dân tộc thiểu số vùng Tây Bắc đã tốt nghiệp đại học”, *TNU Journal of Science and Technology*, 225 (15).
67. Dương Quỳnh Phương, Chu Thị Trang Nhung (2021), “Vấn đề lao động và việc làm của tỉnh Thái Nguyên: tiếp cận từ góc độ lí luận đến thực tiễn”, *TNU Journal of Science and Technology*, 226 (08).
68. Đặng Thanh Phương (2020), *Giải quyết việc làm của nông dân ngoại thành Hà Nội trong quá trình đô thị hóa*, Luận án Tiến sĩ chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính trị quốc gia Hồ Chí Minh.
69. Nguyễn Thị Thu Phương, Ngô Thị Tân Hương (2018), “Thực trạng công tác đào tạo nghề và tạo việc làm cho người lao động ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay”, *Tạp chí Giáo dục*, (432).
70. Đỗ Thị Phương (2019), “Kết quả thực hiện các chính sách về việc làm, thị trường lao động và các nhiệm vụ trọng tâm thời gian tới”, *Tạp chí Lao động và xã hội*, (609).
71. Phạm Hồng Quát, Phan Hồng Lan (2014), “Hệ thống sinh thái cho doanh nghiệp khởi nghiệp ở Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Công nghệ Việt Nam*, (18).
72. Quốc hội (2019), *Bộ Luật Lao động*, Luật số: 45/2019/QH14, ngày 20 tháng 11 năm 2019.
73. Sở Kế hoạch và Đầu tư (2022), *Báo cáo tóm tắt quy hoạch tỉnh Thái Nguyên thời kỳ 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2050*, Thái Nguyên.
74. Sở Khoa học và Công nghệ (2022), *Báo cáo Thống kê ngành khoa học và công nghệ tỉnh Thái Nguyên năm 2022*, Thái Nguyên.
75. Sở Nội Vụ (2022), *Hướng dẫn vị trí việc làm trong cơ quan, tổ chức hành chính và đơn vị sự nghiệp*, Thái Nguyên.
76. Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Thái Nguyên (2020), *Báo cáo kết quả triển khai công tác truyền thông, gắn kết giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp trong đào tạo nghề và giải quyết việc làm giai đoạn 2019-2020*, Thái Nguyên.
77. Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Thái Nguyên (2022), *Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Chỉ thị số 19-CT/TW, ngày 05/11/2012 của Ban Bí thư Trung*

ương Đảng về “Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác dạy nghề cho lao động nông thôn”, Thái Nguyên.

78. Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Thái Nguyên (2023), *Báo cáo tổng kết 10 năm thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI*, Thái Nguyên.

79. Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Thái Nguyên (2023), *Báo cáo tình hình thực hiện chính sách, pháp luật về việc làm tại tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2015-2023*, Thái Nguyên.

80. Sở Lao động - Thương binh & Xã hội tỉnh Thái Nguyên (2023), *Kế hoạch thu thập, lưu trữ, tổng hợp thông tin thị trường lao động tỉnh Thái Nguyên năm 2023*, Thái Nguyên.

81. Phạm Minh Thái (2021), “Nhân tố tác động tới sự không phù hợp giữa trình độ và việc làm của lao động Việt Nam”, *Tạp chí Nghiên cứu Kinh tế*, (2).

82. Bạch Ngọc Thắng, Lê Quang Cảnh (2020), *Việc làm và gia nhập thị trường lao động của giới trẻ: Lý thuyết và thực tiễn ở Việt Nam*, NXB Đại học Kinh tế quốc dân.

83. Nguyễn Văn Thắng, José María Peiró, Lê Quang Cảnh, Vicente González-Romá, Vicente Martínez-Tur (2020), *Việc làm và gia nhập thị trường lao động của sinh viên Việt Nam sau khi tốt nghiệp*, Nxb. Đại học Kinh tế quốc dân.

84. Đinh Văn Toàn (2016), “Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh*, Tập 32, (4).

85. Tổng cục Thống kê (2021), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2020*, Nxb Thống Kê, Hà Nội.

86. Tổng cục thống kê (2023), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2022*, Nxb Thống Kê, Hà Nội.

87. Đồng Văn Tuấn (2017), *Giải quyết việc làm nhằm tăng thu nhập cho hộ nông dân trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên*, Luận án Tiến sỹ Kinh tế nông nghiệp, Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh, Đại học Thái Nguyên.

88. Từ điển Kinh tế chính trị học (1987), Nxb Tiến bộ.

89. Trần Thị Liên Trang (2019), “Giải pháp thúc đẩy việc làm bền vững ở Việt Nam”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, (32).

90. Đỗ Cao Trí (2021), “Tác động của đại dịch Covid-19 đến thị trường lao động Việt Nam và cách ứng phó”, *Tạp chí Kinh tế và dự báo*, (19).
91. Nguyễn Phú Trọng (2022), *Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về chủ nghĩa xã hội và con đường đi lên chủ nghĩa xã hội ở Việt Nam*, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
92. Đặng Phi Trường (2020), *Tự tạo việc làm của thanh niên nông thôn tỉnh Thái Nguyên*, Luận án Tiến sĩ ngành Quản trị nhân lực, Đại học Kinh tế Quốc dân.
93. Trường Trung cấp nghề Thái Nguyên, *Báo cáo kết quả hoạt động năm 2022 và kế hoạch hoạt động năm 2023*, Thái Nguyên.
94. Nguyễn Đức Vinh (2019), “Nhân lực chất lượng cao để phát triển bền vững ở Việt Nam từ góc nhìn học vấn và việc làm”, *Tạp chí Xã hội học*, (2).
95. Ủy ban dân tộc, Tổng cục Thống kê (2020), *Kết quả điều tra thu thập thông tin về thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số năm 2019*, phần III, biểu tổng hợp, Nxb Thống kê, Hà Nội.
96. Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên (2022), *Báo cáo kết quả thực hiện công tác thanh niên năm 2022 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm năm 2023*, Thái Nguyên.
97. Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên (2022), *Báo cáo kết quả thực hiện nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2022; mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội năm 2023*, Thái Nguyên.
98. Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên (2022), *Quy hoạch tỉnh Thái Nguyên thời kỳ 2021-2023, tầm nhìn đến năm 2050*, Thái Nguyên.
99. Ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên (2022), *Báo cáo tình hình thực hiện Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 10 tháng 02 năm 2022 của Bộ Chính trị về phương hướng phát triển kinh tế - xã hội và bảo đảm quốc phòng, an ninh vùng trung du và miền núi Bắc Bộ đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2025 trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên*
- Tiếng Anh**
100. Linda Barber (2013), “Proof of Employer Engagement”, *Published by Institute Foremploymentstudies*.

101. Ronald C. Brown (2018), “New Technology, and Industry 4.0 in Changing Workplaces. Impacts on Labor and Employment Laws”, *American University Business Law Review*, Vol. 7, No. 3.
102. Xuelin Chen, Mohammad Enamul Hoque , Wan Mohd Hirwani, Wan Hussain, Qing Yang (2023), “Work design, employee well-being, and retention intention: A case study of China’s young workforce”, *Heliyon* 9, e15742.
103. Dunbar, Palmer (2019), “*Careers Guidance and Job Placement Services: The Missing Link Between Education and Employment*”, Springer International Publishing.
104. ILO (2012), *International standard classification of occupations*, International Labour Office, Geneva.
105. ILO (2015), *National employment policies*, Employment policy department.
106. ILO (2016), *Key indicators of the labour market ninth edition*, International Labour Office, Geneva.
107. ILO (2017), *Global employment trends for youth 2017: paths to a better working future*, International Labour Office, Geneva.
108. Yuyang Kang, Weiyan Xiong (2021), “Is entrepreneurship a remedy for Chinese university graduates’ unemployment under the massification of higher education? A case study of young entrepreneurs in Shenzhen ”, *International Journal of Educational Development* 84, 102406.
109. Sandrine Kergroach (2017), “New Challenges and Opportunities for the Labour Market”, *Foresight and STI Governance*, vol. 11, no 4, pp. 6-8.
110. McKinsey Global Institute (2017), *Jobs lost, Jobs gained: Workforce Transitions in a time of automation*.
111. Jeehe Min (2019), *The Fourth Industrial Revolution and Impact on Occupational Health and Safety*, Worker's Compensation and Labor Condition.
112. Ka Ho Mok, Weiyan Xiong & Huiyuan Ye (2021), “Covid-19 crisis and challenges for graduate employment in Taiwan, Mainland China and East Asia: a critical review of skills preparing students for uncertain futures”, *Journal of Education and Work*, 34:3, pp.247-261.

113. Pieters.J (2013), “Youth employment in developing countries”, *IZA rearch report* No.58.
114. Niall O'Higgins (2017), *Rising to the youth employ ment challenge: New evidence on key policy issues*, ILO, Geneva, Switzerland.
115. Lantos, G. P (2012), “The boundaries of strategic corporate social responsibility”, *Journal of Consumer Marketing*, vol. 18, no. 7, pp. 595-630.
116. Yaqing Tu , Huiyue Yang, Li Shu, Wangshu Tu, Baoxin Chen (2015) “A Mode of Government - Enterprise - University - Institute - Employer Cooperation for Innovative Postgraduate Cultivation”, *Universal Journal of Educational Research* Vol. 3(2), pp. 93 - 98

PHỤ LỤC**Phụ lục 1:****NGHỊ QUYẾT, QUYẾT ĐỊNH, CHƯƠNG TRÌNH, KẾ HOẠCH ĐIỂN HÌNH ĐƯỢC ĐĂNG BỘ, CHÍNH QUYỀN, SỞ - BAN - NGÀNH TỈNH THÁI NGUYÊN BAN HÀNH, TRIỂN KHAI THỰC HIỆN LIÊN QUAN ĐẾN GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO GIAI ĐOẠN 2016 ĐẾN NAY**

| STT | Nội dung |
|------------|--|
| 1 | Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XX, nhiệm kỳ 2015-2020 ngày 27 tháng 10 năm 2015. |
| 2 | Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XIX, nhiệm kỳ 2020-2050, ngày 13 tháng 10 năm 2020. |
| 3 | Nghị quyết số 22/NQ-HĐND ngày 21/7/2017 về việc thông qua Chương trình việc làm tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2017-2020 |
| 4 | Nghị quyết số 09/2019/NQ-HĐND của Hội đồng nhân dân tỉnh khóa XIII, ban hành quy định nội dung và mức chi thực hiện hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo của tỉnh đến năm 2025 |
| 5 | Nghị quyết số 70/NQ-HĐND ngày 31 tháng 8 năm 2023 về giao biên chế hành chính, quyết định biên chế sự nghiệp của tỉnh Thái Nguyên năm 2023 |
| 6 | Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ Đại học Thái Nguyên lần thứ VI, nhiệm kỳ 2020-2025, ngày 14 tháng 8 năm 2020 |
| 7 | Nghị quyết ban hành Chiến lược phát triển Đại học Thái Nguyên giai đoạn 2021-2025 và tầm nhìn đến năm 2035 |
| 8 | Quyết định số 04/NQ-HĐND ngày 19/7/2012 về Quy hoạch phát triển nhân lực tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2012 - 2020 |
| 9 | Quyết định số 03/2014/QĐ-UBND ngày 25/1/2014 về quy định chính sách thu hút nguồn nhân lực và chính sách luân chuyển cán bộ công chức của ủy ban nhân dân tỉnh Thái Nguyên |
| 10 | Quyết định số 3525/QĐ-UBND ngày 14/12/2015; Quyết định số 3435/QĐ-UBND ngày 15/12/2016; Quyết định số 3878/QĐ-UBND ngày 14/12/2017; Quyết định số 3838/QĐ-UBND ngày 13/12/2018; Quyết định số 4070/QĐ-UBND ngày 18/12/2019; Quyết định số 4149/QĐ-UBND ngày 31/12/2020; Quyết định số 4019/QĐ-UBND ngày 15/12/2021 về giao kế hoạch phát triển kinh tế xã hội hàng năm |
| 11 | Quyết định số 1500/QĐ-UBND ngày 27/06/2016 về phê duyệt kế hoạch thu thập, lưu trữ, tổng hợp thông tin thị trường lao động tỉnh Thái Nguyên năm 2016 |

| | |
|----|--|
| 12 | Quyết định số 352/QĐ-UBND ngày 17/02/2017; Quyết định số 582/QĐ - UBND ngày 01/03/2018; QĐ số 594/QĐ - UBND ngày 04/03/2019; Quyết định số 1161/QĐ-UBND ngày 27/04/2020 về phân bổ hạn mức vốn vay từ Quỹ quốc gia về việc làm và giao chỉ tiêu kế hoạch tạo việc làm các năm |
| 13 | Quyết định số 3488/QĐ-UBND ngày 09/11/2021 về Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2021 -2025 |
| 14 | Quyết định 4373/QĐ-UBND ngày 31/12/2021 về Ban hành Chương trình phát triển thanh niên tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2021-2030 |
| 15 | Kế hoạch số 113/KH-UBND của ủy ban nhân dân tỉnh ngày 30/6/2017 về “Hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo tỉnh Thái Nguyên đến năm 2025” |
| 16 | Kế hoạch 78/KH-UBND ngày 13/06/2018; 74/KH-UBND ngày 05/06/2020; Kế hoạch 126/KH-UBND ngày 29/08/2022 về thu thập, lưu trữ, tổng hợp thông tin thị trường lao động hằng năm trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên |
| 17 | Kế hoạch số 52/KH-UBND ngày 29/03/2022 triển khai thực hiện Quyết định số 1895/QĐ-TTg ngày 11/11/2021 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Chương trình “Tăng cường giáo dục lý tưởng cách mạng, đạo đức, lối sống và khơi dậy khát vọng cống hiến cho thanh niên, thiếu niên, nhi đồng giai đoạn 2021-2022” |
| 18 | Kế hoạch số 227/KH-UBND ngày 14/12/2021 về thực hiện Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030 |
| 19 | Kế hoạch số 70/KH-UBND ngày 24/04/2023 về triển khai thực hiện Nghị quyết số 06/NQ-CP ngày 10/01/2023 của Chính phủ về phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập nhằm phục hồi nhanh kinh tế - xã hội trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên |
| 20 | Kế hoạch số 2528/QĐ-UBND ngày 20 tháng 10 năm 2022 về phát triển giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025 trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên |
| 21 | Kế hoạch số 183/KH-LĐLĐ về Thực hiện Chương trình số 1111/CTPH-BLĐTBXH-TLĐLĐVN-BHXHVN-LĐTM CNVN-HHDNNVVN Hỗ trợ người lao động, người sử dụng lao động, phát triển thị trường lao động và đảm bảo an sinh xã hội năm 2022 |
| 22 | Kế hoạch số 825/KH-SGDĐT ngày 30/04/2021 về triển khai thực hiện chương trình chuyển đổi số trong giáo dục nghề nghiệp đến năm 2025, định hướng đến năm 2030 |
| 23 | Kế hoạch 536/KH-SLĐTBXH ngày 08/11/2017; Kế hoạch 236/KH-SLĐTBXH ngày 30/05/2018; Kế hoạch 125/KH-SLĐTBXH ngày |

| | |
|----|---|
| | 20/03/2019; Kế hoạch 240/KH-SLĐTBXH ngày 21/04/2020 về Tuyên truyền Chương trình Việc làm tỉnh Thái Nguyên các năm |
| 24 | Kế hoạch 637/KH-SLĐTBXH ngày 22/12/2017 về tuyển dụng lao động thuộc hộ nghèo, hộ cận nghèo thuộc 02 huyện Phú Lương và huyện Đại Từ vào làm việc tại Công ty TNHH Samsung Electronics Việt Nam Thái Nguyên và các đối tác của công ty năm 2018 |
| 25 | Kế hoạch 36/KH-SLĐTBXH ngày 24/01/2018; Kế hoạch 17/KH-SLĐTBXH ngày 16/01/2019 về tổ chức ngày hội việc làm Xuân Mậu Tuất, Xuân Kỷ Hợi |
| 26 | Kế hoạch số 76/KH-SLĐTBXH ngày 08/02/2022 về việc triển khai Chương trình hỗ trợ phát triển thị trường lao động trên địa bàn tỉnh Thái Nguyên đến năm 2030 |
| 27 | Kế hoạch số 691/KH-SLĐTBXH ngày 14/9/2022 về việc thu thập, lưu trữ, tổng hợp thông tin TTLĐ tỉnh Thái Nguyên năm 2022 |
| 28 | Kế hoạch 219/KH-SLĐTBXH ngày 07/04/2022; Kế hoạch số 159/KH-SLĐTBXH ngày 14/3/2023 về việc tổ chức Tuần cao điểm kết nối cung - cầu lao động tỉnh Thái Nguyên năm 2022, năm 2023 |
| 29 | Công văn 1763/SLĐTBXH- VLATLĐ ngày 21/08/2017 về triển khai nhiệm vụ công tác lao động , việc làm, an toàn lao động tại địa phương năm 2018 và những năm tiếp theo |
| 30 | Công văn 158/SLĐTBXH- VLATLĐ ngày 23/01/2019 về phối hợp tổ chức tuyển dụng lao động vào làm việc tại Samsung |
| 31 | Công văn số 541/TTDVVL-TTTTLĐ ngày 10/4/2024 của Trung tâm Dịch vụ việc làm Thái Nguyên về việc phối hợp tổ chức Tháng cao điểm kết nối cung - cầu lao động tỉnh Thái Nguyên năm 2024. |
| 32 | Báo cáo 312/BC-SLĐTBXH ngày 26/06/2019 về báo cáo tổng kết thi hành luật việc làm |
| 33 | Báo cáo 287/BC-SLĐTBXH ngày 08/05/2020 về thực hiện các nội dung dự án “phát triển thị trường lao động và việc làm” thuộc chương trình mục tiêu giáo dục nghề nghiệp- việc làm và an toàn lao động giai đoạn 2016 – 2020 |

Phụ lục 2:
CƠ CẤU TỔNG SẢN PHẨM TRÊN ĐỊA BÀN (GNDP) THEO GIÁ
HIỆN HÀNH PHÂN THEO KHU VỰC KINH TẾ (2016-2023)

Đơn vị: %

| Năm | GNDP | Khu vực kinh tế | | |
|------|------|------------------------|--------------------------|---------|
| | | Nông, lâm, thủy sản | Công nghiệp, xây dựng | Dịch vụ |
| 2016 | 100 | 13,1 | 54,6 | 32,3 |
| 2017 | 100 | 11,6 | 56,4 | 32,0 |
| 2018 | 100 | 10,9 | 57,2 | 31,9 |
| 2019 | 100 | 10,3 | 58,0 | 31,7 |
| 2020 | 100 | 11,5 | 58,0 | 30,5 |
| 2021 | 100 | 10,8 | 58,7 | 31,5 |
| 2022 | 100 | 10,14 | 58,51 | 31,35 |
| 2023 | 100 | 10,13 | 57,71 | 32,16 |

(Nguồn: Tổng hợp Báo cáo từ cục thống kê tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2016-2023)

PHỤ LỤC 3:
TĂNG TRƯỞNG KINH TẾ TỈNH THÁI NGUYÊN THEO NGÀNH,
KHU VỰC GIAI ĐOẠN 2016-2022

ĐVT: %

| Chỉ tiêu | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Theo ngành | | | | | | | |
| Tăng trưởng ngành Nông, lâm nghiệp, thủy sản | 6,18 | 2,17 | 4,15 | 3,48 | 4,15 | 4,24 | 4,23 |
| Tăng trưởng ngành Công nghiệp, xây dựng | 23,54 | 17,52 | 13,22 | 10,94 | 4,76 | 7,20 | 9,75 |
| Tăng trưởng ngành Dịch vụ | 8,04 | 7,58 | 13,68 | 6,62 | 3,03 | 5,69 | 7,39 |
| Theo khu vực | | | | | | | |
| Tăng trưởng kinh tế khu vực kinh tế nhà nước | 4,12 | 4,3 | 4,8 | 5,0 | 4,24 | 5,69 | 7,02 |
| Tăng trưởng kinh tế khu vực kinh tế ngoài nhà nước | 7,33 | 7,62 | 9,68 | 9,32 | 6,06 | 5,73 | 7,78 |
| Tăng trưởng kinh tế khu vực có vốn đầu tư nước ngoài | 25,7 | 23,93 | 14,12 | 11,77 | 2,71 | 7,77 | 10,17 |
| Tăng trưởng của toàn tỉnh Thái Nguyên | 16,35 | 12,75 | 10,44 | 9,4 | 4,24 | 6,51 | 8,59 |

(Nguồn: Tổng hợp Niên giám thống kê tỉnh Thái Nguyên, 2016- 2022)

Phụ lục 4:**Phụ lục 4.1****CƠ CẤU LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO NĂM 2020 THEO NHÓM TUỔI**

| Nhóm tuổi | Tổng số % | |
|-------------------|------------------|--------------------|
| | Cả nước | Thái Nguyên |
| 1. Tổng số | | |
| 15-19 | 1,1 | 1,5 |
| 20-24 | 23,4 | 22,9 |
| 25-29 | 37,9 | 38,7 |
| 30-34 | 36,3 | 39,6 |
| 35-39 | 32,4 | 36,1 |
| 40-44 | 24,6 | 31,7 |
| 45-49 | 18,0 | 24,7 |
| 50+ | 12,2 | 15,5 |

(Nguồn: Cục thống kê tỉnh Thái Nguyên)

Phụ lục 4.2**TỶ LỆ LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO PHÂN THEO GIỚI TÍNH VÀ
THEO THÀNH THỊ, NÔNG THÔN (2016-2022)**

| Chỉ tiêu | 2016 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo | 25,7 | 27,17 | 28,24 | 35,40 | 35,93 |
| Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo được cấp văn bằng | 22,4 | 22,9 | 21,9 | 25 | 27 |
| Phân theo giới tính nam (%) | 30,02 | 29,05 | 30,50 | 41,22 | 41,7 |
| Phân theo giới tính nữ (%) | 21,50 | 25,35 | 26,05 | 29,43 | 29,91 |
| Phân theo thành thị (%) | 50,6 | 57,92 | 58,10 | 58,57 | 58,76 |
| Phân theo nông thôn (%) | 16,10 | 15,01 | 16,71 | 25,03 | 24,43 |

(Nguồn: Tổng hợp Niên giám thống kê tỉnh Thái Nguyên giai đoạn 2016-2022)

Phụ lục 5:
LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO CỦA CÁC TỈNH
TRUNG DU VÀ MIỀN NÚI PHÍA BẮC PHÂN THEO TRÌNH ĐỘ
CHUYÊN MÔN KỸ THUẬT NĂM 2020

Đơn vị: %

| Tỉnh | Sơ cấp | Trung cấp | Cao đẳng | Đại học trở lên |
|--------------------------------------|---------------|------------------|-----------------|------------------------|
| Toàn quốc | 4,7 | 4,4 | 3,8 | 11,1 |
| Trung du và miền núi phía Bắc | 4,3 | 5,1 | 3,5 | 7,5 |
| Thái Nguyên | 6,4 | 6,0 | 4,7 | 11,2 |
| Hà Giang | 1,8 | 3,4 | 1,7 | 5,9 |
| Cao Bằng | 3,7 | 7,2 | 3,5 | 5,9 |
| Bắc Kạn | 2,6 | 4,2 | 3,0 | 7,4 |
| Tuyên Quang | 5,0 | 6,5 | 3,5 | 6,4 |
| Lào Cai | 3,9 | 5,1 | 3,8 | 8,3 |
| Yên Bái | 3,6 | 5,5 | 2,8 | 7,2 |
| Lạng Sơn | 4,5 | 4,5 | 4,9 | 7,1 |
| Bắc Giang | 4,2 | 4,2 | 4,5 | 7,0 |
| Phú Thọ | 4,7 | 7,6 | 3,4 | 9,5 |
| Điện Biên | 1,7 | 3,8 | 3,0 | 7,7 |
| Lai Châu | 2,5 | 2,9 | 1,8 | 5,2 |
| Sơn La | 2,4 | 3,3 | 2,7 | 4,83 |
| Hòa Bình | 3,6 | 5,0 | 3,8 | 6,2 |

(Nguồn: Tổng cục Thống kê, Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2020[97,tr.16])

Phụ lục 6:
TỶ LỆ LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO ĐANG LÀM VIỆC TRONG NỀN
KINH TẾ PHÂN THEO NGÀNH KINH TẾ NĂM 2021

| Các ngành kinh tế (Đơn vị tính %) | Toàn quốc | Thái Nguyên |
|--|-------------|-------------|
| | 26,1 | 35,5 |
| Nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản | 4,1 | 6,4 |
| Khai khoáng | 63,4 | 73,1 |
| Công nghiệp chế biến, chế tạo | 23,6 | 37,0 |
| Sản xuất và phân phối điện, khí đốt, nước nóng, hơi nước và điều hòa không khí | 79,0 | 100 |
| Cung cấp nước; hoạt động quản lý và xử lý rác thải, nước thải | 39,9 | 43,7 |
| Xây dựng | 14,4 | 9,5 |
| Bán buôn và bán lẻ; sửa chữa ô tô, mô tô, xe máy và xe có động cơ khác | 27,8 | 37,3 |
| Vận tải kho bãi | 65,1 | 87,3 |
| Dịch vụ lưu trú và ăn uống | 15 | 23,3 |
| Thông tin và truyền thông | 86,3 | 97,8 |
| Hoạt động tài chính, ngân hàng và bảo hiểm | 86,8 | 93,8 |
| Hoạt động kinh doanh bất động sản | 50,8 | 80,7 |
| Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ | 84,8 | 75,4 |
| Hoạt động hành chính và dịch vụ hỗ trợ | 42,8 | 29,1 |
| Hoạt động của Đảng Cộng sản, tổ chức chính trị-xã hội; quản lý Nhà nước, an ninh quốc phòng; đảm bảo xã hội bắt buộc | 88,0 | 89,9 |
| Giáo dục và đào tạo | 91,7 | 95,4 |
| Y tế và hoạt động trợ giúp xã hội | 92,4 | 86,1 |
| Nghệ thuật, vui chơi và giải trí | 27,1 | 59,3 |
| Hoạt động dịch vụ khác | 24,5 | 26,1 |
| Hoạt động làm thuê các công việc trong các hộ gia đình, SX sản phẩm vật chất và dịch vụ tự tiêu dùng của hộ gia đình | 3,8 | 0,0 |

(Nguồn: Cục Thống kê Tỉnh Thái Nguyên)

Phụ lục 7:**LAO ĐỘNG TỪ 15 TUỔI TRỞ LÊN ĐANG LÀM VIỆC HÀNG NĂM
PHÂN THEO NGHỀ NGHIỆP VÀ VỊ THẾ VIỆC LÀM NĂM 2022**

| Tổng số | Người |
|---|----------------|
| | 606,562 |
| Phân theo nghề nghiệp | |
| Nhà lãnh đạo | 6,782 |
| Chuyên môn kỹ thuật bậc cao | 50,246 |
| Chuyên môn kỹ thuật bậc trung | 18,470 |
| Nhân viên | 15,428 |
| Dịch vụ cá nhân, bảo vệ, bán hàng | 106,145 |
| Nghề trong nông, lâm, ngư nghiệp | 6,491 |
| Thợ thủ công và các thợ khác có liên quan | 102,098 |
| Thợ lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị | 138.855 |
| Nghề giản đơn | 132.862 |
| Khác | 3,293 |
| Phân theo vị thế việc làm | |
| Chủ cơ sở sản xuất kinh doanh | 9,080 |
| Tự làm | 171,648 |
| Lao động gia đình | 31,937 |
| Xã viên hợp tác xã | 487 |
| Làm công ăn lương | 389,937 |

(Nguồn: Niên giám Thống kê Tỉnh Thái Nguyên [15, tr.101])

Phụ lục 8:
TỔNG HỢP TÌNH HÌNH VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP CỦA ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN GIAI ĐOẠN 2017 -2020

| Tiêu chí | | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 |
|---|-----------------------------------|--------|-------|-------|-------|
| Tổng số sinh viên tốt nghiệp (người) | | 10,053 | 7,117 | 7,425 | 5,899 |
| Tổng số sinh viên phản hồi sau tốt nghiệp | Đúng ngành đào tạo | 1,651 | 2,686 | 2,404 | 2,606 |
| | Liên quan đến ngành đào tạo | 3,408 | 1,450 | 1,332 | 1,348 |
| | Không liên quan đến ngành đào tạo | 714 | 919 | 947 | 860 |
| | Tiếp tục học | 227 | 227 | 220 | 190 |
| | Chưa có việc làm | 1,016 | 589 | 554 | 323 |
| Tỷ lệ sinh viên có việc làm/ Tổng số sinh viên phản hồi (%) | | 85,5 | 89,4 | 90,2 | 90,7 |
| Tỷ lệ sinh viên có việc làm/ Tổng số sinh viên tốt nghiệp (%) | | 59,7 | 70,8 | 66 | 84,8 |
| Tổng số sinh viên tự tạo việc làm (người) | | 628 | 575 | 480 | 470 |
| Tỷ lệ sinh viên tự tạo việc làm/ Tổng số sinh viên tốt nghiệp (%) | | 6,2 | 8,0 | 6,4 | 7,9 |

(Nguồn: Tổng hợp Báo cáo tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp của Đại học Thái Nguyên các năm 2017,2018,2019,2020)

Phụ lục 9:**PHIẾU KHẢO SÁT, DANH SÁCH CÁC ĐỐI TƯỢNG, ĐƠN VỊ KHẢO SÁT****Phụ lục 9.1****PHIẾU KHẢO SÁT****Dành cho lao động đã qua đào tạo**

Tôi là Đào Thị Tân, nghiên cứu sinh K36, chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học, tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Tôi đang thực hiện nghiên cứu vấn đề *“Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay”*.

Để có căn cứ thực tế làm cơ sở đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả việc giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, kính đề nghị Anh/Chị vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số nội dung dưới đây bằng cách điền vào chỗ trống (...) hoặc đánh dấu (x) vào ô trống mà Anh/Chị cho là phù hợp.

Các thông tin Anh/Chị cung cấp trong Phiếu khảo sát này sẽ được sử dụng đúng mục đích và hoàn toàn bảo mật.

Xin trân trọng cảm ơn Anh/Chị!

Phần 1: THÔNG TIN CHUNG

1. Giới tính: Nam Nữ

2. Năm sinh:.....

3. Dân tộc:.....

4. Trình độ học vấn?

- Không biết chữ

- Tốt nghiệp Tiểu học (cấp)

- Tốt nghiệp THCS (cấp 2)

- Tốt nghiệp THPT (cấp 3)

- Khác:

5. Trình độ chuyên môn?

- Sơ cấp

- Trung cấp
- Cao đẳng
- Đại học
- Khác.....

Phần 2: TÌNH HÌNH VIỆC LÀM

1. Tình hình việc làm của anh/chị hiện nay như thế nào?

- Đang có việc làm (*nếu đã có việc làm vui lòng chuyển đến câu 2*)
- Chưa có việc làm (*nếu chưa có việc làm vui lòng chuyển sang câu 9 và các câu tiếp theo*)

2. Anh/chị tìm được việc làm bằng cách nào?

- Qua hoạt động tư vấn, hỗ trợ từ Nhà trường
- Bạn bè, người thân giới thiệu
- Qua các kênh quảng cáo, tuyển dụng
- Tự tạo việc làm
- Khác (ghi rõ):

3. Hiện tại, Anh/chị làm việc trong khu vực nào?

- Khu vực nhà nước
- Khu vực tư nhân
- Liên doanh nước ngoài
- Tự tạo việc làm, kinh doanh cá thể

4. Ngoài ngành nghề chính đang làm, Anh/chị có làm thêm các công việc khác để tăng thu nhập không?

- Có
- Không

5. Mức thu nhập bình quân/ tháng từ công việc?

- Dưới 3,5 triệu đồng
- Từ 3,5 triệu đồng đến dưới 5 triệu đồng
- Từ 5 triệu đến dưới 7 triệu đồng
- Trên 7 triệu đồng

6. Công việc Anh/Chị đang đảm nhận có phù hợp với chuyên ngành được đào tạo không?

- Không phù hợp (*Nếu chọn phương án này thì trả lời tiếp câu 7 và câu 8*)
- Tương đối phù hợp (*Nếu chọn phương án này thì trả lời câu 7 và câu 8*)
- Phù hợp (*Nếu chọn phương án này thì không trả lời câu 7, trả lời câu 8*)

7. Nếu không phù hợp và chỉ tương đối phù hợp với ngành được đào tạo tại sao Anh/Chị lại chấp nhận làm công việc này?

- Chưa tìm được việc đúng chuyên môn
- Cảm thấy thích công việc này
- Chấp nhận làm tạm thời trong lúc tìm được việc phù hợp
- Mức lương hấp dẫn
- Khác (*Vui lòng ghi cụ thể*) :.....

8. Anh/Chị có muốn thay đổi công việc hiện tại không?

- Có (*nếu chọn phương án này, xin mời trả lời tiếp từ câu hỏi số 12*)
- Không (*nếu chọn phương án này, xin mời trả lời tiếp câu hỏi số 13*)

9. Anh/Chị vui lòng cho biết lý do chưa có việc làm?

- Đã xin việc nhưng không thành công
- Muốn tiếp tục đi học
- Chưa tìm được việc làm ưng ý

10. Theo Anh/Chị khó khăn lớn nhất khi tìm việc là gì? (có thể chọn nhiều đáp án)

- Thiếu kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ
- Thiếu kinh nghiệm làm việc
- Thiếu thông tin tuyển dụng
- Trình độ ngoại ngữ hoặc tin học chưa đáp ứng yêu cầu
- Áp lực công việc lớn
- Lý do khác:.....

11. Dự định tương lai khi chưa tìm được việc làm ưng ý?

- Nộp hồ sơ xin việc ở nhiều đơn vị

- Mở cửa hàng kinh doanh
- Tìm kiếm một công việc bán thời gian
- Học thêm một số lớp đào tạo ngắn hạn
- Dự định tìm hiểu các công việc phù hợp để khởi nghiệp
- Chưa có dự định gì

12. Anh/Chị quan niệm về nghề nghiệp mong muốn như thế nào? (Chỉ chọn một phương án duy nhất)

- Quan trọng nhất là nội dung, ý nghĩa công việc phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo, đây là ưu tiên hàng đầu
- Quan trọng nhất là nội dung, ý nghĩa công việc nhưng thu nhập càng cao càng tốt
- Nội dung, ý nghĩa công việc quan trọng nhưng quan trọng hơn là bảo đảm tốt các chế độ dành cho người lao động, môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến.
- Công việc nào cũng được, miễn là có thu nhập cao là ưu tiên hàng đầu
- Công việc không thích hợp nhưng ứng tuyển được thì làm
- Có thể khởi nghiệp thành công với những dự định của bản thân

13. Anh/Chị mong muốn về việc làm của mình như thế nào? (Chỉ chọn một phương án duy nhất)

- Chỉ làm trong cơ quan Nhà nước
- Chỉ làm chỗ lương cao
- Chỉ làm chỗ có cơ hội thăng tiến
- Chỉ cần học nghề và có việc làm ổn định
- Chỉ muốn đi xuất khẩu lao động
- Chỉ cần làm chủ công việc của bản thân tạo ra
- Chỉ làm việc theo sở thích

14. Anh/chị cho biết ý kiến cá nhân về khả năng tự tạo việc làm, khả năng khởi nghiệp của bản thân?

- Có khả năng
- Có khả năng nhưng rất khó
- Không có khả năng

15. Anh/ Chị được tiếp cận những chính sách hỗ trợ việc làm nào của địa phương? (có thể chọn nhiều phương án)

- Đào tạo nghề
- Chính sách vốn
- Hệ thống thông tin
- Hỗ trợ việc làm khác

16. Anh/Chị vui lòng đóng góp ý kiến về chương trình đào tạo hiện nay của Nhà trường và cảm nhận kết quả đạt được:

| | | | | |
|------------------------|--------------|----------|--------|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hoàn toàn không đồng ý | Không đồng ý | Phân vân | Đồng ý | Hoàn toàn đồng ý |

Xin đánh dấu « V » vào cột phù hợp theo quy ước:

| STT | Nội dung | Đánh giá mức độ | | | | |
|-----------|--|-----------------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I | Chương trình đào tạo của Nhà trường | | | | | |
| 1 | Chương trình đào tạo có mục tiêu rõ ràng | | | | | |
| 2 | Chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội | | | | | |
| 3 | Chương trình đào tạo cung cấp đầy đủ kiến thức đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp | | | | | |
| 4 | Chương trình đào tạo giúp phát triển tốt các kỹ năng cho người học | | | | | |
| 5 | Chương trình đào tạo cung cấp đầy đủ kiến thức và kỹ năng để có thể tự khởi nghiệp. | | | | | |
| 6 | Chương trình đào tạo có sự kết hợp tốt giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp, năng lực tự chủ và chịu trách nhiệm | | | | | |
| II | Đội ngũ giảng viên | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Số lượng giảng viên đáp ứng được yêu cầu học tập của người học | | | | | |
| 2 | Trình độ chuyên môn đáp ứng được yêu cầu học tập của người học | | | | | |
| 3 | Năng lực giảng dạy, nghiên cứu đáp ứng được yêu cầu học tập của người học | | | | | |
| 4 | Đội ngũ giảng viên luôn hoàn thiện phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp | | | | | |
| III | Chất lượng Đội ngũ phục vụ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Trình độ chuyên môn đáp ứng được yêu cầu học tập của người học | | | | | |
| 2 | Năng lực công đáp ứng được yêu cầu học tập của người học | | | | | |
| 3 | Có phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp | | | | | |
| IV | Cơ sở vật chất và trang thiết bị | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Cơ sở vật chất và trang thiết bị bảo đảm đầy đủ phục vụ cho hoạt động học tập của người học | | | | | |
| 2 | Cơ sở vật chất và trang thiết bị sử dụng hiệu quả phục vụ cho học tập của người học | | | | | |
| 3 | Môi trường, cảnh quan tạo sự thuận lợi cho người học | | | | | |
| V | Hoạt động tư vấn nghề nghiệp và hỗ trợ giải quyết việc làm của nhà trường | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Tư vấn giới thiệu thành công về chương trình học, ngành đào tạo, vị trí việc làm sau khi tốt nghiệp cho học viên | | | | | |
| 2 | Tổ chức thành công các hội thảo, tọa đàm với các doanh nghiệp, cơ quan, cá nhân tuyển dụng lao động | | | | | |
| 3 | Kết nối hiệu quả sinh viên, học viên giao lưu hội nghị, hội chợ việc làm... | | | | | |

| | | | | | | |
|------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 4 | Cung cấp thường xuyên thông tin về thị trường lao động | | | | | |
| 5 | Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, chuyên viên tham gia hoạt động tư vấn nghề nghiệp và giải quyết việc làm bảo đảm về số lượng, có trình độ, năng lực, phẩm chất tốt. | | | | | |
| VI | Hợp tác giữa Nhà trường với doanh nghiệp | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Sự hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp đã thực hiện tốt công tác tuyển sinh | | | | | |
| 2 | Thực hiện tốt chương trình đào tạo, đào tạo lại cho người lao động | | | | | |
| 3 | Hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đạt hiệu quả, hỗ trợ người học có cơ hội tham gia. | | | | | |
| 4 | Hoạt động thực tập, trải nghiệm, ngoại khóa hữu ích đối với người học | | | | | |
| 5 | Tư vấn nghề nghiệp và giải quyết việc làm hiệu quả cho người học | | | | | |
| VII | Cảm nhận về kết quả đạt được từ chương trình học | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Có khả năng áp dụng kiến thức vào công việc | | | | | |
| 2 | Có khả năng quản lý và tổ chức công việc, giao tiếp, làm việc độc lập, làm việc nhóm, thích nghi với thay đổi và không ngừng học hỏi nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ | | | | | |
| 3 | Phát triển phẩm chất người học cần có: đạo đức, nhân cách, lối sống, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật... | | | | | |
| 4 | Tự tin về triển vọng nghề nghiệp của mình sau khi hoàn thành khóa học | | | | | |

17. Theo Anh/Chị những giải pháp nào sau đây giúp lao động đã qua đào tạo tìm được việc làm? (Có thể lựa chọn và đánh số xếp thứ tự ưu tiên bên cạnh ô vuông)

- Các nhà tuyển dụng tham gia xây dựng chương trình đào tạo

- Các nhà tuyển dụng tham gia đào tạo cùng nhà trường
- Các nhà tuyển dụng nhận sinh viên thực tập
- Các nhà tuyển dụng cam kết nhận sinh viên đến làm việc sau khi tốt nghiệp
- Nhà trường cập nhật thông tin về nhu cầu sử dụng lao động của xã hội
- Tăng thêm thời lượng thực tập/ thực tế
- Bổ sung các khóa đào tạo kỹ năng mềm
- Rèn luyện các phẩm chất cá nhân
- Nhà trường tạo điều kiện để sinh viên tham gia làm thêm tại các đơn vị tuyển dụng

18. Sau khi tốt nghiệp, Anh/Chị có nhu cầu tham gia lớp đào tạo nào? (có thể chọn nhiều phương án)

- Bồi dưỡng tay nghề chuyên môn
- Học thêm văn bằng thứ 2
- Học cao học (thạc sĩ)
- Nghiên cứu sinh (tiến sĩ)
- Khác:.....

19. Anh/chị có tham gia Đoàn thanh niên hay Hội Liên hiệp Thanh niên ở địa phương/nơi làm việc không?

- Có
- Không

20. Ngoài những thông tin và ý kiến trên, Anh/Chị có mong muốn hay nguyện vọng khác về vấn đề giải quyết việc làm của bản thân?

.....

Trân trọng cảm ơn ý kiến quý báu của Anh/Chị!

Phụ lục 9.2:
PHIẾU HỎI 2

Dành cho cán bộ quản lý và giảng viên của các cơ sở giáo dục

Tôi là Đào Thị Tân, nghiên cứu sinh K36 chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học, tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Tôi đang thực hiện nghiên cứu vấn đề ***“Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay”***.

Để có căn cứ thực tế làm cơ sở đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, kính đề nghị Ông/Bà vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số nội dung dưới đây bằng cách điền vào chỗ trống (...) hoặc đánh dấu (x) vào ô trống mà Ông/Bà cho là phù hợp.

Các thông tin mà Ông/Bà cung cấp trong Phiếu khảo sát này sẽ được sử dụng đúng mục đích và hoàn toàn bảo mật.

Xin trân trọng cảm ơn Ông/Bà!

A. THÔNG TIN CHUNG

1. Họ và tên Ông/Bà:

2. Năm sinh :

3. Giới tính: Nam Nữ

4. Đơn vị công tác:

5. Địa chỉ của Trường:

6.Điện thoại:

7. Email:

8. Thâm niên giảng dạy:

1 . Từ 1 - 5 năm 2. Từ 5 – 10 năm 3. Từ 10- 15 năm 4. Trên 15 năm

9. Thâm niên quản lý:

1 . Từ 1 - 5 năm 2. Từ 5 – 10 năm 3. Từ 10- 15 năm 4. Trên 15 năm

B. NỘI DUNG CHÍNH

Câu 1: Xin vui lòng cho biết ý kiến của Ông/Bà về những nhận định sau theo thang điểm từ 1 đến 5 theo quy ước từ thấp đến cao.

Xin đánh dấu « V » vào cột phù hợp theo quy ước:

| | | | | |
|------------------------|--------------|----------|--------|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Hoàn toàn không đồng ý | Không đồng ý | Phân vân | Đồng ý | Hoàn toàn đồng ý |

| STT | Nội dung | Đánh giá mức độ | | | | |
|------------|--|-----------------|----------|----------|----------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I | Chương trình đào tạo của Nhà trường | | | | | |
| 1 | Chương trình đào tạo có mục tiêu rõ ràng | | | | | |
| 2 | Chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội | | | | | |
| 3 | Chương trình đào tạo cung cấp đầy đủ kiến thức đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp | | | | | |
| 4 | Chương trình đào tạo giúp phát triển tốt các kỹ năng cho người học | | | | | |
| 5 | Chương trình đào tạo cung cấp đầy đủ kiến thức và kỹ năng để có thể tự khởi nghiệp | | | | | |
| 6 | Chương trình đào tạo có sự kết hợp tốt giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp, năng lực tự chủ và chịu trách nhiệm | | | | | |
| II | Đội ngũ giảng viên | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Số lượng giảng viên đáp ứng quy mô đào tạo của nhà trường | | | | | |
| 2 | Trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường | | | | | |
| 3 | Năng lực giảng dạy, nghiên cứu đã được đánh giá đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường | | | | | |
| 4 | Đội ngũ giảng viên luôn hoàn thiện phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp | | | | | |
| III | Chất lượng Đội ngũ phục vụ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường | | | | | |
| 2 | Năng lực công tác đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường | | | | | |
| 3 | Đội ngũ phục vụ luôn hoàn thiện phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp | | | | | |
| IV | Cơ sở vật chất và trang thiết bị | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Cơ sở vật chất và trang thiết bị bảo đảm đầy đủ phục vụ cho hoạt động đào tạo | | | | | |
| 2 | Cơ sở vật chất và trang thiết bị sử dụng hiệu quả phục vụ cho hoạt động đào tạo | | | | | |
| 3 | Môi trường, cảnh quan tạo sự thuận lợi cho người học | | | | | |
| V | Hợp tác giữa Nhà trường với doanh nghiệp | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Sự hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp đã thực hiện tốt công tác tuyển sinh | | | | | |
| 2 | Thực hiện tốt chương trình đào tạo, đào tạo lại cho người lao động | | | | | |
| 3 | Hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đạt hiệu quả, hỗ trợ người học có cơ hội tham gia. | | | | | |
| 4 | Hoạt động thực tập, trải nghiệm, ngoại khóa hữu ích đối với người học | | | | | |
| 5 | Tư vấn nghề nghiệp và giải quyết việc làm hiệu quả cho người học | | | | | |
| VI | Hoạt động tư vấn nghề nghiệp và hỗ trợ giải quyết việc làm của đơn vị | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Tư vấn giới thiệu thành công về chương trình học, ngành đào tạo, vị trí việc làm sau khi tốt nghiệp | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 2 | Tổ chức thành công các hội thảo, tọa đàm với các doanh nghiệp, cơ quan, cá nhân tuyển dụng lao động | | | | | |
| 3 | Kết nối hiệu quả sinh viên, học viên giao lưu hội nghị, hội chợ việc làm... | | | | | |
| 4 | Cung cấp thường xuyên thông tin về thị trường lao động | | | | | |
| 5 | Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, chuyên viên tham gia hoạt động tư vấn nghề nghiệp và giải quyết việc làm bảo đảm về số lượng, có trình độ, năng lực, phẩm chất tốt. | | | | | |

Câu 2: Ông/Bà cho biết những khó khăn cơ bản của sinh viên khi tìm kiếm việc làm là gì?

.....

.....

.....

Câu 3: Theo Ông/Bà, Sinh viên được đào tạo tại Nhà trường có thể đáp ứng được bao nhiêu % nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động?

.....

.....

Trân trọng cảm ơn ý kiến quý báu của Ông/Bà!

**Phụ lục 9.3:
PHIẾU HỎI 3**

Dành cho Quý Cơ quan/ Doanh nghiệp về sử dụng lao động đã qua đào tạo

Tôi là Đào Thị Tân, nghiên cứu sinh K36 chuyên ngành Chủ nghĩa xã hội khoa học, tại Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh. Tôi đang thực hiện nghiên cứu vấn đề ***“Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay”***.

Để có căn cứ thực tế làm cơ sở đánh giá thực trạng và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả việc giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, kính đề nghị Ông/Bà vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số nội dung dưới đây bằng cách điền vào chỗ trống (...) hoặc đánh dấu (x) vào ô trống mà Ông/Bà cho là phù hợp.

Các thông tin mà Quý cơ quan/ doanh nghiệp cung cấp trong Phiếu khảo sát này sẽ được sử dụng đúng mục đích và hoàn toàn bảo mật.

Xin trân trọng cảm ơn Ông/Bà!

A. THÔNG TIN VỀ CƠ QUAN/ DOANH NGHIỆP

- Tên Cơ quan/ Doanh nghiệp:
- Địa chỉ:
- Website: Email:
- Người trả lời khảo sát:
- Vị trí công việc:
- Điện thoại:
- Email:

B. Ý KIẾN CỦA CƠ QUAN/ DOANH NGHIỆP SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO

1. Cơ quan/doanh nghiệp Ông (Bà) thuộc loại hình tổ chức nào?

- Nhà nước
- Cổ phần
- Tư nhân

- Tổ chức phi chính phủ
- 100% vốn nước ngoài
- Loại hình khác

2. Theo Ông/Bà công việc của lao động đã qua đào tạo tại đơn vị đang đảm nhận có phù hợp với chuyên ngành được đào tạo không?

- Không phù hợp
- Tương đối phù hợp
- Phù hợp

3. Ông/Bà cho biết sau bao nhiêu thời gian làm việc thì lao động đã qua đào tạo có thể đáp ứng được yêu cầu của đơn vị?

- Dưới ½ tháng
- ½ - dưới 3 tháng
- 3 - dưới 6 tháng
- 6 -12 tháng
- Trên 12 tháng

4. Xin vui lòng cho biết ý kiến của Ông/Bà về những nhận định sau theo thang điểm từ 1 đến 5 theo quy ước từ thấp đến cao.

Xin đánh dấu « V » vào cột phù hợp theo quy ước:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--------------|----------|--------|------------------|
| Hoàn toàn không đồng ý | Không đồng ý | Phân vân | Đồng ý | Hoàn toàn đồng ý |

| STT | Nội dung | Đánh giá mức độ | | | | |
|----------|--|-----------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| I | Chất lượng Lao động đã qua đào tạo đang làm việc tại đơn vị | | | | | |
| 1 | Có kiến thức sâu và rộng về ngành/ nghề được đào tạo | | | | | |
| 2 | Có kiến thức nền tảng xã hội liên quan đến lĩnh vực hoạt động | | | | | |

| | | | | | | |
|------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 3 | Có khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công việc một cách hiệu quả | | | | | |
| 4 | Có kỹ năng quản lý, tổ chức thực hiện tốt công việc | | | | | |
| 5 | Có kỹ năng sử dụng ngoại ngữ thành thạo trong công việc yêu cầu | | | | | |
| 6 | Có kỹ năng công nghệ thông tin trong công việc | | | | | |
| 7 | Có năng lực nghiên cứu, tư duy sáng tạo | | | | | |
| 8 | Có khả năng thích nghi, hội nhập và phát triển | | | | | |
| 9 | Có ý thức kỷ luật cao, tuân thủ tốt quy định của cơ quan, Nhà nước. | | | | | |
| 10 | Có đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp | | | | | |
| II | Hợp tác giữa Nhà trường với doanh nghiệp | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Sự hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp đã thực hiện tốt công tác tuyển sinh | | | | | |
| 2 | Thực hiện tốt chương trình đào tạo, đào tạo lại cho người lao động | | | | | |
| 3 | Hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ đạt hiệu quả, hỗ trợ người học có cơ hội tham gia | | | | | |
| 4 | Tổ chức hiệu quả hoạt động thực tập, trải nghiệm, ngoại khóa hữu ích đối với người học | | | | | |
| 5 | Tư vấn nghề nghiệp và giải quyết việc làm hiệu quả cho người học | | | | | |
| III | Thực hiện trách nhiệm của doanh nghiệp đối với lao động đã qua đào tạo khi được tuyển dụng | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Thực hiện hợp đồng lao động có nội dung cụ thể, rõ ràng về quyền lợi và trách nhiệm của người lao động và doanh nghiệp | | | | | |
| 2 | Bảo đảm lao động đã qua đào tạo có việc làm | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|--|--|--|--|--|
| 3 | Bảo đảm lao động đã qua đào tạo có việc làm bình đẳng giữa nam giới và nữ giới | | | | | |
| 4 | Bảo đảm thời gian làm việc, thời gian nghỉ (nghỉ giữ giờ, trong ngày, số ngày) theo đúng pháp luật quy định | | | | | |
| 5 | Bảo đảm mức thu nhập bình quân và mức lương không dưới mức lương tối thiểu | | | | | |
| 6 | Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động | | | | | |
| 7 | Bảo đảm đối thoại xã hội | | | | | |
| 8 | Tạo điều kiện cho lao động đã qua đào tạo được nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ | | | | | |

5. Đối với ngành đơn vị Ông/Bà quan tâm, kiến thức/kỹ năng đặc biệt nào cần được nhấn mạnh?

.....

6. Theo Ông/Bà, Nhà trường cần tăng cường cải tiến vấn đề gì để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực? (mục tiêu đào tạo, nội dung giảng dạy, khối lượng thực hành/thực tập...)

.....

8. Tiêu chí ưu tiên hàng đầu tuyển dụng lao động đã qua đào tạo tại đơn vị của Ông/Bà là?

- Trình độ chuyên môn
- Kinh nghiệm làm việc
- Năng lực ngoại ngữ, tin học
- Sức khỏe
- Ngoại hình
- Tiêu chí khác

9. Ông/ Bà cho biết đơn vị có những chính sách thu hút và khích lệ người lao động khi tuyển dụng?

- Lương thưởng, phụ cấp
- Môi trường làm việc an toàn, năng động, có cơ hội thăng tiến
- Nhà ở
- Khác

10. Ông/Bà cho biết khó khăn lớn nhất trong quá trình tuyển dụng lao động đã qua đào tạo?

- Ứng viên chưa đáp ứng được bằng cấp chuyên môn
- Ứng viên chưa đáp ứng được yêu cầu vị trí công việc
- Ứng viên đưa ra mức lương quá cao
- Ứng viên yêu cầu cam kết các chế độ lương, phụ cấp, thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.
- Số lượng hồ sơ ứng viên ứng tuyển ít
- Khác

Trân trọng cảm ơn ý kiến quý báu của Ông/Bà!

Phụ lục 9.4:**DANH SÁCH CÁC ĐƠN VỊ THAM GIA ĐIỀU TRA KHẢO SÁT****9.4.1. Danh sách các doanh nghiệp tham gia điều tra khảo sát**

| STT | TÊN DOANH NGHIỆP | LOẠI HÌNH |
|------------|--|---------------------|
| 1 | CỤC THUẾ TỈNH THÁI NGUYÊN | Nhà nước |
| 2 | CÔNG TY TRÁCH NHIỆM HỮU HẠN (TNHH) Ô TÔ THÁI NGUYÊN | Tư nhân |
| 3 | CÔNG TY TNHH SAMSUNG ELECTRONICS VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 4 | CTCP ĐẦU TƯ VÀ THƯƠNG MẠI TNG | Cổ phần |
| 5 | CÔNG TY CỔ PHẦN (CP) HỢP TƯ KHOÁNG SẢN NHẠC LONG KIM SƠN | Cổ phần |
| 6 | CÔNG TY TNHH JUKWANG PRECISION VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 7 | CÔNG TY TNHH DOANH TRÍ | Tư nhân |
| 8 | CÔNG TY CP Ô TÔ XE MÁY VINAMOTOR | Tư nhân |
| 9 | CÔNG TY CP KHOÁNG SẢN VÀ THƯƠNG MẠI THÁI NGUYÊN | Cổ phần |
| 10 | CÔNG TY TNHH LASER FLEX VINA - CN THÁI NGUYÊN | 100% vốn nước ngoài |
| 11 | CÔNG TY TNHH SSNEWTECH VIỆT NAM | Loại hình khác |
| 12 | CÔNG TY TNHH HAICHENG VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 13 | CÔNG TY TNHH SN VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 14 | CÔNG TY CP DỊCH VỤ ASGU | 100% vốn nước ngoài |
| 15 | CÔNG TY TNHH KIM LOẠI Á ÂU | 100% vốn nước ngoài |
| 16 | CÔNG TY TNHH SHINPOONG TECH VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 17 | CÔNG TY TNHH CÔNG NGHỆ XỬ LÝ MÔI TRƯỜNG THÁI NGUYÊN | Tư nhân |
| 18 | CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI BÁCH HỢP | Tư nhân |
| 19 | CÔNG TY TNHH KSD VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 20 | CÔNG TY TNHH HL - GEM ISLAND.VN | Cổ phần |
| 21 | CÔNG TY TNHH KOREA ELECTRIC TERMINAL VIET NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 22 | CÔNG TY TNHH MBICO VINA | 100% vốn nước ngoài |

| | | |
|----|--|---------------------|
| 23 | CÔNG TY TNHH HANSOL ELECTRONICS VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 24 | CÔNG TY TNHH THỰC NGHIỆP TRUNG NHẤT BẢO THẮNG VIỆT NAM | Loại hình khác |
| 25 | CÔNG TY CP SẢN XUẤT CÔNG NGHIỆP MINH ĐỨC | Cổ phần |
| 26 | CÔNG TY TNHH RFTECH THÁI NGUYÊN | 100% vốn nước ngoài |
| 27 | CÔNG TY TNHH CHÈ YIJIIN | 100% vốn nước ngoài |
| 28 | CÔNG TY TNHH SHINSUNG C&T VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 29 | CÔNG TY CP Ô TÔ TNF | Cổ phần |
| 30 | CÔNG TY TNHH THÉP EVERICH | Tư nhân |
| 31 | CÔNG TY CP TƯ VẤN KIẾN TRÚC THÁI NGUYÊN | Cổ phần |
| 32 | CÔNG TY TNHH THÉP EVERICH BUILDING | Tư nhân |
| 33 | CÔNG TY TNHH SR FOOD | 100% vốn nước ngoài |
| 34 | CÔNG TY CP THÉP TOÀN THẮNG | Cổ phần |
| 35 | CÔNG TY TNHH BEIJING JINGDIAO GROUP VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 36 | CÔNG TY TNHH TOYOTA THÁI NGUYÊN | Tư nhân |
| 37 | CÔNG TY TNHH KIẾN ĐẠT | 100% vốn nước ngoài |
| 38 | CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN ĐỨC HẠNH | Cổ phần |
| 39 | CÔNG TY TNHH TM XI MĂNG QUẢNG ĐẠT | Tư nhân |
| 40 | CÔNG TY TNHH ĐẦU TƯ PHÁT TRIỂN HẠ TẦNG LỆ TRẠCH | 100% vốn nước ngoài |
| 41 | CHI NHÁNH THÁI NGUYÊN - CÔNG TY TNHH VONTA VIỆT NAM | Tư nhân |
| 42 | CÔNG TY CỔ PHẦN Ô TÔ HYUNDAI THÁI NGUYÊN | Cổ phần |
| 43 | CÔNG TY TNHH HANSOL HARNESS VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 44 | CÔNG TY TNHH G.S ELECTRONICS | 100% vốn nước ngoài |
| 45 | CÔNG TY TNHH VÁN ÉP VIỆT BẮC | Tư nhân |
| 46 | CÔNG TY CP ĐẦU TƯ KHOÁNG SẢN TTC | Cổ phần |
| 47 | CÔNG TY CP THƯƠNG MẠI VÀ DỊCH VỤ MINH CẦU | Cổ phần |
| 48 | CÔNG TY CP TẬP ĐOÀN NAM VIỆT VỊNH | Cổ phần |
| 49 | CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VLXD BẢO LÂM | Tư nhân |
| 50 | CÔNG TY TNHH GLONICS VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |

| | | |
|----|--|---------------------|
| 51 | CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI HẠNH HƯƠNG THÁI NGUYÊN | Tư nhân |
| 52 | NGÂN HÀNG WOORI VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 53 | CÔNG TY TNHH SHUNAN VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 54 | CÔNG TY TNHH THANG MÁY SERA VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 55 | CÔNG TY KHOA HỌC KỸ THUẬT THÔNG TIN THẠC BỒI ĐỨC VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 56 | CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI VÀ CÔNG NGHIỆP ANH ĐỨC | Tư nhân |
| 57 | CÔNG TY TNHH CƠ KHÍ THƯƠNG MẠI ĐỨC KHÁNH | Tư nhân |
| 58 | NGÂN HÀNG TNHH MỘT THÀNH VIÊN SHINHAN VIỆT NAM - CHI NHÁNH THÁI NGUYÊN | 100% vốn nước ngoài |
| 59 | CÔNG TY TNHH GRAND LEISURE OUTDOOR PRODUCTS (VIETNAM) | 100% vốn nước ngoài |
| 60 | CÔNG TY TNHH HA TECH VINA | Tư nhân |
| 61 | CÔNG TY TNHH TTTK THÁI NGUYÊN | Tư nhân |
| 62 | CÔNG TY TNHH MINH DƯƠNG THÁI NGUYÊN | Tư nhân |
| 63 | CÔNG TY TNHH ĐỆ NHẤT TRÀ VIỆT | Tư nhân |
| 64 | CÔNG TY CP PHÁT TRIỂN CÔNG NGHỆ NHC VIỆT NAM | Tư nhân |
| 65 | CÔNG TY SUNNY INFRARED VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 66 | CÔNG TY TNHH SHINUS VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 67 | CÔNG TY TNHH KIẾN ĐẠT | 100% vốn nước ngoài |
| 68 | CÔNG TY TNHH SEKWANG VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 69 | CÔNG TY TNHH NHỰA TONG HAO VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 70 | CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN CÔNG NGHỆ NHC VIỆT NAM | Cổ phần |
| 71 | CÔNG TY TNHH KHÍ CÔNG NGHIỆP MESSER HẢI PHÒNG | 100% vốn nước ngoài |
| 72 | CÔNG TY TNHH KINH DOANH VIỆT BẮC | Tư nhân |
| 73 | CÔNG TY CP ĐẦU TƯ VÀ PHÁT TRIỂN TDT | Cổ phần |
| 74 | CÔNG TY TNHH SẢN XUẤT KIM KHÍ QUỐC TẾ RAND | 100% vốn nước ngoài |
| 75 | CÔNG TY TNHH MANI HÀ NỘI | 100% vốn nước ngoài |
| 76 | CÔNG TY TNHH CLEANTECH VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 77 | CÔNG TY CP NHẬT ANH | Cổ phần |

| | | |
|----|--|---------------------|
| 78 | CHI CỤC THUẾ KHU VỰC SÔNG CÔNG - ĐẠI TỪ | Nhà nước |
| 79 | CÔNG TY TNHH ART COLOR ECO-FRIENDLY VIỆT NAM | 100% vốn nước ngoài |
| 80 | CÔNG TY TNHH DAESIN | 100% vốn nước ngoài |
| 81 | CÔNG TY TNHH GREENLIFE AGRICULTURE (THÁI NGUYÊN) | 100% vốn nước ngoài |
| 82 | CÔNG TY CP KHOÁNG SẢN NAM TÂY GIANG | Cổ phần |
| 83 | CÔNG TY CP SẢN XUẤT GANG HOA TRUNG | Cổ phần |
| 84 | CÔNG TY TNHH NEW ONE VINA | 100% vốn nước ngoài |
| 85 | CÔNG TY CP NƯỚC SẠCH YÊN BÌNH | Cổ phần |
| 86 | CÔNG TY CP DỊCH VỤ ASGU | Cổ phần |
| 87 | CÔNG TY CP THỦY ĐIỆN HỒ NÚI CỐC | Cổ phần |
| 88 | CÔNG TY CP ĐẦU TƯ QUỐC TẾ DUXU | Tư nhân |
| 89 | CÔNG TY CP PYMEPHARCO | Cổ phần |
| 90 | CÔNG TY TNHH KINH DOANH VIỆT BẮC | Tư nhân |

9.4.2. Danh sách cán bộ quản lý và giảng viên tham gia điều tra khảo sát

| STT | Đơn vị |
|-----|---|
| 1 | Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên |
| 2 | Trường Đại học Khoa học - Đại học Thái Nguyên |
| 3 | Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp - Đại học Thái Nguyên |
| 4 | Trường Đại học Sư Phạm - Đại học Thái Nguyên |
| 5 | Trường Ngoại ngữ - Đại học Thái Nguyên |
| 6 | Trường Đại học Công nghệ thông tin & Truyền thông - Đại học Thái Nguyên |
| 7 | Trường Cao đẳng Thái Nguyên |
| 8 | Trường Cao đẳng Việt Đức |
| 9 | Trường Cao đẳng Văn hóa nghệ thuật Thái Nguyên |
| 10 | Trường Trung cấp nghề Thái Nguyên |

9.4.3. Danh sách sinh viên đã tốt nghiệp tham gia điều tra khảo sát

| STT | Đơn vị |
|-----|---|
| 1 | Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên |
| 2 | Trường Đại học Công nghệ thông tin & truyền thông - Đại học Thái Nguyên |
| 3 | Trường Đại học Kỹ thuật Công nghiệp - Đại học Thái Nguyên |
| 4 | Trường Cao đẳng Việt Đức |
| 5 | Trường Trung cấp nghề Thái Nguyên |

Phụ lục 10:**Phụ lục 10.1****BẢN PHỎNG VẤN CHUYÊN GIA****Kính chào Quý Chuyên gia!**

Tôi là Đào Thị Tân, nghiên cứu sinh K36 tại Viện Chủ nghĩa xã hội khoa học, Học viện Chính Trị Quốc Gia Hồ Chí Minh. Tôi đang thực hiện việc nghiên cứu đề tài: *“Giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay”*. Xin chân thành cảm ơn Quý Chuyên gia đã dành thời gian cho tôi. Buổi trao đổi này liên quan đến việc đánh giá về quá trình giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo ở tỉnh Thái Nguyên hiện nay. Những thông tin Chuyên gia cung cấp là nguồn tư liệu quý giá giúp tôi hoàn thành công việc nghiên cứu của mình. Các thông tin cá nhân được cung cấp trong buổi phỏng vấn được sử dụng đúng mục đích và hoàn toàn được bảo mật.

A.THÔNG TIN CHUNG

1.Họ và tên chuyên gia:

2.Đơn vị công tác:

3. Chức vụ:

4. Trình độ chuyên môn:

5. Năm sinh:

5. Thâm niên công tác:

B. NỘI DUNG PHỎNG VẤN

1. Theo Quý chuyên gia, để giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo, rất cần thiết tăng cường vai trò và mối quan hệ của các nhà: Nhà Nước - Nhà trường - Nhà Doanh nghiệp?
2. Theo Quý chuyên gia, tình trạng lao động đã qua đào tạo hiện nay chưa đáp ứng tốt yêu cầu của TTLĐ xuất phát từ những hạn chế nào?
3. Hiện nay, có một bộ phận lớn sinh viên tốt nghiệp ra trường chưa làm việc đúng ngành, nghề đã được đào tạo, theo Chuyên gia cần có những giải pháp cơ bản nào để giải quyết tình trạng trên?

(Đánh dấu (x) vào mỗi lựa chọn)

| STT | Nội dung | Yêu cầu | |
|-----|---|---------|--------------|
| | | Đồng ý | Không Đồng ý |
| 1 | Cần tăng cường vai trò và mối quan hệ của các nhà: Nhà Nước - Nhà trường - Nhà Doanh nghiệp trong giải quyết việc làm cho lao động đã qua đào tạo | | |
| 2 | Một số hạn chế dẫn đến tình trạng lao động đã qua đào tạo chưa đáp ứng tốt yêu cầu của thị trường lao động | | |
| | Quá trình đào tạo chưa thực sự gắn với nhu cầu xã hội, nhu cầu của thị trường lao động | | |
| | Năng lực người học chưa đáp ứng tốt yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động | | |
| | Thiếu gắn kết giữa các cơ sở giáo dục đại học và cơ sở đào tạo nghề, các doanh nghiệp và các cơ sở nghiên cứu, chưa bảo đảm tính chỉnh thể của hệ thống giáo dục. | | |
| 3 | Một số giải pháp cơ bản để lao động đã qua đào tạo có thể làm đúng ngành, nghề và đúng trình độ được đào tạo | | |
| | Chú trọng chính sách phát triển thị trường lao động. | | |
| | Đẩy mạnh liên kết hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp | | |
| | Các chủ trương, chính sách, mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội phải gắn kết đồng bộ với quy hoạch, kế hoạch, mục tiêu phát triển nguồn nhân lực của địa phương. | | |
| | Tái cơ cấu đào tạo nguồn nhân lực, bảo đảm cung - cầu lao động. | | |

Trân trọng cảm ơn Chuyên gia!

Phụ lục 10.2
DANH SÁCH CHUYÊN GIA

| Stt | Họ và Tên | Chức vụ | Đơn vị công tác |
|------------|-----------------------------|--|--|
| 1 | Th.s Nguyễn Mạnh Bạo | Trưởng Phòng Chính sách Lao động | Sở Lao Động - Thương Bình và xã hội, Tỉnh Thái Nguyên |
| 2 | Th.s Phạm Việt Dũng | Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh Thái Nguyên | Liên đoàn Lao động tỉnh Thái Nguyên |
| 3 | Th.s Nguyễn Thị Quỳnh Hương | Giám đốc Sở Lao Động - Thương Bình và xã hội Thái Nguyên | Sở Lao Động - Thương Bình và xã hội, Tỉnh Thái Nguyên |
| 4 | Th.s Phạm Thế Hùng | Phó Trưởng Phòng Giáo dục nghề nghiệp | Sở Lao Động - Thương Bình và xã hội, Tỉnh Thái Nguyên |
| 5 | Th.s Nguyễn Trung Súc | Trưởng phòng Đào tạo - Công tác Học sinh | Trường Trung cấp nghề Thái Nguyên |
| 6 | Th.s Hoàng Kim Phúc | Trưởng Ban Quản Lý Khu Công nghiệp, Tỉnh Thái Nguyên | Ban Quản Lý Khu Công nghiệp, Tỉnh Thái Nguyên |
| 4 | PGS. TS Đỗ Anh Tài | Chủ tịch Hội đồng Trường | Trường Đại học Kinh tế & Quản trị kinh doanh - Đại học Thái Nguyên |
| 5 | Nguyễn Xuân Tốt | Chủ tịch Hiệp hội các doanh nghiệp nhỏ và vừa tỉnh Thái Nguyên | Tổng Giám đốc Công ty TNHH Trung Thành Thái Nguyên |
| 6 | Th.s Lê Quang Tiến | Phó Chủ Tịch tỉnh Thái Nguyên | UBND tỉnh Thái Nguyên |
| 7 | Th.s Hoàng Đại Thắng | Giám đốc Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp và Hỗ trợ Học sinh- Sinh viên | Trường Cao đẳng Công nghiệp Việt Đức |
| 10 | TS. Nguyễn Đình Yên | Phó Trưởng Ban Công tác Học sinh, Sinh viên Phó Giám Đốc Trung tâm ươm tạo khởi nghiệp và cung ứng nhân lực | Đại học Thái Nguyên |

Phụ lục 11:
**KẾT QUẢ KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO,
 CÁN BỘ QUẢN LÝ & GIẢNG VIÊN, DOANH NGHIỆP VỀ GQVL CHO
 LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO Ở TỈNH THÁI NGUYÊN HIỆN NAY**

- Thời gian khảo sát: Từ tháng 12 năm 2021 - tháng 5 năm 2022
- Địa bàn: tỉnh Thái Nguyên
- Số phiếu phát ra: 1160
- Số phiếu thu về: 1125
- Số phiếu được xử lý: 1125

A. Lao động đã qua đào tạo

11.1. Tình hình việc làm của lao động đã qua đào tạo:

| Đang có việc làm | Chưa có việc làm |
|------------------|------------------|
| 82,5% | 17,5 % |

11.2. Phương thức tìm được việc làm:

| Qua hoạt động tư vấn, hỗ trợ từ Nhà trường | Bạn bè, người thân giới thiệu | Qua các kênh quảng cáo, tuyển dụng | Tự tạo việc làm | Khác |
|--|-------------------------------|------------------------------------|-----------------|------|
| 5,6% | 45,5% | 36,8% | 7,5% | 4,4% |

11.3. Khu vực làm việc:

| Khu vực nhà nước | Khu vực tư nhân | Liên doanh nước ngoài | Tự tạo việc làm, kinh doanh cá thể |
|------------------|-----------------|-----------------------|------------------------------------|
| 11% | 66,7% | 15,1% | 7,1% |

11.4. Ngoài ngành nghề chính đang làm, có làm thêm các công việc khác để tăng thu nhập:

| Có | Không |
|--------|--------|
| 28,3 % | 71,7 % |

11.5. Mức thu nhập bình quân/tháng từ công việc:

| Dưới 3,5 triệu đồng | Từ 3,5 triệu đồng đến dưới 5 triệu đồng | Từ 5 triệu đến dưới 7 triệu đồng | Trên 7 triệu đồng |
|---------------------|---|----------------------------------|-------------------|
| 0% | 10,9% | 54,2% | 34,9% |

11.6. Mức độ phù hợp giữa công việc đang đảm nhận phù hợp với chuyên ngành được đào tạo:

| Không phù hợp | Tương đối phù hợp | Phù hợp |
|---------------|-------------------|---------|
| 27,7% | 46,7% | 25,5% |

11.7. Nguyên nhân của tình trạng không phù hợp và chỉ tương đối phù hợp với ngành được đào tạo nhưng người lao động chấp nhận làm công việc này:

| | |
|--|-------|
| Chưa tìm được việc đúng chuyên môn | 22,4% |
| Cảm thấy thích công việc này | 25,5% |
| Chấp nhận làm tạm thời trong lúc tìm được việc phù hợp | 31,8% |
| Mức lương hấp dẫn | 14% |
| Khác | 6,2% |

11.8. Nhu cầu muốn thay đổi công việc hiện tại:

| | |
|-------|-------|
| Có | Không |
| 45,2% | 54,8% |

11.9. Lý do chưa có việc làm:

| | | |
|------------------------------------|----------------------|------------------------------|
| Đã xin việc nhưng không thành công | Muốn tiếp tục đi học | Chưa tìm được việc làm ưng ý |
| 54,4% | 26,5% | 19,1% |

11.10. Khó khăn lớn nhất khi tìm việc:

| | |
|--|-------|
| Thiếu kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ | 39,7% |
| Thiếu kinh nghiệm làm việc | 55,8% |
| Thiếu thông tin tuyển dụng | 14,7% |
| Trình độ ngoại ngữ hoặc tin học chưa đáp ứng yêu cầu | 33,8% |
| Áp lực công việc lớn | 19,1% |
| Lý do khác | 4,1% |

11.11. Dự định tương lai khi chưa tìm được việc làm ưng ý:

| | |
|---|-------|
| Nộp hồ sơ xin việc ở nhiều đơn vị | 17,6% |
| Mở cửa hàng kinh doanh | 14,7% |
| Tìm kiếm một công việc bán thời gian | 4,4% |
| Học thêm một số lớp đào tạo ngắn hạn | 35,3% |
| Dự định tìm hiểu các công việc phù hợp để khởi nghiệp | 17,6% |
| Chưa có dự định gì | 10,3% |

11.12. Quan niệm về nghề nghiệp mong muốn:

| | |
|--|-------|
| Quan trọng nhất là nội dung, ý nghĩa công việc phù hợp với trình độ chuyên môn được đào tạo, đây là ưu tiên hàng đầu | 25,8% |
| Quan trọng nhất là nội dung, ý nghĩa công việc nhưng thu nhập càng cao càng tốt | 56,8% |
| Nội dung, ý nghĩa công việc quan trọng nhưng quan trọng hơn là bảo đảm tốt các chế độ dành cho người lao động, môi trường làm việc và cơ hội thăng tiến. | 8% |

| | |
|--|------|
| Công việc nào cũng được, miễn là có thu nhập cao là ưu tiên hàng đầu | 6,1% |
| Có thể khởi nghiệp thành công với những dự định của bản thân | 3,2% |

11.13. Mong muốn về việc làm của mình:

| | |
|---|-------|
| Chỉ làm trong cơ quan Nhà nước | 8,6% |
| Chỉ làm chỗ lương cao | 11,8% |
| Chỉ làm chỗ có cơ hội thăng tiến | 32,7% |
| Chỉ cần học nghề và có việc làm ổn định | 14,7% |
| Chỉ muốn đi xuất khẩu lao động | 0,8 |
| Chỉ cần làm chủ công việc của bản thân tạo ra | 20,9% |
| Chỉ làm việc theo sở thích | 10,2% |

11.14. Khả năng tự tạo việc làm, khả năng khởi nghiệp của bản thân:

| | | |
|-------------|---------------------------|-------------------|
| Có khả năng | Có khả năng nhưng rất khó | Không có khả năng |
| 41,9% | 51,4% | 23,6% |

11.15. Được tiếp cận những chính sách hỗ trợ việc làm từ địa phương:

| | | | |
|--------------|----------------|--------------------|----------------------|
| Đào tạo nghề | Chính sách vốn | Hệ thống thông tin | Hỗ trợ việc làm khác |
| 21,5% | 20,5% | 54,7% | 23,6% |

11.16. Cảm nhận kết quả đạt được sau quá trình đào tạo:

| | | |
|---|-----|-----|
| Có khả năng áp dụng kiến thức vào công việc | 4,1 | Tốt |
| Có khả năng quản lý và tổ chức công việc, Có khả năng giao tiếp, làm việc độc lập, làm việc nhóm, thích nghi với thay đổi và không ngừng học hỏi nâng cao kiến thức, kỹ năng, thái độ | 4,0 | Tốt |
| Phát triển phẩm chất người học cần có: đạo đức, nhân cách, lối sống, tinh thần trách nhiệm, ý thức kỷ luật... | 4,1 | Tốt |
| Tự tin về triển vọng nghề nghiệp của mình sau khi hoàn thành khóa học | 4,0 | Tốt |

11.17. Những giải pháp giúp lao động đã qua đào tạo tìm được việc làm:

| | |
|---|-------|
| Các nhà tuyển dụng tham gia xây dựng chương trình đào tạo | 33,1% |
| Các nhà tuyển dụng tham gia đào tạo cùng nhà trường | 45,2% |
| Các nhà tuyển dụng nhận sinh viên thực tập | 45,2% |
| Các nhà tuyển dụng cam kết nhận sinh viên đến làm việc sau khi tốt nghiệp | 33,9% |
| Nhà trường cập nhật thông tin về nhu cầu sử dụng lao động của xã hội | 51,1% |
| Tăng thêm thời lượng thực tập/ thực tế | 27,8% |
| Bổ sung các khóa đào tạo kỹ năng mềm | 46,1% |
| Rèn luyện các phẩm chất cá nhân | 28,7% |
| Nhà trường tạo điều kiện để sinh viên tham gia làm thêm tại các | 52,2% |

| | |
|-------------------|--|
| đơn vị tuyển dụng | |
|-------------------|--|

11.18. Sau khi tốt nghiệp, nhu cầu tham gia các lớp đào tạo:

| Bồi dưỡng tay nghề chuyên môn | Học thêm văn bằng thứ 2 | Học cao học (thạc sĩ) | Nghiên cứu sinh (tiến sĩ) | Khác |
|-------------------------------|-------------------------|-----------------------|---------------------------|------|
| 62% | 21,3% | 24,1% | 3,7% | 7,4% |

11.19. Tham gia Đoàn thanh niên hay Hội Liên hiệp Thanh niên ở địa phương/nơi làm việc:

| Có | Không |
|-------|-------|
| 45,7% | 54,3% |

11. 20. Mong muốn hay nguyện vọng khác về vấn đề GQVL của bản thân:

- Học thêm ngoại ngữ; kỹ năng mềm;....

B. CÁN BỘ QUẢN LÝ VÀ GIẢNG VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG, TRUNG CẤP

11.21. Những khó khăn cơ bản của sinh viên khi tìm kiếm việc làm:

| | |
|--------|--|
| Nhóm 1 | Khó khăn tìm kiếm việc làm đúng chuyên môn được đào tạo... |
| Nhóm 2 | Khó khăn trong tiếp cận thông tin tuyển dụng... |
| Nhóm 3 | Chưa có kinh nghiệm thực tiễn... |
| Nhóm 4 | Các kỹ năng bổ trợ đáp ứng yêu cầu công việc còn kém, năng lực ngoại ngữ và tin học nhìn chung còn thấp... |

11.22. Tỷ lệ % sinh viên được đào tạo tại Nhà trường có thể đáp ứng được nhu cầu của đơn vị sử dụng lao động:

- Từ 70-80% chiếm đa số ý kiến.

C. QUÝ CƠ QUAN/ DOANH NGHIỆP VỀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO

11.23. Loại hình tổ chức của Cơ Quan/ doanh nghiệp:

| | |
|-----------------------|-------|
| Nhà nước | 2,2% |
| Cổ phần | 25,5% |
| Tư nhân | 26,5% |
| Tổ chức phi chính phủ | 0% |
| 100% vốn nước ngoài | 41,1% |
| Loại hình khác | 4,4% |

11.24. Công việc đang đảm nhận của lao động đã qua đào tạo tại đơn vị có tỷ lệ phù hợp với chuyên ngành được đào tạo:

| Không phù hợp | Tương đối phù hợp | Phù hợp |
|---------------|-------------------|---------|
| 0% | 69% | 31% |

11.25. Thời gian làm việc mà lao động đã qua đào tạo có thể đáp ứng được yêu cầu của đơn vị:

| Dưới ½ tháng | ½ - dưới 3 tháng | 3 - dưới 6 tháng | 6 - 12 tháng | Trên 12 tháng |
|--------------|------------------|------------------|--------------|---------------|
| 11,9% | 50% | 23,7% | 10,1% | 4,3% |

11.26. Đánh giá chất lượng lao động đã qua đào tạo đang làm việc tại đơn vị:

| | | |
|---|-----|-----|
| Có kiến thức sâu và rộng về ngành/ nghề được đào tạo | 3,8 | Tốt |
| Có kiến thức nền tảng xã hội liên quan đến lĩnh vực hoạt động | 3,9 | Tốt |
| Có khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn một cách hiệu quả | 3,9 | Tốt |
| Có kỹ năng quản lý, tổ chức thực hiện tốt công việc | 3,9 | Tốt |
| Có kỹ năng sử dụng ngoại ngữ thành thạo trong công việc yêu cầu | 3,8 | Tốt |
| Có kỹ năng công nghệ thông tin trong công việc | 4,0 | Tốt |
| Có năng lực nghiên cứu, tư duy sáng tạo | 3,9 | Tốt |
| Có khả năng thích nghi, hội nhập và phát triển | 4,0 | Tốt |
| Có ý thức kỷ luật cao, tuân thủ tốt quy định của Cơ quan, Nhà nước. | 4,0 | Tốt |
| Có đạo đức và trách nhiệm nghề nghiệp | 4,0 | Tốt |

11.27. Thực hiện trách nhiệm của doanh nghiệp đối với lao động đã qua đào tạo khi được tuyển dụng:

| | | |
|--|-----|-----|
| Thực hiện Hợp đồng lao động có nội dung cụ thể, rõ ràng về quyền lợi và trách nhiệm của người lao động và Doanh nghiệp | 3,6 | Tốt |
| Bảo đảm lao động đã qua đào tạo có việc làm | 3,6 | Tốt |
| Bảo đảm lao động đã qua đào tạo có việc làm bình đẳng giữa nam giới và nữ giới | 3,4 | Khá |
| Bảo đảm thời gian làm việc, thời gian nghỉ (nghỉ giữ giờ, trong ngày, số ngày) theo đúng pháp luật quy định | 3,4 | Khá |
| Bảo đảm mức thu nhập bình quân và mức lương không dưới mức lương tối thiểu | 3,6 | Tốt |
| Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động | 3,4 | Khá |
| Bảo đảm đối thoại xã hội | 3,4 | Khá |
| Tạo điều kiện cho lao động đã qua đào tạo được nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ | 3,4 | Khá |

11.28. Kiến thức/kỹ năng đặc biệt cần được nhấn mạnh:

| | |
|--------|---|
| Nhóm 1 | Có trình độ chuyên môn... |
| Nhóm 2 | Có kinh nghiệm làm việc... |
| Nhóm 3 | Có kiến thức về an toàn lao động... |
| Nhóm 4 | Có kỹ năng đáp ứng được yêu cầu cụ thể trong công việc... |

11.29. Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, các cơ sở giáo dục cần tăng cường:

- Đa số ý kiến đề xuất: Đào tạo gắn với thực hành, thực tiễn....

11.30. Tiêu chí ưu tiên hàng đầu tuyển dụng lao động đã qua đào tạo tại đơn vị:

| Trình độ chuyên môn | Kinh nghiệm làm việc | Năng lực ngoại ngữ, tin học | Sức khỏe | Ngoại hình | Tiêu chí khác |
|---------------------|----------------------|-----------------------------|----------|------------|---------------|
| 40,5% | 47,5% | 8,1% | 2,7% | 0,5% | 0,5% |

11.31. Những chính sách thu hút và khích lệ người lao động khi tuyển dụng:

| Lương thưởng, phụ cấp | Môi trường làm việc an toàn, năng động, có cơ hội thăng tiến | Nhà ở | Khác |
|-----------------------|--|-------|------|
| 60,8% | 38,3% | 0% | 0,8% |

11.32. Khó khăn lớn nhất trong quá trình tuyển dụng lao động đã qua đào tạo của đơn vị sử dụng lao động:

| | |
|--|-------|
| Ứng viên chưa đáp ứng được bằng cấp chuyên môn | 14,5% |
| Ứng viên chưa đáp ứng được yêu cầu vị trí công việc | 46,7% |
| Ứng viên đưa ra mức lương quá cao | 20,7% |
| Ứng viên yêu cầu cam kết các chế độ lương, phụ cấp, thưởng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế | 1,4% |
| Số lượng hồ sơ ứng viên ứng tuyển ít | 10,3 |
| Khác | 6,4 |

Phụ lục 12:
ĐÁNH GIÁ CỦA LAO ĐỘNG ĐÃ QUA ĐÀO TẠO, CÁN BỘ QUẢN LÝ
VÀ GIÁNG VIÊN VỀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

| Tiêu chí | Cán bộ quản lý, giảng viên | Ý nghĩa | La o động đã qua đào tạo | Ý nghĩa |
|--|-----------------------------------|----------------|---------------------------------|----------------|
| Chương trình đào tạo có mục tiêu rõ ràng | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Chương trình đào tạo phù hợp với nhu cầu xã hội | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Chương trình đào tạo cung cấp đầy đủ kiến thức đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Chương trình đào tạo giúp phát triển tốt các kỹ năng cho người học | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Chương trình đào tạo cung cấp đầy đủ kiến thức và kỹ năng để có thể tự khởi nghiệp. | 4,1 | Tốt | 3,9 | Tốt |
| Chương trình đào tạo có sự kết hợp tốt giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp, năng lực tự chủ và chịu trách nhiệm | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra)

Phụ lục 13:

**ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ & GIẢNG VIÊN, LAO ĐỘNG ĐÃ
QUA ĐÀO TẠO VỀ ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ
PHỤC VỤ, CƠ SỞ VẬT CHẤT VÀ TRANG THIẾT BỊ**

| Tiêu chí | Cán bộ quản lý, Giảng viên | Ý nghĩa | Lao động đã qua đào tạo | Ý nghĩa |
|--|---|----------------|--|--------------------|
| Về đội ngũ giảng viên | | | | |
| Số lượng giảng viên đáp ứng quy mô đào tạo của nhà trường | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Năng lực giảng dạy, nghiên cứu đã được đánh giá đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Đội ngũ giảng viên luôn hoàn thiện phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp. | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Về chất lượng đội ngũ phục vụ | | | | |
| Trình độ chuyên môn đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Năng lực công tác đáp ứng yêu cầu đào tạo của nhà trường | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Đội ngũ phục vụ luôn hoàn thiện phẩm chất chính trị, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Về cơ sở vật chất và trang thiết bị | | | | |
| Cơ sở vật chất và trang thiết bị bảo đảm đầy đủ phục vụ cho hoạt động đào tạo của đơn vị | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Cơ sở vật chất và trang thiết bị sử dụng hiệu quả phục vụ cho hoạt động đào tạo của đơn vị | 4,1 | Tốt | 4,1 | Tốt |
| Môi trường, cảnh quan tạo sự thuận lợi cho người học | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra)

Phụ lục 14:
ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ & GIẢNG VIÊN, LAO ĐỘNG ĐÃ
QUA ĐÀO TẠO VỀ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN NGHỀ NGHIỆP VÀ HỖ TRỢ
GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CỦA CÁC NHÀ TRƯỜNG

| Tiêu chí | Cán bộ quản lý, giảng viên | Ý nghĩa | Lao động đã qua đào tạo | Ý nghĩa |
|---|-----------------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|
| Tư vấn giới thiệu thành công về chương trình học, ngành đào tạo, vị trí việc làm sau khi tốt nghiệp | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Tổ chức thành công các hội thảo, tọa đàm với các doanh nghiệp, cơ quan, cá nhân tuyển dụng lao động | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Kết nối hiệu quả sinh viên, học viên giao lưu hội nghị, hội chợ việc làm... | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |
| Cung cấp thường xuyên thông tin về thị trường lao động | 4,2 | Rất tốt | 4,0 | Tốt |
| Đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên, chuyên viên tham gia hoạt động tư vấn nghề nghiệp và giải quyết việc làm bảo đảm về số lượng, có trình độ, năng lực, phẩm chất tốt. | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt |

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra)

Phụ lục 15:
ĐÁNH GIÁ CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ & GIẢNG VIÊN, LAO ĐỘNG ĐÃ
QUA ĐÀO TẠO, DOANH NGHIỆP VỀ HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG
VỚI DOANH NGHIỆP

| Tiêu chí | Cán bộ quản lý, giảng viên | Ý nghĩa | Lao động đã qua đào tạo | Ý nghĩa | Doanh nghiệp | Ý nghĩa |
|--|-----------------------------------|----------------|--------------------------------|----------------|---------------------|----------------|
| Sự hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp đã thực hiện tốt công tác tuyển sinh | 4,1 | Tốt | 4,1 | Tốt | 3,8 | Tốt |
| Thực hiện tốt chương trình đào tạo, đào tạo lại cho người lao động | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt | 3,8 | Tốt |
| Tổ chức hiệu quả hoạt động thực tập, trải nghiệm, ngoại khóa hữu ích đối với người học | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt | 3,8 | Tốt |
| Tư vấn nghề nghiệp và giải quyết việc làm hiệu quả cho người học | 4,2 | Rất tốt | 4,1 | Tốt | 3,8 | Tốt |

(Nguồn: Kết quả phân tích dữ liệu điều tra)