

**ỦY BAN NHÂN DÂN  
TỈNH QUẢNG NGÃI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

Số: 1172/QĐ-UBND

Quảng Ngãi, ngày 24 tháng 7 năm 2009

### **QUYẾT ĐỊNH**

**Về việc phê duyệt Đề án Đào tạo nghề cho lao động tại các Khu Công nghiệp  
Quảng Ngãi giai đoạn 2009 – 2010 và định hướng đến năm 2015**

### **CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH QUẢNG NGÃI**

Căn cứ Luật Tổ chức HĐND và UBND ngày 26/11/2003;

Căn cứ Nghị quyết số 07/2007/NQ-HĐND ngày 16/7/2007 của Hội đồng nhân dân tỉnh Quảng Ngãi Khóa X - Kỳ họp thứ 12 về phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015;

Căn cứ Quyết định số 41/2007/QĐ-UBND ngày 31/12/2007 của UBND tỉnh về việc phê duyệt Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015;

Xét đề nghị của Trưởng Ban Quản lý các Khu Công nghiệp tại Công văn số 745/BQL-QLLĐ ngày 30/12/2008 về việc đề nghị phê duyệt Đề án đào tạo lao động tại các Khu Công nghiệp Quảng Ngãi giai đoạn 2008 - 2010 và định hướng đến năm 2015;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại Tờ trình số 37/TTr-SLĐTBXH ngày 13/4/2009 về việc đề nghị phê duyệt Đề án đào tạo lao động tại các Khu Công nghiệp Quảng Ngãi giai đoạn 2008 - 2010 và định hướng đến năm 2015,

### **QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Phê duyệt Đề án đào tạo lao động tại các Khu Công nghiệp Quảng Ngãi giai đoạn 2009 - 2010 và định hướng đến năm 2015 (có Đề án kèm theo).

**Điều 2.** Giao Sở Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với Ban Quản lý các Khu Công nghiệp, các Sở ngành liên quan và UBND các huyện, thành phố triển khai thực hiện Đề án đạt mục tiêu đề ra.

**Điều 3.** Quyết định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.

**Điều 4.** Chánh Văn phòng UBND tỉnh; Giám đốc các Sở: Lao động - Thương binh và Xã hội, Kế hoạch và Đầu tư, Tài chính, Công Thương; Trưởng Ban Quản lý

các Khu Công nghiệp; Chủ tịch UBND các huyện, thành phố và Thủ trưởng các Sở, Ban ngành có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này./.

**CHỦ TỊCH**

**Nguyễn Xuân Huế**

**ỦY BAN NHÂN DÂN  
TỈNH QUẢNG NGÃI**

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM  
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

## **ĐỀ ÁN**

**Đào tạo nghề cho lao động tại các Khu Công nghiệp  
Quảng Ngãi giai đoạn 2009 - 2010 và định hướng đến năm 2015**  
(Kèm theo Quyết định số: 1172/QĐ-UBND ngày 24 tháng 7 năm 2009  
của Chủ tịch UBND tỉnh Quảng Ngãi)

## **PHẦN 1**

### **THỰC TRẠNG NGUỒN NHÂN LỰC TẠI CÁC DOANH NGHIỆP KHU CÔNG NGHIỆP QUẢNG NGÃI**

#### **1. Về số lượng, chất lượng lao động, cơ cấu ngành nghề**

##### ***a) Số lượng và chất lượng lao động:***

Tính đến nay, các KCN tỉnh (02 KCN Tịnh Phong và Quảng Phú) đã thu hút được 74 dự án đầu tư với tổng vốn đăng ký 3.150 tỷ VNĐ, giải quyết việc làm cho 8.023 lao động, trong đó:

Đại học, Cao đẳng: 726 người (9%); Trung cấp: 581 người (7,2%); Công nhân kỹ thuật: 2.290 (28,54%); Lao động phổ thông: 4.426 (55,16%).

Như vậy, tỷ trọng lao động có trình độ trung cấp thấp so với trình độ Đại học, lao động phổ thông chiếm tỷ trọng cao so với lao động đã qua đào tạo nghề. Điều này chứng tỏ việc đào tạo nghề chưa đáp ứng yêu cầu, hầu hết doanh nghiệp tuyển dụng lao động phổ thông để đào tạo phục vụ cho doanh nghiệp mình.

##### ***b) Về cơ cấu ngành nghề:***

Tính đến nay có 6 loại ngành nghề cơ bản đang hoạt động trong các khu công nghiệp trên địa bàn tỉnh, trong đó:

- Chế biến Thủy sản: 1.205 người ( 15%)
- Chế biến Lâm sản: 2.180 người (27,2%),
- Chế biến Thực phẩm: 2.333 người ( 29,1%)
- May công nghiệp: 1.217 người ( 15,2%)
- Sản xuất vật liệu xây dựng và cơ khí: 1.088 người ( 13,5%).

#### **2. Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực**

##### ***a) Mặt mạnh:***

Nguồn nhân lực tại các KCN có sự phát triển nhanh về số lượng và chất lượng. Nguồn nhân lực KCN nhìn chung đa phần còn rất trẻ (25 - 35 tuổi) chiếm khoảng 50% tổng số lao động, nhiệt huyết với công việc, có trình độ tay nghề cao, bên cạnh đó còn có nhiều lao động phổ thông, do vậy nếu được tổ chức định hướng đạo tạo tốt

thì lực lượng lao động này sẽ đáp ứng yêu cầu ngày càng cao cho nhu cầu sản xuất của doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế tỉnh nhà.

**b) Mặt tồn tại:**

Các số liệu trên cho thấy chất lượng lao động trong các Khu công nghiệp tỉnh Quảng Ngãi chưa cao, số lượng lao động có trình độ đại học và trên đại học còn ít, công nhân kỹ thuật chiếm tỷ lệ thấp, phần lớn là lao động phổ thông và đang có xu hướng ngày càng tăng về số lượng. Tổng số lao động đã qua đào tạo chỉ đạt 44,84% còn lại đến 55,16% lao động chưa qua đào tạo nghề. Vì vậy, việc đào tạo và đào tạo lại lao động là yêu cầu hết sức cần thiết đối với mỗi doanh nghiệp.

**c) Nguyên nhân tồn tại:**

*c.1- Khách quan:*

Do điểm xuất phát và trình độ của nền kinh tế tỉnh ta thấp, cơ cấu kinh tế chuyên dịch chậm, nên sự chuyên dịch cơ cấu lao động theo hướng công nghiệp và dịch vụ không đáng kể, khả năng đào tạo và thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao gặp khó khăn.

*c.2- Chủ quan:*

- Cơ chế, chính sách đào tạo, bồi dưỡng, thu hút, bố trí, sử dụng nguồn nhân lực của tỉnh còn bất cập, thiếu tầm chiến lược, chưa đủ sức hấp dẫn, động viên, khuyến khích phát triển tài năng và chưa tạo ra được sự chủ động, tích cực của từng doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực.

- Tỉnh ta còn thiếu trường dạy nghề có uy tín và kinh nghiệm để đào tạo nhân lực cho các khu công nghiệp cho nên chất lượng và số lượng đào tạo không đáp ứng được yêu cầu của các Khu công nghiệp.

- Đào tạo của các trường dạy nghề ở tỉnh chưa gắn với việc tuyển dụng của các doanh nghiệp trong Khu công nghiệp, dẫn đến tình trạng cung không gặp cầu; ngành nghề, trình độ và phương pháp làm việc được đào tạo không phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp, doanh nghiệp thì khó tuyển dụng lao động còn học sinh ra trường thì không xin được việc làm.

- Doanh nghiệp tại các KCN đa phần là nhỏ và vừa theo cách quản lý nhỏ (gia đình, doanh nghiệp tư nhân, ông chủ) chưa có nhu cầu cấp bách nên chưa chú trọng và quan tâm đến đào tạo nhân lực công tác đào tạo và đào tạo lại lao động tại doanh nghiệp và chưa dự báo đầy đủ về yêu cầu phát triển nguồn nhân lực, do đó thiếu chủ động trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, phát triển nguồn nhân lực cho chính doanh nghiệp của mình.

- Môi trường và điều kiện làm việc tại các doanh nghiệp Khu công nghiệp chưa tạo sự hấp dẫn đối với nguồn lực có chất lượng cao, làm hạn chế khả năng thu hút lao động có tay nghề cao phục vụ yêu cầu của doanh nghiệp.

- Điều đáng quan tâm nhất là một tỷ lệ lớn lao động tuy đã qua đào tạo, nhưng chưa đáp ứng yêu cầu sử dụng. Đa số học sinh tốt nghiệp các trường dạy nghề hoặc

chuyên môn, nghiệp vụ nhưng còn thiếu kỹ năng cơ bản để có thể thực hiện công việc độc lập, sau khi ra trường vẫn cần bổ túc thêm từ 6 tháng đến 1 năm mới có thể làm việc với thiết bị, máy móc của doanh nghiệp hiện đang sử dụng.

- Nhận thức tư tưởng, ý chí phấn đấu học tập nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề của người lao động tại các doanh nghiệp Khu công nghiệp chưa cao.

## **PHẦN 2**

### **NHU CẦU VỀ LAO ĐỘNG QUA ĐÀO TẠO NGHỀ CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP QUẢNG NGÃI ĐẾN NĂM 2010, ĐỊNH HƯỚNG ĐẾN NĂM 2015**

#### **1. Mục tiêu**

Tạo bước chuyển biến tiến bộ về chất lượng nguồn nhân lực và trình độ tay nghề của người lao động. Đào tạo đội ngũ lao động có trình độ kỹ thuật, có tay nghề cao và cơ cấu hợp lý; đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa - hiện đại hóa tỉnh nhà trong giai đoạn tới. Đến năm 2010, tỷ lệ lao động qua đào tạo, bồi dưỡng nghề đạt trên 70% và đến năm 2015 phải đạt trên 80%;

#### **2. Nhiệm vụ**

- Nâng cao chất lượng đào tạo nghề, đảm bảo tỷ lệ đào tạo giữa các trình độ phù hợp với yêu cầu chuyển dịch cơ cấu kinh tế, cơ cấu lao động và nhịp độ phát triển khoa học kỹ thuật; chú trọng đào tạo công nhân kỹ thuật, kỹ thuật viên và nhân viên nghiệp vụ cho các KCN.

- Công tác đào tạo nghề của các trường phải triển khai đào tạo ở 3 cấp trình độ cao đẳng nghề, trung cấp nghề, sơ cấp nghề theo Luật Giáo dục. Tăng nhanh quy mô đào tạo cao đẳng nghề, trung cấp nghề ở những ngành mũi nhọn như cơ khí, chế tạo máy, công nghệ chế biến nông - lâm - thủy sản, đồng thời gắn giữa đào tạo và sử dụng, giải quyết tốt việc làm tại chỗ cho người lao động sau đào tạo, đáp ứng kịp thời lao động đã qua đào tạo cho các KCN.

- Trước mắt liên kết với các trường, Cơ sở đào tạo, tập trung đào tạo các nghề như: Trường trung cấp nghề Dung Quất, Trường trung cấp nghề Cơ giới Quảng Ngãi, Trường trung cấp nghề tỉnh Quảng Ngãi, Trường Đại học Công nghiệp thành phố Hồ Chí Minh (Cơ sở đào tạo Miền Trung tại Quảng Ngãi), Trường Đại học Phạm Văn Đồng, Trung tâm giới thiệu việc làm Quảng Ngãi và các Trung tâm Dạy nghề trên địa bàn tỉnh.

- Chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, ngoại ngữ cho người lao động trong các ngành xuất khẩu hàng hoá.

#### **3. Dự báo tình hình thu hút lao động trong các Khu công nghiệp**

***a) Dự báo tình hình phát triển và thu hút lao động ở các Khu công nghiệp tỉnh:***

Căn cứ kế hoạch đầu tư phát triển các KCN Quảng Ngãi giai đoạn 2006-2010, cho thấy sự quyết tâm đầu tư của tỉnh để cơ sở hạ tầng các KCN đồng bộ và phát triển, nhằm thu hút các nhà đầu tư. Dự báo giai đoạn 2008-2010, các Khu công

ngành Quảng Ngãi thu hút khoảng 58 dự án đầu tư mới, sẽ giải quyết việc làm mới cho khoảng 12.650 lao động và đến năm 2015 thu hút thêm 40 dự án mới, giải quyết việc làm cho trên 8.000 lao động, chủ yếu là những dự án có suất đầu tư lớn, công nghệ cao, kỹ nghệ lắp ráp tự động hoá tiên tiến.

***b) Dự báo cơ cấu đào tạo chuyên môn kỹ thuật của nhu cầu lực lượng lao động cần đào tạo:***

Hiện nay, tỷ lệ cơ cấu trình độ chuyên môn kỹ thuật của lực lượng lao động đã qua đào tạo còn bất cập. Như đã phân tích thực trạng trên cho thấy tỷ lệ này là 1 Đại học - 0,8 Trung học chuyên nghiệp - 3,1 Công nhân kỹ thuật. Để đáp ứng nhu cầu về lực lượng lao động đã qua đào tạo trong thời gian từ nay đến năm 2010, theo tính toán của các nhà kinh tế, cơ cấu lao động đã qua đào tạo phải có tỷ lệ như sau: 1 đại học - 4 trung học chuyên nghiệp - 10 công nhân kỹ thuật.

Do đó, trong thời gian tới dự báo nhu cầu nguồn nhân lực tại các Khu công nghiệp tỉnh như sau: Kỹ sư, Cử nhân, Đại học 1.624; trung học chuyên nghiệp 4.049, Công nhân kỹ thuật 5.556; Lao động phổ thông 1.376 người. Từ năm 2010 đến 2015 dự báo nhu cầu tăng thêm trên 8.000 người, chủ yếu lao động có trình độ trung học chuyên nghiệp trở lên và công nhân kỹ thuật bậc cao.

***c) Dự báo cơ cấu ngành nghề đầu tư vào các Khu công nghiệp:***

***c.1 Sự chuyển dịch cơ cấu ngành công nghiệp:***

Theo tổng kết về sự phát triển công nghiệp của nhiều nước trong khu vực, nếu sắp xếp các ngành công nghiệp theo 4 nhóm: nhóm công nghiệp sử dụng nhiều lao động - nhóm công nghiệp dựa trên cơ sở tài nguyên - nhóm công nghiệp yêu cầu vốn đầu tư lớn - nhóm công nghệ cao, thì cùng với tăng trưởng kinh tế, việc chuyển dịch cơ cấu các ngành công nghiệp thường đi từ ngành công nghiệp sử dụng nhiều nhân công và các ngành công nghiệp sử dụng nguồn tài nguyên quốc gia sẵn có chuyển dần sang các ngành công nghiệp cần nhiều vốn và có công nghệ cao.

Công nghiệp của tỉnh hiện có cơ cấu khá toàn diện, hầu như không có phân ngành công nghiệp nào có tỷ trọng tuyệt đối. Trình độ phát triển công nghiệp ở khoảng giữa (chế biến, lắp ráp, và đang tiến dần đến các ngành công nghiệp có vốn đầu tư lớn và có công nghệ kỹ thuật cao). Do vậy, hướng chuyển dịch các ngành công nghiệp nêu trên cũng là hướng ưu tiên phát triển của công nghiệp Quảng Ngãi.

***c.2 Định hướng các ngành nghề ưu tiên phát triển vào các KCN:***

- Xây dựng và kinh doanh kết cấu hạ tầng KCN, Khu dân cư dịch vụ.
- Sản xuất thép cao cấp, hợp kim, kim loại màu.
- Đầu tư sản xuất, chế tạo thiết bị cơ khí chính xác; thiết bị, máy móc kiểm tra, kiểm soát an toàn quá trình sản xuất công nghiệp.
- Sản xuất máy móc, thiết bị, cụm chi tiết trong các lĩnh vực: khai thác dầu khí, mỏ, năng lượng, xi măng; sản xuất thiết bị nâng hạ cỡ lớn; sản xuất máy công cụ gia công kim loại.

- Đầu tư sản xuất khí cụ điện; sản xuất: thiết bị, xe máy xây dựng.
- Sản xuất thiết bị xử lý ô nhiễm môi trường, thiết bị quan trắc và phân tích môi trường.
- Sản xuất sản phẩm, linh kiện điện tử.
- Đầu tư sản xuất máy công cụ, máy móc, thiết bị, phụ tùng, máy phục vụ cho sản xuất nông, lâm nghiệp, máy chế biến thực phẩm, thiết bị tưới tiêu.
- Chế biến nông lâm, thủy sản và chế biến thực phẩm.
- Dự án sản xuất các sản phẩm phụ trợ, các sản phẩm là đầu vào cho các Nhà máy tại các KCN Quảng Ngãi.
- Sản xuất các loại vật liệu xây dựng (trừ gạch nung bằng đất sét).
- Các ngành sản xuất, chế biến sử dụng nguồn nguyên liệu địa phương.
- Các dự án thuộc diện di dời từ bên ngoài vào bên trong phạm vi các Khu công nghiệp nhưng phải đảm bảo các tiêu chí quy định tại Phụ lục này.

#### ***d) Dự báo nhu cầu lao động:***

##### *d.1- Nhu cầu tuyển dụng:*

Dự báo giai đoạn 2006 - 2010 và đến năm 2015, các Khu công nghiệp Quảng Ngãi thu hút khoảng 120 dự án đầu tư mới, nhu cầu số lượng lao động trong các Khu công nghiệp như sau: Đến năm 2008: 3.450 người; năm 2009: 4.119 người; năm 2010: 5.036 người; năm 2015: 8.000 người.

##### *d.2- Nhu cầu về chất lượng lao động:*

Ngành nghề đầu tư vào Khu công nghiệp rất đa dạng, vì vậy nhu cầu chất lượng của người lao động cũng rất đa dạng và phong phú, khó có thể thống kê đầy đủ các yêu cầu tuyển dụng của người sử dụng lao động. Do đó, việc dự báo chất lượng người lao động chủ yếu được dựa trên các cơ sở:

- Tỷ lệ thực trạng trình độ người lao động trong KCN thời gian qua.
- Xu hướng chuyển dịch ngành nghề từ lao động giản đơn sang lao động phức tạp, có chuyên môn.
- Xu hướng chuyển dịch cơ cấu ngành công nghiệp từ những ngành công nghiệp sử dụng lợi thế về tài nguyên, nhiều nhân công, sang ngành công nghiệp, vốn đầu tư lớn, công nghệ cao.

<b>Trình độ người lao động</b>	<b>Giai đoạn 2008 - 2010</b>	<b>Đến 2015</b>	<b>%</b>
1. Đại học, Cao đẳng	1.624	1.300	13
2. Trung cấp và Công nhân kỹ thuật	9.605	7.600	76
3. Lao động phổ thông	1.376	1.100	11
<b>Tổng cộng:</b>	<b>12.605</b>	<b>8.000</b>	<b>100</b>

#### **4. Nội dung và hình thức đào tạo**

##### **a) Nội dung:**

Nội dung đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho công nhân tại các doanh nghiệp theo nhu cầu của chủ sử dụng lao động phải nhằm mục đích nâng cao kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề và kỹ năng hành nghề; chú trọng bồi dưỡng, giáo dục tinh thần chấp hành kỷ luật, hiểu biết pháp luật và ý thức hành động theo luật pháp của người lao động; giáo dục nâng cao nhận thức về văn hoá ứng xử trong công việc, xây dựng tác phong làm việc hiện đại và chuyên nghiệp.

##### **b) Hình thức:**

###### *b.1- Liên kết với các Trường, trung tâm đào tạo nghề của tỉnh:*

Các doanh nghiệp cần phải tạo được sự liên kết với các trung tâm đào tạo nghề của tỉnh bằng hình thức ký kết hợp đồng đào tạo, cung ứng, đào tạo lao động theo ngành nghề, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Nếu vượt quá khả năng đào tạo của Trường dạy nghề, các cơ sở đào tạo trong tỉnh thì sẽ liên kết với các cơ sở đào tạo ngoài tỉnh để hợp đồng đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp.

###### *b.2- Doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo:*

Hầu hết các doanh nghiệp đang lựa chọn hình thức đào tạo tại chỗ qua sự hướng dẫn, kèm cặp nâng cao trình độ tay nghề để phục vụ cho nhu cầu công việc tại các doanh nghiệp KCN. Đây là một hình thức đào tạo năng động và có hiệu quả, vừa kết hợp được việc học tập với việc thực hành tại cơ sở. Đồng thời người lao động nắm ngay được cách thức giải quyết các vấn đề thực tế và mau chóng có thông tin về kết quả đào tạo.

Một trong những lý do khiến doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo lao động là chất lượng đào tạo ở các trường dạy nghề, trường công nhân kỹ thuật và các trung tâm giới thiệu việc làm chưa đạt yêu cầu, nên chất lượng “đầu ra” không cao. Đối với ngành May chẳng hạn, đầu năm thường tuyển lao động rất khó. Tìm được lao động sử dụng thành thạo máy may công nghiệp càng khó. Để có đủ lao động đáp ứng kịp các đơn hàng, doanh nghiệp chỉ có cách vừa làm vừa đào tạo lao động. Cách đào tạo thường theo trình tự: Sau 1 tuần hoặc 1 tháng thử việc, căn cứ vào nhu cầu sản xuất, người lao động được đưa đến các tổ sản xuất và được đào tạo trực tiếp trên máy trong 1-3 tháng với mức lương phụ việc. Lao động nào đạt kết quả kiểm tra tay nghề sẽ được nhận việc, được hưởng lương khoán sản phẩm và theo bậc thợ...

#### **5. Các chính sách giải pháp nhằm đảm bảo đào tạo nguồn nhân lực**

##### **a) Chính sách của tỉnh:**

Để phát triển nguồn nhân lực cung cấp cho các Khu công nghiệp, khuyến khích doanh nghiệp đào tạo và sử dụng lao động có kỹ thuật ở địa phương, tỉnh đã ban hành đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007-2010 và định hướng 2015 hỗ trợ ưu đãi đối với đối tượng thuộc diện chính sách khuyến khích và hỗ trợ kinh phí cho các doanh nghiệp trên địa bàn khu công nghiệp mở khoá đào tạo lao



động kỹ thuật, hoặc liên kết hợp đồng với các trường đào tạo theo địa chỉ sử dụng của các doanh nghiệp sau khi ra trường. Ngân sách tỉnh sẽ hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo công nhân cho các doanh nghiệp KCN.

UBND tỉnh Quảng Ngãi quy định chính sách đầu tư vào Khu công nghiệp Tịnh Phong và Khu công nghiệp Quảng Phú: Ngân sách tỉnh hỗ trợ một phần kinh phí đào tạo ngắn hạn cho công nhân của các doanh nghiệp đầu tư tại các KCN Quảng Ngãi theo mức sau:

Đối với lao động có thời gian đào tạo từ 03 tháng đến dưới 6 tháng, mức hỗ trợ không quá 700.000 đồng/lao động/khoá.

Đối với lao động có thời gian đào tạo từ 06 tháng trở lên, mức hỗ trợ không quá 1.000.000 đồng/lao động/khoá

Đối tượng và điều kiện được hỗ trợ đào tạo lao động:

- Là người lao động có hộ khẩu tại Quảng Ngãi, thuộc vào đối tượng quy định tại Thông tư Liên tịch số 06/2006/TTLT-BTC-BLĐTBXH ngày 19/01/2006 của liên Bộ Tài Chính và Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

- Đã được doanh nghiệp tuyển dụng và được ký hợp đồng lao động từ 12 tháng trở lên.

- Đã được doanh nghiệp gửi đi đào tạo tại các cơ sở đào tạo trong, ngoài tỉnh hoặc do doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo với thời hạn từ 03 tháng trở lên. Trường hợp lao động do doanh nghiệp tự tổ chức đào tạo, doanh nghiệp phải đăng ký và thống nhất kế hoạch đào tạo, chương trình đào tạo và phương thức tổ chức thực hiện, kiểm tra với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội để phối hợp triển khai thực hiện.

Các doanh nghiệp có nhu cầu đào tạo lao động tự ứng trước kinh phí để chi trả và sẽ được UBND tỉnh hỗ trợ thông qua Ban Quản lý các Khu công nghiệp Quảng Ngãi. Nguồn kinh phí hỗ trợ này được cân đối từ ngân sách tỉnh và kinh phí Chương trình mục tiêu dạy nghề ngắn hạn cho lao động nông thôn.

Hàng năm, cùng với thời điểm lập dự toán ngân sách theo Luật Ngân sách, Ban Quản lý các KCN Quảng Ngãi có trách nhiệm tổng hợp nhu cầu hỗ trợ kinh phí đào tạo trong năm đến, trên cơ sở đề nghị của các doanh nghiệp gửi Sở Tài chính để Sở Tài chính tổng hợp vào dự toán kinh phí hàng năm trình cấp có thẩm quyền phê duyệt dự toán kinh phí.

### ***b) Chính sách của doanh nghiệp:***

Cùng với sự hỗ trợ của Nhà nước, mỗi doanh nghiệp nhất thiết phải có chính sách đào tạo nguồn nhân lực của riêng mình, căn cứ vào tình hình cụ thể của từng doanh nghiệp, với một số nội dung chính như: (a) Chiến lược và kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực. Các doanh nghiệp lớn cần có cơ sở đào tạo riêng để chủ động trong việc tổ chức đào tạo về qui mô và trình độ cũng như cơ cấu ngành nghề; (b) Xây dựng quy chế về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực căn cứ vào tiêu chuẩn, chức danh công việc tại cơ sở sử dụng lao động; (c) Có bộ máy chuyên trách về đào tạo nguồn nhân lực để tổ chức hoạt động đào tạo, khai thác hỗ trợ của

Nhà nước cũng như các nguồn lực khác cho đào tạo nguồn nhân lực của doanh nghiệp.

### **PHẦN 3**

## **GIẢI PHÁP CƠ BẢN ĐỂ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHO CÁC KHU CÔNG NGHIỆP TỈNH**

### **1. Tăng cường công tác thông tin tuyên truyền về công tác dạy nghề**

Nội dung thông tin tuyên truyền tập trung phổ biến chủ trương của Đảng và Nhà nước về công tác dạy nghề; sự cần thiết phải học và nâng cao trình độ lành nghề để lực lượng lao động thấy được sự cần thiết và giá trị của việc học nghề, nâng cao trình độ lành nghề đối với vấn đề tìm việc làm và thu nhập của người lao động.

**2. Khuyến khích các doanh nghiệp đào tạo mới và đào tạo lại** nhằm nâng cao chất lượng lao động tại doanh nghiệp để đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh trong điều kiện cạnh tranh ngày càng cao của quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

### **3. Nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp và người lao động trong việc tự đào tạo, bồi dưỡng, thu hút nguồn nhân lực**

Quán triệt và nhận thức đúng đắn quan điểm của Đảng, Nhà nước về đẩy mạnh xã hội hoá trong công tác phát triển nguồn nhân lực. Nhà nước hỗ trợ doanh nghiệp và người lao động học nghề thông qua định hướng thông tin, cơ chế, chính sách, chăm lo xây dựng, mở rộng, nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở đào tạo phù hợp với xu hướng phát triển của khoa học - công nghệ, khuyến khích và tạo điều kiện phát triển thị trường lao động....

Người lao động phải chủ động hơn trong việc nắm bắt thông tin, tìm kiếm việc làm, cần thiết phải thay đổi nhận thức, nếp nghĩ truyền thống, dần dần xoá bỏ hoàn toàn tư tưởng bao cấp trong đào tạo. Bỏ hẳn tư tưởng ỷ lại vào doanh nghiệp, chờ doanh nghiệp cử đi học, có kinh phí và thời gian mới đi học. Trong xu thế hiện nay, phải nhận thức rằng, đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn là nhiệm vụ thường xuyên, liên tục của mỗi người lao động, nhằm đáp ứng yêu cầu của công việc hiện tại và trong tương lai. Muốn vậy, bên cạnh việc động viên, giáo dục người lao động thì doanh nghiệp cần tạo ra một phong trào thi đua sâu rộng về tự học tập, tự bồi dưỡng rèn luyện nhằm nâng cao kiến thức, chuyên môn, kỹ năng tay nghề.

Doanh nghiệp phải thực sự có trách nhiệm trong việc đảm bảo chế độ, chính sách cho người lao động, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ quản lý, công nhân kỹ thuật và lao động của doanh nghiệp có đủ trình độ để đáp ứng yêu cầu phát triển sản xuất kinh doanh trong điều kiện cạnh tranh ngày càng cao của quá trình hội nhập quốc tế.

### **4. Thực hiện chiến lược liên kết đào tạo và giải quyết việc làm**

#### ***a) Chiến lược liên kết đào tạo:***

- Xây dựng cơ sở kết hợp giữa các đơn vị đào tạo nghề trong tỉnh, các Trường Đại học, Cao Đẳng, Trung học chuyên nghiệp... của tỉnh trong việc khảo sát nhu cầu cần tuyển dụng tại các KCN để từ đó có kế hoạch đào tạo theo địa chỉ và phù hợp với những tiêu chuẩn mà các doanh nghiệp đặt ra như kỹ sư điện tử, kỹ thuật viên vi tính, cử nhân ngoại ngữ, trung cấp... nhằm tạo ra đội ngũ sinh viên có tay nghề để đáp ứng cho các doanh nghiệp KCN. Cần hạn chế tình trạng đào tạo tràn lan không theo địa chỉ sử dụng.

- Các đơn vị đào tạo phải thường xuyên xây dựng một số chương trình đào tạo nghề có tính chất chiến lược và bền vững, các đơn vị đào tạo một mặt đẩy mạnh công tác dạy nghề. Mặt khác kết hợp nâng cao trình độ học vấn cho người lao động, mở rộng trường nghề, đào tạo nghề có định hướng để phấn đấu đáp ứng trên 70% lao động có tay nghề cho các doanh nghiệp KCN trong thời gian tới.

- Đặt biệt có chương trình riêng đào tạo đội ngũ cán bộ chủ chốt trong KCN như cán bộ quản lý nhân sự, quản đốc xưởng, chuyên trưởng, tổ trưởng nắm được pháp luật.

#### ***b) Giải quyết việc làm:***

- Các cấp chính quyền, các cơ quan nhà nước ở tỉnh cần tăng cường làm cầu nối giữa các trường dạy nghề với người sử dụng lao động để cung gặp được cầu, để đào tạo lao động có địa chỉ với những hình thức linh hoạt như: Sản giao dịch việc làm, hội chợ việc làm, tổ chức buổi làm việc, gửi phiếu thăm dò, điều tra nhu cầu sau đó thông tin lại cho cả 2 bên.

- Ban quản lý Khu Công nghiệp Quảng Ngãi phối hợp với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội triển khai công tác chuẩn bị nguồn nhân lực qua hệ thống ngành Lao động - Thương binh và Xã hội các Huyện, xã. Qua đó nắm rõ nguồn lao động ở địa phương. Địa phương đó có trách nhiệm rà soát các đối tượng chưa có việc làm còn trong độ tuổi lao động, bộ đội xuất ngũ để bồi dưỡng văn hoá, đào tạo nghề và các lao động bị mất việc do thay đổi công nghệ hay bị phá sản có cơ hội tìm việc làm.

- Ban Quản lý sẽ đề xuất với một số doanh nghiệp KCN có nhu cầu cần tuyển nhiều lao động, tiếp nhận lao động chưa qua đào tạo vào doanh nghiệp để đào tạo lại và chính thức tuyển dụng số lao động này.

**5. Các trường, trung tâm đào tạo** phải đảm bảo cơ sở vật chất kỹ thuật và các trang thiết bị hiện đại, đội ngũ giáo viên có tay nghề cao, cải cách chương trình đào tạo, các ngành nghề đáp ứng yêu cầu đào tạo của các doanh nghiệp.

- Các trường, trung tâm nâng cấp cơ sở vật chất kỹ thuật; từng bước chuẩn hoá diện tích xây dựng, diện tích phòng học, nhà xưởng và suất đầu tư cho một chỗ học; chuẩn hoá và hiện đại hoá trang thiết bị dạy nghề nhằm đáp ứng yêu cầu đào tạo của doanh nghiệp.

- Chương trình, giáo trình dạy nghề ở các cơ sở dạy nghề phải được đổi mới theo hướng chuẩn hóa, liên thông và gắn liền thực tiễn của khu công nghiệp, kết hợp

chặt chẽ giữa học tập lý thuyết với việc thực hành trong thực tiễn. Từng bước triển khai chương trình dạy nghề theo mô đun để góp phần nâng cao chất lượng dạy nghề. Ngoài việc đào tạo nghề các cơ sở đào tạo cần bồi dưỡng về ngoại ngữ, tin học và tác phong, kỷ luật làm việc, nhân cách lao động và pháp luật lao động để người lao động xây dựng cho mình phong cách ứng xử, thực hiện quyền lợi và trách nhiệm của người lao động đúng theo Luật lao động.

- Đội ngũ giáo viên đào tạo nghề của các trường và trung tâm dạy nghề phải được bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng dạy nghề nhằm đáp ứng yêu cầu của công tác đào tạo nghề trong những năm tới.

**6. Các Sở, Ban ngành và tổ chức xã hội** liên quan về công tác đào tạo và hỗ trợ kinh phí phải giám sát chất lượng đào tạo cũng như hỗ trợ kinh phí cho doanh nghiệp theo đúng quy định của Nhà nước.

- Tăng cường cải cách thủ tục hành chính ở tất cả các khâu trong hoạt động dạy nghề, để đảm bảo nhanh chóng thuận lợi. Thủ tục phải được niêm yết tại trụ sở làm việc và thông báo rộng rãi trên các phương tiện thông tin đại chúng. Thành lập cơ sở dạy nghề phải đảm bảo có đủ các điều kiện theo quy định của Nhà nước.

- Tuyên truyền hướng dẫn các cơ sở dạy nghề nhất là cơ sở ngoài công lập tổ chức đào tạo nghề theo đúng pháp luật dạy nghề. Đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra cơ sở dạy nghề, nếu phát hiện có vi phạm phải xử lý đúng pháp luật. Thực hiện cơ chế hậu kiểm, kiểm định chất lượng. Phát huy quyền dân chủ của cơ sở trong việc giám sát công tác dạy nghề.

**7. Doanh nghiệp** dự báo nhu cầu sử dụng hàng năm với yêu cầu về số lượng, chất lượng và cơ cấu trình độ trong thời gian đến, để có kế hoạch đào tạo hàng năm cho các doanh nghiệp.

## **8. Kinh phí đào tạo**

### **a) Kinh phí của tỉnh:**

Thực hiện theo nội dung quy định tại tiết a, Khoản 5, Phần II nêu trên.

### **b) Kinh phí của doanh nghiệp, cá nhân:**

Bao gồm các khoản chi phí đi lại, tiền ăn, tiền ở, mua tài liệu tham khảo... Đối với các học viên ở gần địa điểm tổ chức lớp học, không phát sinh chi phí thuê chỗ ở trong thời gian học thì tùy theo khả năng của doanh nghiệp có thể hỗ trợ cho người đi học chi phí đi lại, tiền ăn và mua tài liệu tham khảo...

Doanh nghiệp được hạch toán các khoản chi trên vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ. Mức chi phí hợp lý để tính thuế thu nhập doanh nghiệp thực hiện theo Thông tư số 118/2004/TT-BTC ngày 8/12/2004 của Bộ Tài chính quy định chế độ công tác phí, chế độ chi hội nghị đối với các cơ quan hành chính và đơn vị sự nghiệp công lập trong cả nước.

Đối với các học viên thuộc các địa bàn đặc biệt khó khăn được Nhà nước hỗ trợ tiền đi lại, ăn, ở; hoặc học viên được hỗ trợ từ các nguồn hỗ trợ, tài trợ nêu tại điểm 3 Mục B Thông tư số 09 /2005/TT-BTC ngày 28/1/2005 hướng dẫn quản lý và

sử dụng kinh phí đào tạo nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa giai đoạn 2004-2008, không tính khoản được hỗ trợ trong chi phí hợp lý để tính thuế thu nhập của doanh nghiệp.

### **9. Ban hành, sửa đổi, bổ sung chính sách**

- Tiếp tục thực hiện tốt các cơ chế, chính sách ưu đãi về đất đai, thuế, tín dụng thu hút đầu tư để phát triển cơ sở dạy nghề và những chính sách khuyến khích, hỗ trợ để các tổ chức, cá nhân dạy nghề cho người lao động.

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định của tỉnh đã ban hành về cơ chế, chính sách ưu đãi trong lĩnh vực đào tạo nghề phù hợp với quy định hiện hành của Trung ương và phù hợp với tình hình mới.

## **PHẦN 4**

### **TỔ CHỨC THỰC HIỆN**

#### **1. Kết luận**

Trong những năm qua, tuy Ban Quản lý các KCN đã chú trọng chăm lo xây dựng đội ngũ công nhân kỹ thuật có trình độ tay nghề chất lượng cao, song số lượng người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật qua ít ỏi, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ khá cao so với tổng số lao động làm việc tại các doanh nghiệp KCN. Vì vậy, để việc đào tạo nguồn nhân lực đạt kết quả thích ứng với thực tế sử dụng lao động của doanh nghiệp, cần có cơ chế tạo lập mối quan hệ giữa các trường đào tạo, cơ sở đào tạo, dạy nghề với các doanh nghiệp KCN.

Cần phải giúp cho các học sinh - thanh niên hiểu biết hơn về sự phát triển của các KCN, làm quen và lựa chọn những nghề nghiệp sẽ phát triển tại các KCN. Tạo điều kiện để các em có điều kiện tham quan, lao động thực tế tại các KCN, tiếp xúc, giao lưu, làm quen với những cán bộ kỹ thuật và công nhân ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường.

Đào tạo nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp khu công nghiệp là một trong những nội dung chiến lược của tỉnh. Muốn xây dựng nguồn nhân lực vững mạnh về mọi mặt, đáp ứng yêu cầu sản xuất của doanh nghiệp, phát triển công nghiệp hoá hiện đại hoá theo tinh thần Nghị quyết đại hội Đảng bộ tỉnh Quảng Ngãi lần thứ XVII, Nghị quyết số 06-NQ/TU ngày 07/5/2007 của Tỉnh uỷ, Nghị quyết số 07/2007/NQ-HĐND ngày 16/7/2007 của Hội đồng nhân dân tỉnh, Đề án phát triển nguồn nhân lực tỉnh Quảng Ngãi giai đoạn 2007 - 2010 và định hướng đến năm 2015 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Ngãi, cần phải tiến hành đồng bộ từ khâu tuyển chọn, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí sử dụng, dự báo nguồn nhân lực. Tất cả các khâu trên có mối quan hệ biện chứng tác động qua lại lẫn nhau. Làm tốt các khâu trên thì mới đào tạo tốt nguồn nhân lực đủ sức hoàn thành nhiệm vụ chính trị được giao.

#### **2. Tổ chức thực hiện**

- Ban Quản lý các KCN Quảng Ngãi có trách nhiệm:

+ Tổ chức quán triệt chủ trương, nội dung đến tất cả Giám đốc các doanh nghiệp đang hoạt động trong các KCN.

+ Phối hợp với các Sở, ngành liên quan trong việc hỗ trợ nguồn kinh phí, theo dõi, giám sát công tác đào tạo.

+ Phối hợp ngành Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp lực lượng lao động đang đào tạo tại các trường dạy nghề, các trung tâm đào tạo nghề trên địa bàn tỉnh để có kế hoạch cung ứng cho các doanh nghiệp.

- Các doanh nghiệp đăng ký số lượng lao động cần đào tạo tại đơn vị.

- Trong quá trình thực hiện, nếu có vướng mắc các Sở, Ban ngành, địa phương và doanh nghiệp phản ánh kịp thời về Ban Quản lý các Khu Công nghiệp để tham mưu cho UBND tỉnh giải quyết./.

**CHỦ TỊCH**

**Nguyễn Xuân Huế**