

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

PHẠM HÙNG SƠN

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN TUYỂN SINH
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THAN - KHOÁNG SẢN
VIỆT NAM**

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2017

**ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM**

PHẠM HÙNG SƠN

**QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN TUYỂN SINH
TẠI TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THAN - KHOÁNG SẢN
VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 60.14.01.14

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: GS.TSKH. Nguyễn Văn Hộ

THÁI NGUYÊN - 2017

LỜI CAM ĐOAN

Tên tôi là **Phạm Hùng Sơn**, học viên cao học QLGD K23A, Trường Đại học sư phạm - Đại học Thái Nguyên, khóa học 2015 - 2017. Tôi xin cam đoan: Luận văn này là công trình nghiên cứu thực sự của cá nhân, được thực hiện dưới sự hướng dẫn khoa học của **GS.TSKH. Nguyễn Văn Hộ**.

Các số liệu có nguồn gốc rõ ràng, tuân thủ đúng nguyên tắc và kết quả trình bày trong luận văn được thu thập trong quá trình nghiên cứu là trung thực, chưa từng được ai công bố trước đây.

Tôi xin chịu trách nhiệm về nghiên cứu của mình.

Thái Nguyên, ngày tháng năm 2017

Tác giả luận văn

Phạm Hùng Sơn

LỜI CẢM ƠN

Đề tài "*Quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam*" là một nội dung nhỏ trong lĩnh vực khoa học quản lý giáo dục, nhưng là kết quả của một quá trình nghiên cứu của bản thân tác giả sau một thời gian học tập và nghiên cứu. Để có được kết quả này, ngoài sự nỗ lực, cố gắng của bản thân, tôi xin chân thành cảm ơn sự động viên, giúp đỡ, hướng dẫn tận tình của các thầy cô giáo trong khoa Tâm lý - Giáo dục, Phòng Đào tạo Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên.

Đặc biệt, tôi xin được bày tỏ sự biết ơn sâu sắc tới **GS.TSKH. Nguyễn Văn Hộ** - Thầy giáo đã trực tiếp giúp đỡ, hướng dẫn cho tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thiện bản luận văn này.

Xin chân thành cảm ơn sự quan tâm, giúp đỡ của các đồng chí cán bộ, giáo viên và sinh viên Trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam đã động viên, chia sẻ, giúp đỡ, cung cấp thông tin, trao đổi nhận xét đánh giá hết sức có giá trị cho bản thân tôi trong quá trình nghiên cứu và hoàn chỉnh đề tài.

Dù đã cố gắng nhiều, song luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót. Rất mong nhận được sự góp ý, chỉ dẫn và giúp đỡ của quý thầy cô giáo và các bạn đồng nghiệp.

Xin trân trọng cảm ơn!

Thái Nguyên, tháng năm 2017

Tác giả

Phạm Hùng Sơn

MỤC LỤC

Lời cam đoan	i
Lời cảm ơn	ii
Mục lục	iii
Những ký hiệu viết tắt trong luận văn	iv
Danh mục các bảng	v
Danh mục sơ đồ, biểu đồ	vi
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục đích nghiên cứu	2
3. Đối tượng và khách thể nghiên cứu	3
4. Giả thuyết khoa học	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu	3
6. Phương pháp nghiên cứu	3
7. Giới hạn thời gian nghiên cứu	4
8. Cấu trúc của luận văn	4
Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN TUYỂN SINH TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ	6
1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề	6
1.1.1. Trên thế giới	6
1.1.2. Ở Việt Nam	7
1.2. Một số khái niệm cơ bản của đề tài	9
1.2.1. Tư vấn	9
1.2.2. Tư vấn tuyển sinh	11
1.2.3. Quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh ở các trường Cao đẳng nghề ..	12
1.3. Một số vấn đề lý luận về tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề	14
1.3.1. Mục tiêu của hoạt động tư vấn tuyển sinh	14
1.3.2. Nội dung của hoạt động tư vấn tuyển sinh	15
1.3.3. Phương pháp tư vấn tuyển sinh	15

1.3.4. Hình thức tổ chức hoạt động tư vấn tuyển sinh	16
1.3.5. Các lực lượng tham gia hoạt động tư vấn tuyển sinh.....	16
1.3.6. Cơ sở vật chất phục vụ hoạt động tư vấn tuyển sinh.....	17
1.4. Một số vấn đề lý luận về quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại các trường Cao đẳng nghề	17
1.4.1. Lập kế hoạch hoạt động tư vấn tuyển sinh.....	17
1.4.2. Tổ chức thực hiện hoạt động tư vấn tuyển sinh.....	18
1.4.3. Chỉ đạo triển khai hoạt động tư vấn tuyển sinh	19
1.4.4. Kiểm tra đánh giá hoạt động tư vấn tuyển sinh	20
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh.....	21
1.5.1. Cơ chế chính sách, văn bản quy định	21
1.5.2. Nghiên cứu thị trường lao động	23
1.5.3. Dự luận xã hội về ngành nghề trong xã hội	25
1.5.4. Uy tín, chất lượng giáo dục đào tạo của Nhà trường.....	26
1.5.5. Cơ sở vật chất, điều kiện tài chính của Nhà trường.	27
Kết luận chương 1.....	28
Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN TUYỂN SINH Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM.....	29
2.1. Khái quát về Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	29
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	29
2.1.2. Giới thiệu về Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm ở Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	30
2.2. Nội dung khảo sát, phương thức xử lý kết quả khảo sát	34
2.2.1. Mục tiêu khảo sát.....	34
2.2.2. Nội dung khảo sát	35
2.2.3. Phương thức xử lý kết quả khảo sát	35
2.2.4. Đối tượng khảo sát.....	35

2.3. Thực trạng về nhận thức của cán bộ, giáo viên, học sinh về hoạt động tư vấn tuyển sinh.....	36
2.3.1. Thực trạng nhận thức về hoạt động TV - TS tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	36
2.3.2. Thực trạng nhận thức về quản lý hoạt động TV - TS tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	38
2.4. Thực trạng hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	41
2.4.1. Thực trạng mục tiêu TV - TS tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	41
2.4.2. Thực trạng nội dung TV - TS tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	42
2.4.3. Thực trạng hình thức TV - TS tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	44
2.5. Thực trạng quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	48
2.5.1. Thực trạng quản lý lập kế hoạch TV - TS	48
2.5.2. Thực trạng quản lý tổ chức thực hiện TV - TS	49
2.5.3. Thực trạng quản lý chỉ đạo triển khai TV - TS	50
2.5.4. Thực trạng kiểm tra đánh giá hoạt động TV - TS	51
2.6. Đánh giá chung	53
2.6.1. Điểm mạnh.....	53
2.6.2. Điểm yếu.....	53
2.6.3. Nguyên nhân tồn tại.....	54
Kết luận chương 2.....	55
Chương 3: BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN TUYỂN SINH Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM	56
3.1. Nguyên tắc đề xuất các biện pháp	56
3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính mục đích	56

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn.....	57
3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa và phát triển.....	57
3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi, hiệu quả.....	57
3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ.....	57
3.2. Các biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh ở Trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	58
3.2.1. Tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của nhân viên tuyển sinh về sự cần thiết của hoạt động tư vấn tuyển sinh đối với sự phát triển của trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	58
3.2.2. Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ đội ngũ làm công tác tư vấn tuyển sinh đáp ứng được thực tiễn Nhà trường hiện nay	60
3.2.3. Hoàn thiện cơ chế tài chính nhằm hỗ trợ công tác tư vấn tuyển sinh	65
3.2.4. Tăng cường cơ sở vật chất phù hợp với điều kiện thực tế hoạt động của Trung tâm trong công tác tư vấn tuyển sinh	68
3.2.5. Xây dựng cơ chế phối hợp tư vấn tuyển sinh bốn bên: Nhà trường - Doanh nghiệp - Địa phương - Người lao động.....	69
3.2.6. Tăng cường giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động tư vấn tuyển sinh	70
3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp.....	71
3.3.1. Khảo nghiệm về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất	72
Kết luận chương 3	76
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	77
1. Kết luận.....	77
2. Khuyến nghị.....	78
TÀI LIỆU THAM KHẢO	81

NHỮNG KÝ HIỆU VIẾT TẮT TRONG LUẬN VĂN

QLNT	: Cán bộ quản lý nhà trường
QLĐP	: Cán bộ quản lý địa phương
QLDN	: Cán bộ quản lý doanh nghiệp
CĐN	: Cao đẳng nghề
GV	: Giáo viên
ILO	: Tổ chức Lao động Quốc tế
LĐ	: Lao động
Sở LĐTBXH	: Sở Lao động, Thương binh và Xã hội
HS	: Học sinh
CSVC	: Cơ sở vật chất
THCS	: Trung học cơ sở
THPT	: Trung học phổ thông
GDNN – GDTX	: Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên
TVTS & GTVL	: Tư vấn tuyển sinh và giới thiệu việc làm
TS & GTVL	: Tuyển sinh và giới thiệu việc làm
TV-TS	: Tư vấn - Tuyển sinh
TKV	: Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1: Quy mô tuyển sinh, đào tạo 2013-2016.....	30
Bảng 2.2: Nhận thức của các khách thể về mức độ ý nghĩa của Tư vấn – Tuyển sinh	36
Bảng 2.3: Nhận thức của các khách thể về mức độ quan trọng của hình thức Tư vấn – Tuyển sinh.....	37
Bảng 2.4: Nhận thức của khách thể về mục tiêu quản lý hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh	38
Bảng 2.5: Nhận thức về nội dung quản lý hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh.....	39
Bảng 2.6: Nhận thức về hình thức quản lý hoạt động Tư vấn –Tuyển sinh.....	40
Bảng 2.7: Thực trạng mục tiêu Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	41
Bảng 2.8: Thực trạng về nội dung Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	43
Bảng 2.9: Thực trạng hình thức TV - TS tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	45
Bảng 2.10: Mức độ hiệu quả các lực lượng tham gia hoạt động TV - TS	46
Bảng 2.11: Khảo sát khó khăn trong công tác TV - TS tỉnh ngoài	47
Bảng 2.12: Thực trạng quản lý lập kế hoạch Tư vấn - Tuyển sinh tại trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	48
Bảng 2.13: Thực trạng quản lý tổ chức thực hiện Tư vấn - Tuyển sinh tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	49
Bảng 2.14: Thực trạng quản lý chỉ đạo triển khai Tư vấn - Tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	50
Bảng 2.15: Thực trạng về quản lý kiểm tra đánh giá hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.....	52
Bảng 3.1: Đánh giá mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp.....	72

DANH MỤC SƠ ĐỒ, BIỂU ĐỒ

Sơ đồ 1.1: Mối quan hệ giữa chủ thể và đối tượng trong hoạt động tư vấn.....	11
Sơ đồ 1.2: Các bộ phận cấu thành công tác TV- TS và thị trường lao động. ...	24
Sơ đồ 1.3: Phân luồng học sinh sau tốt nghiệp THCS, THPT đi học nghề	26
Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng Sản Việt Nam	29
Sơ đồ 2.2: Tổ chức trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm	31
Sơ đồ 2.3: Phân công địa bàn tuyển sinh tỉnh ngoài	32
Sơ đồ 2.4: Phân công địa bàn tuyển sinh các doanh nghiệp trong Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam	33
Sơ đồ 3.1: Nội dung bồi dưỡng cán bộ tư vấn tuyển sinh.....	62
Biểu đồ 3.1: Mức độ cần thiết của biện pháp	74
Biểu đồ 3.2: Mức độ khả thi của biện pháp.....	75

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Giải quyết việc làm và phát triển thị trường lao động là một trong những chính sách quan trọng của mỗi quốc gia, đặc biệt là những nước đang phát triển có lực lượng lao động lớn như Việt Nam. Tuy nhiên số lượng người lao động qua đào tạo nghề hiện nay ở nước ta chưa đạt được như mong muốn. Do đó công tác tư vấn tuyển sinh giúp cho học sinh, sinh viên hiểu và lựa chọn học nghề nhằm phát triển bền vững, tránh tình trạng thất nghiệp và “thừa thầy thiếu thợ” như trong giai đoạn hiện nay của nước ta.

Hoạt động tư vấn tuyển sinh hiện nay trong các trường cao đẳng, đại học rất được quan tâm chú trọng, hoạt động tư vấn tuyển sinh nhằm giúp quảng bá thương hiệu của Nhà trường (bề dày truyền thống, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, chất lượng đào tạo, giải quyết việc làm sau đào tạo đáp ứng được nhu cầu thực tiễn của thị trường hiện nay,...) đến được với đông đảo học sinh, phụ huynh, người lao động nhằm cung cấp đầy đủ thông tin, chính xác giúp lựa chọn được ngành nghề phù hợp với học sinh trong tương lai và Nhà trường đảm bảo tuyển sinh đủ theo kế hoạch được giao cả về chất lượng, số lượng.

Công tác tuyển sinh là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển bền vững của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nói chung và Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam nói riêng.

Việc quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh một cách bài bản chuyên nghiệp, phát huy được các thế mạnh của Nhà trường, hạn chế được các tồn tại để đảm bảo kế hoạch được giao, đảm bảo cơ sở cho Nhà trường phát triển ổn định và bền vững, đảm bảo công việc làm cho cán bộ công nhân viên, giáo viên, xây dựng được thương hiệu Nhà trường trong thời điểm hiện nay và phát triển bền vững trong những năm tiếp theo.

Là trường Cao đẳng duy nhất thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, Bộ Công Thương, chịu sự quản lý Nhà nước về dạy nghề của Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội; chịu sự quản lý theo lãnh thổ của Ủy ban nhân dân Tỉnh Quảng Ninh, Thái Nguyên. Trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam có nhiệm vụ tổ chức các khoá đào tạo trình độ Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề, sơ cấp nghề đáp ứng nguồn nhân lực công nhân kỹ thuật cho Tập đoàn Than - Khoáng sản Việt Nam là chủ yếu và ngoài ra đào tạo theo các nhu cầu xã hội trên các địa bàn Tỉnh Quảng Ninh, Thái Nguyên và một số tỉnh lân cận khác.

Tuy nhiên, hiện nay hoạt động tư vấn tuyển sinh ở trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam chưa tối ưu, chưa đáp ứng được thế mạnh về thương hiệu uy tín Nhà trường, cơ sở vật chất, đội ngũ cán bộ, giáo viên với bề dày truyền thống 57 năm xây dựng, phát triển và là trường duy nhất trong Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam đào tạo nghề cung cấp nguồn nhân lực công nhân kỹ thuật cho các doanh nghiệp trong Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

Từ vị trí công tác của bản thân đang phụ trách quản lý về hoạt động tuyển sinh tỉnh ngoài của Trung tâm tuyển sinh và giới thiệu việc làm thuộc Nhà Trường. Xuất phát từ lý luận và thực tiễn nêu trên, tôi đã quyết định lựa chọn vấn đề ***“Quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam”*** làm đề tài nghiên cứu.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn về quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Than Khoáng sản Việt Nam, đề tài đề xuất một số biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh, nhằm góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Than Khoáng sản Việt Nam.

3. Đối tượng và khách thể nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Hoạt động tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

4. Giả thuyết khoa học

Hoạt động tư vấn tuyển sinh ở trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam trong thời gian qua còn nhiều hạn chế nhất định như nội dung tư vấn tuyển sinh còn sơ sài, hình thức tư vấn tuyển sinh chưa rộng khắp. Nếu đề xuất và thực hiện một cách hệ thống và đồng bộ các biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh phù hợp với điều kiện, đặc điểm của Nhà trường, phù hợp với điều kiện của địa phương và đặc điểm học sinh phổ thông thì hiệu quả của hoạt động tư vấn tuyển sinh của trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam sẽ được góp phần nâng cao cả về số lượng và chất lượng học sinh.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh ở trường cao đẳng nghề.

5.2. Nghiên cứu thực trạng quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

5.3. Đề xuất một số biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý luận

Phân tích, tổng hợp, so sánh, hệ thống hoá, khái quát hóa các tài liệu lý luận có liên quan tới vấn đề nghiên cứu về tư vấn tuyển sinh nhằm làm rõ cơ sở lý luận, các khái niệm của đề tài.

6.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

6.2.1. Phương pháp quan sát

Tập trung quan sát cách thức tổ chức quản lý của lãnh đạo và cán bộ quản lý các cấp trong hoạt động tư vấn tuyển sinh của Nhà trường.

6.2.2. Phương pháp đàm thoại

Tiến hành đàm thoại trực tiếp với một số cán bộ quản lý tại địa phương, các Trường THPT, Trung tâm Giáo dục nghề nghiệp - Giáo dục thường xuyên các tỉnh, cán bộ quản lý Nhà trường, cán bộ tuyển sinh có kinh nghiệm, cán bộ tổ chức lao động các doanh nghiệp sản xuất trong Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt nam về quản lý người lao động để tìm hiểu thêm thông tin về hoạt động tư vấn tuyển sinh của Nhà trường.

6.2.3. Phương pháp phỏng vấn

Phương pháp thu nhận thông tin qua hỏi, trò chuyện, trả lời giữa nhà nghiên cứu với các cá nhân khác nhau về vấn đề nghiên cứu.

6.2.4. Phương pháp điều tra

Xây dựng hệ thống các câu hỏi đóng và mở nhằm thu thập thông tin, ý kiến của cán bộ quản lý tại địa phương, cán bộ quản lý tại doanh nghiệp, nhà trường, cán bộ tuyển sinh, học sinh về những nội dung liên quan đến đề tài.

6.2.5. Phương pháp lấy ý kiến chuyên gia

Lấy ý kiến chuyên gia để khẳng định thêm sự tin cậy về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất.

6.3. Các phương pháp thống kê toán học

Sử dụng các phương pháp thống kê toán học để phân tích, xử lý các thông tin, số liệu thu được phục vụ cho việc nghiên cứu của đề tài.

7. Giới hạn thời gian nghiên cứu

Các số liệu điều tra được lấy từ nguồn số liệu của Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm thuộc Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam trong khoảng thời gian từ 2014-2016.

8. Cấu trúc của luận văn

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Tài liệu tham khảo và Phụ lục, luận văn gồm có 3 chương:

Chương 1. Cơ sở lý luận về quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề.

Chương 2. Thực trạng quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

Chương 3. Biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN TUYỂN SINH TẠI CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Trên thế giới

Trong quá trình hình thành và phát triển của chủ nghĩa tư bản, cùng với sự tập trung và tích tụ tư bản của nền sản xuất công nghiệp. Trên nền tảng đó, giai cấp công nhân ra đời và ngày càng lớn mạnh. Vì mục tiêu lợi nhuận, giai cấp tư bản đã thực hiện nhiều biện pháp nhằm cải tiến tổ chức sản xuất, áp dụng các tiến bộ khoa học - kỹ thuật vào sản xuất, tạo đà cho nền sản xuất công nghiệp phát triển. Nền sản xuất công nghiệp phát triển, việc áp dụng các tiến bộ khoa học - kỹ thuật tăng đã dẫn đến xu hướng tất yếu là mức độ chuyên môn hoá tăng và đòi hỏi về trình độ chuyên môn kỹ thuật của người lao động ngày càng cao. Vì thế nhà tư bản đã gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng lao động phù hợp với công việc mà doanh nghiệp đang cần, họ cần có một khâu trung gian giúp họ trong việc tuyển dụng lao động. Mặt khác do bùng nổ dân số vào thế kỷ 18 và 19, nên vấn đề thất nghiệp ngày càng tăng. Người lao động mong muốn có việc làm nhưng để tìm được việc làm thích hợp, họ cũng cần có một khâu trung gian môi giới để liên hệ giúp họ. Trên thế giới đã có nhiều đề tài nghiên cứu, tài liệu và báo cáo khoa học bàn về vấn đề TV - GTVL. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã xuất bản nhiều tài liệu mang tính tổng kết thực tiễn và hướng dẫn tổ chức hoạt động dịch vụ việc làm, là cẩm nang quan trọng đối với các nước có thị trường lao động mới hình thành. Các tài liệu phải kể đến: Công ước số 34 được thông qua năm 1936 “Công ước về các phòng tìm việc làm có thu phí” [4]; Công ước số 88 được thông qua năm 1950 “Công ước về tổ chức dịch vụ việc làm” [5]; Công

ước 142 “Công ước về hướng nghiệp và đào tạo nghề trong việc phát triển nguồn nhân lực” có hiệu lực năm 1977 [6]; Công ước số 168 “Công ước về xúc tiến việc làm và bảo vệ chống thất nghiệp” có hiệu lực năm 1988. Ngoài ra còn có các tài liệu: “Employment Service- A Guide Book”, ILO, Bangkok, 1999 (sách hướng dẫn về dịch vụ việc làm của tổ chức Lao động Quốc tế, xuất bản tại Bangkok năm 1999) [7]; “The Public Employment Service in a Changing Labour Market”, ILO, Geneva, 2001 (Dịch vụ việc làm công trong một thị trường lao động luôn biến động, sách của tổ chức Lao động Quốc tế, được xuất bản tại Gionveo năm 2001)...

Xuất phát từ những nhu cầu nói trên, dịch vụ tư vấn việc làm đã ra đời, sự ra đời của dịch vụ tư vấn việc làm đã làm cho nền kinh tế thị trường của chủ nghĩa tư bản ngày càng năng động hơn, có tác dụng làm cho thị trường lao động ngày càng hoàn thiện và phát triển.

Như vậy, sự hình thành và phát triển của tổ chức tư vấn việc làm ở các nước trên thế giới là một tất yếu khách quan, xuất phát từ đòi hỏi của nền kinh tế thị trường nơi diễn ra sự cạnh tranh gay gắt.

1.1.2. Ở Việt Nam

Kể từ năm 1986, đất nước ta thực hiện chủ trương đổi mới nền kinh tế, chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hoá, tập trung sang nền kinh tế thị trường có sự điều tiết của Nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa, sự thay đổi này đã làm nảy sinh nhiều vấn đề kinh tế - xã hội, trong đó có vấn đề việc làm. Nếu như trước năm 1986, việc làm do Nhà nước phân bổ, người dân không phải tự mình tìm kiếm việc làm, sức lao động không được thừa nhận là hàng hoá thì từ khi thực hiện chủ trương đổi mới, Nhà nước khuyến khích người lao động tự lo việc làm cho mình và cho người khác. Điều này cũng có nghĩa là, sức lao động đã được thừa nhận là một loại hàng hoá đặc biệt, tồn tại trên

thị trường lao động. Sự gia tăng dân số quá nhanh, cùng với việc hàng năm có hàng ngàn bộ đội xuất ngũ, hàng trăm ngàn học sinh, sinh viên tốt nghiệp ra trường, cùng với những người chưa có việc làm ở nông thôn,... đang có nhu cầu tìm kiếm việc làm đã thúc đẩy sự hình thành và phát triển của thị trường lao động ở Việt Nam.

Như vậy, có thể thấy cung về lao động ở thị trường lao động nước ta lúc này là quá lớn. Trong khi đó, cầu về lao động của các cơ quan, doanh nghiệp lại tăng chậm do tốc độ đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh còn chưa cao. Hơn nữa việc tìm kiếm việc làm của người lao động cũng như việc thuê mướn lao động của người sử dụng lao động gặp nhiều khó khăn do những yêu cầu về văn hóa, trình độ chuyên môn, ngành nghề được đào tạo ... Tất cả những điều đó đòi hỏi phải có một khâu trung gian môi giới việc làm. Từ đó, tổ chức GTVL ra đời và dựa trên cơ sở những nhu cầu cấp thiết của thực tiễn.

Ở Việt Nam, có nhiều nhà giáo dục, nhà hoạt động trong lĩnh vực lao động, nghề nghiệp và việc làm đã có những đóng góp quan trọng cho sự hình thành và phát triển của hoạt động tư vấn tuyển sinh & giới thiệu việc làm cho thanh thiếu niên và học sinh như: Phạm Tất Dong, Nguyễn Văn Hộ. Trong đó có tài liệu “Hoạt động giáo dục hướng nghiệp và giảng dạy kỹ thuật trong trường THPT” của Nhà xuất bản giáo dục năm 2006 do tác giả Nguyễn Văn Hộ và Nguyễn Thị Thanh Huyền biên soạn. [10]

Bên cạnh đó, một số đề tài nghiên cứu khoa học như: “Xác định nội dung hoạt động dịch vụ việc làm và cơ chế chính sách để nâng cao hiệu quả hoạt động dịch vụ việc làm”, của Doãn Mậu Diệp trình bày [8]; “Cẩm nang việc làm”, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội năm 2011, do nhóm tác giả tại Viện nghiên cứu khoa học dạy nghề thuộc Tổng Cục dạy nghề - Bộ Lao động

- Thương binh và Xã hội [15]. Ngoài ra còn có nhiều văn bản pháp quy của Nhà nước quy định về hoạt động dịch vụ việc làm.

Qua tìm hiểu về các nghiên cứu trong nước về hoạt động TV - TS, các tài liệu đó đã đề cập đến rất nhiều khía cạnh khác nhau về công tác TV - TS. Tuy nhiên, chưa có tài liệu nào đề cập đến vấn đề quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề, do đó cần phải được nghiên cứu một cách đầy đủ hơn, có hệ thống hơn. Vì vậy, chúng tôi chọn đề tài này để nghiên cứu với hy vọng góp phần giải quyết tốt vấn đề về quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh nhằm đảm bảo hiệu quả cao.

1.2. Một số khái niệm cơ bản của đề tài

1.2.1. Tư vấn

Tư vấn là một hoạt động thông tin nhằm đáp ứng nhu cầu của một cá nhân hay một nhóm người muốn hiểu biết về một đối tượng hoạt động nghề mà họ chưa có điều kiện tiếp cận một cách cận kề và hoàn chỉnh.

Tư vấn là một hoạt động đối tượng, trong đó chủ thể là một cá nhân hay một tổ chức có kinh nghiệm nắm vững một lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp nào đó. Chủ thể tư vấn là nơi thu nhận sàng lọc, chuyển tải thông tin nghề và có khả năng ứng xử với đối tượng tư vấn (để thỏa mãn những nhu cầu đối tượng ở mức độ cần thiết). Đối tượng tư vấn có thể là bất cứ học sinh nào, nhóm học sinh, cha mẹ học sinh nếu họ có nhu cầu tư vấn. Mối quan hệ giữa chủ thể tư vấn và đối tượng tư vấn là mối quan hệ tác động, cải biến, trong đó chủ thể tư vấn ở vị trí tạo nên sự tác động nhờ việc chuyển tải thông tin, phân tích, khuyên nhủ. Đối tượng tư vấn ở vị trí của những người được cải biến nhờ việc tiếp nhận những thông tin chưa rõ ràng hoặc thiếu hụt.

Kết quả cuối cùng của tư vấn có thể là sự chuyển biến về nhận thức và cũng có thể là sự thay đổi những quyết định lớn của cuộc đời. Song, nếu thông tin thiếu toàn diện, ứng xử của chủ thể chưa thấu tình đạt lý, có thể dẫn đến đối

tượng tư vấn tới những nhận thức hoặc việc làm vô bổ - sự cải biến diễn ra theo chiều hướng xấu, kém hiệu quả.

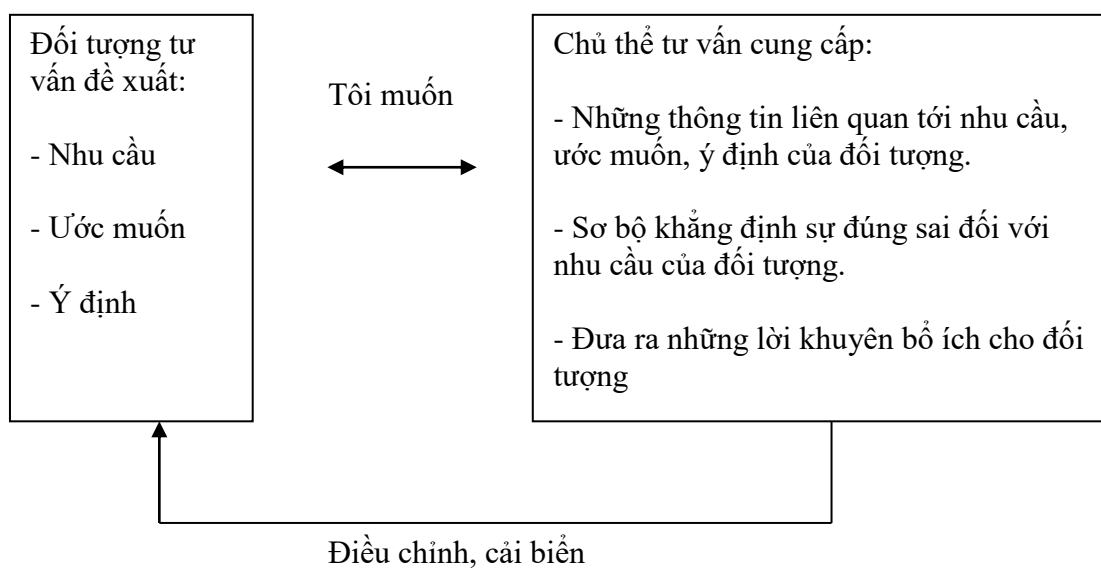
Nội dung tư vấn là những thông tin theo yêu cầu của đối tượng tư vấn. Những thông tin này nhằm mục đích đặt trước đối tượng sự lựa chọn quyết sách cho mình, có được sự định hướng đề “cần phải” hay “không cần” thực hiện theo dự kiến trước đây hoặc những lời khuyên của chủ thể tư vấn. Thông tin tư vấn bao gồm cả những mặt được và chưa được của đối tượng thỏa mãn nhu cầu, kèm theo những lời khuyên “nên” hoặc “không nên” của chủ thể. Nội dung tư vấn có thể thuận chiều nếu những thông tin do tư vấn mang lại giúp cho đối tượng củng cố thêm những ý định của mình, làm sáng tỏ thêm những gì còn vướng mắc trong tiến trình đạt được tới ước muốn cũng như kết quả sẽ đạt tới của họ. Đây là những thông tin thuận chiều so với ước nguyện của đối tượng. Trường hợp ngược lại, nội dung tư vấn phản bác lại suy nghĩ của đối tượng, không thể thực hiện được trong thực tiễn hoặc những cản trở khiến học sinh không có khả năng thực hiện được ước muốn. Thông tin của chủ thể đưa ra nhằm đối tượng xem xét và quyết định.

Các phương thức tư vấn giữa chủ thể và đối tượng còn có các phương tiện hỗ trợ như video clip, tranh ảnh, các cuộc khảo sát thực tế tại hiện trường để đối tượng có điều kiện mắt thấy tai nghe làm sáng tỏ hơn những nhận định của bản thân.

Hiệu quả của hoạt động tư vấn có thể mang tính tức thời (sau một lần tư vấn) và cũng có thể mang tính lâu dài (sau một số lần tư vấn). Ở trường hợp thứ hai, mỗi lần tư vấn, đối tượng có thêm những thông tin làm sáng tỏ mục đích cần đạt tới trong nhu cầu, tạo ra sự điều chỉnh cần thiết phù hợp hơn với thực tế.

Về phía chủ thể tư vấn, thông qua hoạt động tư vấn, họ sẽ thu nhận được nhiều thông tin bổ ích về nhu cầu đa dạng của nhiều loại đối tượng tư vấn, tìm được những kinh nghiệm trong giao tiếp với đối tượng trong những hoàn cảnh cụ thể, để từ đó nâng cao khả năng và hiệu quả tư vấn.

Mối quan hệ giữa chủ thể và đối tượng thông qua nội dung trong hoạt động tư vấn



Sơ đồ 1.1: Mối quan hệ giữa chủ thể và đối tượng trong hoạt động tư vấn

1.2.2. Tư vấn tuyển sinh

Tư vấn tuyển sinh là định hướng nghề nghiệp cho học sinh, giúp cho các em hiểu rõ về ngành nghề tương lai mình lựa chọn, các yêu cầu bắt buộc đối với nghề và để từ đó có được sự so sánh, đối chiếu những gì đã có của bản thân tương ứng với yêu cầu của nghề nghiệp.

Công tác tư vấn tuyển sinh liên quan đến 03 thành phần chính gồm đội ngũ làm công tác tư vấn tuyển sinh, nội dung tư vấn tuyển sinh, người học và gia đình các em.

Đội ngũ làm công tác tư vấn tuyển sinh: Hiểu biết rất sâu về ngành nghề cần tư vấn, chuyên gia cố vấn cho người học, phụ huynh học sinh, xã hội hiểu về ngành nghề đó.

Người tư vấn vừa là gương mặt đại diện, vừa thể hiện nội lực, tiềm năng và vị thế cũng như uy tín của Nhà trường. Thông qua hoạt động tiếp xúc và trao đổi, người tư vấn phải giúp phụ huynh, học sinh định hướng đâu là con đường

tối ưu nhất để thực hiện ước mơ và đi đến thành công. Giữa rất nhiều lựa chọn, nhu cầu được lắng nghe phân tích của người làm chuyên môn luôn cao và đòi hỏi tính chính xác. Hình thức tư vấn có thể là trực tuyến hoặc trực tiếp, nhưng bằng cách nào thì người làm công tác này cũng phải vô cùng nghiêm túc và tập trung cao. Đây là hoạt động mang đến lợi ích thiết thực nhằm khơi thông những thắc mắc, nâng cao nhận thức và giảm nhẹ sự căng thẳng trong việc lựa chọn ngành nghề, phát hiện ra năng lực tiềm ẩn, góp phần hoàn thiện hồ sơ và nhập học cho các em. Nội dung tư vấn tuyển sinh của ngành nghề Trường được cấp phép đào tạo, công việc tương lai của ngành nghề đó. Đối tượng của hoạt động tư vấn và tuyển sinh là các học sinh học hết THCS, THPT có nhu cầu đào tạo nghề, học nghề theo phân luồng để giải quyết việc làm sau đào tạo.

Như vậy tư vấn là một bước tiền đề để người học có đủ thông tin so sánh đối chiếu với mong muốn của bản thân, năng lực của bản thân để tham gia quá trình lựa chọn nghề và tiếp tục là tuyển chọn nghề (tuyển sinh).

1.2.3. Quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh ở các trường Cao đẳng nghề

1.2.3.1. Quản lý

Từ khi xuất hiện hoạt động tạo ra các giá trị phục vụ cuộc sống đã hình thành sự phân công lao động, sự hợp tác lao động trong một số tổ chức nhất định nhằm đạt hiệu quả và năng suất lao động cao hơn. Do đó, cần có người đứng đầu để chỉ đạo, điều hành, điều chỉnh,...xuất hiện người quản lý và sự quản lý.

Có nhiều định nghĩa về quản lý song chúng tôi thấy rằng tất cả các tác giả đều thống nhất về cốt lõi của khái niệm quản lý, đó là câu hỏi: Ai quản lý? (Chủ thể quản lý); Quản lý ai? Quản lý cái gì? (Khách thể quản lý); Quản lý như thế nào? (Phương thức quản lý); Quản lý bằng cái gì? (Công cụ quản lý); Quản lý để làm gì? (Mục tiêu quản lý); Với ý nghĩa đó chúng tôi cho rằng:

Quản lý là sự tác động có tổ chức, có định hướng, có mục đích, có kế hoạch, của chủ thể quản lý đến đối tượng quản lý để chỉ huy, điều khiển, liên kết các yếu tố tham gia vào các hoạt động của tổ chức thành một chỉnh thể thống nhất, điều hòa hoạt động của các khâu một cách hợp lý quy luật nhằm đạt đến mục tiêu xác định trong điều kiện biến động của môi trường.

Theo quan niệm phổ biến hiện nay, quản lý là hệ thống gồm bốn chức năng cơ bản:

(1) Kế hoạch: Đây là khâu đầu tiên của chu trình quản lý.

(2) Tổ chức: Sự chuyển hóa các ý tưởng trong kế hoạch thành hiện thực.

(3) Chỉ đạo: Điều khiển hệ thống là cốt lõi của chức năng chỉ đạo, nó tích hợp với hai chức năng trên.

(4) Kiểm tra: là chức năng cơ bản và quan trọng của quản lý.

Trong một chu trình quản lý cả bốn chức năng trên phải được thực hiện liên tiếp và đan xen vào nhau, phối hợp bổ sung cho nhau tạo sự kết nối giữa chu trình này sang chu trình khác theo hướng phát triển trong đó thông tin luôn là yếu tố xuyên suốt không thể thiếu trong việc thực hiện các chức năng quản lý và là cơ sở cho việc ra quyết định trong quản lý.

1.2.3.2. Quản lý tư vấn tuyển sinh nghề

Quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh thực hiện theo 04 nội dung ứng với các chức năng quản lý, bao gồm các bước sau:

Bước 1: Xây dựng kế hoạch tư vấn tuyển sinh

Căn cứ vào chỉ tiêu được giao, Nhà trường lập kế hoạch tuyển sinh theo năm. Từ kế hoạch tổng quát chung tùy từng đơn vị sẽ chia nhỏ kế hoạch theo tháng, quý.

Bước 2: Tổ chức thực hiện tư vấn tuyển sinh nghề

Chuyển hóa các nội dung của kế hoạch thành hiện thực, phân công nhiệm vụ cho từng đối tượng cụ thể, thời gian, địa điểm, nguồn lực kinh phí,...

Bước 3: Chỉ đạo hoạt động tư vấn tuyển sinh nghề

Bước 4: Kiểm tra hoạt động tư vấn tuyển sinh nghề

1.3. Một số vấn đề lý luận về tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề

1.3.1. Mục tiêu của hoạt động tư vấn tuyển sinh

Mục tiêu của tư vấn theo yêu cầu tuyển sinh nhằm tuyển chọn được học sinh theo yêu cầu được đề ra mặt khác người học được tư vấn có đầy đủ thông tin về yêu cầu của tuyển sinh.

Trên cơ sở các yêu cầu của tuyển sinh: quyền lợi chế độ về ngành nghề đang học, thời gian đào tạo, học phí, nghĩa vụ trách nhiệm của người học, cán bộ tư vấn tuyển sinh giúp cho các đối tượng có nhu cầu như người học hoặc phụ huynh học sinh, gia đình là những có tầm ảnh hưởng đến quyết định lựa chọn học nghề của học sinh hiểu rõ hơn về ngành nghề.

Từ các yêu cầu tuyển sinh đó, nhà quản lý cần đưa ra định hướng mục tiêu tư vấn cho các cán bộ tư vấn tuyển sinh như: chuyên môn sâu về ngành nghề tư vấn, tâm lý học viên, tâm lý lứa tuổi, điều kiện hoàn cảnh gia đình học sinh, trình độ học lực của học viên, sức khỏe để có thể đảm bảo được công việc đó trong tương lai.

Quản lý định hướng mục tiêu: chỉ tiêu, số lượng, chất lượng đầu vào, thời gian đào tạo, địa điểm đào tạo. Nhằm quảng bá thông tin, hình ảnh, thành tích của trường đến học sinh các trường Trung học phổ thông (THPT) và các phụ huynh; các Trường Trung học cơ sở (THCS). Giới thiệu về quá trình học tập và cơ hội việc làm của sinh viên tốt nghiệp tại Nhà trường.

Nhằm cung cấp những thông về chỉ tiêu tuyển sinh, các phương án xét tuyển, tuyển thẳng và chính sách ưu đãi, khuyến khích của Nhà trường. Tư vấn cho học sinh về chọn ngành, chọn nghề phù hợp với năng lực và sở trường của từng em.

Khảo sát tình hình, xu hướng và nhu cầu của các trường THPT, THCS, phụ huynh và học sinh.

1.3.2. Nội dung của hoạt động tư vấn tuyển sinh

Đối với trường Cao đẳng hiện nay việc quản lý nội dung tư vấn rất cần thiết nhằm mục tiêu là tuyển sinh được đúng, đủ học sinh theo đúng quy định. Như vậy việc chuẩn bị nội dung tư vấn tuyển sinh sẽ góp phần quảng bá hình ảnh của Nhà trường đến với người học, địa phương, phụ huynh học sinh của các em.

Nội dung TV - TS bao gồm: Hình ảnh Nhà trường, quy mô đào tạo, thời gian đào tạo, giới thiệu các ngành nghề nhà trường đang đào tạo, có ưu thế và có khả năng giới thiệu việc làm cho học sinh sau đào tạo, đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất. Ngoài ra là các áp dụng khoa học công nghệ mới trong đào tạo, đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp, giúp rèn tay nghề cho học sinh sau đào tạo đáp ứng được thực tiễn.

Quản lý nội dung TV - TS theo định hướng của Nhà trường giúp cho các nhân viên TV - TS biết được thế mạnh của Nhà trường nhằm tập trung khai thác tối đa trong công tác TV - TS.

1.3.3. Phương pháp tư vấn tuyển sinh

Phương pháp thuyết trình bao gồm các dạng *giảng thuật* (trần thuật), *giảng giải* và *giảng diễn* (diễn giải)- là phương pháp tư vấn mà phương tiện cơ bản dùng để thực hiện là lời nói sinh động của cán bộ tư vấn tuyển sinh. Cấu trúc của nó bao gồm 04 bước: Đặt vấn đề; Phát biểu vấn đề; Giải quyết vấn đề; Kết luận.

Phương pháp đàm thoại là phương pháp cán bộ tư vấn tuyển sinh dùng bộ câu hỏi thông qua hỏi - trả lời để làm sáng tỏ vấn đề.

Phương pháp trắc nghiệm là phương pháp cán bộ tư vấn tuyển sinh dùng các câu hỏi trắc nghiệm thông qua hình thức viết.

Phương pháp nêu gương là phương pháp tư vấn tuyển sinh thông qua các cá nhân tiêu biểu có ảnh hưởng đến người được nghe tư vấn.

1.3.4. Hình thức tổ chức hoạt động tư vấn tuyển sinh

Đối với trường Cao đẳng nghề việc tổ chức các hoạt động tư vấn tuyển sinh thông qua các hình thức sau:

Hình thức tổ chức hội nghị tư vấn tại địa phương: UBND xã, thị trấn, trường THCS, Trường THPT, Trung tâm GDNN - GDTX, lồng ghép các hội nghị việc làm của thanh niên, các tổ chức chính trị đoàn thể.

Hình thức tư vấn thông qua Đài truyền hình quốc gia, đài truyền thanh truyền hình địa phương, qua báo điện tử, báo giấy Trung Ương và địa phương, qua website tuyển dụng của Nhà trường, số điện thoại đường dây nóng, các trang thông tin điện tử cá nhân facebook, zalo do các cán bộ tư vấn tuyển sinh tự lập và quản lý theo quy định chung.

Hình thức tư vấn trực tiếp tại Nhà trường.

Hình thức tư vấn tại các doanh nghiệp thông qua người lao động.

1.3.5. Các lực lượng tham gia hoạt động tư vấn tuyển sinh

Đối với các Trường Cao Đẳng Nghề hiện nay việc thành lập các Trung tâm TV - TS, Trung tâm TS & GTVL đã được quan tâm chú trọng rất nhiều nhằm nâng cao sức cạnh tranh trong quá trình quảng bá thương hiệu tuyển sinh đào tạo của mỗi Trường, cùng với nó là việc tăng cường đội ngũ cán bộ TV - TS vừa có trình độ, vừa có kinh nghiệm và nhiệt tình trong công tác TV - TS ngày càng được ban giám hiệu các Trường quan tâm.

Đội ngũ cán bộ TV - TS trong điều kiện hiện nay vừa phải có năng lực trình độ nhận thức về ngành nghề cần tư vấn, kỹ năng thuyết trình giỏi vừa phải nhanh nhẹn hoạt bát, năng động nhằm thích nghi môi trường làm việc độc lập. Trong điều kiện hiện nay công tác TV - TS ngày càng được các trường quan tâm, mức độ cạnh tranh lớn đòi hỏi cán bộ TV - TS ngày càng phải giỏi về năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức. Việc suy nghĩ của lao động hiện

nay rất ngại đi học nghề mà muốn đi làm có thu nhập ngay hay tâm lý chuộng bằng cấp Đại học hơn là học nghề vẫn còn ăn sâu vào trong tiềm thức của gia đình phụ huynh và học sinh, do đó đòi hỏi nhân viên TV - TS phải có uy tín và tính thuyết phục thu hút cao nhằm giải thích rõ cho gia đình phụ huynh và học sinh hiểu được tác dụng của học nghề và giải quyết việc làm sau đào tạo nghề như thế nào.

Việc quản lý đội ngũ cán bộ TV - TS cũng đòi hỏi phải khéo léo, tâm lý, khích lệ vừa quản lý sát sao nhằm đảm bảo hiệu quả được giao. Việc trau dồi, bồi dưỡng các nghiệp vụ cho cán bộ TV - TS cũng đòi hỏi phải làm thường xuyên đặc biệt là các kỹ năng thuyết trình, kỹ năng giao tiếp, bồi dưỡng trình độ chuyên môn sâu về nghề TV - TS để có thể tư vấn cho phụ huynh, học sinh và chính quyền địa phương hiểu về Nhà trường, về ngành nghề tuyển dụng.

1.3.6. Cơ sở vật chất phục vụ hoạt động tư vấn tuyển sinh

Cùng với sự tăng cường nguồn lực cho hoạt động TV - TS tại các Trường thì việc đầu tư trang sắm các phương tiện, thiết bị, CSVC phục vụ hoạt động TV - TS cũng là yếu tố rất quan trọng, có thể kể đến: Phương tiện đi lại, máy tính xách tay, máy chiếu, pano, tờ rơi, ...

Việc quản lý các phương tiện, thiết bị, CSVC nhằm đảm bảo hiệu quả khoa học cũng được các Trường quan tâm đầu tư, quản lý nhằm tiết giảm chi phí phải trang sắm nhiều lần, liên tục, sắp xếp bố trí khoa học tránh chồng chéo trong các đợt tư vấn tuyển sinh tại nhiều nơi, cùng một lúc.

1.4. Một số vấn đề lý luận về quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại các trường Cao đẳng nghề

1.4.1. Lập kế hoạch hoạt động tư vấn tuyển sinh

Hàng năm trên cơ sở kế hoạch của Bộ Lao động - Thương binh & xã hội; Tổng cục dạy nghề phân bổ chỉ tiêu số lượng được phép tuyển sinh của

Nhà trường; Căn cứ vào kế hoạch của Ngành, của địa phương đối với Nhà trường trực thuộc Ngành hoặc thuộc Ủy ban nhân dân tỉnh quản lý.

Căn cứ vào Bộ tiêu chuẩn kỹ năng nghề do Bộ Lao động – Thương binh & Xã hội để các Trường Cao Đẳng Nghề xác định mục tiêu, phương hướng đào tạo nghề gắn với nhu cầu của xã hội, của người sử dụng lao động. Từ đó để các Trường Cao Đẳng Nghề đưa ra kế hoạch tư vấn tuyển sinh phù hợp với mục tiêu của Nhà trường gắn liền với nhu cầu thực tế của xã hội.

Hiệu trưởng ra quyết định ký kế hoạch hoạt động tuyển sinh hàng năm, trong đó có nêu rõ số lượng tuyển sinh, thời gian tuyển sinh, phân công cán bộ tư vấn tuyển sinh, tổ chức thực hiện đảm bảo hiệu quả kế hoạch phân công.

Hiệu trưởng ký quyết định thành lập Trung tâm tư vấn tuyển sinh, Ban tuyển sinh; Phòng tuyển sinh; Tổ tuyển sinh tùy theo mức độ quy mô của Nhà trường và mức độ hoạt động tư vấn tuyển sinh Nhà trường phủ rộng tới nhiều đơn vị, địa phương và phụ thuộc vào biên chế số lượng con người được phân công trong đó.

Trên cơ sở kế hoạch của năm đã được phê duyệt sẽ triển khai điều hành theo tháng, quý bám sát kế hoạch được lập cho cả năm theo hướng chi tiết, rõ ràng.

1.4.2. Tổ chức thực hiện hoạt động tư vấn tuyển sinh

Sau khi xây dựng kế hoạch tư vấn tuyển sinh thì các bước tổ chức thực hiện tư vấn tuyển sinh cũng cần được phân công rõ ràng cụ thể để hoạt

động tư vấn tuyển sinh được tổ chức chu đáo chuyên nghiệp đạt được kết quả cao, cụ thể:

Xây dựng phương án tuyển sinh theo từng tháng, từng quý và theo kế hoạch năm đã được phê duyệt.

Chuẩn bị cơ sở vật chất, hội trường, kinh phí, phương tiện các điều kiện cần thiết để thực hiện tổ chức hoạt động tư vấn tuyển sinh đảm bảo theo đúng kế hoạch đã được lập và phê duyệt.

Nhà trường cử cán bộ có kinh nghiệm trong hoạt động tư vấn tuyển sinh có thể trực tiếp tư vấn tuyển sinh hoặc liên hệ với khách mời đến từ các doanh nghiệp tuyển dụng hoặc các bạn sinh viên đã tốt nghiệp ra trường có công việc làm ổn định trực tiếp tư vấn tuyển sinh.

Phân công cán bộ, cá nhân phụ trách từng mảng công việc: theo dõi thời gian tổ chức tư vấn, địa điểm tổ chức tư vấn, các công việc kết nối địa phương, doanh nghiệp, học sinh, phụ huynh, người lao động.

Việc tổ chức thực hiện phải bám sát kế hoạch đã được Hiệu trưởng Nhà trường phê duyệt theo từng giai đoạn tháng, quý, năm.

1.4.3. Chỉ đạo triển khai hoạt động tư vấn tuyển sinh

Hiệu trưởng là người cao nhất trong việc quyết định thành lập trung tâm tư vấn tuyển sinh, phòng, ban tuyển sinh hay tổ tuyển sinh tùy theo từng quy mô của cơ sở giáo dục và là người quyết định hoặc ủy quyền cho các giám đốc trung tâm, trưởng phòng, tổ trưởng tổ tư vấn tuyển sinh trong hoạt động tư vấn tuyển sinh

Phê duyệt quy chế hoạt động, nội dung tư vấn, cơ chế hoạt động do Hiệu trưởng Nhà trường phân công. Thông qua các cuộc họp giao ban định kỳ hoặc

đột xuất tùy theo tính chất thời điểm tư vấn tuyển sinh nhằm đảm bảo hoạt động chỉ đạo được xuyên suốt, tư vấn tuyển sinh được thuận lợi đảm bảo được mục đích, yêu cầu đặt ra từ đầu.

Hiệu trưởng là người quyết định chỉ đạo triển khai trực tiếp trong hoạt động tư vấn tuyển sinh hoặc gián tiếp thông qua ủy quyền cho Phó hiệu trưởng phụ trách công tác tuyển sinh hoặc giám đốc trung tâm tư vấn tuyển sinh & giới thiệu việc làm nếu trường thành lập.

Quá trình triển khai tư vấn tuyển sinh xét theo từng điều kiện thực tế hoàn cảnh cụ thể, hiệu trưởng sẽ quyết định bổ sung thêm các chỉ đạo nhằm đảm bảo hiệu quả hoạt động tư vấn tuyển sinh đảm bảo kế hoạch được giao.

1.4.4. Kiểm tra đánh giá hoạt động tư vấn tuyển sinh

Về mục tiêu: Việc kiểm tra nhằm mục tiêu đưa hoạt động tư vấn tuyển sinh đi đúng hướng yêu cầu của Hiệu trưởng Nhà trường trong việc thực hiện nhiệm vụ được giao đảm bảo kế hoạch từ đầu năm đã phê duyệt.

Về nội dung kiểm tra: Kiểm tra năng lực của nhân viên tư vấn tuyển sinh thông qua đánh giá về hiểu biết nghề nghiệp tư vấn tuyển sinh, các kỹ năng tư vấn tuyển sinh, khả năng thuyết trình, các phương pháp tổ chức hoạt động tư vấn tuyển sinh từng cá nhân phụ thuộc vào địa bàn được phân công, đối tượng được phân công tư vấn.

Về thời điểm kiểm tra: Việc kiểm tra được thực hiện thường kỳ hoặc đột xuất theo chỉ đạo trực tiếp của Hiệu trưởng hoặc ủy quyền của Hiệu trưởng cho quản lý các Trung tâm/phòng/ban/tổ tư vấn tuyển sinh.

Về hình thức kiểm tra: Việc kiểm tra thông qua nhiều hình thức như kiểm tra trực tiếp hoặc gián tiếp, thông qua phiếu khảo sát người được tư vấn

tuyển sinh, các đối tác doanh nghiệp, địa phương, trao đổi trực tiếp với các khách thể liên quan đến hoạt động tư vấn tuyển sinh.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh

1.5.1. Cơ chế chính sách, văn bản quy định

Các chính sách quản lý về đào tạo nghề của Nhà nước, của địa phương chưa theo kịp sự phát triển của các trường dạy nghề.

Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 4.11.2013, Tổng Bí thư Nguyễn Phú Trọng đã ký ban hành Nghị quyết Hội nghị lần thứ 8, Ban Chấp hành Trung ương 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. [14]

Luật giáo dục nghề nghiệp do Quốc hội Nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua và ban hành số 74/2014/QH13 ngày 27/11/2014, có hiệu lực từ ngày 1/7/2015 trong đó mục tiêu chung của giáo dục nghề nghiệp là nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, sức khỏe, có trách nhiệm nghề nghiệp, có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế, bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động, tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn. [13]

Quyết định 630/QĐ - Ttg ngày 29/5/2012 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020. Mục tiêu tổng quát đến năm 2020, dạy nghề đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng, chất lượng, cơ cấu nghề và trình độ đào tạo; chất lượng

đào tạo của một số nghề đạt trình độ các nước phát triển trong khu vực ASEAN và trên thế giới; hình thành đội ngũ lao động lành nghề, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia; phổ cập nghề cho người lao động, góp phần thực hiện chuyển dịch cơ cấu lao động, nâng cao thu nhập, giảm nghèo vững chắc, đảm bảo an sinh xã hội. [19]

Quyết định số 145/QĐ - Ttg ngày 20/1/2016 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030. Mục tiêu tổng quát hội nhập quốc tế về lao động và xã hội nhằm phát huy nội lực, lợi thế so sánh của Việt Nam, tranh thủ tối đa môi trường, nguồn lực quốc tế góp phần mục tiêu phát triển lao động - xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030, phấn đấu phát triển trình độ lao động - xã hội đến năm 2020 đạt trình độ các nước ASEAN - 6; kịp các nước ASEAN - 4 vào năm 2030.[17]

Nghị định 86/2015/NĐ - CP ngày 02/10/2015 của Chính phủ về việc quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, chi phí học tập từ năm học 2015-2016 đến năm 2020-2021. [3]

Như vậy các chính sách trên đều có ảnh hưởng đến quá trình hoạt động tư vấn tuyển sinh tại các trường Cao đẳng nghề, do đó hoạt động tư vấn tuyển sinh cần phải bám vào các nội dung chính sách vĩ mô của Nhà nước để điều chỉnh cho phù hợp điều kiện hoạt động thực tiễn của cơ sở giáo dục nghề.

Ngoài ra sự phát triển của các khu công nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, tuyển dụng lao động đi làm ngay không cần qua đào tạo, đánh trúng tâm lý người lao động có thu nhập ngay không cần phải đào tạo.

Các trường đại học mở rộng quy mô đào tạo về các tỉnh, địa phương thành các vệ tinh, thời gian xét tuyển đại học kéo dài, nhiều trường chỉ cần xét tuyển học bạ trình độ THPT.

1.5.2. Nghiên cứu thị trường lao động

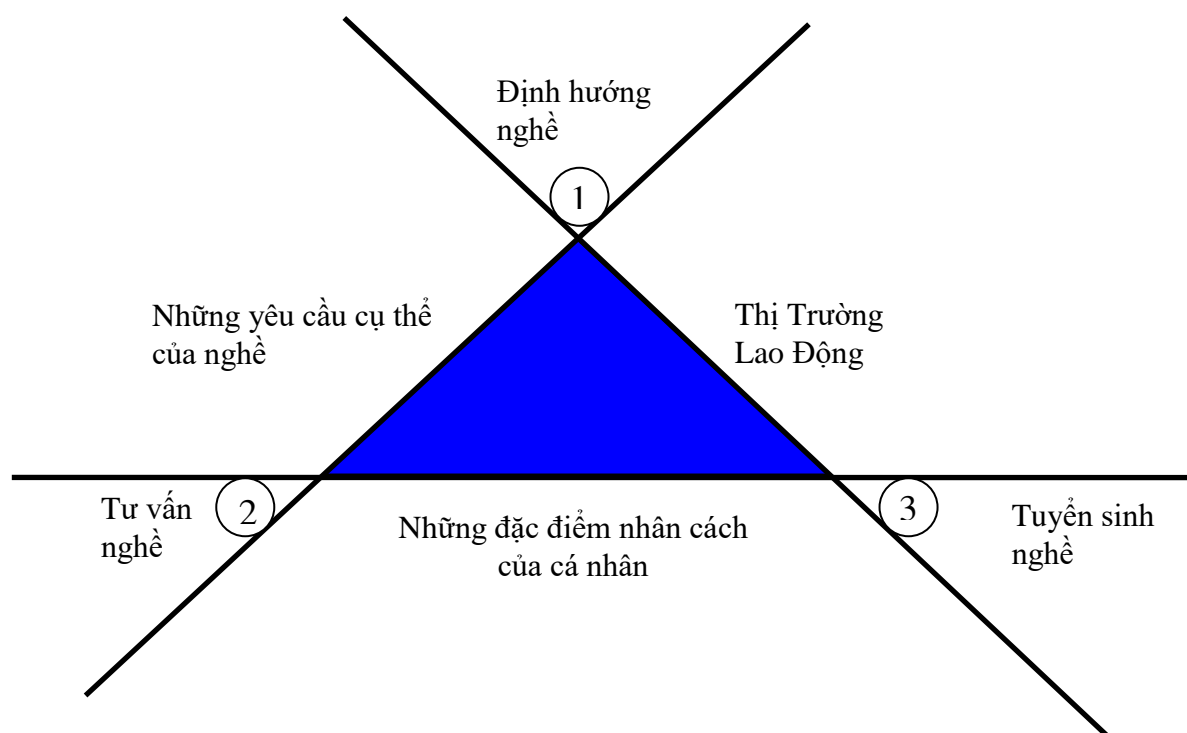
Hiện nay thị trường lao động Việt Nam đang mất cân đối, động lao động tự do thiếu hụt lao động trình độ tay nghề chất lượng cao. Tình trạng “thừa thầy thiếu thợ” đang diễn ra phổ biến, tỷ lệ thất nghiệp của những có trình độ đại học, cao đẳng đang ở mức cao so với mặt bằng chung. Sự mất cân bằng trên là do các nguyên nhân sau:

Thứ nhất, Nhà nước chưa có dự báo nhu cầu lao động các ngành nghề trong tương lai; *thứ hai*, hoạt động định hướng nghề nghiệp, tư vấn tuyển sinh & giới thiệu việc làm còn ở mức hạn chế ; *thứ ba*, tâm lý người lao động muốn có việc làm có thu nhập ngay không muốn qua đào tạo hoặc đào tạo phải trình độ Đại học mang nặng tâm lý bằng cấp;

Hệ thống định hướng nghề nghiệp, đào tạo và đào tạo lại không theo kịp với những đòi hỏi mới của sự phát triển kinh tế xã hội. Hệ thống dịch vụ giới thiệu việc làm chỉ mới được hình thành và phân bố chưa rộng khắp cả nước. Hệ thống này chưa có một cấu trúc tổ chức thành lập rõ ràng, chưa được đảm bảo trang bị vật chất cần thiết và đội ngũ cán bộ không đồng bộ. Đặc biệt, cho đến nay ở Việt Nam chưa hình thành một hệ thống thông tin về thị trường lao động một cách đầy đủ và đồng bộ, được cập nhật theo thời gian và có các dự báo làm cơ sở cho việc nghiên cứu, đánh giá các đặc trưng và biến động của quan hệ cung-cầu sức lao động để phục vụ cho công tác kế hoạch hóa đào tạo chung cho toàn bộ hệ thống cũng như từng cơ sở đào tạo) nhằm đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu nhân lực của thị trường lao động.

Từ những đánh giá và kết luận trên đây chúng ta có thể nhận thấy rằng, thị trường lao động đang được hình thành ở Việt Nam, tuy nhiên hoạt động trong điều kiện kém định hướng, thiếu thông tin dự báo cung cầu trong tương lai.

Mối quan hệ giữa tư vấn tuyển sinh và thị trường lao động được Nhà tâm lý học Xô Viết K.K.Platônôv khái quát bằng tam gia hướng nghiệp như sau:



Sơ đồ 1.2: Các bộ phận cấu thành công tác TV- TS và thị trường lao động.

Qua sơ đồ 1.2 cho thấy công tác tư vấn tuyển sinh được cấu thành 3 bộ phận: Định hướng nghề, tư vấn nghề, tuyển sinh nghề được quan hệ chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau trong công tác hướng nghiệp phân luồng cho học sinh. Trong đó thị trường lao động là nơi tạo ra nhu cầu, yêu cầu của nhà tuyển dụng mà người lao động cần phải đáp ứng. Từ đó xuất hiện hoạt động tư vấn tuyển sinh hướng nghiệp. Vì vậy thị trường lao động là đối tác của trường dạy nghề và của học sinh, tư vấn tuyển sinh hướng nghiệp là yếu tố cơ bản kết nối giữa trường dạy nghề và thị trường lao động lại với nhau.

Đào tạo nghề đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động

Xây dựng mối quan hệ chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với thị trường lao động, thực hiện các biện pháp gắn đào tạo với nhu cầu cùng doanh nghiệp; Phối hợp, liên kết chặt chẽ để doanh nghiệp chú trọng tới những

biện pháp mang tính chiến lược dài hạn về lao động đảm bảo cho các hoạt động dạy nghề đáp ứng được. Quy hoạch phát triển kinh tế - xã hội, nhu cầu của người sử dụng lao động và giải quyết việc làm ở các cấp. Tăng cường gắn kết giữa cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp để huy động doanh nghiệp và người sử dụng lao động tham gia xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá kết quả học tập, chất lượng đào tạo của cơ sở giáo dục nghề nghiệp. Có như vậy uy tín và thương hiệu của cơ sở giáo dục nghề nghiệp ngày càng được nâng lên và từ đó tác động mạnh đến tất cả các đối tượng học nghề và các đối tượng khác có liên quan, góp phần tích cực vào công tác tư vấn, tuyển sinh của nhà trường đạt hiệu quả cao trong những năm tiếp theo.

1.5.3. Dư luận xã hội về ngành nghề trong xã hội

Tâm lý chuộng bằng cấp muốn học Đại học hơn học nghề, gia đình, phụ huynh học sinh mong muốn công việc làm con em mình trong tương lai nhẹ nhàng, không vất vả nhưng lương cao.

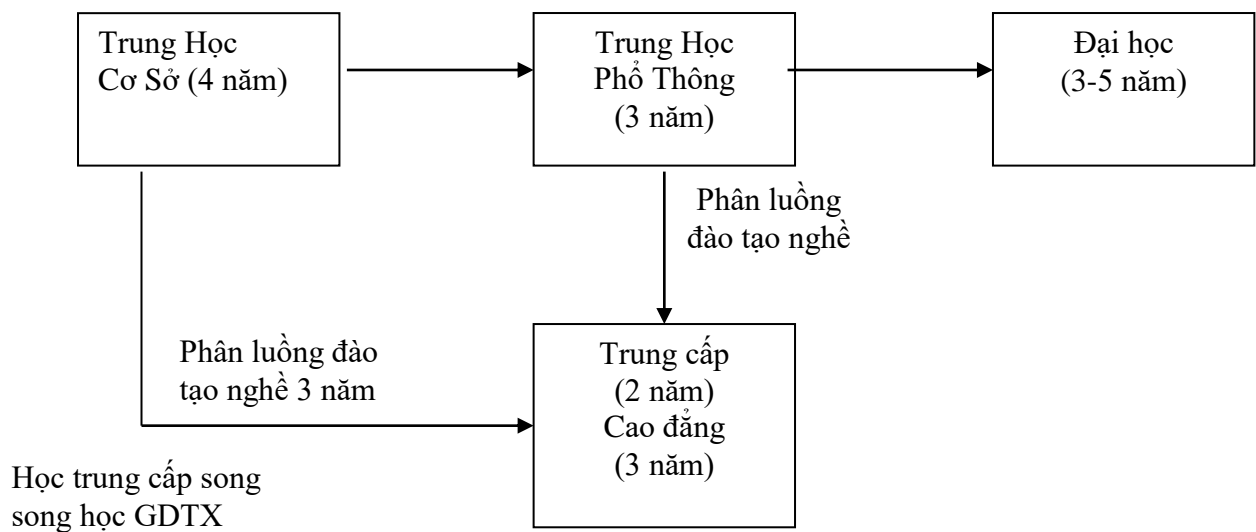
Công tác phân luồng học sinh sau tốt nghiệp THCS, THPT còn nhiều hạn chế. Đặc biệt là sau tốt nghiệp tại trường THCS, ban hướng nghiệp của Nhà trường phải định hướng nghề cho học sinh nhằm khai sáng nghề, giáo dục nghề, thông tin nghề nhằm giúp cho các em học sinh và cha mẹ học sinh hiểu rõ được năng lực, sở trường, phẩm chất của con em mình và cá nhân mình trong việc phân luồng đi đào tạo nghề sau khi kết thúc tốt nghiệp THCS, THPT.

Đối với học sinh kết thúc học THCS vào học các Trường nghề cần có sự quan tâm động viên, khích lệ của gia đình, nhà trường và môi trường xung quanh nhằm giúp các em yên tâm học tập và tiếp cận nghề nghiệp để có thể thích ứng nghề trong tương lai.

Tạo nguồn nhân lực nghề phải được cấp quản lý vĩ mô: Nhà nước, Chính Phủ, Địa phương quan tâm định hướng, dự báo nhu cầu lao động trong tương

lai với tầm nhìn từ 05 đến 10 năm. Từ đó có những chính sách khuyến khích động viên khích lệ các em học sinh và cha mẹ học sinh có hướng chuyển đổi sang học nghề và đi làm nghề với trình độ tay nghề tốt.

Nếu làm tốt công tác định hướng nghề nghiệp các em học sinh sẽ giảm thời gian và chi phí đào tạo, có thể phân luồng từ sau khi học hết THCS hoặc hướng thứ 2 là sau khi học hết THPT các em có thể đăng ký đi học nghề.



Sơ đồ 1.3: Phân luồng học sinh sau tốt nghiệp THCS, THPT đi học nghề

Dư luận xã hội cũng cần phải thay đổi quan điểm trong việc định hướng phát triển đào tạo nghề và giải quyết việc làm nhằm phát huy khả năng sở trường của từng cá nhân, tránh lãng phí nguồn lực đào tạo và bố trí giải quyết việc làm.

1.5.4. Uy tín, chất lượng giáo dục đào tạo của Nhà trường

Bề dày truyền thống uy tín chất lượng giáo dục đào tạo của Nhà trường, quy mô đào tạo, thời gian đào tạo, đội ngũ giáo viên có kinh nghiệm trong lĩnh vực đào tạo rèn tay nghề đáp ứng được yêu cầu thực tiễn hiện nay là vấn đề cốt lõi trong việc ảnh hưởng đến hoạt động tư vấn tuyển sinh.

Giới thiệu và giải quyết việc làm sau đào tạo cho học sinh là yếu tố rất quan trọng quyết định cho học sinh và gia đình lựa chọn vào đào tạo tại Nhà trường.

Quá trình đào tạo cần có thay đổi chương trình đào tạo phù hợp nhu cầu thực tế, giảm thời gian lý thuyết tăng thời gian thực hành, các kỹ năng bổ trợ khác như kỹ năng mềm, tác phong kỷ luật công nghiệp đảm bảo học sinh tiếp cận được môi trường lao động khi ra làm tại doanh nghiệp.

Đội ngũ giáo viên có kinh nghiệm trong lĩnh vực đào tạo rèn tay nghề đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, nhiệt huyết với chuyên môn và trách nhiệm với học trò sẽ giúp cho uy tín chất lượng đào tạo của Nhà trường sẽ được nâng cao.

1.5.5. Cơ sở vật chất, điều kiện tài chính của Nhà trường.

Cơ sở vật chất đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình đào tạo lý thuyết và thực hành trong công tác đào tạo nghề, việc các Nhà trường hàng năm bổ sung chi đầu tư cho cơ sở vật chất phục vụ đào tạo và các hoạt động liên quan đến công tác tư vấn tuyển sinh nhằm giúp cho hoạt động tư vấn đạt hiệu quả cao theo kế hoạch đề ra từ đầu năm.

Cơ chế tài chính, điều kiện tài chính giúp cho hoạt động tư vấn tuyển sinh kết nối được rộng khắp, với nhiều đối tượng và hình thức như kết nối tư vấn hội nghị, trang trải công tác phí, hoạt động liên kết tuyển sinh.

Kết luận chương 1

Xuất phát từ sự phát triển của nền kinh tế thị trường, đòi hỏi cần phải có lực lượng lao động có tay nghề cao và chuyên môn giỏi qua sàng lọc, lựa chọn cho phù hợp với nhu cầu của các nhà tuyển dụng lao động, sự hình thành và phát triển tổ chức tư vấn và giới thiệu việc làm ở các quốc gia nói chung và của các cơ sở đào tạo nói riêng là một tất yếu khách quan.

Tư vấn tuyển sinh có vai trò rất quan trọng đối với người có nhu cầu tìm việc làm nói chung và đối với sinh viên sau tốt nghiệp nói riêng, là cầu nối quan trọng giữa người có nhu cầu tìm việc làm và người sử dụng lao động.

Quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh trong các cơ sở đào tạo nghề là một việc làm cần thiết để góp phần nâng cao hiệu quả của công tác tư vấn tuyển sinh của Nhà trường, giúp cho sinh viên sau tốt nghiệp có được việc làm ngay đúng với chuyên môn và phù hợp với nhu cầu cần tuyển dụng của doanh nghiệp.

Nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh ở trường Cao đẳng nghề nói chung là cơ sở lý thuyết quan trọng để soi vào các thực trạng của hoạt động tư vấn tuyển sinh ở trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam, từ đó đề xuất các biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

Chương 2

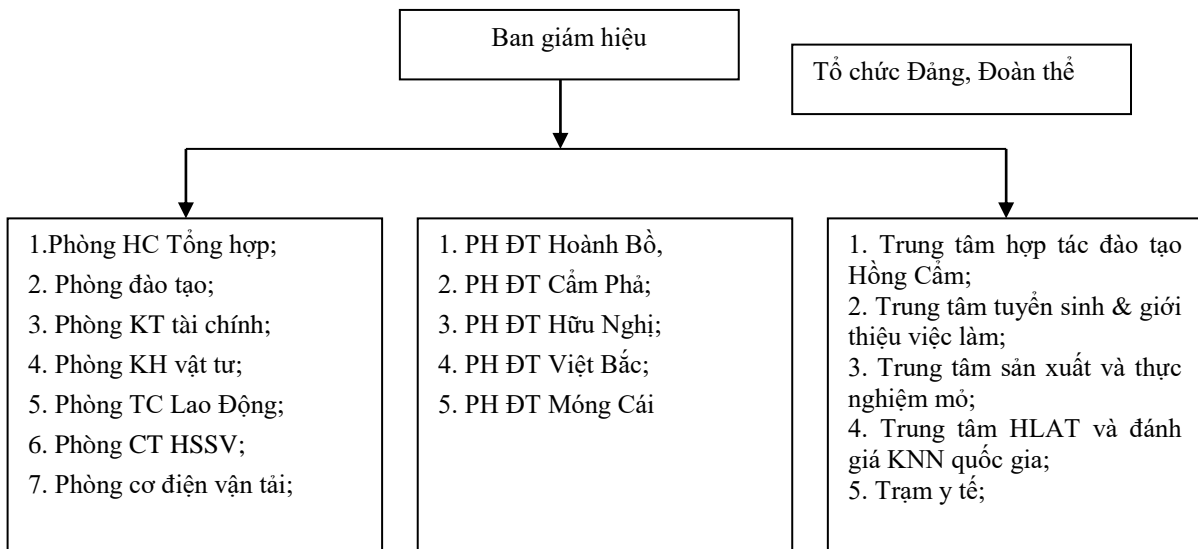
THỰC TRẠNG QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN TUYỂN SINH Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM

2.1. Khái quát về Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

Trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam là đơn vị trực thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, chịu sự chỉ đạo của Tổng cục dạy nghề, Bộ Lao động thương binh và xã hội, nằm trên 02 tỉnh Quảng Ninh và Thái Nguyên. Trường được thành lập theo Quyết định số 1304/QĐ-BLĐTB&XH, ngày 09/10/2014 của Bộ Lao Động - Thương Binh & Xã Hội trên cơ sở sáp nhập 03 trường thuộc Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam là Trường Cao đẳng nghề mỏ Hồng Cẩm - Vinacomin, Trường Cao đẳng nghề mỏ Hữu Nghị - Vinacomin và Trường Cao đẳng nghề Công nghiệp Mỏ Việt Bắc - Vinacomin.

Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam đào tạo nghề ở 3 cấp trình độ (Cao đẳng nghề, Trung cấp nghề và Sơ cấp nghề) với 36 ngành nghề bao gồm: khoan, xúc, gạt, ô tô, sàng tuyển, bóc rớt, xây dựng, cơ khí, điện, nhiệt điện, vận tải: đường sắt, đường thủy; sản xuất vật liệu nổ công nghiệp, khai thác: hầm lò, lộ thiên,...



Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng Sản Việt Nam

** Đội ngũ CB CNV, giáo viên*

Đội ngũ giáo viên của Nhà trường với 517 người trên tổng số 855 chiếm 60,46%, trong đó có 04 tiến sỹ, chiếm 0,7%; 84 thạc sỹ, chiếm 16,2%; 326 người có trình độ đại học, chiếm 63,05%; 22 người có trình độ cao đẳng, chiếm 4,25%; 15,8% còn lại là trình độ trung cấp và công nhân thợ bậc cao.

** Hoạt động đào tạo*

Là trường trực thuộc Tập Đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, với nhiệm vụ chủ yếu đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực công nhân kỹ thuật có chất lượng phục vụ sản xuất kinh doanh của Tập đoàn nói riêng và các doanh nghiệp trên địa bàn Tỉnh Quảng Ninh, Thái Nguyên nói chung. Với 36 ngành, nghề đào tạo khác nhau, hàng năm nhà trường đào tạo trên 10.000 học sinh học nghề cung cấp nhân lực cho các doanh nghiệp.

** Quy mô đào tạo*

Quy mô đào tạo của Nhà trường được thể hiện qua các năm:

Bảng 2.1: Quy mô tuyển sinh, đào tạo 2013-2016

STT	Năm học	Quy mô (học viên)	03 nghề mở hàm lò
1	2013 - 2014	9500	3.276
2	2014 - 2015	10.300	4002
3	2015 - 2016	11.330	3730

(Nguồn: Phòng đào tạo Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam)

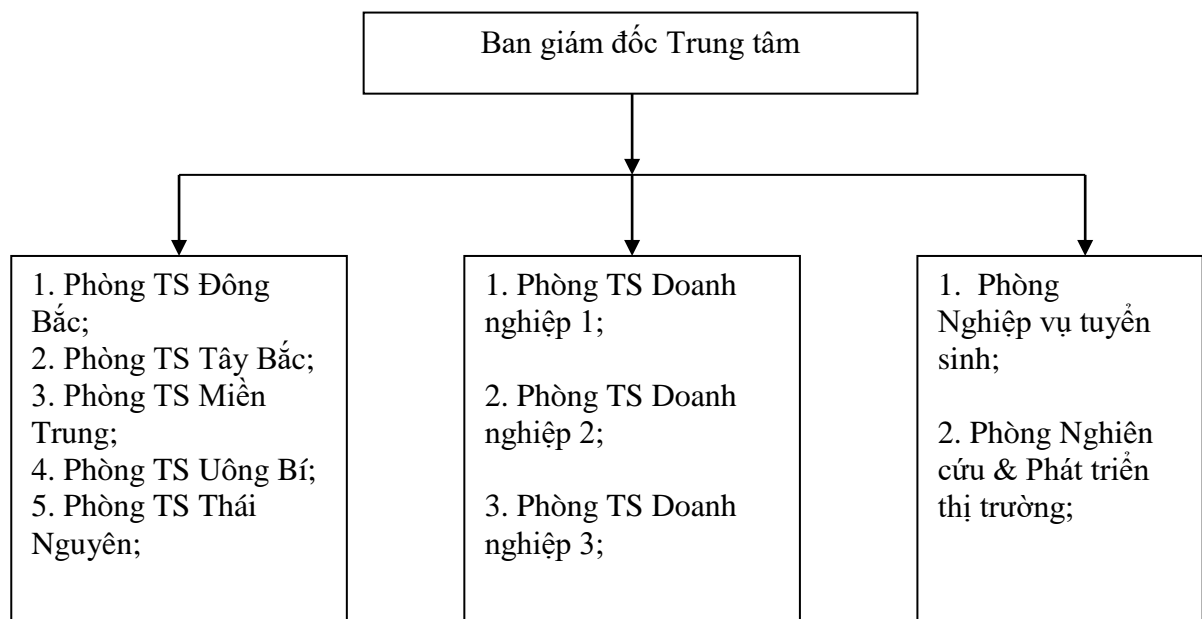
Về cơ chế tài chính Nhà trường hoạt động hoàn toàn tự chủ tài chính theo Nghị định 43/2006/NĐ - CP nay là nghị định số 16/2015/NĐ-CP quy định cơ chế tự chủ của đơn vị sự nghiệp công lập. Học phí được thu từ học phí người học hoặc các hợp đồng kinh tế với các doanh nghiệp trong và ngoài Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

2.1.2. Giới thiệu về Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm ở Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

Trên cơ sở giao kế hoạch tuyển sinh các nghề mở hàm lò của Tập Đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam hàng năm; Trung tâm tuyển sinh &

giới thiệu việc làm tổ chức tư vấn tuyển sinh các nghề mỏ hầm lò bao gồm: Trung cấp kỹ thuật khai thác mỏ hầm lò; Trung cấp kỹ thuật xây dựng mỏ hầm lò; Trung cấp kỹ thuật cơ điện mỏ hầm lò đảm bảo số lượng, chất lượng theo kế hoạch được Tập Đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam giao.

Trên cơ sở địa lý và chức năng nhiệm vụ Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm thành lập các phòng tuyển sinh, tổ chức tư vấn tuyển sinh phối kết hợp với chính quyền địa phương thông qua các hội nghị tại địa phương, hướng dẫn học sinh làm hồ sơ nhập học, các thủ tục đón học sinh nhập học tại Nhà trường, thông tin quản lý hai chiều đối với từng học sinh về địa phương thông qua báo cáo tháng, quý, năm về kết quả học tập, sức khỏe, bảng lương thu nhập, ý thức rèn luyện kỷ luật tác phong,...



Sơ đồ 2.2: Tổ chức trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm

Trong đó các phòng tuyển sinh tỉnh ngoài bao gồm: Phòng Tuyển sinh Đông Bắc (TSĐB); Phòng Tuyển sinh Tây Bắc (TSTB); Phòng Tuyển sinh Miền Trung (TSMT); Phòng Tuyển sinh Uông Bí (TSUB); Phòng Tuyển sinh Thái Nguyên (TSTN) và được phân công trên địa bàn tuyển sinh như sau:



Sơ đồ 2.3: Phân công địa bàn tuyển sinh tỉnh ngoài

Ngoài ra còn có Phòng nghiên cứu và phát triển thị trường: được biên chế 5 người, với nhiệm vụ thu thập, phân tích, xử lý, cung ứng thông tin thị trường lao động, dịch chuyển đào tạo ngành nghề theo nhu cầu của xã hội, phát triển ngành nghề mới, khảo sát lần vết học sinh sau khi tốt nghiệp ra trường đi làm.

Phòng Nghiệp vụ tuyển sinh: được biên chế 04 người có nhiệm vụ hoàn thiện các thủ tục hồ sơ còn thiếu của học sinh sau khi nhập học, ra quyết định mở lớp, dự thảo các hợp đồng ký đào tạo giữa doanh nghiệp và người học trước khi đào tạo. Quyết toán kinh phí đào tạo gồm tiền ăn, học, ở theo thực tế từng học sinh đối với doanh nghiệp. Trả bằng tốt nghiệp cho học sinh sau khi ra trường.

Đối với hoạt động kết nối các doanh nghiệp, Trung tâm có 03 phòng tuyển sinh doanh nghiệp bao gồm: Phòng Tuyển sinh doanh nghiệp 1 (Phòng TSDN 1); Phòng Tuyển sinh doanh nghiệp 2 (Phòng TSDN 2); Phòng Tuyển sinh

doanh nghiệp 3 (Phòng TSDN 3) được phân công tư vấn tuyển sinh tại các doanh nghiệp trong Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam theo từng vùng và khu vực, hoạt động tư vấn tuyển sinh thông qua hệ thống cấp công trường phân xưởng, thông qua người công nhân lao động trực tiếp tại doanh nghiệp, phối hợp để quản lý học sinh khi chuyển sang đi thực tập sản xuất tại doanh nghiệp, thông qua Phòng Tổ chức lao động tại các công ty. Giải quyết các khó khăn vướng mắc của học sinh khi đi thực tập sản xuất tại doanh nghiệp (chỗ ăn, ở điều kiện làm việc ban đầu, thu nhập của học sinh hàng tháng khi đi thực tập đảm bảo theo đúng quy chế quy định của Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam và công ty). Phân công cụ thể các phòng tuyển sinh doanh nghiệp như sau:

Phòng TSDN 1	Phòng TSDN 2	Phòng TSDN 3
<ol style="list-style-type: none"> 1. Công ty Than Khe Chàm 2. Công ty Đèo Nai 3. Công ty Than Cọc Sáu. 4. Công ty Than Thống Nhất 5. Tổng công ty Đông Bắc - BQP 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Công ty Than Vàng Danh 2. Công ty Than Nam Mẫu 3. Công ty Than Núi Béo. 4. Công ty Than Uông Bí 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tổng công ty Hóa Chất Mỏ Vinacomin 2. Tổng công ty Điện lực. 3. Tổng công ty Công nghiệp Mỏ Việt Bắc. 4. Tổng công ty Khoáng sản.

Sơ đồ 2.4: Phân công địa bàn tuyển sinh các doanh nghiệp trong Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam

Ngoài Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm làm công tác tư vấn tuyển sinh trên địa bàn được phân công thì các phòng tuyển sinh tại chỗ thuộc các Phân hiệu, Trung tâm đóng chân trên địa bàn tại Quảng Ninh (Phân hiệu Cẩm Phả, Phân hiệu Hoành Bồ, Phân hiệu Hữu Nghị, Trung tâm Hợp tác đào tạo Hồng Cẩm, Phân hiệu Móng Cái) và (Phân hiệu Việt Bắc tại Thái Nguyên). Chức năng nhiệm vụ tư vấn tuyển sinh thông qua các buổi hướng nghiệp ngoại

khóa thông qua các buổi lên lớp và học sinh đang học tập tại Nhà trường, ngoài ra còn tư vấn tuyển sinh theo một số địa bàn các huyện xung quanh các Phân hiệu đóng quân.

Số lượng công nhân kỹ thuật cần đào tạo cho các doanh nghiệp TKV từ nay đến 2020, tầm nhìn 2025 như sau:

Năm	Sản lượng than sản xuất từng năm (triệu tấn) (theo Quy hoạch 60 Ttg ngày 9/1/2012)	Số công nhân kỹ thuật trình độ Trung cấp cần đào tạo (Số người)
2017	52	3250
2018	55	3470
2019	58	3690
2020	63	4230
Dự kiến 2025	68	4600

Từ các yêu cầu cấp thiết trên về quy hoạch phát triển của ngành than, Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam đã ban hành quyết định số 2441/QĐ - HDQT ngày 26/9/2008 về ban hành “Quy chế tổ chức lao động chưa qua đào tạo đi học nghề của Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam” Trong đó ghi rõ đối tượng được tuyển đi đào tạo để làm các nghề mỏ hầm lò và một số nghề nặng nhọc độc hại đi làm việc tại vùng sâu vùng xa thuộc Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam. Áp dụng đối với 03 nghề mỏ hầm lò: Trung cấp nghề kỹ thuật khai thác mỏ hầm lò; Trung cấp nghề kỹ thuật xây dựng mỏ hầm lò; Trung cấp nghề kỹ thuật cơ điện mỏ hầm lò;

2.2. Nội dung khảo sát, phương thức xử lý kết quả khảo sát

2.2.1. Mục tiêu khảo sát

Để nắm bắt được thực trạng hoạt động và thực trạng quản lý hoạt động TV - TS ở trường Cao đẳng nghề Than Khoáng sản Việt Nam, ngoài việc quan sát các hoạt động của Trung tâm, chúng tôi còn sử dụng phiếu khảo sát

để tiến hành khảo sát các khách thể có liên quan đến hoạt động tư vấn tuyển sinh & giới thiệu việc làm đó là cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên, sinh viên và doanh nghiệp, cán bộ quản lý lao động tại địa phương.

Thời gian: Từ tháng 9/2016 đến tháng 3/2017

2.2.2. Nội dung khảo sát

Khảo sát nhận thức của khách thể về: mức độ cần thiết, vị trí, vai trò, ý nghĩa của hoạt động tư vấn tuyển sinh của Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm Nhà trường.

Mức độ thực hiện và tính hiệu quả của các nội dung trong hoạt động tư vấn tuyển sinh.

Mức độ thực hiện và tính hiệu quả của các biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh ở trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

2.2.3. Phương thức xử lý kết quả khảo sát

Để xử lý kết quả khảo sát với các phương án trả lời của các khách thể tham gia, chúng tôi quy ước cách quy đổi như sau:

Chúng tôi tiến hành tính tỷ lệ % cho các phương án trả lời của khách thể điều tra với 03 mức độ để tiến hành phân tích đánh giá, cụ thể:

Rất cần thiết, cần thiết, không cần thiết.

Rất quan trọng, quan trọng, không quan trọng.

Rất ý nghĩa, ý nghĩa, không ý nghĩa.

Rất tốt, trung bình, không tốt.

2.2.4. Đối tượng khảo sát

- Nhóm 1: Gồm 30 cán bộ quản lý và 40 giáo viên, 100 học sinh trực tiếp tham gia giảng dạy và học tập tại Trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

- Nhóm 2: Gồm 100 công nhân là học sinh mới tốt nghiệp những năm gần đây hiện đang làm việc tại các doanh nghiệp trong Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

- Nhóm 3: Gồm 30 cán bộ quản lý các doanh nghiệp có sử dụng lao động là học sinh nghề của trường thuộc Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

- Nhóm 4: Gồm 30 cán bộ Phòng Lao Động Thương binh xã hội các huyện thuộc địa bàn Nhà trường đang triển khai công tác tư vấn tuyển sinh trên địa bàn.

2.3. Thực trạng về nhận thức của cán bộ, giáo viên, học sinh về hoạt động tư vấn tuyển sinh

2.3.1. Thực trạng nhận thức về hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

* Về nhận thức của khách thể đối với mức độ cần thiết:

Qua khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT); 50 Giáo viên và cán bộ tư vấn tuyển sinh (GV); 100 học sinh (HS), gồm 03 đối tượng.

Bảng 2.2: Nhận thức của các khách thể về mức độ ý nghĩa của Tư vấn – Tuyển sinh

TT	Mức độ ý nghĩa của tư vấn - tuyển sinh	Mức độ ý nghĩa (%)								
		Rất ý nghĩa			Ý nghĩa			Không ý nghĩa		
		QLNT	GV	HS	QLNT	GV	HS	QLNT	GV	HS
1	Giúp Nhà trường tuyển chọn được học viên.	100	100	100	0	0	0	0	0	0
2	Giúp doanh nghiệp có được công nhân có tay nghề đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp.	100	100	100	0	0	0	0	0	0
3	Giúp học sinh giải quyết việc làm sau đào tạo.	100	100	100	0	0	0	0	0	0
4	Giúp địa phương giải quyết việc làm cho người lao động qua đào tạo.	100	100	100	0	0	0	0	0	0

Qua bảng 2.2, nhận thấy tất cả các khách thể đều nhận thức và đánh giá mức độ rất cần thiết đối với hoạt động TV - TS, trong đó tất cả các khách thể được phát phiếu thăm dò đều nhất trí cao 100%.

*Về nhận thức của khách thể đối với hình thức TV - TS

Qua khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT); 50 Giáo viên và cán bộ tư vấn tuyển sinh (GV); 100 học sinh (HS), gồm 03 đối tượng.

Bảng 2.3: Nhận thức của các khách thể về mức độ quan trọng của hình thức Tư vấn – Tuyển sinh

TT	Hình thức tư vấn - tuyển sinh	Mức độ quan trọng (%)								
		Rất quan trọng			Quan trọng			Không quan trọng		
		QLNT	GV	HS	QLNT	GV	HS	QLNT	GV	HS
1	Tư vấn tuyển sinh qua học sinh đang học tại trường	90	80	80	6,67	16	20	3,33	4	0
2	Tư vấn tuyển sinh qua website Nhà trường	83,3	76	93	16,7	24	6	0	0	1
3	Tư vấn tuyển sinh tại địa phương thông qua hội nghị	80	100	80	20	0	20	0	0	0
4	Tư vấn tuyển sinh thông qua băng zon	50	52	47	20	30	0	30	18	53
5	Tư vấn tuyển sinh thông qua các trang mạng xã hội (facebook, zalo,...)	90	86	100	0	0	0	10	14	0

Qua bảng 2.3, nhận thấy tất cả các khách thể đều đánh giá mức độ quan trọng của hình thức TV - TS. Trong đó đối với 03 khách thể được hỏi về mức độ quan trọng của các hình thức TV - TS thì đối với quản lý Nhà

trường cho rằng tư vấn qua học sinh đang học tại trường là quan trọng nhất, đối với khách thể là giáo viên và nhân viên TV - TS thì đánh giá mức độ quan trọng nhất tại hình thức TV - TS thông qua hội nghị tổ chức tại địa phương (100%), đối với khách thể là học sinh đánh giá mức độ quan trọng nhất thông qua hình thức TV - TS qua các trang mạng. Tuy nhiên hình thức tư vấn tuyển sinh thông qua băng zôn cũng không được các khách thể đánh giá cao về mức độ quan trọng trong hoạt động TV - TS đạt mức độ trung bình (50%).

2.3.2. Thực trạng nhận thức về quản lý hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

2.3.2.1. Nhận thức về mục tiêu quản lý:

Khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT);

Bảng 2.4: Nhận thức của khách thể về mục tiêu quản lý hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh

TT	Mục tiêu quản lý hoạt động TV - TS	Mức độ quan trọng (%)		
		Rất quan trọng	Quan trọng	Không quan trọng
		QLNT	QLNT	QLNT
1	Đảm bảo số lượng tuyển sinh được giao trong năm (Số lượng, chất lượng).	86,67	13,34	0
2	TV - TS sát yêu cầu của nghề nghiệp	80	20	0
3	Giảm tỷ lệ học sinh hao hụt	96,67	3,34	0
4	Kết nối toàn quốc về phát triển thương hiệu tuyển sinh đào tạo của Nhà trường	93,33	6,67	0

Qua bảng 2.4, các khách thể đều đánh giá mức độ rất cần thiết ở các mục tiêu quản lý hoạt động TV - TS tại Trường Cao Đẳng Than - Khoáng sản Việt Nam, đặc biệt đối với quản lý nhà trường 100% cán bộ được hỏi đều cho rằng

rất cần thiết - mức độ cao nhất về 04 nội dung được hỏi như đảm bảo số lượng tuyển sinh được giao hàng năm, TV - TS sát yêu cầu của nghề; Giảm tỷ lệ học sinh hao hụt và kết nối toàn quốc về phát triển thương hiệu tuyển sinh đào tạo của Nhà trường.

2.3.2.2. Nhận thức về nội dung quản lý hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh

Qua khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường(QLNT); 50 giáo viên và nhân viên tuyển sinh (GV); 30 cán bộ quản lý lao động tại địa phương (QLĐP), gồm 03 đối tượng. Kết quả cho cụ thể như sau:

Bảng 2.5: Nhận thức về nội dung quản lý hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh

TT	Nhận thức về nội dung quản lý hoạt động TV - TS	Mức độ quan trọng (%)								
		Rất quan trọng			Quan trọng			Không quan trọng		
		QL NT	QL ĐP	GV	QL NT	QL ĐP	GV	QL NT	QL ĐP	GV
1	Lập kế hoạch TV - TS theo tháng, quý, năm.	100	90	80	0	6,67	20	0	3,33	0
2	Quản lý đội ngũ cán bộ TV - TS theo đúng địa bàn được phân công.	100	90	80	0	6	20	0	0	4
3	Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ hoạt động TV - TS.	80	90	74	20	10	20	0	0	6
4	Quản lý các hình thức TV - TS (qua website, qua quảng cáo, tờ rơi, tư vấn hội nghị,...).	90	76,7	80	10	10	20	0	13,3	0

Qua bảng 2.5, các khách thể đều đánh giá mức độ rất cần thiết ở các nội dung quản lý hoạt động TV - TS tại trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam đặc biệt đối với quản lý nhà trường 100% cán bộ được hỏi đều cho rằng rất cần thiết - mức độ cao nhất về 02 nội dung được hỏi như Lập kế hoạch TV - TS theo tháng quý năm; Quản lý cán bộ TV - TS theo đúng địa bàn được phân công;

Ngoài ra các khách thể cũng đánh giá cao mức độ quan trọng của 02 nội dung quản lý hoạt động TV - TS còn lại như: Quản lý các hình thức TV - TS qua website, qua quảng cáo, tờ rơi, tư vấn hội nghị. Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ hoạt động TV - TS.

2.3.2.3. Nhận thức về hình thức quản lý hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh

Qua khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT); 50 Giáo viên và cán bộ tư vấn tuyển sinh(GV); 30 cán bộ

quản lý tại doanh nghiệp (QLDN); 30 cán bộ quản lý lao động tại địa phương(QLĐP), gồm 4 đối tượng.

Bảng 2.6: Nhận thức về hình thức quản lý hoạt động Tư vấn –Tuyển sinh

TT	Hình thức quản lý hoạt động TV - TS	Mức độ quan trọng (%)											
		Rất quan trọng				Quan trọng				Không quan trọng			
		QL NT	QL ĐP	QL DN	GV	QL NT	QL ĐP	QL DN	GV	QL NT	QL ĐP	QL DN	GV
1	Quản lý trực tiếp quá trình TV - TS của từng nhân viên theo ngày.	90	76,7	80	70	10	20	20	26	0	3,3	0	4
2	Quản lý kết quả tuyển sinh của từng nhân viên theo tháng.	90	86,7	80	70	10	10	20	30	0	3,3	0	0
3	Quản lý về phát triển các đầu mối liên kết tuyển sinh mới	80	90	80	70	20	10	20	28	0	0	0	2
4	Quản lý về theo dõi, báo cáo kết quả tuyển sinh trên địa bàn được phân công định kỳ tháng, quý, năm	90	83,4	80	70	10	10	20	30	0	6,6	0	0

Qua bảng 2.6, nhận thấy các khách thể đánh giá mức rất quan trọng tại 04 mục hình thức cần quản lý. Trong đó tập trung vào quản lý trực tiếp quá

trình TV - TS của từng nhân viên theo ngày, quản lý kết quả tuyển sinh của từng nhân viên theo tháng, quản lý về phát triển các đầu mối liên kết tuyển sinh mới, quản lý theo dõi báo cáo kết quả tuyển sinh trên địa bàn được phân công định kỳ tháng, quý, năm.

Các khách thể đều đánh giá mức độ cao về mức độ quan trọng của 04 hình thức quản lý hoạt động TV - TS.

2.4. Thực trạng hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

2.4.1. Thực trạng mục tiêu Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

Mục tiêu của tư vấn theo yêu cầu tuyển sinh nhằm tuyển chọn được học sinh theo yêu cầu được đề ra, mặt khác người học được tư vấn đầy đủ thông tin về yêu cầu của nghề nghiệp.

Khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT);

Bảng 2.7: Thực trạng mục tiêu Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

TT	Mục tiêu TV - TS	Mức độ hiệu quả (%)		
		Rất tốt	Trung bình	Không tốt
		QLNT	QLNT	QLNT
1	Đảm bảo số lượng tuyển sinh được giao trong năm (Số lượng, chất lượng).	86,67	13,34	0
2	TV - TS sát yêu cầu của nghề ngh	60	36,7	3,3
3	Giảm tỷ lệ học sinh hao hụt	96,67	3,34	0
4	Kết nối toàn quốc về phát triển thương hiệu tuyển sinh đào tạo của Nhà trường	93,33	6,67	0
5	Khảo sát nhu cầu về lao động việc làm tại địa phương, dự báo cho năm tiếp theo	33,3	50	6,7

Qua bảng 2.7, các khách thể đều đánh giá cao mức độ hiệu quả của 03 mục tiêu bao gồm: Đảm bảo số lượng tuyển sinh được giao trong năm (Số lượng, chất lượng); Giảm tỷ lệ học sinh hao hụt; Kết nối toàn quốc về phát triển thương hiệu tuyển sinh đào tạo của Nhà trường, kết quả đánh giá đều đạt từ 86,67% trở lên. Tuy nhiên đối với mục tiêu Khảo sát nhu cầu về lao động việc làm tại địa phương, dự báo cho năm tiếp theo thì các khách thể đánh giá mức độ hiệu quả của mục tiêu ở mức độ thấp (33,3%), cần phải quan tâm thêm mục tiêu này nhằm đảm bảo kế hoạch chiến lược tuyển sinh cho những năm tiếp theo.

2.4.2. Thực trạng nội dung Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

Qua khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT); 50 Giáo viên và cán bộ tư vấn tuyển sinh (GV); 100 học sinh (HS); 30 cán bộ quản lý tại doanh nghiệp (QLDN); 30 cán bộ quản lý lao động tại địa phương (QLDP), gồm 05 đối tượng.

**Bảng 2.8: Thực trạng về nội dung Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao đẳng
Nghê Than - Khoáng sản Việt Nam**

TT	Thực trạng Nội dung TV - TS	Mức độ hiệu quả (%)														
		Rất Tốt					Trung Bình					Không tốt				
		QLNT	QLĐP	QLDN	GV	HS	QLNT	QLĐP	QLDN	GV	HS	QLNT	QLĐP	QLDN	GV	HS
1	Tài liệu giới thiệu về Tập Đoàn TKV, QĐ 2441, QĐ 832	86	78	63,3	78	90	14	22	30	20	8	0	6,7	0	2	2
2	Tài liệu, video clip giới thiệu về Nhà trường (cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, quy mô tuyển sinh đào tạo, bề dày truyền thống,...)	94	82	64,7	70	89	6	18	32	20	10	0	0	3,3	10	1
3	Thông báo tuyển sinh có đầy đủ chế độ, quyền lợi về ngành nghề tuyển sinh, đào tạo, các chế độ ưu đãi của ngành mỏ.	86,7	83,3	70	80	86	13,3	16,7	30	13,3	10	0	0	6,7	0	4
4	Trang thiết bị công nghệ hiện đại hiện nay đang áp dụng trong ngành.	90	76,7	70	80	87	10	20	30	16	10	0	3,3	0	4	3
5	Tư vấn quá trình đào tạo (thời gian, ăn ở, học phí nếu có,...)	86,7	80	70	80	86	10	20	30	18	10	3,3	0	0	2	4
6	Bảng lương thu nhập cao các công nhân tiêu biểu các địa phương.	83,3	80	70	80	89	16,7	20	26,7	20	10	0	0	3,3	0	1

Về thực trạng nội dung TV - TS của Nhà trường hiện nay đều được các khách thể đánh giá có hiệu quả đều ở mức cao, tỷ lệ đều từ 70% trở lên, như vậy về nội dung TV - TS cũng đã được lãnh đạo Nhà trường quan tâm quản lý chỉ đạo nên cũng đã đạt được theo yêu cầu đề ra của thực tế về hoạt động tư vấn. Với các đánh giá này cũng có thể yên tâm về nội dung TV - TS của nhà trường trong giai đoạn hiện nay đảm bảo được theo quy định của hoạt động TV - TS.

2.4.3. Thực trạng hình thức Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

Qua khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT); 50 Giáo viên và cán bộ tư vấn tuyển sinh (GV); 100 học sinh (HS); 30 cán bộ quản lý tại doanh nghiệp (QLDN); 30 cán bộ quản lý lao động tại địa phương (QLDP), gồm 05 đối tượng.

**Bảng 2.9: Thực trạng hình thức TV - TS tại Trường Cao đẳng
Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam**

TT	Hình thức TV - TS	Mức độ hiệu quả (%)														
		Rất Tốt					Trung Bình					Không tốt				
		QLNT	QL ĐP	QLDN	GV	HS	QLNT	QL ĐP	QLDN	GV	HS	QLNT	QL ĐP	QLDN	GV	HS
1	Tuyên truyền qua Đài truyền thanh truyền hình Quốc gia VTV3, VTV1	60	65	72	54	68	30	12	24	32	17	10	23	4	14	15
2	Tuyên truyền tư vấn hội nghị tại địa phương đưa các tấm gương công nhân tiêu biểu về tư vấn.	79,6	100	92	92	87	7	0	8	6	10	3,4	0	0	2	3
3	Tuyên truyền qua pano, áp phích, băngzôn	10	13	22	28	10	25	17	8	13	19	65	70	69	77	56
4	Tuyên truyền qua website Nhà trường, tư vấn số điện thoại đường dây nóng	40	35	32	36	48	50	42	34	38	35	10	23	34	26	17
5	Tuyên truyền TV - TS qua các trang mạng xã hội (facebook, zalo,...)	80	90	80	82	89	16,7	10	20	12	10	3,3	0	0	6	1
6	Tuyên truyền TV - TS qua các công nhân đang làm tại doanh nghiệp	88	84	92	86	83	12	16	8	13	10	0	0	0	1	7
7	Tuyên truyền TV - TS qua học sinh đang học tại Nhà trường.															
7.1	Giáo dục định hướng nghề nghiệp thông qua buổi ngoại khoá	94	90	91	87	80	6	10	9	13	15	0	0	0	0	5
7.2	Mời lãnh đạo doanh nghiệp và công nhân tiêu biểu tại doanh nghiệp về chia sẻ kinh nghiệm	94	90	91	83	83	6	10	9	13	15	0	0	0	4	2
7.3	Đưa học sinh đi tham quan tại doanh nghiệp	92	94	89	71	85	8	6	11	27	12	0	0	0	2	3

Qua bảng 2.9, đa phần các khách thể đều đánh giá mức độ hiệu quả ở mức Rất tốt (90% trở lên) đối với hoạt động tổ chức tư vấn hội nghị tại địa phương đưa công nhân tiêu biểu về tư vấn, tuyên truyền tư vấn thông qua công nhân đang làm trực tiếp tại doanh nghiệp và hoạt động tuyên truyền tư vấn tuyển sinh qua học sinh đang học tại Nhà trường gồm 03 hoạt động giáo dục định hướng nghề nghiệp thông qua buổi ngoại khóa, mời lãnh đạo doanh nghiệp và công nhân tiêu biểu về chia sẻ tại nhà trường hoặc đưa học sinh trực tiếp đi tham quan doanh nghiệp đều được 05 khách thể đánh giá rất tốt. Tuy nhiên tuyên truyền qua băng zon, khẩu hiệu, áp phích các khách thể đánh giá ở mức hiệu quả không cao (các khách thể đánh giá dưới 30%), tương tự tuyên truyền qua các trang website nhà trường cũng được đánh giá mức hiệu quả không cao so với tư vấn tuyên truyền thông qua các trang mạng cá nhân (facebook, zalo,...).

2.4.4. Thực trạng các lực lượng tham gia hoạt động TV - TS tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

Qua khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT); 50 Giáo viên và cán bộ tư vấn tuyển sinh (GV); 100 học sinh (HS), gồm 03 đối tượng.

Bảng 2.10: Mức độ hiệu quả các lực lượng tham gia hoạt động TV - TS

TT	Lực lượng tư vấn - tuyển sinh	Mức độ hiệu quả (%)								
		Rất tốt			Trung bình			Không tốt		
		QLNT	GV	HS	QLNT	GV	HS	QLNT	GV	HS
1	Cán bộ tư vấn tuyển sinh tại chỗ gồm 05 phân hiệu/Trung tâm đang đào tạo	93,3	80	80	6,67	18	15	0	2	5
2	Cán bộ tư vấn tuyển sinh tại địa phương tỉnh ngoài	50	32	24	43,3	64	74	6,7	4	2
3	Cán bộ tư vấn tuyển sinh tại doanh nghiệp	80	72	80	20	12	17	0	6	3
4	Cán bộ tư vấn tuyển sinh thông qua mạng Internet	86,7	80	86	10	20	10	3,3	0	4

Qua bảng 2.10 trên, nhận thấy các lực lượng tham gia hoạt động TV - TS của Nhà trường đã thực hiện trên nhiều đối tượng khác nhau, ở nhiều vị trí khác nhau như: Doanh nghiệp, địa phương, tại chỗ, thông qua mạng Internet. Trong đó qua khảo sát đánh giá của khách thể đều cho rằng một số lực lượng tham gia hoạt động TV - TS đã có hiệu quả ở mức độ cao (trên 80%) đối với đánh giá lực lượng cán bộ tư vấn tuyển sinh tại chỗ, thông qua 05 phân hiệu/Trung tâm đang đào tạo học sinh, tư vấn tuyển sinh trực tiếp thông qua người học, mức độ đạt của 3 khách thể đều ở mức độ cao trên 80% trở lên; tiếp theo cán bộ tư vấn tuyển sinh thông qua Internet cụ thể như website, các trang mạng xã hội cá nhân, các trang thông tin tuyển dụng lao động có uy tín. Tuy nhiên việc đánh giá cán bộ tư vấn tuyển sinh tại các địa phương tỉnh ngoài cũng ở mức thấp trên cả 03 khách thể, tỷ lệ chỉ đạt từ 50% trở xuống, như vậy hoạt động TV - TS của lực lượng này cần phải được xem xét và bổ sung các kỹ năng hoạt động cả về chủ quan và khách quan nhằm đảm bảo hiệu quả hoạt động tốt hơn.

* Khảo sát đối với thực trạng khó khăn của nhân viên TV - TS tỉnh ngoài: Với cán bộ TV - TS tỉnh ngoài của Nhà trường hiện nay trên 50 người, địa bàn hoạt động rộng trải đều từ Tỉnh Quảng Bình trở ra. Việc thường xuyên phải đi công tác nhiều ngày và xa nhà là việc diễn ra thường xuyên.

Qua khảo sát 35 cán bộ TV - TS tỉnh ngoài của Nhà trường về những khó khăn trong quá trình đi công tác TV - TS tỉnh ngoài, kết quả như sau:

Bảng 2.11: Khảo sát khó khăn trong công tác TV - TS tỉnh ngoài

STT	Các yếu tố khó khăn	Mức độ khó khăn					
		Nhiều		Bình thường		Ít	
		SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)	SL	Tỷ lệ (%)
1	Chính quyền địa phương không ủng hộ công tác tư vấn tuyển sinh của ngành.	17	48,57	0	0	18	51,43
2	Điều kiện phương tiện đi lại khó khăn Lo lắng về công tác an toàn (phải ở vùng sâu, xa).	31	88,57	0	0	4	11,43
3	Chế độ công tác phí (ăn, ở, sinh hoạt).	27	77,14	0	0	8	22,86
4	Về kỹ năng ngoại giao giao tiếp, đối ngoại, kỹ năng đàm phán hợp đồng với các đối tác.	30	85,71	0	0	5	14,29

Qua bảng khảo sát nhận thấy các khó khăn đối với nhân viên TV - TS cũng gặp phải rất nhiều từ các nguyên nhân chủ quan lẫn khách quan: Trong đó các nguyên nhân về công tác an toàn chiếm tỷ lệ cao (88,57%), tiếp theo đó là các nguyên nhân điều kiện phương tiện đi lại khó khăn, chế độ công tác phí sinh hoạt ăn ở, và đặc biệt chiếm tỷ lệ cao về lo lắng mức độ khó khăn của các nhân viên TV - TS về các nghiệp vụ kỹ năng giao tiếp, đối ngoại, kỹ năng đàm phán hợp đồng với các đối tác chiếm tỷ lệ 30/35 người được hỏi cho là khó khăn (chiếm 85,71%).

2.5. Thực trạng quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghệ Than - Khoáng sản Việt Nam

2.5.1. Thực trạng quản lý lập kế hoạch TV - TS

Khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT);

Bảng 2.12: Thực trạng quản lý lập kế hoạch Tư vấn – Tuyển sinh tại trường Cao đẳng Nghệ Than - Khoáng sản Việt Nam

TT	Quản lý lập kế hoạch Tư vấn – Tuyển sinh	Mức độ hiệu quả (%)		
		Rất tốt	Trung bình	Không tốt
		QLNT	QLNT	QLNT
1	Kế hoạch tuyển sinh hàng năm	86,67	13,34	0
2	Lập kế hoạch tuyển sinh chung theo từng thời điểm như tháng, quý, đợt xuất theo chỉ đạo cấp trên,...	40	50	10
3	Lập kế hoạch chi tiết thời gian tư vấn, địa điểm tư vấn theo tháng.	30	50	20
4	Lập kế hoạch hình thức tư vấn theo từng thời điểm (trực tiếp, gián tiếp, qua mạng,...)	66,67	33,34	0
5	Lập kế hoạch kinh phí thực hiện tư vấn theo từng hình thức.	76,6	20	3,4

Qua bảng 2.12, thực trạng quản lý lập kế hoạch TV - TS trên nhận thấy việc lập kế hoạch TV - TS hàng năm đã được khách thể đánh giá mức độ cao trong việc triển khai lập kế hoạch năm, việc lập kế hoạch các hình thức tư vấn theo từng thời điểm cũng được đánh giá tốt, lập kế hoạch kinh phí thực hiện tư vấn cũng được đánh giá cao (80%). Tuy nhiên việc lập kế hoạch theo tháng, quý hoặc đột xuất theo chỉ đạo cấp trên còn chưa tốt, chưa có triển khai chi tiết cho các hoạt động theo từng thời điểm, lập kế hoạch chi tiết thời gian tư vấn, địa điểm tư vấn theo tháng hiệu quả chưa cao (30%), chưa linh hoạt và đáp ứng được nhu cầu thực tiễn. Cần phải tập trung vào cải tiến nội dung này.

2.5.2. Thực trạng quản lý tổ chức thực hiện Tư vấn - Tuyển sinh

Qua khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường; 50 Giáo viên và cán bộ tư vấn tuyển sinh; (02 đối tượng).

Bảng 2.13: Thực trạng quản lý tổ chức thực hiện Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

TT	Thực trạng về quản lý tổ chức thực hiện Tư vấn - Tuyển sinh	Mức độ hiệu quả (%)					
		Rất tốt		Trung bình		Không tốt	
		QLNT	GV	QLNT	GV	QLNT	GV
1	Quản lý tài chính (tiền lương thu nhập, công tác phí, chi phí tiếp khách đối ngoại, liên kết tuyển sinh, tổ chức hội nghị,...)	33,34	26	66,67	72	0	2
2	Quản lý hành chính - tổ chức (chặt chẽ về thời gian, theo đúng nguyên tắc kế hoạch đã duyệt,...)	70	60	30	34	0	6
3	Quản lý tâm lý - xã hội (động viên khích lệ, bổ nhiệm vị trí,...)	56,67	54	43,33	42	0	4
4	Quản lý theo kế hoạch được giao, chỉ tiêu pháp lệnh	30	42	70	60	0	8

Qua bảng 2.13, các khách thể đánh giá về thực trạng quản lý tổ chức thực hiện TV - TS đánh giá mức độ hiệu quả cao về quản lý hành chính - tổ chức chặt chẽ về thời gian, theo đúng nguyên tắc kế hoạch đã duyệt,...70%; trên 66%; Các khách thể đánh giá mức độ hiệu quả trung bình đối với quản lý tâm

lý - xã hội (động viên khích lệ, bổ nhiệm vị trí) 56,67%; và mức thấp đối với quản lý theo kế hoạch được giao, chỉ tiêu pháp lệnh và quản lý tài chính (tiền lương thu nhập, công tác phí, chi phí tiếp khách đối ngoại, liên kết tuyển sinh, tổ chức hội nghị,... đạt mức 26% tỷ lệ đánh giá cao đối với nhân viên tuyển sinh và 33,34% đối với đối tượng quản lý nhà trường đánh giá, như vậy trong công tác quản lý về tài chính còn phải bổ sung thêm các biện pháp quản lý sao cho phù hợp hơn với điều kiện thực tế.

2.5.3. Thực trạng quản lý chỉ đạo triển khai Tư vấn – Tuyển sinh

Khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường; 50 Giáo viên và cán bộ tư vấn tuyển sinh; 30 cán bộ quản lý tại doanh nghiệp; 30 cán bộ quản lý lao động tại địa phương (4 đối tượng).

Bảng 2.14: Thực trạng quản lý chỉ đạo triển khai Tư vấn –Tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

TT	Thực trạng về quản lý chỉ đạo triển khai hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh	Mức độ hiệu quả (%)											
		Rất Tốt				Trung bình				Không tốt			
		QL NT	QL ĐP	QL DN	GV	QL NT	QL ĐP	QL DN	GV	QL NT	QL ĐP	QL DN	GV
1	Quản lý chỉ đạo hoạt động TV - TS đúng theo mục tiêu đề ra	86,6	83,3	76,6	60	13,4	16,7	23,4	37	0	0	0	3
2	Quản lý chỉ đạo nội dung sát với yêu cầu thực tế của ngành mỏ	40	40	50	43	60	60	50	55	0	0	0	2
3	Quản lý chỉ đạo các hình thức tư vấn phù hợp với từng thời điểm và đối tượng.	90	86,7	80	65	10	10	20	30	0	3,3	0	5
4	Quản lý các lực lượng tham gia tư vấn đảm bảo có hiệu quả theo phân công	80	70	85	72	20	30	15	27	0	0	0	1

Qua bảng 2.14 về khảo sát thực trạng về quản lý nội dung TV - TS tại Nhà trường về cơ bản các khách thể đều đánh giá cao các nội dung quản lý về chỉ đạo hoạt động TV - TS theo đúng mục tiêu đề ra; Quản lý chỉ đạo các hình thức tư vấn phù hợp với từng thời điểm và đối tượng; Quản lý các lực lượng tham gia tư vấn đảm bảo có hiệu quả theo phân công, các kết quả đánh giá đều đạt mức độ cao trên 80% trở lên, tuy nhiên các khách thể đánh giá mức độ trung bình về quản lý nội dung TV - TS sát với yêu cầu thực tế của ngành ở mức thấp 40%, như vậy công tác quản lý nội dung TV - TS cần phải được quan tâm và cải thiện hơn nữa nhằm đảm bảo mục tiêu TV - TS tuyển chọn được đúng đối tượng.

2.5.4. Thực trạng kiểm tra đánh giá hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh

Qua khảo sát trên số liệu 30 cán bộ quản lý Nhà trường (QLNT); 50 Giáo viên và cán bộ tư vấn tuyển sinh (GV); 100 học sinh (HS); 30 cán bộ quản lý tại doanh nghiệp (QLDN); 30 cán bộ quản lý lao động tại địa phương (QLDP), gồm 05 đối tượng.

**Bảng 2.15: Thực trạng về quản lý kiểm tra đánh giá hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng
Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam**

TT	Quản lý kiểm tra đánh giá hoạt động Tư vấn – Tuyển sinh	Mức độ hiệu quả (%)														
		Rất Tốt					Trung Bình					Không tốt				
		QLNT	QL ĐP	QLDN	GV	HS	QLNT	QL ĐP	QLDN	GV	HS	QLNT	QL ĐP	QLDN	GV	HS
1	Kiểm tra, giám sát chất lượng trong Trường.															
1.1	Lập kế hoạch công tác cá nhân theo tháng, quý, năm.	60	70	75	70	77	40	30	25	30	22	0	0	0	0	1
1.2	Bồi dưỡng năng lực đội ngũ TV - TS theo định kỳ	10	40	30	10	10	90	60	70	90	88	0	0	0	0	2
2	Kiểm tra, giám sát chất lượng ngoài Trường.															
2.1	Kết nối với chính quyền địa phương cùng vào cuộc với Nhà trường trong công tác TV - TS.	10	12	15	27	10	0	0	0	0	0	90	88	85	73	90
2.2	Báo cáo kết quả thực hiện công tác TV - TS, công tác phối hợp với quản lý địa phương.	30	35	25	27	18	0	0	0	0	0	70	65	75	73	82
2.3	Kết nối với doanh nghiệp trong công tác TV - TS (DN tham gia cùng tổ chức hội nghị TV - TS)	15	17	21	28	20	10	10	20	20	10	75	63	59	52	80
2.4	Báo cáo kết quả thực hiện và công tác phối hợp giữa Nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động TV - TS.	30	28	32	18	20	0	0	0	0	0	70	72	68	82	80
3	Đánh giá theo tiêu chí hoàn thành tốt nhiệm vụ															
3.1	Hoàn thành chỉ tiêu số lượng, chất lượng đầu vào.	50	45	53	57	62	0	0	0	0	0	50	55	47	43	38
3.2	Tuyển sinh học sinh đúng trên địa bàn được phân công	60	70	75	80	70	40	30	25	20	26	0	0	0	0	4
3.3	Khảo sát được nhu cầu tuyển dụng tại địa phương, dự báo tham mưu cho Nhà trường trong công tác điều hành.	65	72	70	75	62	35	24,7	30	25	35	0	3,3	0	0	3
3.4	Chính quyền địa phương biết đến chương trình tuyển dụng Nhà trường tới cấp xã, thôn, phát triển thêm địa bàn mới.	72	70	75	82	74	24,7	30	25	16	22	3,3	0	0	2	4

Qua bảng 2.15 khảo sát về kiểm tra đánh giá trong nội bộ còn ở mức trung bình về bồi dưỡng năng lực cho cán bộ TV - TS theo định kỳ, vẫn chưa được quan tâm thường xuyên. Ngoài ra công tác tư vấn tuyển sinh kết nối giữa Nhà trường và địa phương, giữa Nhà trường và doanh nghiệp còn ở mức chưa tốt, chưa gắn bó mật thiết trong công tác tư vấn tuyển sinh đây cũng sẽ là vấn đề cần lưu ý trong các giải pháp tiếp theo của Nhà trường trong quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh nhằm đảm bảo hiệu quả và kết quả tuyển sinh được giao.

2.6. Đánh giá chung

2.6.1. Điểm mạnh

Hoạt động tư vấn tuyển sinh của Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm ở Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam đã thực hiện và làm đúng chức năng, nhiệm vụ theo quy định của Nhà trường và tuân thủ theo đúng văn bản của Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam và các doanh nghiệp.

Hoạt động tư vấn tuyển sinh đã trải dài 29 địa bàn các tỉnh thành phố từ Quảng Bình trở ra và các bộ phận phụ trách đã thực hiện tư vấn tuyển sinh rõ ràng chuyên nghiệp theo chức năng phân công, địa phương, từng bước đã biết đến mô hình hoạt động tư vấn tuyển sinh của Nhà trường góp phần nâng cao hình ảnh của Nhà trường tại địa phương, phụ huynh học sinh biết đến yên tâm gửi gắm lựa chọn ngành nghề đào tạo của Nhà trường.

2.6.2. Điểm yếu

Mặc dù, Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam đã có nhiều cố gắng để tạo ra những chuyển biến tích cực trong hoạt động tư vấn tuyển sinh, nhưng qua thực tế việc quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh còn nhiều tồn tại chủ yếu sau:

Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm chưa xây dựng được kế hoạch hoạt động dài hạn, cụ thể từng giai đoạn. Việc kiểm tra đánh giá nhân

viên tư vấn tuyển sinh chưa sát sao, có hiện tượng buông lỏng. Mới chỉ kiểm soát kết quả công việc chưa kiểm soát được quá trình của nhân viên tư vấn tuyển sinh thực hiện tại địa phương.

Hoạt động tư vấn tuyển sinh mới chỉ chú ý đến hình thức mà chưa có chiều sâu. Tổ chức hội nghị chưa tập trung vào đúng đối tượng thực sự có nhu cầu, chưa giải thích được các vấn đề còn băn khoăn của phụ huynh học sinh và chính quyền địa phương, từ đó chưa tạo được niềm tin của lãnh đạo chính quyền địa phương, phụ huynh và học sinh ủng hộ, cùng vào cuộc một cách tích cực.

Đội ngũ cán bộ tư vấn tuyển sinh tại Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm còn yếu về năng lực nghề nghiệp lẫn nhận thức chuyên môn sâu về ngành mỏ (đặc biệt là mỏ hầm lò), chưa có động cơ rõ ràng trong công việc, thiếu chuyên nghiệp, chưa có đội ngũ ngang tầm với công việc được giao, trước các lãnh đạo cấp Tỉnh, cấp Huyện, cấp xã thường có thái độ rụt rè e ngại, ngại va chạm tiếp xúc.

2.6.3. Nguyên nhân tồn tại

2.6.3.1. Nguyên nhân chủ quan

Nhận thức của đội ngũ cán bộ, nhân viên trực tiếp làm việc tại Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm Nhà trường chưa đầy đủ, chưa thấy được hết ý nghĩa, tầm quan trọng và sự cần thiết của hoạt động tư vấn tuyển sinh.

Đội ngũ cán bộ tư vấn tuyển sinh còn mang nặng tâm lý chờ đợi, chưa chủ động trong công việc được giao, thiếu nhiệt huyết, thiếu tính chuyên nghiệp, ngại va chạm đối mặt với những khó khăn thách thức, thiếu kinh nghiệm thực tiễn.

2.6.3.2. Nguyên nhân khách quan

Ngành mỏ có sức hấp dẫn không cao so với một số ngành nghề khác (công việc nặng nhọc, độc hại, tiềm ẩn nguy cơ rủi ro mất an toàn,... mặc dù đã có nhiều tiến bộ trong áp dụng khoa học công nghệ kỹ thuật trong giai đoạn hiện nay).

Đối với nghề tư vấn tuyển sinh phải làm việc trong điều kiện xa nhà nhiều ngày, đối mặt với nhiều nguy hiểm, có thể phải ở nhà dân, các phong tục tập quán tại địa phương tính vùng miền khác nhau.

Kết luận chương 2

Trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam là trường Cao Đẳng Nghề đầu tiên được thành lập trong cả nước, có thương hiệu và uy tín trên cả nước, cung cấp nguồn nhân lực chủ yếu phục vụ cho sự phát triển của Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, sự phát triển của Tỉnh Quảng Ninh và Tỉnh Thái Nguyên. Trường được thành lập từ năm 1960, tuy nhiên Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm của trường cũng mới được thành lập từ năm 2006 đến nay và đã có nhiều thay đổi hoạt động để phù hợp hơn với điều kiện thực tiễn đảm bảo tính hiệu quả.

Qua nghiên cứu thực trạng về quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trường CĐN Than - Khoáng sản Việt Nam, hiểu rõ được các thực trạng về nhận thức của các khách thể nghiên cứu, thực trạng về nội dung hoạt động, phương thức hoạt động, hình thức và cách thức hoạt động tư vấn tuyển sinh, thực trạng về quản lý nội dung hoạt động tư vấn tuyển sinh tại trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm của trường ...

Từ đó xác định những điểm mạnh, những điểm yếu, hạn chế và nguyên nhân của nó là cơ sở thực tiễn quan trọng để đưa ra biện pháp nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm tại trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam trong thời gian tới.

Chương 3

BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG TƯ VẤN TUYỂN SINH Ở TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ THAN - KHOÁNG SẢN VIỆT NAM

3.1. Nguyên tắc đề xuất các biện pháp

Qua phân tích cơ sở lý luận và đánh giá thực trạng quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm ở Trường CĐN Than - Khoáng sản Việt Nam, chúng tôi nhận thấy có một số mâu thuẫn cần giải quyết. Đó là mâu thuẫn giữa một bên là yêu cầu nâng cao chất lượng, hiệu quả của hoạt động tư vấn tuyển sinh với một bên là điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị và trình độ năng lực, phẩm chất của đội ngũ cán bộ làm công tác tư vấn tuyển sinh; giữa một bên là khó khăn trong nhận thức của ngành mỏ đối với người lao động và một bên là trình độ tư vấn tuyển sinh đối với cán bộ tư vấn tuyển sinh; giữa một bên là điều kiện công tác tư vấn tuyển sinh tình ngoài nhiều khó khăn với một bên là tâm lý nguyện vọng của cán bộ tư vấn tuyển sinh ... Trong giới hạn phạm vi cho phép, chúng tôi xin tập trung vào các biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm, góp phần giúp cho sinh viên sau tốt nghiệp ở trường CĐN Than - Khoáng sản Việt Nam có được việc làm phù hợp với trình độ, đảm bảo hiệu quả tuyển sinh đào tạo giải quyết việc tại các doanh nghiệp thuộc Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

Tuy nhiên, việc đề ra các biện pháp hoàn thiện, chúng tôi thống nhất phải dựa trên các nguyên tắc sau:

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính mục đích

Các biện pháp đề xuất quản lý hoạt động TV - TS phải dựa trên cơ sở chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, Bộ LĐTBXH, Tổng cục dạy nghề, Tập Đoàn, quản lý lao động địa phương, các doanh nghiệp và mục tiêu của nhà trường. Đồng thời các biện pháp đề xuất cũng phải phù hợp với các điều kiện hiện có, phù hợp với đặc điểm tổ chức quản lý của Nhà trường.

Căn cứ vào các điều kiện đó mục đích của hoạt động TV - TS là triển khai tư vấn tuyển chọn đảm bảo đủ kế hoạch được Tập đoàn giao, đảm bảo cả về số lượng và chất lượng, xây dựng thương hiệu Nhà trường ngày càng phát triển.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Để đảm bảo nguyên tắc này, khi đưa ra các quyết định quản lý người quản lý cần đáp ứng được những yêu cầu của thực tiễn của hoạt động TV - TS.

Căn cứ vào các văn bản hiện hành và tình hình thực tế hiện có của nhà trường, để xây dựng và tổ chức quản lý hoạt động TV - TS vừa đảm bảo mục tiêu, vừa phù hợp với những đòi hỏi của thực tiễn đặt ra.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa và phát triển

Các biện pháp phải được xây dựng trên cơ sở kế thừa truyền thống quản lý hoạt động TV - TS sẵn có của Nhà trường; phát huy được những ưu điểm, thành quả của hệ thống quản lý hiện tại. Đồng thời phải phát triển các giải pháp quản lý mới trong hoạt động TV - TS đảm bảo ngày càng có hiệu quả thích ứng được với thị trường lao động.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khả thi, hiệu quả

Các biện pháp quản lý hoạt động TV - TS đề xuất phải bảo đảm tính khoa học, tính khả thi và hiệu quả. Ngoài ra, các biện pháp quản lý hoạt động TV - TS vừa có sự định hướng về mặt lý luận của quản lý, vừa phù hợp với những đặc điểm riêng về mục tiêu yêu cầu, nội dung, phương pháp tổ chức, kinh nghiệm của quá trình hoạt động TV - TS và điều kiện thực tế hiện tại của nhà trường, góp phần nâng cao hoạt động TV - TS của Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ

Các biện pháp đề xuất phải đảm bảo tính đồng bộ giữa mục tiêu, nội dung, giải pháp và kết quả; đồng bộ từ công tác quản lý, tổ chức, triển khai và các điều kiện để thực hiện.

Mỗi biện pháp đưa ra đều có thể mạnh, vị trí cần thiết trong quá trình quản lý hoạt động TV - TS trong nhà trường. Chúng có mối quan hệ biện chứng chặt chẽ với nhau, gắn kết ràng buộc nhau, muốn đạt hiệu quả cao nhất trong quản lý hoạt động TV - TS thì không thể xem nhẹ biện pháp nào, không thể thực hiện riêng biệt, tách rời các biện pháp mà phải thực hiện đồng bộ các biện pháp, tạo điều kiện và bổ sung cho nhau trong quá trình quản lý.

3.2. Các biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh ở Trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

Trên cơ sở lý luận, phân tích thực trạng các biện pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trung tâm tuyển sinh & giới thiệu việc làm, chúng tôi nghiên cứu và đưa ra các biện pháp quản lý mang tính đồng bộ, từ việc tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục nhận thức về hoạt động TV - TS, nâng cao năng lực cán bộ làm công tác TVTS & GTVL, đổi mới nội dung, phương pháp, đổi mới cơ chế tài chính, tăng cường cơ sở vật chất, đến tăng cường giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động TVTS & GTVL của Trung tâm Tuyển sinh & Giới thiệu việc làm. Từng biện pháp được trình bày cụ thể như sau.

3.2.1. Tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của nhân viên tuyển sinh về sự cần thiết của hoạt động tư vấn tuyển sinh đối với sự phát triển của trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

3.2.1.1. Mục đích của biện pháp

Nhằm giúp cho đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên và sinh viên trong trường nhận biết được, hiểu biết được rõ hơn về hoạt động TVTS & GTVL và giá trị của hoạt động này đem lại đối với tất cả mọi người. Cụ thể, Nhà trường đảm bảo được kế hoạch được tuyển sinh đào tạo được giao hàng năm, thương hiệu uy tín Nhà trường ngày càng phát triển, cán bộ tư vấn tuyển sinh, giáo viên có việc làm, ngày càng hoàn thiện hơn để phù hợp điều kiện phát triển thị trường, học sinh được tư vấn công việc phù hợp với khả năng điều kiện và giải quyết được việc làm sau đào tạo.

3.2.1.2. Nội dung và cách thực hiện biện pháp

Để tuyên truyền, giáo dục có hiệu quả, trước hết chúng ta cần làm sáng tỏ, thay đổi quan niệm của đội ngũ cán bộ, giáo viên, nhân viên và sinh viên về nghề nghiệp và việc làm. Đội ngũ cán bộ tư vấn tuyển sinh hiểu được nhiệm vụ chính trị của Nhà trường trong việc đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật cho các doanh nghiệp trong Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

Quan niệm mới về việc làm cũng làm sáng tỏ thêm một quy luật khách quan nữa về sự phù hợp giữa kiến thức, kỹ năng và thái độ nghề nghiệp của học sinh sau tốt nghiệp với yêu cầu của doanh nghiệp. Điều đó có nghĩa là, khác với quan niệm cũ, ngày nay, trong bố trí, sắp xếp nhân sự hoặc trong tuyển chọn lao động, doanh nghiệp lấy những ưu điểm yêu cầu của nghề, của công việc làm cơ sở tuyển dụng.

Hoạt động TVTS & GTVL là cầu nối quan trọng giữa người lao động với người sử dụng lao động để đạt được mục tiêu là thoả mãn về nhu cầu nghề nghiệp và việc làm của người lao động.

Mặt khác, tuyên truyền giáo dục học sinh nhận thức được hoạt động TVTS & GTVL cho sinh viên sau tốt nghiệp ở trường CĐN Than - Khoáng sản Việt Nam nằm trong chủ trương, chính sách phát triển của nhà trường, là trách nhiệm của trường đối với sự nghiệp giáo dục dạy nghề, với gia đình của sinh viên, với xã hội và với sự nghiệp CNH-HĐH đất nước.

Công tác tuyên truyền giáo dục, nâng cao nhận thức không chỉ dành cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và sinh viên trong trường, mà còn dành cho chính đội ngũ cán bộ trực tiếp làm công tác TVTS & GTVL, vì một trong những nguyên nhân dẫn đến hoạt động của Trung tâm TS & GTVL đạt hiệu quả chưa cao đó là sự nhận thức chưa đầy đủ của đội ngũ cán bộ trực tiếp làm

công tác TVTS & GTVL. Nhiều cán bộ về làm công tác tư vấn tuyển sinh tỉnh ngoài còn lo lắng e ngại và tìm mọi cách thoái thác công việc.

Tóm lại, vấn đề đặt ra là đề tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục nhằm đổi mới nâng cao nhận thức cho cán bộ, giáo viên, nhân viên và học sinh trong trường, cần phải quan tâm đặc biệt đến các nội dung tuyên truyền, giáo dục, nên đề cập nhiều hơn nữa xu hướng phát triển kinh tế, xã hội của đất nước, của địa phương, tình hình lao động - việc làm, cơ hội và thách thức... Nội dung tuyên truyền, giáo dục khớp nội dung định hướng và càng sát với nội dung tư vấn việc làm tương lai. Điều đó sẽ giúp cho học sinh trước khi tốt nghiệp ra trường có định hướng đúng đắn hơn về nghề nghiệp của mình trong tương lai và có hướng phấn đấu tốt hơn.

3.2.1.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Ban giám hiệu nhà trường tạo mọi điều kiện thuận lợi để trung tâm được triển khai các hoạt động nâng cao nhận thức về ý nghĩa của hoạt động TV - TS. Đảng ủy Nhà trường có nghị quyết về việc cán bộ trước khi bổ nhiệm vị trí chức danh cao hơn phải có ít nhất thời gian cống hiến đóng góp trong công tác tuyển sinh tỉnh ngoài từ 3 - 5 năm trở lên và đạt hiệu quả tốt.

- Cán bộ, giáo viên, nhân viên tuyển sinh trong toàn trường cùng thống nhất, đồng thuận và trách nhiệm với những nội dung trên.

- Cán bộ làm việc tại Trung tâm phải phối kết hợp chặt chẽ với các đơn vị trong toàn trường để triển khai có hiệu quả các nội dung trên.

3.2.2. Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ đội ngũ làm công tác tư vấn tuyển sinh đáp ứng được thực tiễn Nhà trường hiện nay

3.2.2.1. Mục đích của biện pháp

Đội ngũ cán bộ tư vấn tuyển sinh là bộ mặt của Nhà trường trong việc quảng bá thương hiệu Nhà trường đến với địa phương, doanh nghiệp và người

học. Việc nâng cao nghiệp vụ đội ngũ cán bộ làm công tác tư vấn tuyển sinh phải đáp ứng được thực tiễn Nhà trường hiện nay là yếu tố rất quan trọng. Mục đích nhằm trang bị các kiến thức kỹ năng nghiệp vụ giúp đội ngũ cán bộ tư vấn tuyển sinh tự tin, có khả năng xử lý linh hoạt các tình huống, hoặc đa năng trong các tình huống làm việc độc lập.

3.2.2.2. Nội dung và cách thực hiện biện pháp

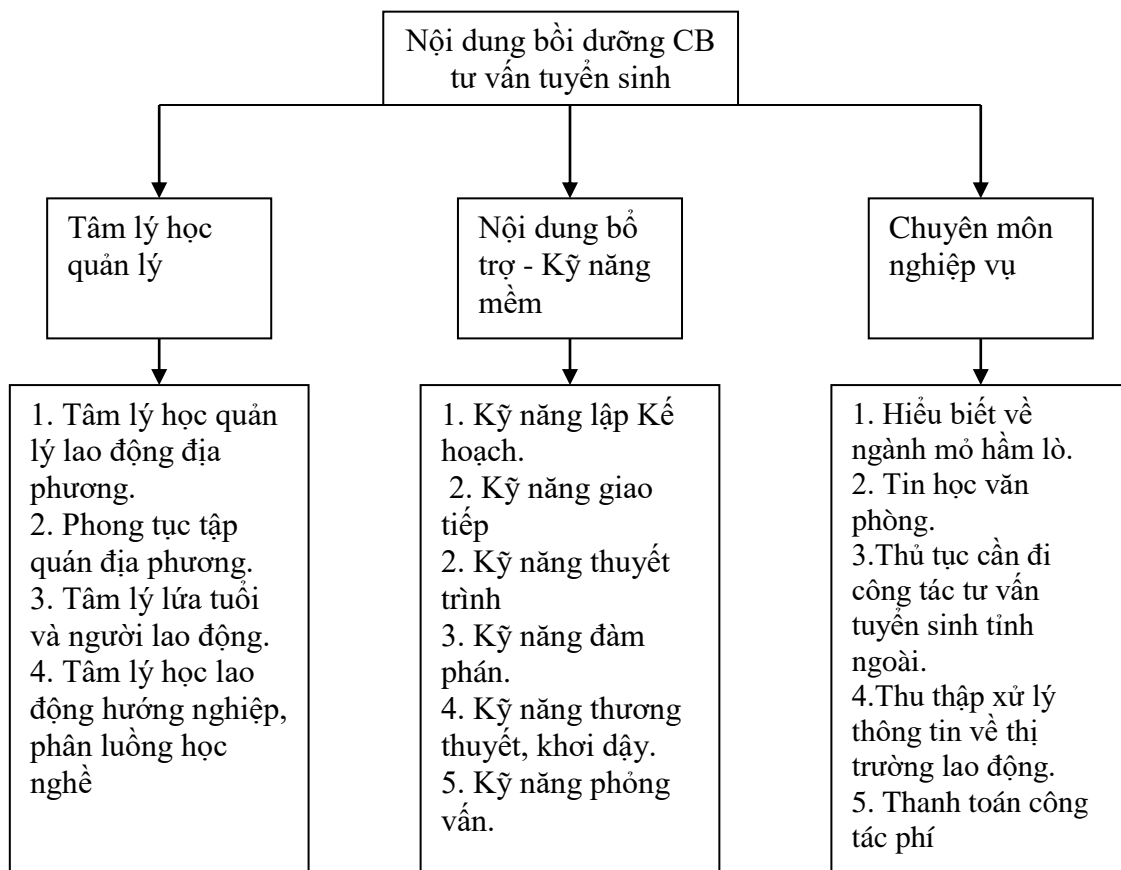
Để đáp ứng được những yêu cầu của hoạt động TV - TS trong bối cảnh sôi động của thị trường lao động hiện nay, cũng như phát huy hết được năng lực lãnh đạo, quản lý đối với mọi người và phát huy được khả năng của các cán bộ trong Trung tâm thì việc hoàn thiện bộ máy bộ máy Trung tâm TS & GTVL cần thực hiện theo hướng chuyên nghiệp, tinh, gọn nhẹ và có hiệu quả.

Hoàn thiện bộ máy tổ chức theo hướng chuyên nghiệp, tinh nghĩa là thường xuyên, chuyên sâu và có chọn lọc. Tính gọn nhẹ thể hiện sự vừa đủ chi tiết, thành phần không rườm rà, không thừa, không thiếu. Có hiệu quả thể hiện khả năng đi đến kết quả của nhiệm vụ Trung tâm TS & GTVL được Nhà trường giao.

Bộ máy tổ chức TVTS & GTVL phải bao quát được các chức năng chính như sau: Tư vấn việc làm; tuyển sinh & giới thiệu việc làm; thu thập, phân tích và cung ứng thông tin thị trường lao động; quan hệ doanh nghiệp, hoàn thiện hồ sơ việc làm.

3.2.2.3. Nội dung bồi dưỡng

Nội dung bồi dưỡng dựa trên thực trạng đội ngũ cán bộ sau khi đã được bổ sung đầy đủ cho các bộ phận, dựa trên yêu cầu chuẩn hoá đội ngũ cán bộ theo yêu cầu của công tác TVTS & GTVL. Do vậy, nội dung bồi dưỡng bao gồm những kiến thức chuyên môn về ngành, năng lực về tâm lý học và những kiến thức bổ trợ về giao tiếp tại địa phương, được tổng hợp theo sơ đồ sau:



Sơ đồ 3.1: Nội dung bồi dưỡng cán bộ tư vấn tuyển sinh

Những nội dung bồi dưỡng cần thực hiện như sau:

- *Bồi dưỡng kiến thức, hiểu biết tâm lý học quản lý.*

Trong hoạt động TV - TS, cán bộ tư vấn rất cần khả năng nắm bắt được tâm lý của đối tượng tư vấn. Do vậy, họ cần được trang bị những kiến thức cơ bản về tâm lý học quản lý lao động địa phương, phong tục tập quán tại địa phương, tâm lý học lứa tuổi, lao động hướng nghiệp, phân luồng đào tạo nghề.

Đây được xem là khối kiến thức trọng tâm và cốt lõi của công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ. Quá trình bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ có ý nghĩa quyết định đến hiệu quả của công tác bồi dưỡng, cũng như hiệu quả của hoạt động thực tiễn đang diễn ra hàng ngày. Đồng thời việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ một cách có hệ thống, thường xuyên, liên tục, từ cơ bản và

mở rộng, duy trì và nâng cao, đến bồi dưỡng các kỹ năng đặc biệt, giúp cho đội ngũ cán bộ có trình độ, năng lực đáp ứng được những đòi hỏi của công tác TVTS & GTVL.

Nội dung bổ trợ - kỹ năng mềm cần tập trung vào những nội dung cụ thể sau:

Kỹ năng lập kế hoạch công tác trước khi thực hiện thể hiện tính toán khoa học hợp lý đối với việc thực hiện công tác đảm bảo về hiệu quả cũng như chất lượng công tác tư vấn tuyển sinh. Bồi dưỡng nâng cao các kỹ năng, cần tập trung vào các kỹ năng chủ yếu như: kỹ năng giao tiếp, thương thuyết, khơi dậy, đàm phán, kỹ năng phỏng vấn và trả lời phỏng vấn, kỹ năng phân tích công việc, kỹ năng phân tích việc làm, kỹ năng thu thập và xử lý thông tin, kỹ năng lập kế hoạch.

Bồi dưỡng các chuyên môn nghiệp vụ

Trong điều kiện hội nhập và đòi hỏi ngày càng cao của công tác TV - TS, bên cạnh việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ, đội ngũ cán bộ cũng cần phải được bồi dưỡng nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học và khả năng quản lý. Yêu cầu đặt ra cho việc bồi dưỡng những kiến thức bổ trợ là phải sử dụng được những kiến thức đó trong thực tiễn hoạt động. Để tạo điều kiện tốt cho cán bộ Trung tâm học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học cũng cần phải có sự hỗ trợ về mặt kinh phí.

Cùng với việc bồi dưỡng các kiến thức ngoại ngữ, tin học, chương trình bồi dưỡng cũng cần trang bị cho đội ngũ cán bộ những kiến thức về cơ sở phương pháp luận nghiên cứu khoa học, để tổ chức tham gia nghiên cứu hoặc nghiên cứu trực tiếp các đề tài phục vụ cho công tác chuyên môn, nghiệp vụ, nâng cao hiệu quả của công tác TV - TS.

Đối với công cụ phục vụ cho hoạt động lưu trữ các thông tin TVTS & GTVL hiện nay đang sử dụng các công cụ: bộ công cụ Microsoft (Word và

Excel), hệ thống các biểu mẫu, sổ sách, quản trị dữ liệu trên website. Các công cụ này tuy đơn giản nhưng cũng phải cần được tập huấn kỹ và sử dụng thành thạo, để tạo tính chuyên nghiệp, nề nếp, phong cách làm việc thống nhất, đồng thời, cũng tạo thuận lợi cho người quản lý các cấp và cấp trên kiểm tra, đánh giá. Hệ thống Powerpoint, trình chiếu video clip được sử dụng nhiều trong trình chiếu tư vấn hội nghị tại địa phương

Trong hoạt động TV - TS, đòi hỏi người cán bộ chủ chốt trong Trung tâm TS & GTVL phải có kiến thức về quản lý lao động, quản lý hoạt động TV - TS như: hoạt động tư vấn, hoạt động thu thập, xử lý và cung ứng thông tin, hoạt động kết nối doanh nghiệp, địa phương và người lao động.

Một trong những nội dung không thể thiếu trong các đợt tập huấn nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, đó là, cập nhật các thông tin mới nhất về chủ trương và chính sách của Đảng, Nhà nước, các văn bản bổ sung, sửa đổi, hướng dẫn của các Bộ, Ngành liên quan đến hoạt động TVTS & GTVL, thông tin về thị trường lao động, về ngành than, thực trạng và xu hướng phát triển việc làm, trao đổi kinh nghiệm triển khai thực tiễn ...

Theo kế hoạch đã được xây dựng, công tác bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác TVTS & GTVL có thể thực hiện dưới 2 hình thức dài hạn và ngắn hạn. Tuy nhiên, để đảm bảo được các mục tiêu, vừa hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, vừa bồi dưỡng nâng cao trình độ, năng lực thì hình thức ngắn hạn áp dụng là chủ yếu. Trong hình thức bồi dưỡng ngắn hạn, thì phương thức bồi dưỡng tại chỗ làm việc được triệt để tận dụng và sẽ đạt hiệu quả cao nhất. Hình thức bồi dưỡng ngắn hạn có thể thực hiện theo các cách sau:

Tổ chức tập huấn sinh hoạt chuyên môn nghiệp vụ định kỳ hàng tháng, rút kinh nghiệm từ người đi trước truyền kinh nghiệm cho người vào sau.

Cử cán bộ đi tập sự tại sàn giao dịch việc làm của các địa phương thăm quan, giao lưu, học hỏi tại các Trung tâm TVTS & GTVL có uy tín trong cả nước để đúc kết thêm kinh nghiệm.

Tham gia đầy đủ các khoá đào tạo kỹ năng lần vết do Tổng cục dạy nghề triển khai hàng năm.

Đội ngũ cán bộ chủ động trong việc tự nghiên cứu tài liệu, cập nhật những thông tin mới nhất về hoạt động TVTS & GTVL phục vụ cho các công việc của mình đảm nhiệm.

3.2.2.4. Điều kiện thực hiện biện pháp

Biên chế cán bộ đủ để triển khai đầy đủ các nội dung công việc, kiện toàn có chọn lọc cán bộ từ các Phân hiệu/Trung tâm về làm công tác tư vấn tuyển sinh.

Cán bộ trung tâm tích cực học tập nâng cao trình độ để đáp ứng công việc một cách tốt nhất.

Định kỳ hàng tháng tập huấn bồi dưỡng nâng cao tâm lý học quản lý, nghiệp vụ hỗ trợ - kỹ năng mềm, chuyên môn nghiệp vụ.

3.2.3. Hoàn thiện cơ chế tài chính nhằm hỗ trợ công tác tư vấn tuyển sinh

3.2.3.1. Mục đích của biện pháp

Cơ chế tài chính của Trung tâm TS & GTVL là một nội dung quan trọng, không thể thiếu trong công tác quản lý tại Trung tâm TS & GTVL ở trường CDN Than - Khoáng sản Việt Nam, điều này tạo ra một hành lang pháp lý minh bạch về tài chính nhằm duy trì và phát triển các hoạt động của Trung tâm. Việc đổi mới cơ chế tài chính một cách công khai, sẽ tạo ra một môi trường lành mạnh, phát huy được tinh thần làm việc của các cán bộ trong Trung tâm.

3.2.3.2. Nội dung và cách thực hiện biện pháp

Trung tâm TS & GTVL ở trường CDN Than - Khoáng sản Việt Nam được xác định là một đơn vị trực thuộc Nhà trường, hoạt động theo quy chế tiền lương được xây dựng hàng năm theo quyết định của Nhà trường trên cơ sở lấy thu bù chi và được xây dựng theo từng năm.

Để triển khai thực hiện đầy đủ các nội dung của hoạt động TVTS & GTVL theo kế hoạch đặt ra hàng năm của Trung tâm thì sẽ phải thực hiện các nội dung chi như sau:

* Chi thường xuyên:

- Chi lương cho cán bộ quản lý Trung tâm gồm Giám đốc Trung tâm; Trưởng phòng tuyển sinh được hỗ trợ một phần lương quản lý mức = 40% Trưởng phòng Nhà trường quản lý; Phó phòng tuyển sinh = 40% mức lương phó phòng Nhà trường quản lý).

- Chi nhiên liệu, khấu hao tài sản ô tô phục vụ công tác tỉnh ngoài

- Chi tiền liên kết tuyển sinh cho các đối tác (500.000đ/hồ sơ)

- Lương cán bộ tư vấn tuyển sinh được tính theo số học sinh nhập học x tiền lương 1.500.000đ/học sinh

- Chi các khoản phục vụ cho công việc hàng ngày của Trung tâm: Internet, điện thoại, nước uống, văn phòng phẩm... (Các khoản điện, nước nhà trường chi trả).

- Chi công tác phí cho cán bộ đi tư vấn tuyển sinh tỉnh ngoài (tiền ăn, ở, điện thoại cho cá nhân, tiền xăng xe máy hỗ trợ, tiền vé xe đi lại,...)

Để vận hành tốt các hoạt động của Trung tâm, thì việc đổi mới cơ chế quản lý tài chính là việc cần làm ngay, vì vậy, chúng tôi mạnh dạn đề xuất cơ chế quản lý tài chính như sau:

Cơ chế tài chính của Trung tâm là cơ chế đặc thù, trong đó, một phần được nhà trường bao cấp, một phần do Trung tâm tự chủ kèm theo cơ chế giám sát chặt chẽ về các khoản thu. Cụ thể như sau:

- Đề xuất với BGH nhà trường dành ra một khoản chi phí, coi chi phí này là một phần của chi phí đào tạo, vì một trong những mục tiêu hoạt động của Trung tâm là nâng cao hình ảnh của nhà trường, góp phần quan trọng cho công tác tuyển sinh của nhà trường đạt kết quả tốt. Chi phí này được tính bằng tổng phần lương theo hệ số cơ bản của các cán bộ trong trung tâm, nhằm duy trì mức sống tối thiểu. Còn lại là tính lương doanh thu thêm.

- Lương hàng tháng của cán bộ Trung tâm chỉ là lương tạm trả, được quyết toán toàn bộ vào cuối năm tài chính.

- Đề xuất BGH Nhà trường tạo điều kiện cho trang bị các phương tiện như xe máy, máy tính xách tay dùng để phục vụ công tác tư vấn hội nghị và di chuyển đi lại tại địa phương theo hình thức vay trả góp không mất lãi vào thu nhập hàng tháng tiền lương trừ dần.

- Đề xuất tăng tiền công tác phí tiền ăn, nghỉ, chi phí sinh hoạt tăng 10% từ năm 2018 so với 2017 để đảm bảo sinh hoạt phí khi đi công tác tỉnh ngoài.

- Đề nghị xây dựng phương án tiền lương có hệ số khuyến khích, cá nhân tuyển sinh hoàn thành kế hoạch năm được giao thì tiền lương tương ứng x 1,1 từ học sinh thứ (n+1) vượt. Trung tâm hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ kế hoạch Nhà trường giao thì lương Giám Đốc Trung tâm sẽ tính bằng lương của Phó hiệu trưởng; Trưởng phòng tuyển sinh tỉnh ngoài hoàn thành Kế hoạch giao của Nhà trường thì lương tính bằng lương của Kế toán trưởng Nhà trường.

Ngoài ra, hàng năm Trung tâm cần phải xây dựng kế hoạch hoạt động dựa trên kế hoạch đào tạo của nhà trường, trong đó phải nêu rõ kế hoạch

tuyển sinh và đảm bảo tuyển sinh đủ số lượng mà Trung tâm được Nhà trường giao cho.

3.2.3.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Thuyết phục Ban giám hiệu nhà trường đồng ý biện pháp tài chính của Trung tâm TS & GTVL.

- Mọi hoạt động về mặt tài chính cần được công khai minh bạch.

3.2.4. Tăng cường cơ sở vật chất phù hợp với điều kiện thực tế hoạt động của Trung tâm trong công tác tư vấn tuyển sinh

3.2.4.1. Mục đích của biện pháp

Tăng cường đầu tư cơ sở vật chất cho Trung tâm TS & GTVL sẽ giúp cho cán bộ TVTS & GTVL có công cụ để làm việc, góp phần quan trọng cho việc triển khai các nội dung của hoạt động TVTS & GTVL của Trung tâm.

3.2.4.2. Nội dung và cách thực hiện biện pháp

Trong điều kiện thực tế, Trung tâm TS & GTVL ở trường CDN Than - Khoáng sản Việt Nam là một đơn vị hoạt động độc lập, dưới sự quản lý trực tiếp của Ban giám hiệu nhà trường, bên cạnh đó trường CDN Than - Khoáng sản Việt Nam lại là đơn vị đào tạo nghề công lập trực thuộc doanh nghiệp Tập đoàn kinh tế Nhà nước và tự chủ hoàn toàn, không được cấp ngân sách chi thường xuyên. Do đó, không thể đòi hỏi được đầu tư như đối với các trường công lập. Vì vậy, nhà trường chỉ đầu tư cho những điều kiện ban đầu như thực trạng về cơ sở vật chất đã được nêu ở trên. Để thực hiện tốt biện pháp này, cần phải thực hiện nhiều biện pháp nhỏ để có thể có được những điều kiện tốt nhất về cơ sở vật chất trong điều kiện thực tế đó là:

- Đề nghị BGH Nhà trường trang sắm cho mỗi phòng tuyển sinh tỉnh ngoài 1 bộ máy chiếu để phục vụ công tác trình chiếu tư vấn hội nghị tuyển sinh. Tổng số 5 bộ/5 phòng.

- Đề nghị cho quay phóng sự làm video giới thiệu về Nhà trường, cơ sở vật chất, chất lượng đào tạo, uy tín thương hiệu, quảng bá về ngành, về nghề để phục vụ phát đĩa video cho các đơn vị tuyển sinh tại địa phương (các thước phim dài 15', 30', 60' tùy theo thời lượng của hội nghị tư vấn).

- Đề nghị Nhà trường tạo điều kiện cho cán bộ tư vấn tuyển sinh tạm ứng tiền công tác phí, tiền mua xe máy để làm phương tiện công tác tại tỉnh ngoài.

- Đề nghị in băng zon quảng cáo treo tại các UBND các xã phụ trách. Dự kiến trong năm 2017 đặt in 3.000 chiếc.

- Hỗ trợ kinh phí tổ chức hội nghị TV - TS tại địa phương.

3.2.4.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

Sự ủng hộ của Ban giám hiệu nhà trường, các cán bộ, giáo viên trong toàn trường

Cán bộ trong trung tâm phải thống nhất các phương án đề ra để có thể tăng cường được cơ sở vật chất phục vụ hoạt động của Trung tâm.

3.2.5. Xây dựng cơ chế phối hợp tư vấn tuyển sinh bốn bên: Nhà trường - Doanh nghiệp - Địa phương - Người lao động

3.2.5.1. Mục đích của biện pháp

Tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau, quyền lợi và trách nhiệm của mỗi bên để đạt được mục tiêu đề ra. Doanh nghiệp có nguồn lao động được đào tạo bài bản tác phong kỷ luật và yên tâm công tác lâu dài phục vụ cho các doanh nghiệp, địa phương giải quyết được việc làm cho người lao động nhằm xóa đói giảm nghèo.

3.2.5.2. Nội dung của giải pháp

- Doanh nghiệp cùng Nhà trường phối hợp trong công tác tư vấn tuyển sinh tại địa phương bằng cách đưa người lao động địa phương đang làm việc tại doanh nghiệp về tư vấn hội nghị, cán bộ doanh nghiệp giải thích các quyền lợi chế độ đầy đủ với địa phương và người lao động. Địa phương là nơi tổ chức lao động địa phương muốn có nhu cầu đi học và đi làm tại các doanh nghiệp trong Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

- Địa phương có thể thành lập đoàn công tác ra trực tiếp tham quan tại Nhà trường và doanh nghiệp để hiểu rõ hơn về ngành nghề và quá trình đào tạo, ăn, ở để về thuận lợi hơn trong công tác tuyên truyền vận động người lao động theo chương trình tư vấn này.

3.2.5.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

Phải có sự nhất trí cao của 4 nhà và thông qua hợp đồng hay quy chế phối hợp giữa doanh nghiệp, nhà trường, địa phương và người lao động.

3.2.6. Tăng cường giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động tư vấn tuyển sinh

3.2.6.1. Mục đích của biện pháp

Công tác kiểm tra, đánh giá hoạt động của Trung tâm TVTS & GTVL là một trong những chức năng của công tác quản lý. Công tác kiểm tra việc thực hiện kế hoạch và các quyết định quản lý, cũng như kết quả hoạt động, từ đó nếu phát hiện lệch lạc, kịp thời tìm nguyên nhân để khắc phục và uốn nắn. Đối với công tác TVTS & GTVL, là một lĩnh vực hoạt động mang tính chất xã hội, vừa nhạy cảm, vừa phức tạp, liên quan đến quyền và lợi ích của nhiều bên, đặc biệt là lợi ích của người lao động. Vì vậy, hơn bất kỳ ai khác, trong hoàn cảnh này người lao động rất dễ bị tổn thương, bị lợi dụng, thậm chí dễ bị lừa đảo như đã từng xảy ra ở nhiều nơi... Trung tâm TS & GTVL ở trường CĐN Than - Khoáng sản Việt Nam mặc dù chưa để xảy ra chuyện tiêu cực, nhưng không phải vì thế mà xem nhẹ công tác kiểm tra, đánh giá. Quan trọng hơn, việc kiểm tra nhằm chấn chỉnh lại hoạt động, đảm bảo hoạt động TVTS & GTVL đi đúng hướng, đáp ứng yêu cầu đề ra của Nhà trường, giúp cho người học hiểu rõ đúng đủ bản chất về ngành mở để yên tâm học tập và công tác phục vụ ổn định lâu dài trong các doanh nghiệp thuộc Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.

Việc kiểm tra đánh giá uốn nắn kịp thời giúp cho công tác TV - TS đạt mục đích yêu cầu đề ra.

3.2.6.2. Nội dung và cách thực hiện biện pháp

Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát các hoạt động Trung tâm TVTS & GTVL được thực hiện trên hai nội dung: Kiểm tra, giám sát chất lượng nội bộ và kiểm tra chất lượng ngoài Trung tâm.

** Kiểm tra, giám sát chất lượng nội bộ:*

Công tác kiểm tra, đánh giá đối với cán bộ trong Trung tâm được thực hiện một cách linh hoạt, có thể kiểm tra thường xuyên hoặc có thể kiểm tra đột xuất tùy thuộc vào từng loại công việc.

Các khía cạnh công việc cần tổ chức kiểm tra như sau:

Thực hiện công tác tư vấn tuyển sinh có đúng theo kế hoạch được phê duyệt hàng tháng.

Công tác kiểm tra hồ sơ lưu trữ nghiệp vụ, các thủ tục quy trình tư vấn tuyển sinh, nhập học theo quy định chung của Nhà trường.

** Kiểm tra chất lượng ngoài Trung tâm.*

Việc kiểm tra chất lượng ngoài Trung tâm được thực hiện trên cơ sở phát phiếu điều tra mức độ hài lòng của khách hàng (đối tượng được tư vấn, học sinh, phụ huynh, doanh nghiệp tuyển dụng lao động, cán bộ quản lý tại địa phương) đối với các hoạt động của Trung tâm.

Các nội dung điều tra mức độ hài lòng của khách hàng như sau:

Cung cấp dịch vụ TVTS & GTVL hiệu quả cho người học

Cung cấp dịch vụ nhanh, lịch sự và an toàn cho các bên có liên quan

Cung cấp thông tin, tư vấn kịp thời và chính xác cho đối tượng tư vấn

Cung cấp dịch vụ tư vấn theo từng cá nhân, qua đó cung cấp những thông tin, giới thiệu việc làm một cách chính xác, giúp đối tượng tư vấn, sinh viên tìm việc làm và doanh nghiệp tuyển dụng.

3.2.6.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

Xây dựng bộ công cụ kiểm tra đánh giá phù hợp với hoạt động của Trung tâm TVTS & GTVL.

Việc kiểm tra, đánh giá phải trên quan điểm xây dựng một tập thể vững mạnh.

3.3. Môi quan hệ giữa các biện pháp

Các giải pháp quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh đã đề xuất ở những khía cạnh khác nhau, có ý nghĩa và nội dung khác nhau nhưng chúng

có mối liên hệ mật thiết trong một hệ thống tổng thể, toàn diện, hỗ trợ và bổ sung cho nhau.

Để quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh trong Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam đạt hiệu quả cao cần tiến hành đồng bộ và thống nhất.

3.3.1. Khảo nghiệm về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất

Kết quả khảo sát về tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất trong đề tài được thể hiện qua bảng 3.1 sau đây:

Bảng 3.1: Đánh giá mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp

STT	Nội dung biện pháp	Mức độ cần thiết			Mức độ khả thi		
		%			%		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết	Rất khả thi	Khả thi	Không khả thi
1	Tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của nhân viên tuyển sinh về sự cần thiết của hoạt động tư vấn tuyển sinh đối với sự phát triển của trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam	80.33	19.67	0	75.41	24.59	0
2	Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ đội ngũ làm công tác tư vấn tuyển sinh đáp ứng được thực tiễn Nhà trường hiện nay	95.08	4.92	0	85.25	14.75	0
3	Hoàn thiện cơ chế tài chính nhằm hỗ trợ công tác tư vấn tuyển sinh	85.25	14.75	0	80.33	19.67	0
4	Tăng cường cơ sở vật chất phù hợp với điều kiện thực tế hoạt động của Trung tâm trong công tác tư vấn tuyển sinh	83	27	0	85	15	0
5	Xây dựng cơ chế phối hợp tư vấn tuyển sinh bốn bên: Nhà trường - Doanh nghiệp - Địa phương - Người lao động	90	10	0	81	19	0
6	Tăng cường giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động tư vấn tuyển sinh	87	13	0	84	16	0

Qua bảng 3.1 cho thấy tác giả đã đề xuất 6 biện pháp về quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trung tâm TS & GTVL ở trường CDN Than - Khoáng sản Việt Nam. Các biện pháp đó có quan hệ hữu cơ chặt chẽ và tác động lẫn nhau, nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trung tâm đòi hỏi phải hoàn thiện đồng bộ và toàn diện, từ nhận thức đến công tác tổ chức, nội dung, phương pháp thực hiện, các điều kiện đảm bảo về cơ sở vật chất, cơ chế quản lý tài chính, giảm tỷ lệ hao hụt, tăng cường sự vào cuộc chính quyền địa phương và phối hợp của 04 nhà gồm doanh nghiệp, nhà trường, địa phương và người lao động và cuối cùng là công tác kiểm tra, giám sát. Chúng tôi không đặt vấn đề biện pháp nào là chủ yếu, hay trọng tâm. Tuy nhiên, nếu đặt ưu tiên thì chúng tôi cho rằng, biện pháp thứ 2 là “*Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ đội ngũ làm công tác tư vấn tuyển sinh đáp ứng được thực tiễn Nhà trường hiện nay*” phải được ưu tiên hàng đầu. Vì lý do sau:

Yếu tố con người là yếu tố quan trọng nhất, con người có thể làm ra của cải vật chất, xây dựng ra các nội dung hoạt động của Trung tâm TVTS & GTVL, ngược lại thì không được.

Khâu tất yếu của hoạt động TVTS & GTVL trong môi trường giáo dục nói chung, và trong trường CDN nói riêng là đội ngũ cán bộ thường kiêm nhiệm, chưa được đào tạo cơ bản, tập huấn, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ còn ít, tính chuyên nghiệp và khoa học cần nhiều cải thiện...

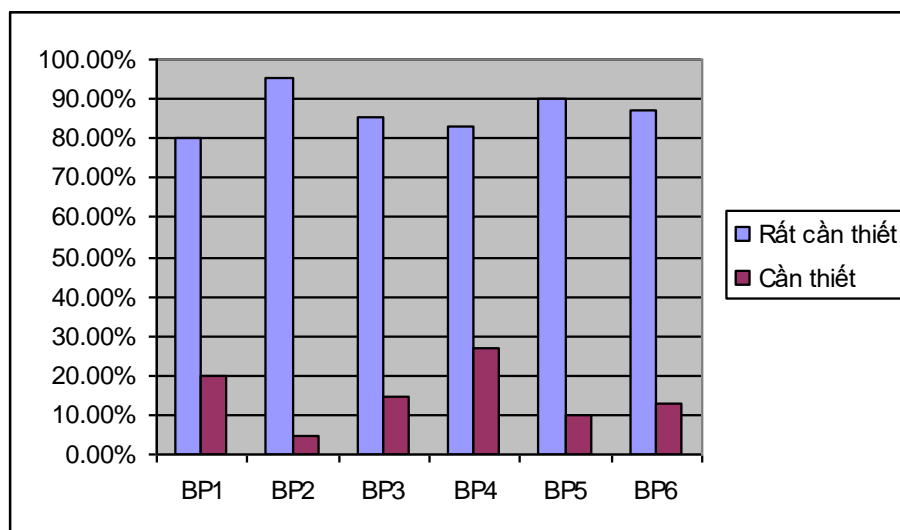
Qua đào tạo, bồi dưỡng một cách thường xuyên đội ngũ cán bộ TVTS & GTVL, chúng ta không những có đội ngũ cán bộ tinh thông về nghiệp vụ, chuyên môn, mà họ còn là đội ngũ: tuyên truyền hiệu quả nhất (biện pháp 01); Là chủ thể trong việc hoàn thiện cơ chế quản lý tài chính của Trường về hoạt động TV - TS (biện pháp 03) và tăng cường cơ sở vật chất phù hợp với điều kiện thực tế hoạt động của Trung tâm (biện pháp 04);

Hiện nay, chúng ta chưa có quy định nào về tiêu chuẩn cụ thể của cán bộ làm công tác TVTS & GTVL, do đó việc bổ nhiệm cán bộ làm công tác

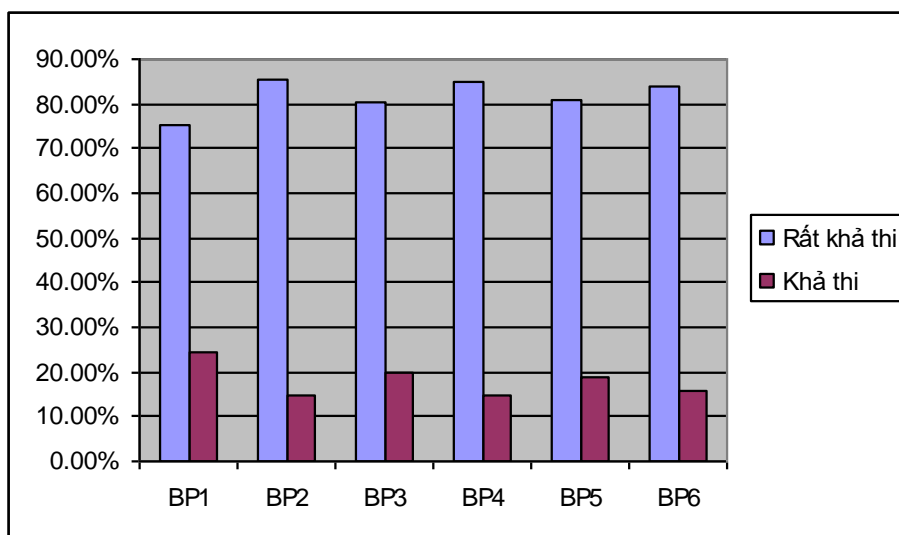
TVTS & GTVL thường không đúng chuyên môn, năng lực, nhiều lúc là kiêm nhiệm. Vì vậy, hoạt động TVTS & GTVL không theo kịp với quy mô phát triển và sự đa dạng của công tác đào tạo nghề, cũng như những thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động.

Cuối cùng là biện pháp tăng cường giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động tư vấn tuyển sinh & giới thiệu việc làm của Trung tâm nhằm định hướng đúng đắn cho hoạt động tư vấn tuyển sinh tại địa phương.

Để khẳng định tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp hoàn thiện, chúng tôi đã xây dựng phiếu trưng cầu ý kiến và gửi tới 64 cán bộ quản lý và chuyên gia, là các đồng chí Hiệu trưởng/Phó hiệu trưởng, các chuyên gia tại Viện Nghiên cứu Dạy nghề - Tổng Cục Dạy nghề - Bộ Lao động, Thương Binh và Xã hội, Các cán bộ Phòng LĐTBXH các huyện thuộc 29 tỉnh, các cán bộ Phòng Tổ chức lao động thuộc các doanh nghiệp Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam, cán bộ tư vấn tuyển sinh tại Trung tâm . Số phiếu thu về là 60. Kết quả tổng hợp được thể hiện thông qua bảng số liệu sau cùng 02 biểu đồ sau:



Biểu đồ 3.1: Mức độ cần thiết của biện pháp



Biểu đồ 3.2: Mức độ khả thi của biện pháp

Qua các biểu đồ đánh giá mức độ cần thiết và mức độ khả thi của các biện pháp đưa ra có hiệu quả khả thi cao. Có thể xem xét áp dụng vào trong thực tiễn quản lý hoạt động TV - TS tại Trường CĐN Than - Khoáng sản Việt Nam để sớm triển khai đảm bảo hiệu quả hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Nhà trường.

Kết luận chương 3

Quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh ở trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam xuất phát từ yêu cầu nâng cao tính hiệu quả hoạt động của Trung tâm TVTS & GTVL góp phần quan trọng trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp.

Trên cơ sở thực trạng quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh Trung tâm TVTS & GTVL cần phải có các biện pháp phù hợp đảm bảo các nguyên tắc như tính cần thiết, tính khả thi, tính phù hợp với thực tế, tính hiệu quả, tính đồng bộ, tính kế thừa. Trên cơ sở đó đề xuất 6 biện pháp tác động đến quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh ở trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

Qua đánh giá về mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đưa ra, kết quả đánh giá cho thấy các biện pháp đề xuất đều đạt được mức độ cần thiết và có tính khả thi cao. Do đó, Quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh thực sự có hiệu quả trong giai đoạn mới thì cần phải áp dụng một cách đồng bộ, nhịp nhàng các biện pháp đã nêu.

Từ các nội dung đã trình bày ở các chương trên, luận văn đã hoàn thành nhiệm vụ nghiên cứu, chúng tôi xin rút ra một số kết luận và khuyến nghị sau:

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Tư vấn tuyển sinh giới thiệu việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp ở trường Cao đẳng Nghề là một hoạt động có tính cấp bách, tính thời sự và có ý nghĩa xã hội sâu sắc. Hoạt động này không chỉ đơn thuần là chỉ là tư vấn việc làm, chấp nối cung - cầu lao động, giúp sinh viên sau khi tốt nghiệp, sinh viên sau khi tốt nghiệp lựa chọn đúng được việc làm phù hợp với khả năng, trình độ (kiến thức nghề, kỹ năng nghề và thái độ nghề nghiệp), đặc điểm tâm sinh lý của sinh viên, phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động, mà còn giúp cho Ban giám hiệu nhà trường xác định cơ cấu đào tạo nghề, cơ cấu nguồn nhân lực, phát huy yếu tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, giúp xã hội giảm bớt khó khăn về tình hình lao động, việc làm.

1.2. Qua nghiên cứu thực trạng hoạt động tư vấn tuyển sinh ở trường CĐN Than - Khoáng sản Việt Nam hiệu quả còn chưa cao: khả năng nhận thức của một bộ phận cán bộ quản lý, giáo viên và sinh viên chưa đầy đủ; năng lực, trình độ của cán bộ trực tiếp làm công tác TVTS & GTVL còn yếu, chưa bao quát hết được chức năng, nhiệm vụ; nội dung, phương pháp triển khai đơn giản; cơ chế quản lý tài chính cần có yếu tố thúc đẩy động viên, việc tư vấn tuyển sinh cần tuyên truyền sâu rộng để địa phương và người lao động hiểu rõ về ngành mỏ.

1.3. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn hoạt động tư vấn tuyển sinh ở Trung tâm, chúng tôi nhận thấy, để nâng cao hiệu quả hoạt động tư vấn tuyển sinh cho người lao động, học sinh cần định hướng học nghề, Trung tâm TS & GTVL cần áp dụng đồng bộ các biện pháp hoạt động tư vấn tuyển sinh như sau:

1.3.1. Tăng cường công tác tuyên truyền nhằm nâng cao nhận thức của nhân viên tuyển sinh về sự cần thiết của hoạt động tư vấn tuyển sinh đối với sự phát triển của trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam.

1.3.2. Bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ đội ngũ làm công tác tư vấn tuyển sinh đáp ứng được thực tiễn Nhà trường hiện nay

1.3.3. Hoàn thiện cơ chế tài chính nhằm hỗ trợ công tác tư vấn tuyển sinh.

1.3.4. Tăng cường cơ sở vật chất phù hợp với điều kiện thực tế hoạt động của Trung tâm.

1.3.5. Xây dựng cơ chế phối hợp tư vấn tuyển sinh bốn bên: Nhà trường - Doanh nghiệp - Địa phương - Người lao động

1.3.6. Tăng cường giám sát, kiểm tra và đánh giá hoạt động tư vấn tuyển sinh & giới thiệu việc làm của Trung tâm.

Tuy nhiên, đây là một lĩnh vực mới, lý thuyết và kinh nghiệm thực tế chưa nhiều, đặc biệt là đối với hệ thống các cơ sở dạy nghề cả nước nói chung. Cần được các cấp Bộ ngành, quản lý địa phương quan tâm hơn trong thời gian tới.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội

+ Ban hành cơ sở dữ liệu/Hệ thống dự báo nhu cầu đào tạo nghề chính xác, kịp thời, xác định rõ cơ cấu nghề đào tạo, cơ cấu cấp trình độ đào tạo và theo vùng miền giúp cho các cơ sở nghề trong công tác đăng ký chỉ tiêu tuyển sinh học nghề.

+ Định hướng và giám sát chặt chẽ việc phân luồng học sinh sau khi học xong trung học cơ sở; phân luồng học sinh theo lực học từ các trường THPT để học sinh vừa học văn hóa THPT vừa kết hợp học trung cấp chuyên nghiệp và kết hợp học trung cấp nghề.

+ Giám sát chặt chẽ việc đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp của các Trường tránh tình trạng lớn quy mô nhưng yếu chất lượng, giảm tỷ lệ các trường đào tạo đa ngành nghề, khuyến khích các trường tập trung chuyên sâu vào các ngành nghề đã được phê duyệt quy hoạch theo nghề trọng điểm quốc gia, khu vực ASEAN, quốc tế.

2.2. Đối với địa phương

Phối hợp chặt chẽ với Nhà trường trong công tác định hướng giáo dục nghề nghiệp và hội nghị tư vấn, quản lý lao động tại địa phương đang học tập và làm việc tại Quảng Ninh.

2.3. Đối với Tập đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam

+ Ban hành cơ chế đối với doanh nghiệp khi tuyển lao động vào làm việc bắt buộc người lao động phải qua đào tạo (có danh mục nghề cần được đào tạo khi vào làm việc). Có chính sách hỗ trợ doanh nghiệp tham gia đào tạo nghề như giảm thuế, các chi phí tham gia đào tạo nghề được tính vào giá thành của sản phẩm dịch vụ... xây dựng cơ chế trả lương phù hợp đối với các trình độ học nghề để khuyến khích người học nghề.

+ Huy động nguồn quỹ đầu tư cho hoạt động dạy nghề từ chính các doanh nghiệp đang sử dụng lao động, ưu tiên đầu tư cho cơ sở đào tạo nghề nhằm nâng cao tay nghề cho người lao động.

+ Chỉ đạo các công ty trong Tập đoàn thực hiện nghiêm các chỉ thị về các giải pháp thu hút thợ lò, các chế độ chính sách, mức lương thu nhập, điều kiện làm việc không ngừng được nâng cao.

2.4. Đối với Trường Cao đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam

2.4.1. Đối với cán bộ quản lý

+ Quan tâm đến đội ngũ cán bộ tư vấn tuyển sinh, chiến lược phát triển Nhà trường bền vững: đội ngũ giáo viên, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo, gắn kết doanh nghiệp với Nhà trường trong việc tham gia đào tạo học viên.

+ Nhà trường là chủ thể trong việc kết nối 04 nhà Doanh nghiệp - Nhà trường - Quản lý địa phương - Người lao động. Do đó cần chủ động cho việc kết nối và xây dựng chương trình phối hợp nhằm đảm bảo quyền lợi, trách nhiệm, nghĩa vụ của từng bên.

2.4.2. Đối với cán bộ, giáo viên, nhân viên tư vấn tuyển sinh Nhà trường

+ Đối với cán bộ giáo viên tập trung công tác chuyên môn, tay nghề tốt, cập nhật kiến thức mới áp dụng vào bài giảng nhằm đào tạo học sinh sau ra trường vừa giỏi lý thuyết vừa vững tay nghề.

+ Đối với cán bộ nhân viên tư vấn tuyển sinh cần cập nhật các kiến thức nghiệp vụ cho bản thân, định hướng nghề nghiệp cho học sinh yên tâm lựa chọn học nghề.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động TB & XH (2008), *Điều lệ mẫu trường cao đẳng nghề*, Ban hành kèm theo Quyết định số 52/2008/QĐ-BLĐTBXH, Hà Nội.
2. Chính phủ (2012), *Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13/6/2012 của Chính phủ về Phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011 - 2020*, Hà Nội.
3. Chính phủ (2015), *Nghị định số 86/2015/NĐ - CP ngày 02/10/2015 của Chính phủ về việc quy định về cơ chế thu, quản lý học phí đối với cơ sở giáo dục thuộc hệ thống giáo dục quốc dân và chính sách miễn, giảm học phí, chi phí học tập từ năm học 2015-2016 đến năm 2020-2021*.
4. Công ước số 34 (1936), *Công ước về phòng tìm việc làm có thu phí của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)*.
5. Công ước số 88 (1950), *Công ước về tổ chức dịch vụ việc làm của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)*.
6. Công ước số 142 (1975), *Công ước về hướng nghiệp và đào tạo nghề trong việc phát triển nguồn nhân lực của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)*.
7. Công ước số 168 (1988), *Công ước về Xúc tiến việc làm và bảo vệ chống thất nghiệp của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO)*.
8. Doãn Mậu Diệp (2001), *Xác định nội dung hoạt động dịch vụ việc làm và cơ chế chính sách để nâng cao hiệu quả hoạt động dịch vụ việc làm*, Báo cáo đề tài nghiên cứu khoa học mã số CB-2001, Hà Nội.
9. Phạm Tất Dong (1989), *Giúp bạn chọn nghề*, NXB Giáo dục.
10. Nguyễn Văn Hộ và Nguyễn Thị Thanh Huyền (2006), *Giáo trình Hoạt động giáo dục hướng nghiệp và giảng dạy kỹ thuật trong trường THPT*, Nhà xuất bản giáo dục.
11. Bùi Văn Hưng (2013), “Quản lý hoạt động giáo dục hướng nghiệp trong các trường dạy nghề đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động”, Luận án tiến sỹ, Đại học Giáo dục - Đại học Quốc Gia Hà Nội.
12. Luật việc làm 2013, Quốc hội nước Cộng hoà XHCN Việt Nam, Hà Nội.

13. Luật giáo dục nghề nghiệp 2014, Quốc hội nước Cộng hoà XHCN Việt Nam.
14. Nghị quyết số 29 - NQ/TW Ban chấp hành Trung Ương Khóa XI tại Hội nghị lần thứ 8 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu CNH - HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.
15. Nhóm tác giả (Viện nghiên cứu khoa học dạy nghề - Tổng cục Dạy nghề), *Cẩm nang việc làm*, Nhà xuất bản Lao động - Xã hội, 2011, Hà Nội.
16. Quyết định 60/QĐ-Ttg của Thủ Tướng Chính Phủ ngày 09/01/2012 về việc phê duyệt quy hoạch của ngành Than Việt Nam đến năm 2020, có xét đến triển vọng 2030.
17. Quyết định số 145/QĐ - Ttg ngày 20/1/2016 của Thủ tướng Chính Phủ về việc phê duyệt chiến lược hội nhập quốc tế về lao động và xã hội đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030.
18. Quyết định 2441/QĐ - HĐQT ngày 26/9/2008 của Hội đồng quản trị Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam về ban hành Quy chế tổ chức lao động chưa qua đào tạo đi học nghề của Tập Đoàn Công nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam.
19. Quyết định 630/QĐ-Ttg của Thủ Tướng Chính Phủ ngày 29/05/2012 về việc phê duyệt chiến lược phát triển dạy nghề thời kỳ 2011 - 2020.

PHỤ LỤC 1

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

Để góp phần nâng cao hoạt động tư vấn tuyển sinh của Trung tâm Tuyển sinh - Giới thiệu việc làm ở trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam, xin đồng chí cho biết mức độ đánh giá của mình về các nội dung sau đây (đánh dấu x vào ô thích hợp với ý kiến của đồng chí).

1. Đồng chí cho biết mức độ ý nghĩa của hoạt động tư vấn - tuyển sinh ở trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam?

(Dành cho CB Quản lý Nhà trường, giáo viên và học sinh)

TT	Mức độ ý nghĩa của tư vấn - tuyển sinh	Rất ý nghĩa	Ý nghĩa	Không ý nghĩa
1	Giúp Nhà trường tuyển chọn được học viên.			
2	Giúp doanh nghiệp có được công nhân có tay nghề đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp.			
3	Giúp học sinh giải quyết việc làm sau đào tạo.			
4	Giúp địa phương giải quyết việc làm cho người lao động qua đào tạo.			

2. Đồng chí cho biết mức độ quan trọng của hình thức tư vấn - tuyển sinh ở trường Cao đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam?

(Dành cho CB Quản lý Nhà trường, giáo viên và học sinh)

TT	Hình thức tư vấn - tuyển sinh	Mức độ quan trọng		
		Rất quan trọng	Quan trọng	Không quan trọng
1	Tư vấn tuyển sinh qua học sinh đang học tại trường			
2	Tư vấn tuyển sinh qua website Nhà trường			
3	Tư vấn tuyển sinh tại địa phương thông qua hội nghị			
4	Tư vấn tuyển sinh thông qua băng zon			
5	Tư vấn tuyển sinh thông qua các trang mạng xã hội (facebook, zalo,...)			

3. Đ/c cho biết mức độ cần thiết về mục tiêu quản lý hoạt động tư vấn - tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng nghề Than - Khoáng sản Việt Nam?

(Dành cho CB Quản lý Nhà trường)

TT	Mục tiêu quản lý hoạt động TV - TS	Mức độ cần thiết		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1	Đảm bảo số lượng tuyển sinh được giao trong năm (Số lượng, chất lượng)			
2	TV - TS sát yêu cầu của nghề nghiệp			
3	Giảm tỷ lệ học sinh hao hụt			
4	Kết nối toàn quốc về phát triển thương hiệu tuyển sinh đào tạo của Nhà trường			

4. Đồng chí hãy cho biết ý kiến của mình về nội dung quản lý hoạt động tư vấn tuyển sinh tại Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam?

(Dành cho Quản lý Nhà trường, quản lý địa phương, giáo viên)

TT	Nhận thức về nội dung quản lý hoạt động TV - TS	Mức độ quan trọng		
		Rất quan trọng	Quan trọng	Không quan trọng
1	Lập kế hoạch TV - TS theo tháng, quý, năm.			
2	Quản lý đội ngũ cán bộ TV - TS theo đúng địa bàn được phân công.			
3	Quản lý cơ sở vật chất, thiết bị phục vụ hoạt động TV - TS.			
4	Quản lý các hình thức TV - TS (qua website, qua quảng cáo, tờ rơi, tư vấn hội nghị,...).			

5. Đồng chí hãy cho biết ý kiến của mình về mức độ quan trọng của hình thức quản lý hoạt động tư vấn - tuyển sinh của Nhà trường?

(Bảng dành cho quản lý nhà trường, quản lý địa phương, quản lý doanh nghiệp, giáo viên)

TT	Hình thức quản lý hoạt động TV - TS	Mức độ quan trọng		
		Rất quan trọng	Quan trọng	Không quan trọng
1	Quản lý trực tiếp quá trình TV - TS của từng nhân viên theo ngày.			
2	Quản lý kết quả tuyển sinh của từng nhân viên theo tháng.			
3	Quản lý về phát triển các đầu mối liên kết tuyển sinh mới			
4	Quản lý về theo dõi, báo cáo kết quả tuyển sinh trên địa bàn được phân công định kỳ tháng, quý, năm			

6. Đồng chí hãy cho biết ý kiến của bản thân về thực trạng mục tiêu của hoạt động tư vấn - tuyển sinh của Nhà trường?

(Dành cho cán bộ quản lý nhà trường)

TT	Mục tiêu TV - TS	Mức độ hiệu quả		
		Rất Tốt	Trung Bình	Không tốt
1	Đảm bảo số lượng tuyển sinh được giao trong năm (Số lượng, chất lượng).			
2	TV - TS sát yêu cầu của nghề nghiệp			
3	Giảm tỷ lệ học sinh hao hụt			
4	Kết nối toàn quốc về phát triển thương hiệu tuyển sinh đào tạo của Nhà trường			
5	Khảo sát nhu cầu về lao động việc làm tại địa phương, dự báo cho năm tiếp theo			

7. Đồng chí hãy cho biết ý kiến bản thân về mức độ hiệu quả của nội dung tư vấn - tuyển sinh của Nhà trường?

(Dành cho quản lý nhà trường, quản lý địa phương, quản lý doanh nghiệp, giáo viên, học sinh)

TT	Thực trạng Nội dung TV - TS	Mức độ hiệu quả		
		Rất Tốt	Trung Bình	Không tốt
1	Tài liệu giới thiệu về Tập Đoàn TKV, QĐ 2441, QĐ 832 của Tập Đoàn			
2	Tài liệu, video clip giới thiệu về Nhà trường (cơ sở vật chất, đội ngũ giáo viên, quy mô tuyển sinh đào tạo, bề dày truyền thống,...)			
3	Thông báo tuyển sinh có đầy đủ chế độ, quyền lợi về ngành nghề tuyển sinh, đào tạo, các chế độ ưu đãi của ngành mô.			
4	Trang thiết bị công nghệ hiện đại hiện nay đang áp dụng trong ngành.			
5	Tư vấn quá trình đào tạo (thời gian, ăn ở, học phí nếu có,...)			
6	Bảng lương thu nhập cao các công nhân tiêu biểu các địa phương.			

8. Đồng chí hãy cho biết ý kiến của bản thân về mức độ hiệu quả hình thức tư vấn - tuyển sinh của Nhà trường? (Dành cho quản lý nhà trường, quản lý địa phương, quản lý doanh nghiệp, giáo viên, học sinh)

TT	Thực trạng về quản lý nội dung TV - TS	Mức độ hiệu quả		
		Rất Tốt	Trung bình	Không tốt
1	Tuyên truyền qua Đài truyền thanh truyền hình Quốc gia VTV3, VTV1			
2	Tuyên truyền tư vấn hội nghị tại địa phương đưa các tấm gương công nhân tiêu biểu về tư vấn.			
3	Tuyên truyền qua pano, áp phích, băngzôn			
4	Tuyên truyền qua website Nhà trường, tư vấn số điện thoại đường dây nóng			
5	Tuyên truyền TV - TS qua các trang mạng xã hội (facebook, zalo,...)			
6	Tuyên truyền TV - TS qua các công nhân đang làm tại doanh nghiệp			
7	Tuyên truyền TV - TS qua học sinh đang học tại Nhà trường.			
7.1	Giáo dục định hướng nghề nghiệp thông qua buổi ngoại khoá			
7.2	Mời lãnh đạo doanh nghiệp và công nhân tiêu biểu tại doanh nghiệp về chia sẻ kinh nghiệm			
7.3	Đưa học sinh đi tham quan tại doanh nghiệp			

9. Đồng chí hãy cho biết ý kiến của bản thân về mức độ hiệu quả lực lượng tham gia hoạt động tư vấn - tuyển sinh của Nhà trường? (Dành cho quản lý nhà trường, giáo viên và học sinh)

TT	Quản lý hình thức kiểm tra đánh giá hoạt động TV - TS	Mức độ hiệu quả		
		Rất Tốt	Trung Bình	Không tốt
1	Cán bộ tư vấn tuyển sinh tại chỗ gồm 05 phân hiệu/Trung tâm đang đào tạo			
1.1	Cán bộ tư vấn tuyển sinh tại địa phương tỉnh ngoài			
1.2	Cán bộ tư vấn tuyển sinh tại doanh nghiệp			
2	Cán bộ tư vấn tuyển sinh thông qua mạng Internet			

10. Đồng chí hãy cho biết ý kiến của bản thân về mức độ hiệu quả quản lý lập kế hoạch hoạt động tư vấn - tuyển sinh của Nhà trường? (Dành cho quản lý nhà trường - B11)

TT	Quản lý lập kế hoạch TV - TS	Mức độ hiệu quả		
		Rất Tốt	Trung Bình	Không tốt
1	Kế hoạch tuyển sinh hàng năm			
2	Lập kế hoạch tuyển sinh chung theo từng thời điểm như tháng, quý, đợt xuất theo chỉ đạo cấp trên,...			
3	Lập kế hoạch chi tiết thời gian tư vấn, địa điểm tư vấn theo tháng.			
4	Lập kế hoạch hình thức tư vấn theo từng thời điểm (trực tiếp, gián tiếp, qua mạng,...)			
5	Lập kế hoạch kinh phí thực hiện tư vấn theo từng hình thức.			

11. Đồng chí hãy cho biết ý kiến của bản thân về mức độ hiệu quả quản lý tổ chức thực hiện hoạt động tư vấn - tuyển sinh của Nhà trường? (Dành cho quản lý nhà trường, giáo viên - B12)

TT	Thực trạng về quản lý tổ chức thực hiện TV - TS	Mức độ hiệu quả		
		Rất Tốt	Trung Bình	Không tốt
1	Quản lý tài chính (tiền lương thu nhập, công tác phí, chi phí tiếp khách đối ngoại, liên kết tuyển sinh, tổ chức hội nghị,...)			
2	Quản lý hành chính - tổ chức (chặt chẽ về thời gian, theo đúng nguyên tắc kế hoạch đã duyệt,...)			
3	Quản lý tâm lý - xã hội (động viên khích lệ, bổ nhiệm vị trí,...)			
4	Quản lý theo kế hoạch được giao, chỉ tiêu pháp lệnh			

12. Đồng chí hãy cho biết ý kiến của bản thân về mức độ hiệu quả quản lý chỉ đạo triển khai hoạt động tư vấn - tuyển sinh của Nhà trường? (Dành cho quản lý nhà trường, quản lý địa phương, quản lý doanh nghiệp và giáo viên - B13)

TT	Thực trạng về quản lý chỉ đạo triển khai hoạt động TV - TS	Mức độ hiệu quả		
		Rất Tốt	Trung Bình	Không tốt
1	Quản lý chỉ đạo hoạt động TV - TS đúng theo mục tiêu đề ra			
2	Quản lý chỉ đạo nội dung sát với yêu cầu thực tế của ngành			
3	Quản lý chỉ đạo các hình thức tư vấn phù hợp với từng thời điểm và đối tượng.			
4	Quản lý các lực lượng tham gia tư vấn đảm bảo có hiệu quả theo phân công			

13. Đồng chí hãy cho biết ý kiến của bản thân về mức độ hiệu quả quản lý kiểm tra đánh giá hoạt động tư vấn - tuyển sinh của Nhà trường? (Dành cho quản lý nhà trường, quản lý địa phương, quản lý doanh nghiệp, giáo viên và học sinh - B14)

TT	Quản lý kiểm tra đánh giá hoạt động TV - TS	Mức độ hiệu quả		
		Rất Tốt	Trung Bình	Không tốt
1	Kiểm tra, giám sát chất lượng trong Trường.			
1.1	Lập kế hoạch công tác cá nhân theo tháng, quý, năm.			
1.2	Bồi dưỡng năng lực đội ngũ TV - TS theo định kỳ			
2	Kiểm tra, giám sát chất lượng ngoài Trường.			
2.1	Kết nối với chính quyền địa phương cùng vào cuộc với Nhà trường trong công tác TV - TS.			
2.2	Báo cáo kết quả thực hiện công tác TV - TS, công tác phối hợp với quản lý địa phương.			
2.3	Kết nối với doanh nghiệp trong công tác TV - TS (DN tham gia cùng tổ chức hội nghị TV - TS)			
2.4	Báo cáo kết quả thực hiện và công tác phối hợp giữa Nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động TV - TS.			
3	Đánh giá theo tiêu chí hoàn thành tốt nhiệm vụ			
3.1	Hoàn thành chỉ tiêu số lượng, chất lượng đầu vào.			
3.2	Tuyển sinh học sinh đúng trên địa bàn được phân công			
3.3	Khảo sát được nhu cầu tuyển dụng tại địa phương, dự báo tham mưu cho Nhà trường trong công tác điều hành.			
3.4	Chính quyền địa phương biết đến chương trình tuyển dụng Nhà trường tới cấp xã, thôn, phát triển thêm địa bàn mới.			

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dùng cho khảo sát tuyển sinh đầu vào)

Họ và tên:.....Sinh ngày.....tháng.....năm.....

Lớp:.....

Địa chỉ nhà:.....

Điện thoại liên hệ:.....

Đi học theo chỉ tiêu công ty Than:.....

(đánh dấu x vào các ô thích hợp):

1. Em được biết thông tin tuyển sinh học nghề thông qua

Biết thông tin qua Website Nhà trường

Biết thông tin qua trang tuyển dụng, trang mạng cá nhân

Biết qua thông báo tuyển sinh tại địa phương

Biết qua cán bộ tư vấn tuyển sinh của Nhà trường

Biết qua người quen, thân làm việc tại doanh nghiệp

2. Em nộp hồ sơ đi học tại :

Địa phương nơi em cư trú

Nhờ người thân hoặc quen nộp tại doanh nghiệp

Nộp trực tiếp tại Nhà trường

Nộp qua cán bộ tư vấn tuyển sinh Nhà trường phụ trách địa bàn

(ghi rõ họ tên cán bộ tư vấn tuyển sinh.....)

3. Em có hài lòng về cách đón tiếp và phục vụ tại Nhà trường:

Đánh dấu x vào ô “có hoặc không” Có Không

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dùng cho khảo sát tuyển sinh tốt nghiệp ra trường đã đi làm tại doanh nghiệp)

Họ và tên:.....Sinh ngày.....tháng.....năm.....

Lớp:.....

Địa chỉ nhà:.....

Điện thoại liên:

Đang làm tại công trường.....Công ty Than.....

Đánh dấu x vào các ô thích hợp

1. Em được biết thông tin tuyển sinh học nghề thông qua

Biết thông tin qua Website Nhà trường

Biết thông tin qua trang tuyển dụng, trang mạng cá nhân

Biết qua thông báo tuyển sinh tại địa phương

Biết qua cán bộ tư vấn tuyển sinh của Nhà trường

Biết qua người quen, thân làm việc tại doanh nghiệp

2. Đánh giá quá trình học tập tại Trường

Quá trình học lý thuyết và rèn thực hành tại Nhà trường có đáp ứng được công việc đang làm không? Có Không

Công tác phục vụ ăn ở, an ninh trật tự có tốt không? Có Không

3. Đánh giá công việc hiện tại

Bản thân thấy công việc có phù hợp? Có Không

Mức lương thu nhập có thỏa đáng? Có Không

Điều kiện làm việc và công tác an toàn có đảm bảo? Có Không

4. Kết luận: Công tác tư vấn tuyển sinh so với thực tế công việc có khác gì không?

Bạn có đề nghị gì về cải thiện.....

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dùng cho khảo sát học sinh bỏ học)

Họ và tên:.....Sinh ngày.....tháng.....năm.....

Lớp:.....

Địa chỉ nhà:.....

Điện thoại liên hệ:.....

Đăng ký học chỉ tiêu công ty Than.....

Đánh dấu x vào các ô thích hợp

1. Em được biết thông tin tuyển sinh học nghề thông qua

Biết thông tin qua Website Nhà trường

Biết thông tin qua trang tuyển dụng, trang mạng cá nhân

Biết qua thông báo tuyển sinh tại địa phương

Biết qua cán bộ tư vấn tuyển sinh của Nhà trường

Biết qua người quen, thân làm việc tại doanh nghiệp

2. Em có thể cho biết lý do bỏ học

Cảm thấy công việc không phù hợp (khác so với tư vấn tuyển sinh) Có Không

Bản thân tìm được công việc khác phù hợp hơn Có Không

Do gia đình không ủng hộ về công việc Có Không

Do chương trình học tập quá sức, nợ môn, thời gian học tập dài: Có Không

Do công tác an ninh trật tự, môi trường sống không đảm bảo: Có Không

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dùng cho cán bộ quản lý lao động tại địa phương)

Họ và tên:..... Sinh năm

Đơn vị công tác (xã, huyện, tỉnh)

Chức vụ

Điện thoại liên hệ:.....

Đánh dấu x vào các ô thích hợp

1. Thông tin về ngành mỏ thuộc Tập Đoàn Công Nghiệp Than - Khoáng sản Việt Nam mà đồng chí biết:

Nghề nặng nhọc độc hại, tiềm ẩn yếu tố rủi ro Có Không

Lao động được bao cấp 100% kinh phí đào tạo gồm tiền ăn, ở, học phí

Ký hợp đồng Nhà nước trước khi đào tạo và giải quyết việc làm

Mức lương thu nhập từ 12.000.000đ - 20.000.000đ/người/tháng nếu hoàn thành định mức lao động 22 công/tháng

Hưởng chế độ BHXH 15 năm liên tục làm trong nghề mỏ hầm lò và có đủ 20 năm đóng BHXH sẽ được nghỉ hưu

2. Đồng chí có biết cán bộ tư vấn tuyển sinh của Trường Cao Đẳng Nghề Than - Khoáng sản Việt Nam tại địa phương không?

Họ tên cán bộ tư vấn tuyển sinh đang làm việc với đ/c:.....

Đ/c cho ý kiến nhận xét về cán bộ tư vấn tuyển sinh Nhà trường đang thực hiện tại địa phương?

STT	Nội dung	Mức độ thực hiện		
		Thường xuyên	Đôi khi	Không thực hiện
1	Về tổ chức hội nghị tư vấn			
2	Về hướng dẫn các thủ tục làm hồ sơ cho người lao động			
3	Về kết nối thông tin tư vấn tuyển sinh với địa phương			
4	Về báo cáo kết quả hoạt động tư vấn tuyển sinh trên địa bàn được phân công			

PHIẾU KHẢO SÁT

(Dùng cho nhân viên tư vấn tuyển sinh Nhà trường)

Họ và tên:..... Sinh năm

Phòng tuyển sinh.....

Phụ trách địa bàn tuyển sinh (huyện, tỉnh)

Điện thoại liên hệ:.....

Đánh dấu x vào các ô thích hợp

1. Đồng chí cho biết những khó khăn trong quá trình đi công tác tư vấn tuyển sinh

STT	Các yếu tố khó khăn	Mức độ khó khăn		
		Nhiều	Bình thường	Ít
1	Chính quyền địa phương không ủng hộ công tác tư vấn tuyển sinh của ngành.			
2	Điều kiện phương tiện đi lại khó khăn Lo lắng về công tác an toàn (phải ở vùng sâu, xa).			
3	Chế độ công tác phí (ăn, ở, sinh hoạt).			
4	Về kỹ năng ngoại giao giao tiếp, đối ngoại, kỹ năng đàm phán hợp đồng với các đối tác.			

2. Đ/c cho biết mong muốn của đ/c trong công tác tư vấn tuyển sinh tỉnh ngoài?

.....

.....