

GIẢI PHÁP PHÁT TRIỂN LIÊN KẾT NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO



NCS. Nguyễn Thị Mỹ Lệ
Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội

Tóm tắt

Trong bối cảnh hiện nay, liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp là xu thế tất yếu trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia. Có thể khẳng định rằng mối gắn kết bền vững giữa các trường đại học và doanh nghiệp có vị trí đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng sản phẩm đào tạo của nhà trường, đồng thời là nguồn nhân lực chất lượng đầu vào của doanh nghiệp. Vì vậy, xây dựng và củng cố mối gắn kết bền vững giữa các trường đại học và doanh nghiệp trong việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yêu cầu cấp bách, là nhiệm vụ bắt buộc và là đòi hỏi của xã hội. Các trường đại học và doanh nghiệp cần phải có những giải pháp đồng bộ và tối ưu nhằm xây dựng và phát triển mối gắn kết bền vững này.

Trên cơ sở phân tích sự hợp tác giữa các trường đại học (nơi đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao) và doanh nghiệp (nơi sử dụng nguồn nhân lực) trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao, tác giả đưa ra một số khuyến nghị để nguồn nhân lực chất lượng được sử dụng có ích và hiệu quả cao.

Từ khóa: liên kết nhà trường doanh nghiệp, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhân lực chất lượng cao.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, lực lượng lao động nước ta hiện nay khoảng gần 55 nghìn người; hằng năm, trung bình có khoảng 1,5-1,6 triệu thanh niên bước vào tuổi lao động. Thể lực và tâm vóc của nguồn nhân lực đã được cải thiện và từng bước được nâng cao, tuy nhiên so

với các nước trong khu vực (Nhật Bản, Thái Lan, Singapore, Trung Quốc,...) nói chung thấp hơn cả về chiều cao trung bình, sức bền, sức dẻo dai.

Thời gian qua, chất lượng nguồn nhân lực ở Việt Nam cũng có sự cải thiện đáng kể. Theo Ngân hàng Thế giới, chỉ số vốn nhân lực (HCI) của Việt Nam đã

tăng từ 0,66 lên 0,69 trong 10 năm 2010 - 2020. Chỉ số vốn nhân lực của Việt Nam tiếp tục cao hơn mức trung bình của các nước có cùng mức thu nhập mặc dù mức chi tiêu công cho y tế, giáo dục và bảo trợ xã hội thấp hơn. Việt Nam là một trong những nước ở khu vực Đông Á - Thái Bình Dương có điểm cao nhất về chỉ số vốn nhân lực.

Theo thống kê của Tổng cục Thống kê, tỷ lệ lao động qua đào tạo ở Việt Nam từ 40% năm 2010 lên 65% năm 2020, tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc đã qua đào tạo liên tục tăng lên qua các năm, từ 15,4% vào năm 2011 đã tăng lên 24,1% vào năm 2021. Tỷ lệ lao động đã qua đào tạo không ngừng tăng lên làm cho chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam không ngừng được cải thiện. Đội ngũ nhân lực có trình độ chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp khá đã được thu hút và phát huy hiệu quả lao động cao ở một số ngành, lĩnh vực như bưu chính viễn thông, công nghệ thông tin, sản xuất ô tô, xe máy, đóng tàu, công nghiệp năng lượng, y tế, giáo dục,... và xuất khẩu lao động. Đội ngũ doanh nhân Việt Nam ngày càng tăng về số lượng và cải thiện về kiến thức, kỹ năng kinh doanh, từng bước đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế.

Tuy nhiên, tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo ở Việt Nam còn khá lớn, chất lượng đào tạo thấp, cơ cấu ngành nghề chưa hợp lý. Hiện nay, nước ta đang thiếu công nhân có kỹ năng lao động cao, thiếu những cán bộ lãnh đạo, quản lý giỏi, nhà khoa học và chuyên gia đầu ngành trên nhiều lĩnh vực, nhưng thừa lao động thủ công, không qua đào tạo. Trong khi đó, cạnh tranh quốc tế bằng lao động phổ thông, giá nhân công rẻ cho thấy không mang lại hiệu quả cao. Sự thiếu hụt nguồn nhân lực có chất lượng cao đang trở thành trở ngại lớn cho tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế. Theo dự báo của Tổng cục Thống kê, thời kỳ dân số vàng sẽ kéo dài trong khoảng 34 năm và kết thúc vào năm 2041. Như vậy, chúng ta đã trải qua hơn 10 năm trong thời kỳ cơ cấu dân số vàng, nhưng thực tế cho thấy giá trị thặng dư, hiệu suất kinh tế chưa tương xứng với số lượng lao động hiện có của cả nước. Điều này thể hiện rõ ở việc so sánh năng suất lao động của Việt Nam thấp hơn nhiều so với một số nước trong khu vực. Năng suất lao động của Việt Nam năm 2020, theo ước tính của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), thấp hơn 7 lần so với Malaysia; 4 lần so với Trung Quốc; 3 lần so với Thái Lan; 2 lần so với Philippines và 26 lần so với Singapore. Báo cáo 2020 của Tổ chức Năng suất châu Á (APO) cũng cho thấy, năng suất lao động Việt Nam tụt hậu so với Nhật Bản 60 năm, so với Malaysia 40 năm và Thái Lan 10 năm.

Chất lượng nguồn nhân lực thấp là một trong những thách thức rất lớn của Việt Nam trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Theo kết quả của một nghiên cứu mới đây, trong 2 thập kỷ tới, khoảng 56% số người lao động tại 5 quốc gia Đông Nam Á, trong đó có Việt Nam, có nguy cơ mất việc vì robot, đặc biệt là trong ngành may mặc. Ngoài ra, sự phát triển của kinh tế số sẽ làm mất đi một số lượng lớn công việc, thay thế tới 1/3 lực lượng lao động chế biến nông sản, thay thế 26% số lao động trong ngành logistics ở Việt Nam.

2. Thực trạng liên kết

Sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp 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, doanh nghiệp 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 trường đại học là “trồng người” và phải gắn chất lượng đầu ra của sinh viên với yêu cầu của xã hội nói chung và doanh nghiệp 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 doanh nghiệp, 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.

Tỷ lệ doanh nghiệp đầu tư thường xuyên cho các cơ sở đào tạo đại học đang ở mức độ rất hạn chế. Giữa hai chủ thể doanh nghiệp và trường đại học ở nước ta đang có một “khoảng trống” - không có ý nghĩa về mặt địa lý mà chính là các “rào cản” về tính chủ động trong hợp tác. Để lấp đầy “khoảng trống” này, các chủ thể liên kết cần tích cực thể hiện rõ vai trò của mình hơn là trạng thái cứ ngồi đợi nhau tìm đến mình trước.

Trong mối liên kết nhà trường - doanh nghiệp, nếu doanh nghiệp đóng vai trò đòn bẩy kích thích sáng tạo và chuyển giao công nghệ, tiếp nhận sản phẩm đào tạo, đồng thời là nơi cung cấp thêm nguồn lực vật chất cũng như tài chính cho nhà trường; thì ngược lại, các trường đại học, bên cạnh vai trò truyền thống là nguồn cung ứng nhân lực chất lượng cao, còn là nơi sáng tạo ra tri thức mới và tìm tòi giải pháp cho các vấn đề mà thực tiễn đặt ra cho các doanh nghiệp.

Mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp là

mối liên kết bình đẳng hai bên cùng có lợi chứ không phải là mối liên kết chỉ có sự hỗ trợ một chiều. Tại các quốc gia phát triển, các trường đại học uy tín và có thương hiệu cũng đồng thời là trung tâm nghiên cứu, sáng tạo ra những thành tựu công nghệ theo đơn đặt hàng và thường được sự hỗ trợ mạnh mẽ từ cộng đồng doanh nghiệp cũng như xã hội.

Tuy nhiên, ở nước ta thời gian qua, vấn đề liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp vẫn chưa được các chủ thể nhìn nhận thấu đáo và triển khai thực hiện một cách phù hợp. Hậu quả rõ nhất là tạo nên sự mất cân đối nghiêm trọng về cung - cầu nhân lực chất lượng cao.

Để sinh viên sau khi ra trường đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt là tránh hiện tượng mất cân đối về cung - cầu nhân lực chất lượng cao, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương cũng như cơ chế khuyến khích các trường đại học liên kết với doanh nghiệp ngay từ khâu đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ. Một bộ phận doanh nghiệp đã chủ động liên kết với các cơ sở đào tạo để tìm kiếm nhân lực, “đặt hàng” nhân lực chất lượng cao từ phía cơ sở đào tạo và có những động thái thiết thực để đồng hành cùng nhà trường trong quá trình đào tạo.

Về phía trường đại học, ngoài việc gắn kết chặt chẽ công tác đào tạo với việc làm, tuyển sinh với tuyển dụng thông qua ký kết hợp tác đào tạo, hội chợ việc làm với các doanh nghiệp... nhiều trường còn thành lập các quỹ học bổng, sân chơi khởi nghiệp nhằm mang đến cơ hội tự tạo việc làm, xây dựng bản lĩnh cho sinh viên của mình. Một số trường đại học bước đầu hướng chương trình đào tạo của mình theo nhu cầu của doanh nghiệp bằng cách tham khảo ý kiến doanh nghiệp về chương trình đào tạo của mình, mời các doanh nhân tham gia vào một số chương trình giảng dạy, trao đổi ý kiến, hướng nghiệp...

Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam ở mức 3,79 điểm, xếp thứ 11 trong số 12 quốc gia được khảo sát tại châu Á.

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 doanh nghiệp sẽ tiếp tục khan hiếm trong thời gian tới. Vì thế, các doanh nghiệp sẽ còn cần phải đào tạo lại nếu muốn có nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu. Trước tình hình trên, các doanh nghiệp buộc phải liên kết, hợp tác với các cơ sở đào

tao trong tìm kiếm nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao.

Như vậy, mối quan hệ giữa trường đại học và doanh nghiệp ở nước ta nhìn chung còn chưa chặt chẽ vì trong ngắn hạn, cả hai chủ thể chưa thực sự có nhu cầu bức thiết. Tuy nhiên, cuộc khủng hoảng và suy thoái kinh tế quốc tế vừa qua cũng như số liệu chênh lệch cung cầu việc làm mới được công bố, đặc biệt là việc mở cửa hội nhập ngày càng mạnh mẽ vào chuỗi giá trị toàn cầu đã và đang thúc đẩy cả trường đại học và doanh nghiệp phải tư duy lại chiến lược phát triển của mình. Thay vì đào tạo, đầu tư theo kiểu “chụp giạt”, thì nhu cầu phát triển bền vững lại được đặt ra cấp thiết.

3. Một số bất cập

Một nghịch lý đang tồn tại: Sinh viên ra trường không tìm được việc làm trong khi các doanh nghiệp lại không tuyển được lao động sau đào tạo, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. Nguyên nhân cơ bản là việc đào tạo trong nhà trường vẫn chưa gắn với nhu cầu xã hội. Nhiều trường đại học không đủ điều kiện để đầu tư về trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác giảng dạy. Bởi vậy, sinh viên khi ra trường thường yếu về kỹ năng thực hành và vận hành các kỹ thuật tiên tiến, hiện đại trong các doanh nghiệp. Phần lớn doanh nghiệp sau khi tuyển dụng đã phải đào tạo lại. Sự không “ăn khớp” giữa kiến thức lý thuyết trong nhà trường và thực tế công việc là nguyên nhân cơ bản khiến doanh nghiệp chưa thực sự tin là tạo dựng mối quan hệ với trường đại học sẽ mang lại lợi ích đột phá cho họ.

Một trong các nguyên nhân là chất lượng đào tạo nhiều chuyên ngành ở bậc đại học vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, là do các trường đại học ở nước ta hiện nay không có đủ thông tin về nhu cầu sử dụng lao động; mặt khác, sự chuyển đổi công nghệ của doanh nghiệp diễn ra liên tục nên việc gắn đào tạo với sử dụng cũng phải thay đổi theo nếu không muốn trở thành lạc hậu. Hiện nay, quan niệm “giỏi” của chúng ta thực ra mới dừng ở mức học giỏi, thi giỏi, chứ chưa phải là làm giỏi. Tinh thần thực học, thực nghiệp vẫn chưa có được chỗ đứng vững chắc trong nhà trường, nên việc đào tạo còn xa rời (hay chưa theo kịp) yêu cầu của thực tiễn. Vậy nên để tránh sự lạc hậu về tri thức khoa học, công nghệ, phương châm của nhà trường trong giai đoạn hiện nay cũng cần phải thay đổi theo hướng: “Đào tạo cho thị trường những gì thị trường sẽ cần”.

Hầu hết các doanh nghiệp đang đóng vai trò “săn bắt” hơn là “nuôi trồng” nguồn nhân lực trong tương

lai. Hình thức hợp tác phổ biến hiện nay là: tuyển dụng trực tiếp từ trường đại học, một số doanh nghiệp tạo điều kiện cho sinh viên làm thêm, thực tập.

Rào cản lớn nhất của hợp tác trường đại học và doanh nghiệp tại Việt Nam hiện nay là sự thiếu hụt thông tin từ cả hai phía. Bên cạnh đó, phần lớn các hoạt động hợp tác đều xuất phát từ các mối quan hệ cá nhân giữa cán bộ, giảng viên trong trường đại học với đại diện doanh nghiệp, làm giảm tính bền vững và chuyên nghiệp trong quản lý, tổ chức các hoạt động.

4. Khuyến nghị

Để thực hiện có hiệu quả công tác phối hợp đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, cả trường đại học và doanh nghiệp phải có những biện pháp hướng đi riêng cho phù hợp.

Đối với các trường đại học: Cần đẩy mạnh công tác dự báo nhu cầu thị trường nhân lực trong tương lai gần và xa hơn. Đây là nội dung cần được đặc biệt quan tâm, bởi cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ có tác động rất lớn tới cơ cấu của nền kinh tế, đến cơ chế tuyển dụng và sử dụng lao động.

Đẩy mạnh kết hợp 3 “nhà”: Nhà trường - Nhà khoa học - Nhà doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực phục vụ cách mạng công nghiệp 4.0. Hiện tại, chủ yếu là phía Doanh nghiệp có nhu cầu gắn kết với nhà trường - nhà khoa học, còn nhà trường, nhất là các trường công lập, chỉ tập trung công tác đào tạo chứ chưa chủ động hợp tác với Doanh nghiệp. Đây là một trong những giải pháp then chốt để có thể giải quyết được mâu thuẫn còn tồn đọng giữa “cung” và “cầu” hay nói đơn giản là giữa “đào tạo nguồn nhân lực” và “sử dụng nguồn nhân lực”. Lấy cái “cần” của xã hội là mục tiêu, làm cái “đủ” để xây dựng một chương trình đào tạo mang tính thực tế.

Sự kết nối giữa doanh nghiệp và nhà trường và ngược lại sẽ rút ngắn được khoảng cách giữa học viên và môi trường thực tế, tạo điều kiện cho sinh viên rèn luyện khả năng tư duy, thực hành ngay khi còn trên ghế nhà trường, việc được học và đào tạo trong một môi trường chuyên nghiệp sẽ nâng cao năng lực chuyên môn. Với sự liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp, nhà trường sẽ chủ động và cập nhật tốt hơn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và xây dựng được chuẩn đầu ra cho người học.

Đối với các doanh nghiệp: tham gia đào tạo bằng cách góp ý kiến về xây dựng, đánh giá và cải tiến chương trình đào tạo, qua đó nhà trường có những chỉnh sửa cho phù hợp với thực tế. Hiện nay, các chương trình đào tạo của các trường còn quá nặng về lý thuyết, mức độ cập nhật các thông tin ứng dụng

hiện đại còn chậm trễ, chưa phù hợp thực tiễn khách quan. Sự tham gia của doanh nghiệp vào xây dựng, đánh giá và cải tiến chương trình là rất cần thiết. Cụ thể:

Thứ nhất, cần nhận thức đầy đủ hơn về ích lợi cũng như xu thế tất yếu của mối liên kết nhà trường - doanh nghiệp, từ đó hoạch định cơ chế phối hợp cũng như chiến lược nhân sự hợp lý cho mình trong tương lai.

Thứ hai, để hạn chế, khắc phục tình trạng đào tạo lại sau khi tuyển dụng, doanh nghiệp cũng cần thiết lập bộ phận chuyên trách để phản biện, góp phần xây dựng, điều chỉnh chương trình đào tạo cho trường đại học hướng theo nhu cầu sử dụng nhân lực từ phía doanh nghiệp.

Thứ ba, có chiến lược “nuôi dưỡng”, “ươm mầm” tài năng tại các trường đại học bằng các hình thức cung cấp học bổng, đầu tư cơ sở vật chất, kỹ thuật, tài chính, tuyển dụng trước và sau tốt nghiệp; đặt hàng cơ sở đào tạo giải quyết những vấn đề cần thiết mà doanh nghiệp đang và sẽ có nhu cầu...

Thứ tư, chủ động “thâm nhập” một cách toàn diện vào trường đại học (bộ máy lãnh đạo, giáo trình, nội dung, phương pháp giảng dạy, bảo vệ đồ án, luận văn tốt nghiệp...) để có thêm điều kiện góp ý điều chỉnh chương trình đào tạo cho “ăn khớp” với nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội. Chủ trương đưa các doanh nhân vào hội đồng trường đại học thời gian gần đây được nhìn nhận là một bước tiến trong chiến lược xã hội hóa giáo dục cũng như đào tạo theo nhu cầu xã hội. Đây cũng được là cơ hội để các doanh nghiệp quảng bá hình ảnh và thương hiệu của mình...

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. Văn kiện Ban Chấp hành TW khóa IX. Hà Nội, NXB. Chính trị Quốc gia (2002).
2. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Hà Nội, NXB. Chính trị Quốc gia (2011), tr.41
3. Nguyễn Đức Anh (2017). Giải pháp quản lý hoạt động hợp tác của trường đại học với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật điện tử, truyền thông. Tạp chí Giáo dục, số 429, tr 11-15.
4. Kỹ yếu “hội thảo quốc tế cùng doanh nghiệp vượt qua thử thách - quản lý đổi mới và sáng tạo trong doanh nghiệp vừa và nhỏ” (ICECH 2014).