

TĂNG CƯỜNG LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ ĐÀO TẠO TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC HIỆN NAY

HOÀNG THỊ THU THỦY - DƯƠNG THỊ THU THỦY*

Ngày nhận: 25/10/2023

Ngày phản biện: 22/11/2023

Ngày duyệt đăng: 01/12/2023

Tóm tắt: Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0) đang là xu thế toàn cầu và được dự đoán sẽ tăng tốc trong những năm tới, nó sẽ tác động mạnh mẽ đến nền kinh tế của mỗi quốc gia và xóa mờ ranh giới giữa con người với máy móc, nâng cao hiệu quả sản xuất. Cuộc cách mạng này sẽ tạo áp lực lớn lên thị trường lao động. Việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao được xem là yếu tố quan trọng bảo đảm cho nền kinh tế phát triển, hội nhập sâu rộng, bền vững, ổn định trong thời đại tri thức mới. Trong việc tìm ra giải pháp để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực thì không thể không nói đến sự liên kết giữa doanh nghiệp (DN) với các cơ sở đào tạo. Đây có thể coi là chìa khóa then chốt đối với việc phát triển nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập ở Việt Nam hiện nay.

Từ khóa: doanh nghiệp; liên kết; nguồn nhân lực; cách mạng công nghệ 4.0

STRENGTHENING THE LINK BETWEEN ENTERPRISES AND TRAINING INSTITUTIONS IN CURRENT HUMAN RESOURCE TRAINING

Abstract: The Fourth Industrial Revolution (Industry 4.0) is currently the dominating trend worldwide, and it is believed to make a flash acceleration in the next years to impact greatly on national economies and erase the borderline between human and machine, and improve significantly productivity. This revolution will create an extreme pressure on the labor market. Therefore, the development of a high-quality human resource is considered the most important factor to ensure a highly developed, integrated, sustainable and stable economy in the intellectual age. To discover effective solutions to improving human resource, it is essential to consider the links between enterprises and training institutions. This is key to the human resource development in the context of integration in Vietnam.

Keywords: enterprise; links; human resource; industrial revolution 4.0

1. Đặt vấn đề

Việc hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và DN ngày nay đang được xem là một trong các giải pháp hữu hiệu được khuyến khích để nâng chất lượng đào tạo. Việc hợp tác đào tạo giữa các cơ sở đào tạo và DN nhằm mục tiêu rút ngắn giữa lý thuyết và thực tiễn, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, mang lại hiệu quả kinh tế cho cả xã hội, người học, nhà trường và DN; mặt khác, sẽ giúp người học có sự định hướng và lựa chọn nghề nghiệp phù hợp với bản thân ngay từ đầu, sớm được tiếp cận với thực tiễn môi trường làm việc trong tương lai. Mối liên kết này đang trở thành chiến lược tạo thế mạnh cạnh tranh trong phát triển chương trình đào tạo và tuyển sinh, đảm bảo đáp ứng được nguồn nhân lực theo định hướng “ứng dụng”.

2. Nội dung

2.1. Định nghĩa “liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp”

Ý tưởng liên kết, hợp tác giữa trường đại học (TĐH) và DN được đề xướng bởi nhà triết học Đức

Willhelm Humboldt. Theo ông, TĐH ngoài chức năng đào tạo phải có chức năng nghiên cứu và hợp tác với các ngành công nghiệp. Năm 1810, ông sáng lập TĐH Berlin với điểm khác biệt so với các TĐH khi đó là chuyển trọng tâm sang nghiên cứu hỗ trợ hoạt động đào tạo, đặc biệt phát triển các lĩnh vực công nghệ phục vụ cho mục đích dân sự và mục đích quân sự [3].

Theo Carayon (2003) [5], Gibb & Hannon (2006) [6], mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và DN được hiểu như là những giao dịch giữa các TĐH và DN vì lợi ích của cả hai bên. Đẩy mạnh việc hợp tác này và khai thác giá trị của nó có thể giúp nhà trường tháo gỡ những khó khăn về tài chính và giúp các DN đạt được hoặc duy trì ưu thế cạnh tranh trong thị trường năng động ngày nay, đồng thời đóng góp cho sự tăng trưởng kinh tế của quốc gia và đáp ứng đòi hỏi của thị trường lao động.

Tóm lại, có thể định nghĩa: “quan hệ liên kết, hợp

* Trường Đại học Công Đoàn

tác giữa TĐH và DN” là tất cả mọi hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa TĐH và các DN nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai: hợp tác trong đào tạo, nghiên cứu và phát triển, kích thích sự vận động năng động qua lại của cán bộ quản lí, giảng viên, người học và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các DN; thương mại hóa các kết quả nghiên cứu; xây dựng chương trình đào tạo; tổ chức học tập suốt đời; hỗ trợ các nỗ lực sáng nghiệp và quản trị tổ chức.

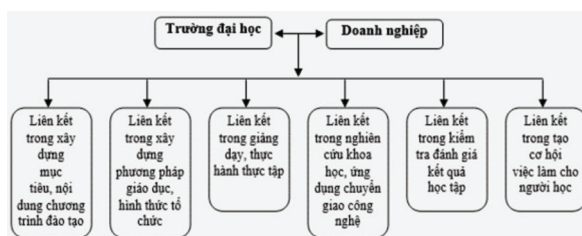
2.2. Nội dung liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp

Hiện nay, mối liên kết giữa TĐH và DN là xu hướng phổ biến trong giáo dục - đào tạo theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp.

Các hoạt động liên kết chủ yếu tập trung ở các nội dung:

- Liên kết trong hoạt động đào tạo như tham quan thực tế, nhận sinh viên thực tập tốt nghiệp, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập.
- Liên kết giữa nhà trường với DN trong xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo.
- Liên kết trong trao đổi chuyên môn, học tập kinh nghiệm hoạt động thực tiễn nhằm nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên.
- Liên kết trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng và chuyển giao công nghệ.
- Liên kết đào tạo theo địa chỉ, theo hợp đồng đặt hàng giữa nhà trường và DN nhằm đảm bảo sinh viên sau khi kết thúc khóa học có việc làm.
- Liên kết tổ chức bồi dưỡng nâng cao nghiệp vụ đáp ứng nhu cầu của người lao động tại các DN.
- Liên kết còn là cơ hội để sinh viên nâng cao tinh thần sáng nghiệp và khởi nghiệp.
- Liên kết trong quản trị trường đại học, DN tham gia vào Hội đồng trường cùng xây dựng chiến lược phát triển nhà trường.

Cơ chế của liên kết đào tạo gắn TĐH với DN được thể hiện qua sơ đồ sau:



Sơ đồ: Liên kết đào tạo giữa TĐH và DN

2.3. Vai trò của liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp

Liên kết giữa TĐH và DN có vai trò quan trọng đối với tất cả các bên tham gia.

- Đối với trường đại học:

+ TĐH được các DN góp ý, tư vấn về xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình đào tạo, phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo... góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

+ TĐH được tham gia, trao đổi các thông tin trong nghiên cứu khoa học, tư vấn ứng dụng và chuyển giao công nghệ phù hợp với thực tiễn sản xuất.

+ TĐH được hỗ trợ về nhân lực, tài lực, vật lực... trong công tác đào tạo, thực hành, thực tập.

+ TĐH được DN đón nhận các sản phẩm đầu ra: sinh viên, công trình nghiên cứu khoa học, sáng tạo công nghệ... Từ đó, nâng cao vị thế, uy tín của nhà trường và góp phần tăng thế mạnh trong công tác tuyển sinh.

+ Liên kết đào tạo với DN không chỉ giúp TĐH có cơ hội phát huy tính tự chủ trong quản trị mà còn là một tiêu chí cần thiết trong kiểm định chất lượng đối với TĐH hiện nay.

- Đối với doanh nghiệp:

+ Tham gia liên kết đào tạo cũng là một hình thức phát triển DN. Vì đầu ra của quá trình đào tạo cũng chính là đầu vào của quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động của DN. DN không mất thời gian, chi phí tuyển dụng và đào tạo lại lao động.

+ Tham gia, trao đổi các thông tin trong nghiên cứu khoa học, ứng dụng với TĐH mang lại cho DN lợi ích sớm tiếp nhận những thành tựu của đề tài nghiên cứu khoa học có chất lượng từ đó áp dụng nâng cao công nghệ sản xuất, chất lượng sản phẩm.

+ Hỗ trợ nhân lực, tài lực, vật lực cho các TĐH cũng là một hình thức đầu tư mang lại lợi ích lâu dài. DN vừa tuyển chọn được nguồn nhân lực lao động chất lượng cao vừa có cơ hội quảng bá thương hiệu, hình ảnh, uy tín của DN.

- Đối với người học:

+ Người học có cơ hội được hưởng chế độ ưu đãi trong học tập, thực hành, thực tập tại các DN, tiếp cận môi trường làm việc thực tế, rèn luyện được các kĩ năng, phát triển năng lực bản thân.

+ Đào tạo trong môi trường liên kết với DN giúp người học luôn tự tin, sẵn sàng tiếp nhận công việc, thử thách trong quá trình làm việc, khởi nghiệp.

+ Thực tập và kiến thực tại các DN giúp sinh viên mở rộng được mối quan hệ của mình và có cơ hội tìm kiếm việc làm ngay sau khi tốt nghiệp.

2.4. Nguyên tắc

Việc đề ra các giải pháp để tăng cường giữa cơ sở đào tạo và DN trong việc đào tạo nguồn nhân lực xuất phát từ các nguyên tắc đặt ra trong việc liên kết này, bao gồm:

Nguyên tắc tự nguyện

Việc liên kết phải tuân thủ theo quy luật cung - cầu của thị trường, xây dựng mối quan hệ cung ứng dịch vụ và sử dụng dịch vụ theo đúng quy luật thị trường, bảo đảm tính khả thi, phù hợp với thực tế, không ảnh hưởng đến thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ, các quy định pháp luật của mỗi bên.

Trong quá trình liên kết, phải đảm bảo bình đẳng về lợi ích, liên kết xuất phát từ lợi ích chung nhưng phải tôn trọng lợi ích riêng, hỗ trợ lẫn nhau để vừa đem đến lợi ích chung vừa có lợi ích thiết thực cho mỗi bên, cùng hoàn thành nhiệm vụ đối với đơn vị và xã hội. Quan hệ hợp tác giữa cơ sở đào tạo và DN là quan hệ biện chứng tương hỗ vì lợi ích của cả hai phía cũng như lợi ích chung của toàn xã hội. Do đó, liên kết không mang tính hỗ trợ từ phía này đối với phía kia, mà là một sự cần thiết khách quan vì sự tồn tại và phát triển bền vững chung. Trong liên kết đào tạo giữa cơ sở đào tạo và DN, cơ sở đào tạo đóng vai trò là đơn vị chủ trì, chịu trách nhiệm chính trong đào tạo: thực hiện nội dung, chương trình, chất lượng đào tạo, cấp bằng cho người học... DN đóng vai trò là đơn vị phối hợp, chịu trách nhiệm tham gia tổ chức, quản lý, phục vụ cho quá trình đào tạo, sử dụng sản phẩm đào tạo... Sự liên kết chặt chẽ giữa cơ sở đào tạo và DN được xem là một điều kiện bảo đảm cho sự tồn tại và phát triển của cả hai bên. Nếu DN đóng vai trò "đòn bẩy", kích thích sáng tạo và chuyển giao công nghệ, tiếp nhận sản phẩm đào tạo, cung cấp thêm các nguồn lực cho cơ sở đào tạo thì ngược lại cơ sở đào tạo là nơi cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao, sáng tạo ra tri thức mới và giúp các DN giải quyết các vấn đề mà thực tế đặt ra. Cho nên, việc liên kết cần phải hết sức linh hoạt mềm dẻo để cùng khai thác, sử dụng nguồn lực chung.

Nguyên tắc phù hợp

Mối quan hệ giữa đào tạo nghề và nhu cầu xã hội là quan hệ "cung-cầu". Có thể dễ dàng nhận thấy mối quan hệ giữa đào tạo và nhu cầu xã hội rất chặt chẽ và khăng khít với nhau. Nhiệm vụ chủ yếu

của đào tạo nghề là cung cấp nhân lực kỹ thuật trực tiếp cho nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Đội ngũ này phải đáp ứng cả về chất, về lượng cũng như cơ cấu ngành nghề và cơ cấu trình độ phù hợp với yêu cầu tăng trưởng kinh tế, phát triển xã hội của đất nước trong từng giai đoạn. Đào tạo nhân lực phải gắn với việc làm. Việc làm trong thị trường lao động là thước đo nhu cầu xã hội. Nếu đào tạo không gắn với nhu cầu xã hội sẽ ngay lập tức xuất hiện hiện tượng mất cân đối, vừa thừa vừa thiếu như hiện nay. Tuy nhiên mối quan hệ cung - cầu này luôn tồn tại dưới dạng cân bằng động, điều đó cho thấy đào tạo phải linh hoạt, thích ứng với nhu cầu xã hội luôn thay đổi.

Các cơ sở đào tạo cần nắm bắt tốt xu hướng của thị trường lao động để có thể tạo nên sự cân bằng giữa cung - cầu trên thị trường lao động, tránh tình trạng lao động được đào tạo thừa thì vẫn thừa trong khi DN thì vẫn thiếu lao động có thể đáp ứng được nhu cầu công việc. Ngoài ra, ở tầm vĩ mô hơn, hoạt động đào tạo nghề cần đảm bảo nguồn nhân lực đáp ứng các yêu cầu mà các quy hoạch, kế hoạch phát triển kinh tế xã hội đã đề ra.

3. Thực trạng nguồn nhân lực và tình hình liên kết giữa cơ sở đào tạo và nguồn nhân lực ở nước ta thời gian qua

Về số lượng nguồn nhân lực

So với các nước trong khu vực và thế giới, Việt Nam có lực lượng lao động dồi dào. Theo số liệu của Tổng cục thống kê, tính đến tháng 6 năm 2022, quy mô dân số nước ta là 97,58 triệu người, là quốc gia đông dân xếp thứ 2 khu vực Đông Nam Á. Trong số này, 54,6 triệu người đang ở độ tuổi lao động, chiếm tới 65% quy mô dân số cả nước. Tỷ trọng dân số tham gia lực lượng lao động ở nhóm tuổi từ 25-29 là cao nhất. Trung bình mỗi năm có khoảng 500 nghìn người gia nhập lực lượng lao động. Riêng trong năm 2020, do ảnh hưởng của dịch Covid-19, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên ước giảm 1,2 triệu người so với năm 2019, chủ yếu là do sự sụt giảm ở khu vực nông thôn (giảm hơn 1,1 triệu người). Trong số lực lượng lao động năm 2022, lực lượng lao động tăng từ 27,87 triệu người (năm 1986), đến nay là 51,4 triệu người (quý 2/2022).

Sự gia tăng về dân số của Việt Nam kéo theo số lượng nguồn nhân lực có sự tăng trưởng mạnh. Điều này cho thấy, lực lượng lao động Việt Nam luôn

trong tình trạng có thể đáp ứng được nhu cầu cung cấp lực lao động cho DN trong và ngoài nước.

Về chất lượng nguồn nhân lực

Mặc dù số lượng đông nhưng chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam đang ở mức thấp trong bậc thang quốc tế, không đủ lao động có chuyên môn, tay nghề cao. Tuy nhiên trình độ học vấn của nhân lực Việt Nam liên tục được cải thiện qua từng năm. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo đã tăng hơn gấp 2 lần sau khoảng 20 năm, từ 10,3% (năm 2000) lên 22,8% (năm 2019). Giai đoạn 2009 - 2019, trình độ học vấn của nguồn nhân lực Việt Nam đã được nâng cao; phân bố lực lượng lao động theo trình độ học vấn tăng mạnh ở các nhóm trình độ cao và giảm mạnh ở các nhóm trình độ thấp.

Không chỉ trình độ học vấn được nâng cao, trình độ chuyên môn kỹ thuật của nguồn nhân lực Việt Nam cũng không ngừng được cải thiện. Tỷ lệ dân số có chuyên môn kỹ thuật đã tăng lên đáng kể so với năm 2007, tăng 6,3%, từ 17,7% (năm 2007) lên 24% (quý II/2020). Tỷ lệ dân số có trình độ đại học trở lên tăng mạnh nhất, từ 4,9% (năm 2007) lên 11,1% (quý II/2020). Điều này cho thấy trong những năm qua, giáo dục đại học và trên đại học của Việt Nam đã có những thay đổi lớn, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của đất nước. Mặc dù vậy, Việt Nam vẫn cần chú trọng và nỗ lực hơn nữa trong giáo dục, đào tạo nghề để có được nguồn nhân lực có kỹ năng tốt phục vụ công cuộc xây dựng và phát triển đất nước.

Về năng suất lao động của nguồn nhân lực

Nhìn chung, năng suất lao động của Việt Nam vẫn thấp so với các nước trong khu vực. Theo số liệu từ Bộ Kế hoạch và Đầu tư năm 2019, năng suất lao động Việt Nam chỉ bằng 7,6% năng suất của Singapore, 19,5% của Malaysia, 37,9% với Thái Lan, 45,6% của Indonesia, 56,9% của Philippines và 68,9% so với Brunei. So với Myanmar năng suất lao động Việt Nam chỉ bằng 90% và bằng 88,7% của Lào. Tính trong khu vực Đông Nam Á, năng suất lao động của nước ta chỉ cao hơn Campuchia. Theo Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), năm 2021, lao động Singapore đóng góp vào GDP cả nước 73,7 USD trong 1 giờ lao động, trong khi lao động Việt Nam đóng góp khoảng 7,3 USD/giờ vào GDP.

Về liên kết giữa cơ sở đào tạo và DN trong đào tạo nguồn nhân lực

Sự hợp tác giữa cơ sở đào tạo và DN ở nước ta chủ

yếu tồn tại ở hai loại hình chủ yếu sau: một là, phối hợp xây dựng kỹ năng thực hành cho sinh viên trong thời gian thực tập, thực tế; hai là, DN tuyển dụng, tạo việc làm cho sinh viên tốt nghiệp, nhưng đóng vai trò “khai thác”, “săn bắt” hơn là “nuôi dưỡng”, “nuôi trồng” nguồn nhân lực chất lượng cao.

Xét về chức năng và nhiệm vụ, một trong những sứ mệnh cốt lõi của cơ sở đào tạo là “trồng người” và phải gắn chất lượng đầu ra của sinh viên với yêu cầu của xã hội nói chung và DN nói riêng. Vì vậy, nhà trường phải là đối tác khởi xướng của việc hợp tác. Thực tế hiện nay ở nước ta, đa số các trường đại học chưa thể hiện được vai trò tiên phong này của mình. Việc hợp tác mới chủ yếu dừng ở cấp độ tình huống, đơn lẻ, tự phát. Về phía DN, tâm lý “ỷ lại” vào các cơ sở đào tạo cũng như cái nhìn phiến diện về mối liên kết với nhà trường cũng đã và đang khiến họ chưa tham gia sâu vào việc tạo dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho chính mình.

Trong hơn 53,4 triệu lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc, chỉ có khoảng 49% qua đào tạo, trong đó đào tạo nghề từ 3 tháng trở lên chỉ chiếm 19%. Điều này cho thấy Việt Nam đang thiếu lao động có tay nghề cũng như công nhân kỹ thuật bậc cao. Các nghiên cứu còn cho thấy, nguồn cung nhân lực đáp ứng được yêu cầu của DN sẽ tiếp tục khan hiếm trong thời gian tới. Vì thế, các DN sẽ còn cần phải đào tạo lại nếu muốn có nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu. Trước tình hình trên, các DN buộc phải liên kết, hợp tác với các cơ sở đào tạo trong tìm kiếm nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao.

4. Đánh giá thực trạng

4.1. Những điểm đạt được

Một là, những năm qua, giáo dục đại học của Việt Nam đã phát triển nhanh về quy mô, đa dạng về loại hình đào tạo, ngành đào tạo. Để sinh viên sau khi được đào tạo đáp ứng được yêu cầu của tổ chức, DN, đặc biệt là để tránh hiện tượng mất cân đối về cung - cầu nhân lực chất lượng cao, Nhà nước đã có chủ trương khuyến khích các trường đại học liên kết với DN trong đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ...

Hai là, việc liên kết giữa cơ sở giáo dục và DN bước đầu đã đạt được những kết quả nhất định, ở một số trường đại học lớn trong cả nước, khi xây dựng chương trình đào tạo đã có khảo sát ý kiến của DN để việc đào tạo được sát với thực tế hơn. Trong quá trình học tập của sinh viên, ngay từ năm thứ

nhất, các trường đã cho sinh viên đi thực tế, thực tập tại DN để sinh viên có thể hòa nhập nhanh với công việc thực tế sau khi ra trường.

4.2. Những điểm hạn chế, tồn tại

Thực trạng mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và DN ở nước ta hiện nay chưa có gắn kết chặt chẽ đang gặp nhiều bất cập.

Thứ nhất, DN chưa được tham gia và đóng góp ý kiến về xây dựng chương trình đào tạo một cách chi tiết, thường xuyên. Do đó kiến thức của sinh viên nhận được sau khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng. Nguyên nhân chính xuất phát từ mặt nhận thức chưa đủ, chưa đúng về nhu cầu gắn kết và hợp tác giữa cơ sở đào tạo và DN, chưa có sự đồng điệu trong tư duy, bắt nguồn từ sự thiếu thông tin, thiếu hiểu biết về lợi ích và thế mạnh của nhau.

Thứ hai, Nhà nước chưa có chính sách cụ thể để phát triển và duy trì mối gắn kết giữa cơ sở đào tạo và DN.

Thứ ba, Sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo và DN chưa thực sự là nhu cầu bức thiết. Cơ sở đào tạo còn thụ động, chưa nhận thức được sự phát triển của nhà trường có phần đóng góp của sự hợp tác hiệu quả với DN. Về phía DN, nhiều DN có nhu cầu nhân lực chất lượng cao, có trình độ, có khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển trong điều kiện hội nhập kinh tế khu vực và quốc tế lại gặp khó khăn, tất cả đều thống nhất cho rằng đây là bài toán nan giải và để giải được bài toán này có nhiều cách khác nhau trong đó có cách tối ưu nhất là gắn kết với DN thì lại bị xem nhẹ hoặc ít quan tâm.

Thứ tư, đa số cơ sở đào tạo và DN đều thiếu kinh nghiệm trong việc hợp tác với nhau. Thiếu lòng tin và sự tin tưởng lẫn nhau giữa cơ sở đào tạo và DN cũng là một nguyên nhân khiến cho mối gắn kết giữa hai bên còn lỏng lẻo, chắp vá, chưa đến nơi đến chốn.

5. Một số giải pháp tăng cường liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực

Một là, truyền thông nâng cao nhận thức của cơ sở đào tạo về liên kết giữa DN và cơ sở đào tạo, đồng thời thay đổi nhận thức của DN về liên kết để nhằm đào tạo lao động có tay nghề trong bối cảnh CMCN 4.0

Các cơ sở đào tạo cần phá vỡ tư duy nhận thức cũ của giảng viên đối với các hoạt động liên kết giữa DN

và cơ sở đào tạo. Nhận thức hạn chế trong hoạt động liên kết giữa DN và cơ sở đào tạo thường cản trở ý định liên kết, làm cho giảng viên lưỡng lự, thiếu động lực và quyết tâm thực hiện các hoạt động hợp tác liên kết với DN. Để nâng cao nhận thức của giảng viên với các hoạt động hợp tác, liên kết thì các cơ sở đào tạo cũng như đơn vị thuộc cơ sở đào tạo cần thực hiện công tác truyền thông tốt về lợi ích và yêu cầu của việc liên kết giữa cơ sở đào tạo với DN như một nhiệm vụ, sứ mệnh của cơ sở đào tạo.

Các DN cần thay đổi nhận thức về vai trò của liên kết giữa cơ sở đào tạo và DN. DN không chỉ dừng lại ở việc coi cơ sở đào tạo là nguồn tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp mà cơ sở đào tạo còn là nguồn cung cấp tri thức mới, các kiến thức công nghệ, các giải pháp cải tiến công nghệ, nâng cao chất lượng sản phẩm và hệ thống quản trị của DN. Việc đầu tư vào nghiên cứu cơ bản sẽ đòi hỏi DN phải đầu tư lớn, trong bối cảnh các DN Việt Nam đa phần là DN vừa và nhỏ, nguồn lực tài chính không dồi dào. "Mở cửa" vừa để tiếp nhận những thành quả nghiên cứu từ cơ sở đào tạo, đồng thời cũng là để các chuyên gia từ cơ sở đào tạo đồng hành phát hiện những cơ hội cải tiến hoạt động của DN.

Hai là, hoàn thiện khung khổ pháp lý chung cho liên kết

Cần phải cụ thể hóa các quy định tăng cường sự tham gia của DN vào đào tạo nghề, nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động. Bên cạnh đó cần xây dựng những quy định luật pháp rõ ràng và tạo sân chơi bình đẳng cho mọi DN và có các chính sách khuyến khích DN đầu tư vào R&D, đổi mới áp dụng công nghệ vào sản xuất và nâng cao kỹ năng nghề cho người lao động, giảm thuế thu nhập cho DN khi tham gia hoạt động đào tạo nghề. Từng bước luật hóa về trách nhiệm xã hội của DN đối với hoạt động liên kết. Có thể quy định về trách nhiệm của DN theo ngành, quy mô phải tiếp nhận sinh viên thực tập và giảng viên tham quan mô hình hoạt động của DN để từ đó có thể giúp cơ sở đào tạo tiếp xúc nhiều hơn với DN; thông qua đó hình thành các liên kết giữa cơ sở đào tạo và DN, thúc đẩy cơ sở đào tạo cải tiến chương trình đào tạo để đáp ứng được thị trường lao động. Tiếp tục hoàn thiện chính sách ưu đãi và hỗ trợ học viên như miễn giảm học phí, tín dụng ưu đãi cho học sinh, sinh viên.

Phân công nhân sự cụ thể phụ trách, theo dõi việc liên kết cơ sở đào tạo với DN, thị trường lao

động, đào tạo theo đặt hàng của DN; chủ động tiếp cận, truyền thông và thiết lập kênh thông tin (website, email, điện thoại,...) về hợp tác với các DN trong giáo dục nghề nghiệp, về năng lực đào tạo và cung ứng nhân lực của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp cũng như về các chính sách hỗ trợ của nhà nước, địa phương cho DN khi tham gia hoạt động đào tạo, nhất là các DN Việt Nam và DN FDI có nhu cầu sử dụng nhiều nhân lực lao động kỹ thuật.

Ba là, đa dạng hoá nội dung và phương thức liên kết giữa cơ sở đào tạo và DN trong đào tạo lao động có tay nghề

Giải pháp này có thể cụ thể hóa thành một số nội dung như sau:

Thứ nhất, cơ sở đào tạo và các DN có thể phối hợp xây dựng các sản phẩm dịch vụ ý tưởng, giải pháp kỹ thuật. Các sản phẩm dịch vụ này được thiết kế để các DN đưa yêu cầu, các cơ sở đào tạo tiếp nhận yêu cầu dựa trên các thỏa thuận sau đó tìm kiếm các ý tưởng và giải pháp kỹ thuật để giải quyết các bài toán của DN. Các sản phẩm nghiên cứu, các giải pháp kỹ thuật được phát triển bởi đội ngũ giảng viên, học viên của cơ sở đào tạo có thể thực hiện các hoạt động quảng bá, giới thiệu sản phẩm và khả năng ứng dụng của các nghiên cứu tới các DN để tiến tới thương mại hóa, đầu tư cho phát triển và hoàn thiện sản phẩm.

Thứ hai, cơ sở đào tạo cần xây dựng các mô hình về chuyển giao công nghệ với các DN. Các trung tâm chuyển giao công nghệ này có thể thực hiện dưới dạng mô hình DN trực thuộc cơ sở đào tạo hoặc các đơn vị của cơ sở đào tạo. Điều kiện tiên quyết để các trung tâm như vậy hoạt động hiệu quả là cơ chế tự chủ thúc đẩy sự năng động của giảng viên, cán bộ cơ sở đào tạo dưới áp lực của việc đáp ứng các yêu cầu của DN và thị trường.

Thứ ba, cơ sở đào tạo cần xây dựng các bộ phận chuyên trách và đẩy mạnh công tác giới thiệu, truyền thông về lợi ích của các chương trình liên kết, hợp tác với DN. Chủ động giới thiệu, mời gọi sự hợp tác của DN với cơ sở đào tạo. Xây dựng được các bộ phận chuyên trách để thực hiện các hoạt động kết nối DN sẽ giúp giảm được các rào cản từ phía cơ sở đào tạo và từ phía DN đối với các hoạt động liên kết, hợp tác. Các hoạt động truyền thông cũng cần được đẩy mạnh để làm giảm việc mất cân xứng thông tin giữa cơ sở đào tạo và các DN, phát đi tín hiệu về khả năng hợp tác hiệu quả và những lợi ích mang lại cho DN khi thực hiện các hoạt động liên kết, hợp tác với

các cơ sở đào tạo. Đồng thời, cơ sở đào tạo cần xây dựng các cơ chế về khuyến khích hợp tác, liên kết của từng đơn vị trong trường, cá nhân giảng viên. Các khuyến khích hợp tác, liên kết có thể được thực hiện thông qua các hình thức về thưởng tài chính, vinh danh nghề nghiệp. Các hình thức thưởng tài chính nên gắn với lợi ích mang lại của các chương trình liên kết, hợp tác của DN với cơ sở đào tạo.

6. Kết luận

Việt Nam không nằm ngoài vòng xoáy của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Cuộc cách mạng này có thể khiến cho sự bất bình đẳng và phân hóa giàu nghèo tăng lên, khi máy móc và trí tuệ nhân tạo thay thế cho sức người và tạo áp lực lớn lên thị trường lao động. Nếu các quốc gia đang phát triển, trong đó có Việt Nam, không có giải pháp tổng thể để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao thì sẽ phải đối mặt với tình trạng dư thừa lao động và thất nghiệp. Vì vậy, để có được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng yêu cầu của cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 thì việc liên kết giữa DN và cơ sở đào tạo là việc làm vô cùng cần thiết. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Khắc Ngọc (2022), *Liên kết DN và nhà trường đào tạo lao động có tay nghề trong bối cảnh hội nhập*, Luận án tiến sĩ kinh tế - Viện Hàn lâm khoa học xã hội Việt Nam.
2. Phạm Văn Nam (2014), *Nâng cao chất lượng đào tạo trình độ đại học thông qua hợp tác giữa các trường đại học khối kinh tế và DN trên địa bàn Hà Nội*, Luận án tiến sĩ, Đại học Kinh tế quốc dân.
3. Đinh Văn Toàn (2016), *Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam*, Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh, tập 32, số 4, tr.69-80.
4. Đỗ Thị Thanh Toàn (2018), *Liên kết trường đại học và doanh nghiệp - Phương thức nâng cao chất lượng đào tạo*, Tạp chí Giáo dục số 432 - kỳ 2, tháng 6-2018, tr.34-38.
5. Carayol, N. (2003), *Objectives, Agreements and Matching in Science-Industry Collaborations: Reassembling the Pieces of the Puzzle*. Research Policy, Vol. 32 (6), pp.887-908.
6. Gibb, A. A. and Hannon P (2006), *Towards the Entrepreneurial University*. International Journal of Entrepreneurship Education, Vol. 4, pp.73-110.
7. Anderson J. E. (1985), *The Relative Inefficiency of Quota*, The Cheese Case, American Economic Review, 75(1), pp.178-90.
8. Ann Dykman, David R.Mandel (2000), *Building a new model educating career and technical education teachers*, U.S department of education, Office of vocational Adult education, Symposium Proceeding.