



ỦY BAN NHÂN DÂN TP. HỒ CHÍ MINH
SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO



TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH
UNIVERSITY OF ECONOMICS HO CHI MINH CITY

KỸ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC

LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP
TRONG VIỆC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM
CHO SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP



KỸ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG VIỆC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP

ISBN: 978-604-922-689-2



Sách không bán



NHÀ XUẤT BẢN KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH



ỦY BAN NHÂN DÂN TP. HỒ CHÍ MINH
SỞ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO



TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH
UNIVERSITY OF ECONOMICS HO CHI MINH CITY

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC

LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP

TRONG VIỆC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM

CHO SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP



NHÀ XUẤT BẢN KINH TẾ TP. HỒ CHÍ MINH

BAN TỔ CHỨC

GS.TS. Nguyễn Đông Phong - Hiệu trưởng, Trưởng ban

GS.TS. Nguyễn Trọng Hoài - Phó Hiệu trưởng, Phó Trưởng ban

TS. Trần Mai Đông - Trưởng phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Phó Trưởng ban

TS. Nguyễn Quốc Khanh - Trưởng phòng Nhân sự, Phó Trưởng ban

PGS.TS. Nguyễn Hữu Dũng - Phó Trưởng phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Ủy viên thường trực.

Ông Lê Hoài Nam - Phó Giám đốc Sở Giáo dục và Đào tạo TP.HCM, Ủy viên

ThS. Nguyễn Thiện Duy - Chánh văn phòng Trường, Ủy viên.

BAN NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH

GS.TS. Nguyễn Trọng Hoài - Phó Hiệu trưởng, Trưởng ban

PGS.TS. Nguyễn Hữu Dũng - Phó Trưởng phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế

TS. Nguyễn Phong Nguyên - Phó Trưởng phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế

BAN THƯ KÝ

ThS. Vũ Minh Hà - Phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Trưởng ban thư ký

ThS. Lê Hoàng Yến Khanh - Phòng Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Ủy viên

ThS. Trần Thị Huyền Thu - Phòng Tài chính - Kế toán, Ủy viên

Lời Giới Thiệu

Thực hiện Chương trình nâng cao chất lượng giáo dục đại học, cao đẳng trên địa bàn Thành phố; Ủy ban nhân dân TP. Hồ Chí Minh đặt hàng với Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh phối hợp Sở Giáo dục và Đào tạo TP. Hồ Chí Minh tổ chức Hội thảo khoa học với chủ đề ***“Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp”***.

Mục đích của Hội thảo nhằm tập hợp các kết quả nghiên cứu, kinh nghiệm thực tiễn từ các nhà khoa học, quản lý giáo dục, các nhà tuyển dụng, các nhà hoạch định chính sách để lãnh đạo Thành phố có cơ sở hoàn thiện hệ sinh thái liên kết giữa nhà trường, doanh nghiệp và chính quyền, nhằm thúc đẩy mạnh mẽ hơn trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên trên địa bàn Thành phố trong thời gian tới ***cho 6 lĩnh vực khoa học và công nghệ*** (bao gồm Khoa học tự nhiên; Khoa học kỹ thuật và công nghệ; Khoa học y, dược; Khoa học nông nghiệp; Khoa học xã hội; Khoa học nhân văn).

Chủ đề chính của Hội thảo là vấn đề hợp tác, liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp nhằm giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp gắn với sự hỗ trợ chính sách của chính quyền. Các nội dung cụ thể gắn với chủ đề Hội thảo bao gồm:

- Vai trò của chính quyền Thành phố trong hỗ trợ kết nối doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo chuyên sâu, đào tạo nghề trong bối cảnh hội nhập, thúc đẩy đổi mới và sáng tạo và gắn kết tri thức với khu vực doanh nghiệp.
- Vai trò của các trung tâm khởi nghiệp, giới thiệu việc làm, và các trung tâm hỗ trợ sinh viên gắn với các cơ sở đào tạo và tạo việc làm cho sinh viên tốt nghiệp.
- Các hình thức và cơ chế liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp.
- Tài trợ của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo để tạo nguồn tuyển dụng tương lai.
- Mối quan hệ sinh viên - doanh nghiệp - cơ sở đào tạo về nơi thực tập và tuyển dụng.
- Dự báo kiến thức, năng lực, kỹ năng cần có của sinh viên tốt nghiệp trong bối cảnh hội nhập khu vực và thế kỷ 21.

Tăng cường một cách hiệu quả và sáng tạo mối liên kết giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, với vai trò xúc tác của chính quyền, đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp. Hội thảo sẽ kỳ vọng phân tích vai trò kết nối giữa các cơ sở đào tạo (bao gồm các trường đại học và cao đẳng), và các doanh nghiệp (nhà tuyển dụng) đóng trên địa bàn theo quan điểm và trách nhiệm của chính mình với sự hỗ trợ

xúc tác từ chính sách của chính quyền. *Quan tâm lớn nhất của sự kết nối này là tạo việc làm đa dạng và chuyên môn cao cho sinh viên nhằm đáp ứng được nhu cầu thị trường lao động, chuyển giao công nghệ, kỹ năng quản lý cho khu vực sản xuất - kinh doanh - dịch vụ theo hướng đổi mới sáng tạo và hiệu quả.* Quan tâm kế tiếp là sự kết nối ba bên giữa cơ sở đào tạo - doanh nghiệp và chính quyền sẽ góp phần thúc đẩy phát triển TP.HCM theo định hướng kinh tế tri thức, hỗ trợ nguồn nhân lực chất lượng cao cho khu vực doanh nghiệp, tạo ra việc làm, kích thích tăng trưởng kinh tế và nâng cao chất lượng sống của người dân thuộc vùng TP.HCM.

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM chân thành cảm ơn sự quan tâm và chỉ đạo sâu sát của lãnh đạo TP. Hồ Chí Minh đã tin tưởng giao nhiệm vụ và tạo điều kiện mạnh mẽ nhất để triển khai Hội thảo thành công. Ban tổ chức Hội thảo trân trọng cảm ơn sự đóng góp quý báu của các trường Đại học đóng trên địa bàn TP.HCM đã có đóng góp tích cực về chuyên môn cho Hội thảo và đã phối hợp tích cực với Ban tổ chức Hội thảo về các sáng kiến giúp Hội thảo diễn ra với chất lượng học thuật cao trong thời gian giới hạn. Ban tổ chức cảm ơn các đại biểu đến từ Sở ban ngành, các đơn vị truyền thông, và đặc biệt các doanh nghiệp và các nhà tuyển dụng đã quan tâm đến chủ đề Hội thảo đến cùng chia sẻ kinh nghiệm quý báu nhằm góp phần tạo ra một hệ sinh thái kết nối hiệu quả ba bên: cơ sở đào tạo - nhà tuyển dụng - chính quyền trong quá trình giải quyết việc làm cho sinh viên.

BAN TỔ CHỨC HỘI THẢO

PHÁT BIỂU KHAI MẠC TẠI HỘI THẢO KHOA HỌC

“LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG VIỆC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP”

TS. Nguyễn Thành Phong

Chủ tịch UBND TP.Hồ Chí Minh

Kính thưa quý vị giáo sư;

Thưa các chuyên gia, các nhà khoa học;

Thưa quý doanh nghiệp;

Thưa quý vị đại biểu, các vị khách quý,

Hôm nay, cùng với quý vị giáo sư, các chuyên gia, các nhà khoa học và quý doanh nghiệp, tôi cảm thấy rất vui mừng khi tham dự một sự kiện được xã hội và các em sinh viên năm cuối đặc biệt quan tâm, đó là **“Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp”**.

Tôi hoan nghênh và đánh giá cao Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh đã chuẩn bị để tổ chức buổi Hội thảo này. Đây là một việc làm hết sức ý nghĩa để nhìn lại các cơ chế chính sách của Nhà nước, quá trình đào tạo của các cơ sở giáo dục, cũng như năng lực của sinh viên và nhu cầu của doanh nghiệp. Từ đó, xác định những giải pháp, những hướng đi mới phù hợp hơn, nhằm đảm bảo mọi sinh viên ra trường đều có việc làm và phù hợp ngành nghề đào tạo, góp phần sử dụng hiệu quả nguồn lực đã đầu tư cho ngành giáo dục.

Kính thưa quý vị đại biểu,

Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước đã có nhiều chủ trương, chính sách nhằm giải quyết và tạo việc làm cho người lao động. Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ 9 đã xác định: **“Giải quyết việc làm là yếu tố quyết định để phát huy nhân tố con người, ổn định và phát triển kinh tế, làm lành mạnh xã hội, đáp ứng nguyện vọng chính đáng và yêu cầu bức xúc của Nhân dân”**.

Đặc biệt, năm 2013, Quốc hội đã thông qua Luật Việc làm. Đây là lần đầu tiên nước ta có một văn bản luật quy định đầy đủ, điều chỉnh toàn diện các quan hệ về việc làm và thị trường lao động, là cơ sở pháp lý quan trọng giải quyết việc làm bền vững.

Đối với thành phố Hồ Chí Minh, công tác giải quyết việc làm cho người lao động đã trở thành một chỉ tiêu trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội hàng năm. Bình quân mỗi năm, thành phố giải quyết trên **300.000** việc làm, tạo thêm **135.000** việc làm mới và giảm tỷ lệ thất nghiệp đô thị dưới **3,8%**.

Riêng đối với công tác giải quyết việc làm cho sinh viên và nâng cao chất lượng đào tạo các trường đại học, cao đẳng, thành phố cũng đạt được những kết quả tích cực: đã có **10** trường đại học được công nhận đạt tiêu chuẩn quốc tế, **21** trường đại học, cao đẳng đạt tiêu chuẩn giáo dục và **hơn 700** sinh viên các nước Châu Á đang học tập tại thành phố. Số sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng tại thành phố đạt **72,3%**.

Ngoài ra, thành phố đã thành lập Hội đồng Hiệu trưởng các trường đại học với **46** trường đại học thành viên, gồm **6** khối ngành; xây dựng một cộng đồng doanh nghiệp lớn mạnh, với **372.000** doanh nghiệp, cùng với tổng số sinh viên hiện tại trên địa bàn thành phố đã đạt gần con số **400.000**.

Đó là cơ sở quan trọng để phát huy nguồn lực giáo dục đại học, đồng thời thúc đẩy việc hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp trong việc đào tạo và giải quyết việc làm; qua đó, góp phần hoàn chỉnh thị trường lao động và tạo nhiều cơ hội hơn nữa cho các sinh viên tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp từ các trường đại học, cao đẳng trên địa bàn thành phố.

Bên cạnh những kết quả đạt được, công tác giải quyết việc làm cho người lao động, đặc biệt là sinh viên sau khi tốt nghiệp vẫn còn nhiều thách thức. Thực tế cho thấy, một trong những tồn tại, hạn chế chủ yếu của việc thất nghiệp hiện nay là do chúng ta chưa có một thị trường lao động hoàn chỉnh; sự biến đổi, vận hành không ngừng của nền kinh tế thị trường, dẫn đến nhu cầu nhân lực thay đổi; vẫn còn khoảng cách khá xa giữa kỹ năng được đào tạo và nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp...

Tôi xin nêu một thực tế, để làm rõ hơn vấn đề này. Vừa qua, có một tờ báo quốc tế đăng một bài viết về tình trạng sinh viên nước ta tốt nghiệp đại học nhưng phải đi làm việc tại khu vực kinh tế phi chính thức với thu nhập mỗi tháng 5 triệu đồng¹. Điều này cũng là chính đáng, song nó cho thấy một nỗi trăn trở lớn khi hoài bão và ước mơ đi vào ngõ cụt sau những năm học hành trên giảng đường. Qua đó, chúng ta thấy rằng, giải quyết việc làm cho các sinh viên tốt nghiệp là trách nhiệm của chính quyền đối với xã hội, trong đó nhà trường đóng vai trò hết sức quan trọng.

Kính thưa quý vị đại biểu,

¹ Chạy Grab (một ứng dụng dùng để đặt và điều phối xe taxi/xe vận tải theo hợp đồng điện tử/xe ôm trên điện thoại thông minh).

Tại buổi Hội thảo hôm nay, với tình cảm chân thành, thành phố mong muốn cùng với quý vị giáo sư, các chuyên gia, các nhà khoa học, quý doanh nghiệp, cùng nghiên cứu, trao đổi để đề ra các giải pháp căn cơ, mang tính ưu việt nhằm rút ngắn quá trình hoàn thiện thị trường lao động, trước mắt là đề xuất các giải pháp hình thành một hệ sinh thái thị trường lao động hiệu quả, đó là: chính quyền - nhà trường - doanh nghiệp và sinh viên.

Thành phố hy vọng thông qua buổi Hội thảo, quý vị giáo sư, các chuyên gia, các nhà khoa học, quý doanh nghiệp, có những đóng góp thẳng thắn, tinh thần trách nhiệm, đặc biệt là những vấn đề chưa rõ, chưa khả thi cần phải được mổ xẻ, phân tích; từ các góc độ khác nhau để cùng nhau thảo luận, để mở ra một giai đoạn mới, giai đoạn mà tất cả sinh viên ra trường đều có việc làm.

Thành phố xác định giải quyết việc làm cho sinh viên là trách nhiệm của chính mình, do đó, thành phố cam kết sẽ tạo mọi điều kiện thuận lợi để sớm hoàn chỉnh hệ sinh thái thị trường lao động, cũng như hỗ trợ các điều kiện cần thiết để tăng cường sự kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp, để giảm đến mức thấp nhất khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu của doanh nghiệp.

Một lần nữa, thay mặt Lãnh đạo thành phố, tôi đánh giá cao Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh đã tổ chức buổi Hội thảo hôm nay. Đặc biệt là Kỷ yếu phát hành tại Hội thảo, là một tư liệu quý báu, vừa để nghiên cứu, vừa là cơ sở quan trọng để các cơ quan chức năng xem xét, hoạch định chính sách về việc làm.

Kính chúc quý vị đại biểu mạnh khỏe, hạnh phúc, thành công.

Chúc Hội thảo của chúng ta thành công tốt đẹp.

Xin trân trọng cảm ơn./.

SỰ THIẾU CÂN ĐỐI GIỮA ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM: HỆ QUẢ, NGUYÊN NHÂN VÀ ĐỊNH HƯỚNG GIẢI PHÁP

GS.TS. Nguyễn Đông Phong

Hiệu trưởng Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

TS. Nguyễn Phong Nguyên

Phòng QLKH-HTQT, UEH

1. BỐI CẢNH THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀ TÌNH HÌNH ĐÀO TẠO

Tình trạng lao động có trình độ đại học, cao đẳng và trung cấp thất nghiệp cao hiện nay đang là vấn đề của Việt Nam. Ngày 18/9/2018, Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội đã cho biết trong quý II/2018, cả nước có số người thất nghiệp trình độ đại học là 126.900 người, chiếm 2,47%, có giảm 15.400 người so với quý I/2018. Mặc dù đây là một tín hiệu được Bộ đánh giá là đáng mừng, tuy nhiên số lao động trình độ đại học thất nghiệp đến nay vẫn được đánh giá là quá cao, ở mức báo động. Ngoài hơn một trăm ngàn cử nhân thất nghiệp nói trên, còn có 70.800 người trình độ cao đẳng cũng chưa có việc làm (Molisa, 2018). Mặc dù tình trạng thất nghiệp còn cao, vẫn có rất nhiều doanh nghiệp khó khăn trong tuyển dụng lao động, cho thấy có sự mất cân đối rất lớn giữa cung và cầu trong thị trường lao động. Thông tin gần nhất cho thấy có 41% doanh nghiệp không đủ khả năng tuyển dụng lao động tay nghề cao; Trong khi đó trong vòng 3 tháng đầu năm 2018, số lượng tìm kiếm công việc tăng khoảng 40% so với cùng kỳ năm ngoái (Faro, 2018). Ngoài ra, theo bà Lê Kim Dung, Cục trưởng Cục Việc làm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Việt Nam phải cần giảm thiểu khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường lao động. Vấn đề đào tạo chưa gắn liền với sử dụng lao động cũng đã được khẳng định qua nghiên cứu của Demombynes và Testaverde (2018) về cấu trúc lao động và tính hiệu quả khi đầu tư vào kỹ năng của người lao động tại Việt Nam. Các tác giả này chỉ ra rằng, tỷ lệ thất nghiệp cao gần đây ở các sinh viên tốt nghiệp đại học đã chỉ ra sự bất cân bằng giữa kỹ năng làm việc mà các sinh viên này có với kỹ năng làm việc mà doanh nghiệp yêu cầu khi tuyển dụng.

Vấn đề đào tạo chưa gắn liền với sử dụng lao động thể hiện qua khoảng cách quá lớn giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường là vấn đề rất đang quan tâm cần phải giải quyết. Bởi vì nếu không giải quyết có thể dẫn đến các hậu quả nghiêm trọng sau: *Thứ nhất*, đó là sự lãng phí nguồn lực đào tạo, tuyển dụng. Theo nghiên cứu của Mavromaras và McGuinness (2007), mức sinh lời hay tính hiệu quả từ hoạt động giáo dục, đào tạo, huấn luyện đem lại sẽ càng ngày càng giảm khi: (1) người học sau khi tốt nghiệp không tìm được việc làm và (2) thời gian cần thiết để trang bị kiến thức chuyên môn (thông qua đào tạo)

và trang bị kinh nghiệm (thông qua huấn luyện) cho một người để người đó có thể làm việc và tạo giá trị cho xã hội càng bị kéo dài. Theo quan điểm của tác giả, khi đào tạo chưa gắn liền với sử dụng lao động, tính hiệu quả của giáo dục đào tạo sẽ bị giảm sút đáng kể bởi vì khả năng người học không kiếm được việc làm là cao; và khả năng phối hợp giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp để giảm thời gian để có được bằng cấp (*qualification*) và trang bị kỹ năng/kinh nghiệm (*skills/experience*) là rất thấp khi bằng cấp (cung cấp bởi nhà trường) là không khớp với kỹ năng/kinh nghiệm trong công việc mà doanh nghiệp cần. Do đó, nếu đào tạo chưa gắn liền với sử dụng lao động, sẽ dẫn đến một sự lãng phí rất lớn cho xã hội về nguồn lực đào tạo, tuyển dụng.

Thứ hai, nhóm tác giả bài viết cho rằng, một trong những hệ quả của việc đào tạo nguồn nhân lực hiện nay vẫn chưa gắn liền với việc sử dụng nguồn nhân lực đó là năng suất lao động thấp. TS. Nguyễn Đình Cung, Viện trưởng Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương (CIEM) cho rằng hiện nay tăng trưởng nền kinh tế Việt Nam vẫn cao, tuy nhiên lại thiếu tính bền vững trong dài hạn. Mặc dù đã được cải thiện, nhưng năng suất lao động của Việt Nam hiện vẫn đang ở mức thấp so với nhiều quốc gia trong khu vực và thấp so với nhu cầu phát triển. Năm 2017, năng suất lao động của nền kinh tế đã tăng 5,87%, cao hơn mức tăng của năm 2016 là 5,29%. Dù năng suất đã tăng cao hơn nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu năng suất, dẫn đến chất lượng và sức cạnh tranh của nền kinh tế Việt Nam vẫn còn kém hơn so với các nước trong khu vực. Ông Cung cũng chỉ ra rằng mặc dù có năng suất lao động có mức tăng so với những năm trước nhưng hiện nay năng suất lao động của Việt Nam vẫn thấp hơn nhiều so với các nước ASEAN, cụ thể thấp hơn 6 lần so với Malaysia, thấp hơn Singapore gần 15 lần, thấp hơn Thái Lan khoảng 3 lần... Qua những phân tích các hệ quả trên, việc giảm sự mất cân đối khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động (vấn đề trung tâm) là điều rất cần thiết.

2. PHÂN TÍCH NGUYÊN NHÂN CỦA VẤN ĐỀ

Xu hướng gia tăng khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động chủ yếu do chất lượng đào tạo trong các trường đại học, cao đẳng chưa cao nên lao động mới tốt nghiệp thường không đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của các cơ quan, doanh nghiệp (Minh Ngọc, 2018). Theo TS. Đào Quang Vinh, Viện trưởng Viện Khoa học Lao động và Xã hội, thuộc Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội, trong chương trình đào tạo vẫn còn nặng về lý thuyết so với thực hành, khác với nhu cầu công nghệ của doanh nghiệp. Hiện nay, việc đổi mới công nghệ của các doanh nghiệp diễn ra rất nhanh, trong khi chương trình đào tạo ở rất nhiều trường hiện nay vẫn chưa bắt kịp được nhu cầu thực tế từ phía các doanh nghiệp. Đã từ lâu, các chuyên gia giáo dục Việt Nam cảnh báo về tình trạng chương trình giảng dạy ở các trường đại học, cao đẳng ở Việt Nam vẫn chưa bám sát với nhu cầu thực tế, khiến các sinh viên khi tốt nghiệp vẫn khó có thể xin được việc làm theo đúng ngành/chuyên ngành được đào tạo. Các chương trình đào tạo thường được giảng dạy hết năm này qua năm khác, trong khi nhu cầu của doanh nghiệp thay đổi theo từng năm.

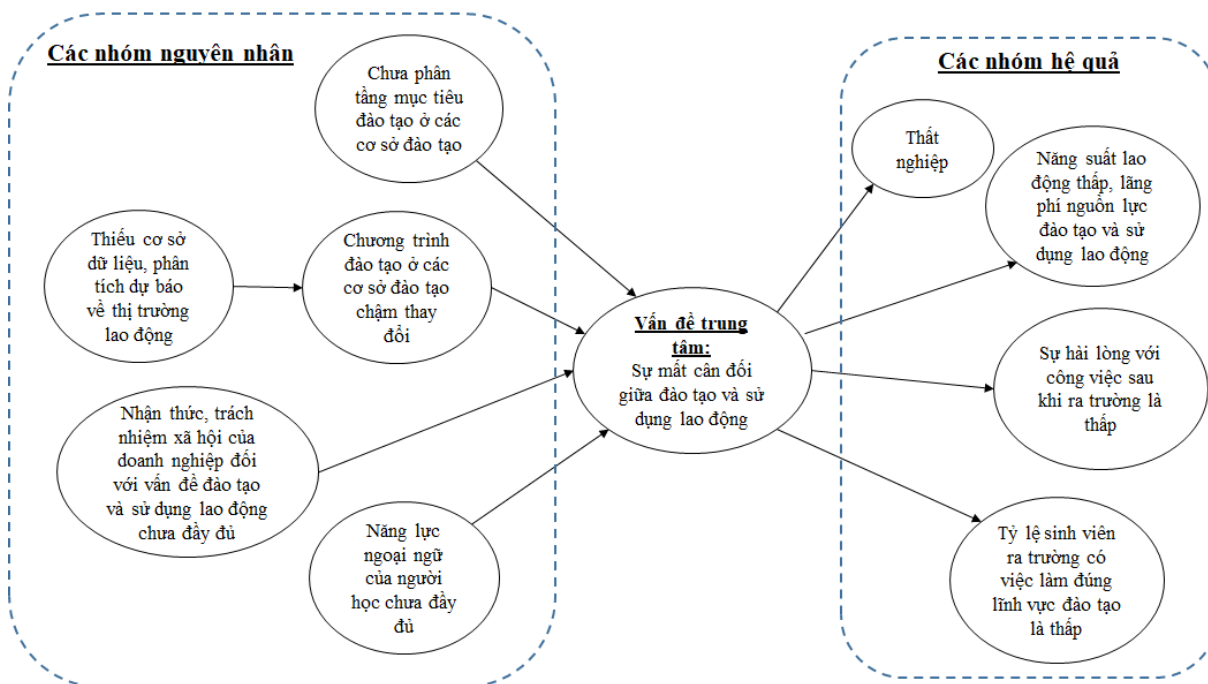
Một nguyên nhân tiềm năng khác đó là các cơ sở đào tạo vẫn chưa xác định được khoảng cách giữa cung (tăng rất chậm) và cầu (đang ngày càng tăng nhanh) do chưa có sự phân tích nhu cầu lao động cũng như yêu cầu của thị trường lao động về chất lượng lao động. Do đó, một hệ thống phân tích nhu cầu lao động từ phía doanh nghiệp cũng như cập nhật liên tục các yêu cầu của thị trường lao động về chất lượng lao động là rất cần thiết, từ đó các cơ sở đào tạo có thể có những điều chỉnh cần thiết trong nội dung chương trình đào tạo để từng bước giảm sự mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng lao động, đứng từ góc độ các cơ sở đào tạo. Ngoài ra, sự chuyển dịch mô hình cũng như cơ cấu của nền kinh tế đã khiến cho cung và cầu trong lao động liên tục thay đổi, trong khi các ngành đào tạo trong nhà trường vẫn chưa bắt kịp được xu hướng sử dụng lao động của doanh nghiệp (Minh Ngọc, 2018). Nguyên nhân là do sự chưa nhạy bén của các cơ sở đào tạo, sự chưa chủ động trong việc kết nối giữa cơ sở đào tạo và thị trường lao động trước bối cảnh chuyển dịch mô hình và cơ cấu của nền kinh tế cũng như các xu hướng thay đổi liên tục của thị trường lao động.

Theo đánh giá của GS.TS. Vũ Đình Thành, Hiệu trưởng Trường Đại học Bách khoa TP.HCM, hiện nay có rất nhiều trường đào tạo, có rất nhiều đề án đào tạo nhưng nhìn chung nguồn nhân lực chất lượng cao vẫn thiếu. Nguồn nhân lực chất lượng cao không chỉ nói riêng bậc đại học mà cả bậc cao đẳng, đào tạo nghề. Chúng ta đào tạo nhiều nhưng không có phân tầng mục tiêu đào tạo nên các đơn vị đào tạo trong nước đều đào tạo na ná giống nhau, dẫn đến số sinh viên ra trường nhiều nhưng không được sử dụng. Qua phân tích trên, có thể thấy việc phân tầng mục tiêu đào tạo ở các cơ sở đào tạo hiện nay cần phải được chú trọng, nghiên cứu kỹ lưỡng.

Bên cạnh đó, các trường đại học đào tạo kỹ sư, chuyên viên kỹ thuật không có nghĩa là đào tạo đúng một người đó làm đúng một việc mà cần đào tạo kiến thức nền. Khi vào doanh nghiệp, người lao động bắt buộc phải được đào tạo bổ sung kiến thức chuyên môn sâu hoặc có thời gian tìm hiểu. Qua đó, có thể đưa ra hàm ý đối với doanh nghiệp Việt Nam hiện nay, là những đối tượng sử dụng lao động, cũng cần phải tạo điều kiện cho người lao động bổ sung kiến thức chuyên môn sâu sau khi tốt nghiệp. Từ đó, các doanh nghiệp cũng thể hiện được trách nhiệm của họ đối với xã hội trong vấn đề phát triển nguồn nhân lực, giảm bớt khoảng cách giữa việc đào tạo và sử dụng lao động.

Hình 1 thể hiện các nhóm hệ quả nguyên nhân của vấn đề trung tâm (sự mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng lao động) như đã trình bày ở trên, trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư và xu hướng quốc tế hóa giáo dục thời hội nhập.

Bối cảnh: Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, xu hướng quốc tế hóa giáo dục thời hội nhập



Hình 1. Sơ đồ nguyên nhân kết quả của sự mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng lao động

3. XU HƯỚNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM TRONG TƯƠNG LAI VÀ ĐỊNH HƯỚNG GIẢI PHÁP

Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Việt Nam là một trong những nước chịu ảnh hưởng nhiều nhất từ cách mạng công nghiệp lần thứ 4. Hiện Việt Nam sẽ phải đối mặt với nhiều thách thức về chất lượng nguồn nhân lực như trình độ chuyên môn kỹ thuật của lao động còn thấp, chỉ chiếm hơn 20% lực lượng lao động; năng suất lao động thấp hơn nhiều nước trong khu vực ASEAN... Trước xu thế máy móc tự động hóa thay thế con người, nguồn nhân lực phải trang bị kiến thức, kỹ năng phù hợp để đáp ứng yêu cầu công việc trong tình hình mới. Khảo sát cho thấy các vấn đề việc làm ở các ngành nghề mang tính thủ công có thể gắn liền với tự động hóa ví dụ như dệt may, lắp ráp điện tử, bán hàng, giao thông vận tải,... sẽ chịu tác động mạnh nhất của cuộc cách mạng lần thứ 4. Trong khi đó, các ngành đòi hỏi khả năng sáng tạo cao và năng lực thích nghi nhạy bén ví dụ như kinh tế, tiếp thị, truyền thông, thiết kế, an ninh mạng, phân tích dữ liệu,... thì ít chịu tác động hơn bởi vì các công việc mặc dù có máy móc hỗ trợ nhưng vẫn đòi hỏi phải có bộ óc và con người điều tiết (Thanh Niên, 2018). Trong cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ 4, nhiều ngành nghề sẽ biến mất nhưng lại có những công việc mới ra đời. Các trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam cần phải có sự chuẩn bị, cùng chia sẻ và hợp tác chặt chẽ với nhau trong vấn đề đào tạo và sử dụng lao động để đón đầu xu hướng thị trường này.

Theo nhóm tác giả, định hướng giải pháp được đưa ra dựa trên các nguyên nhân đã phân tích ở trên, kết hợp phân tích xu hướng thị trường và các ràng buộc về nguồn lực của

Việt Nam hiện nay. Các định hướng giải pháp bao gồm: (1) phát triển khả năng dự báo thị trường lao động trong dài hạn, (2) chuyển đổi cơ cấu đào tạo và điều chỉnh chương trình đào tạo, và (3) nâng cao trách nhiệm của doanh nghiệp trong vấn đề đào tạo và sử dụng lao động, (4) xây dựng, phát triển các trung tâm, cơ sở cung cấp dịch vụ cho doanh nghiệp, (5) tạo cơ chế khuyến khích sự cộng tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong các mảng tư vấn và chuyển giao công nghệ, và (6) nâng cao năng lực ngoại ngữ của người học trong bối cảnh nhu cầu quốc tế hóa giáo dục ngày càng mang tính cấp thiết. Các định hướng giải pháp trên cũng được thể hiện trên Hình 1 gắn liền với các nguyên nhân của vấn đề trung tâm (sự mất cân đối giữa đào tạo và sử dụng lao động).

Đối với nhóm giải pháp thứ nhất, phát triển khả năng dự báo thị trường lao động trong dài hạn, hiện nay khả năng dự báo và phân tích thị trường lao động của Việt Nam được đánh giá là kém chính xác, bởi vì thiếu cơ sở dữ liệu đầy đủ về thị trường lao động cũng như thiếu sự kết nối thông tin về thị trường lao động giữa các tỉnh, thành phố ở Việt Nam, theo bà Lê Kim Dung, Cục trưởng Cục Việc làm, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. Tình hình trên cho thấy cần phải cập nhật liên tục hệ thống cơ sở dữ liệu lao động và hệ thống phân tích dự báo về thị trường lao động, hiện đang vẫn còn lạc hậu trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Do đó, cần phải phát triển khả năng dự báo thị trường lao động trong dài hạn từ 5 năm trở lên. Qua đó, các cơ sở đào tạo có thể có những chiến lược phù hợp về đào tạo để đón đầu đáp ứng tốt nhu cầu của thị trường lao động.

Đối với nhóm giải pháp thứ hai liên quan đến việc chuyển đổi cơ cấu đào tạo và điều chỉnh chương trình đào tạo, các cơ sở giáo dục ở Việt Nam cũng cần điều chỉnh chương trình đào tạo để bám sát hơn với nhu cầu thị trường để giảm thiểu thời gian buộc các doanh nghiệp phải đào tạo bổ sung để có thể làm việc được. Các cơ sở đào tạo ở TP. Hồ Chí Minh cũng như ở Việt Nam nói chung cần phải nghiên cứu, rà soát, và triển khai đo lường kết quả thực tập tốt nghiệp ứng với các bậc học cao đẳng và đại học, dựa trên các thang đo phù hợp. Nghĩa và Duyên (2018), khi xây dựng thang đo về kết quả của thực tập tốt nghiệp đã chỉ ra rằng vấn đề thực tập tốt nghiệp cần phải đạt được những kết quả như sau: (1) tổng hợp và vận dụng kiến thức và kỹ năng thu nhận từ nhà trường vào thực tiễn, (2) tiếp tục phát triển các kiến thức và kỹ năng chuyên nghiệp, (3) thay đổi thái độ và hành vi đối với việc học tập, (4) tạo mối quan hệ với cộng đồng doanh nghiệp, xã hội bên ngoài nhà trường, (5) điều chỉnh lại định hướng nghề nghiệp. Hơn nữa, cơ cấu đào tạo cũng cần phải chuyển đổi theo hướng gia tăng các chương trình đào tạo theo hướng ứng dụng kết hợp với việc phát triển các trung tâm/lòng ấp khởi nghiệp (*entrepreneurship center/incubator*) ở các cơ sở đào tạo. Nói cách khác, thực tập hoặc kỳ thực tập tại các doanh nghiệp rất quan trọng với sinh viên, đóng vai trò là cầu nối giữa nhà trường và doanh nghiệp. Theo đó, sự kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc hướng dẫn sinh viên thực tập tốt nghiệp là rất cần thiết, từ đó gia tăng sự tương thích (giảm sự mất cân đối) giữa việc đào tạo và việc sử dụng lao động.

Đối với nhóm giải pháp thứ ba, khi bàn về việc nâng cao trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với vấn đề đào tạo và sử dụng lao động, tác giả cho rằng sinh viên ra trường chưa thể đáp ứng nhu cầu công việc cũng một phần là do quan điểm có phần phiến diện của doanh nghiệp và trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc huấn luyện nhân viên mới vẫn còn hạn chế. Cũng tương tự như các doanh nghiệp tại Việt Nam, các doanh nghiệp ở các quốc gia nước ngoài ví dụ như các nước châu Âu cũng không muốn đầu tư vào việc huấn luyện nhân viên, họ có xu hướng tuyển những người có kinh nghiệm để có thể làm việc được ngay (Liagouras và cộng sự, 2003). Tuy nhiên, tác giả bài viết cũng cho rằng doanh nghiệp cần phải có sự thay đổi trong cách suy nghĩ này và phải có trách nhiệm hơn với xã hội trong vấn đề huấn luyện thêm cho sinh viên mới ra trường. Lý do, các cơ sở đào tạo không thể nào đào tạo sinh viên để có thể sau khi ra trường có thể vào làm việc ngay tại các doanh nghiệp mà không phải qua sự huấn luyện của doanh nghiệp. Tác giả bài viết cho rằng sẽ rất phiến diện nếu đổ lỗi hết cho phía các cơ sở đào tạo trong vấn đề huấn luyện, bởi lẽ trách nhiệm của các cơ sở đào tạo đại học, cao đẳng tạo là thiên về đào tạo (*educating*), nghĩa là cung cấp các kiến thức nền, kiến thức chuyên môn hơn là thực hiện việc huấn luyện (*training*) để cho các doanh nghiệp sử dụng. Để gia tăng trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp đối với hoạt động đào tạo và sử dụng lao động, doanh nghiệp có thể thực hiện qua rất nhiều cách, ví dụ như: (1) tham gia vào xây dựng, góp ý sửa đổi các chương trình đào tạo cho nhà trường, (2) tham gia đào tạo kể cả kỹ năng mềm và cùng cơ sở đào tạo hướng dẫn sinh viên thực tập tại các doanh nghiệp, (3) đầu tư vào cơ sở vật chất vào các phòng thí nghiệm tại các cơ sở đào tạo, (4) tài trợ cho các hoạt động học thuật, hoạt động chuyên môn ở các cơ sở đào tạo để sản phẩm nghiên cứu đào tạo cùng đem lại lợi ích cho cả nhà trường và doanh nghiệp,...

Nhóm giải pháp thứ tư có thể thực hiện được từ phía đối với các cơ sở đào tạo đó là xây dựng, phát triển các trung tâm, cơ sở cung cấp dịch vụ cho doanh nghiệp ví dụ như mô hình các bệnh viện ở các trường học ngành y, các công ty luật ở trong các trường đào tạo ngành luật, các công ty tư vấn ở các trường kinh doanh... Bên cạnh việc tạo ra nguồn thu để phát triển của các cơ sở đào tạo, các trung tâm, cơ sở dịch vụ này cũng góp phần gia tăng kinh nghiệm làm việc cho đội ngũ giảng viên, nhân viên, sinh viên của cơ sở đào tạo khi các đối tượng này có thể tham gia trực tiếp vào các hoạt động cung cấp dịch vụ cho bên ngoài. Các sinh viên cũng có các cơ hội thực tập ngay tại chính các trung tâm, cơ sở này và vận dụng những gì đã học trên ghế nhà trường vào công việc thực tế, góp phần thắt chặt mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và thị trường lao động ngay tại chính cơ sở đào tạo.

Nhóm giải pháp thứ năm là một trong những nhóm giải pháp mang tính đổi mới đáng được nghiên cứu, học hỏi và vận dụng đó là tạo cơ chế khuyến khích sự cộng tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong các mảng tư vấn và chuyển giao công nghệ. Kết quả đó là sự phối hợp thương hiệu giữa nhà trường và doanh nghiệp (co-branding) theo hướng cả nhà trường và doanh nghiệp đều gia tăng giá trị trong các hoạt động của họ. Nhà trường cũng cần nghiên cứu và vận dụng mô hình “giảng viên làm chuyên môn nghiên cứu ở

doanh nghiệp” (*industry professors*) theo các hợp đồng ký kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Mô hình này đã và đang được sử dụng ở các quốc gia phát triển. Ví dụ như ở Mỹ, có khoảng 38,5% số công ty trong số 1.500 công ty niêm yết trên danh mục Standard & Poor (S&P) có ít nhất một giáo sư đại học nằm trong thành viên Hội đồng quản trị (Cho và cộng sự, 2017). Mục đích của mô hình “giảng viên làm chuyên môn nghiên cứu ở doanh nghiệp” là khuyến khích, tạo điều kiện cho đội ngũ giảng viên tham gia các hoạt động giảng dạy, nghiên cứu, làm công tác chuyên môn, tư vấn chiến lược,... cho doanh nghiệp. Các hoạt động này bên cạnh việc kết nối uy tín giữa nhà trường và doanh nghiệp, chia sẻ tri thức giữa nhà trường và doanh nghiệp, chắc chắn cũng sẽ đem lại lợi ích trở lại cho nhà trường, giúp cho giảng viên có thêm kinh nghiệm thực tiễn, giúp cho hoạt động giảng dạy của giảng viên mang nhiều tính thực tiễn, góp phần kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp. Về phía doanh nghiệp, các doanh nghiệp cũng cần tham gia hơn nữa vào các hoạt động liên kết chiến lược với nhà trường, ví dụ như các hoạt động liên minh đổi mới sáng tạo (*social innovation alliance*) (McKelvey và Zaring, 2018).

Cuối cùng là nhóm giải pháp thứ sáu, bên cạnh các định hướng giải pháp dựa vào các nguyên nhân của vấn đề, về phía nhà trường, cần phải nâng cao năng lực ngoại ngữ của người học trong xu hướng quốc tế hóa giáo dục ngày càng đóng vai trò tất yếu. Năng lực ngoại ngữ của người học còn hạn chế hiện nay cũng là nhân tố làm gia tăng khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động. Khi năng lực ngoại ngữ của người học bị hạn chế, các cơ sở đào tạo sẽ rất khó triển khai các chương trình học tiên tiến mang tính quốc tế hóa cho người học, người học cũng sẽ gặp rất nhiều khó khăn trong việc tiếp nhận kiến thức mới từ môi trường bên ngoài và cũng như vận dụng kiến thức đã học từ nhà trường vào thực tế trong tương lai khi bối cảnh thị trường lao động đang ngày càng quốc tế hóa. Không những vậy, cơ sở đào tạo cũng cần nghiên cứu, phát triển và mở rộng các hoạt động thực tập cho sinh viên ở nước ngoài bởi vì hoạt động này sẽ nâng cao năng lực ngoại ngữ, tạo dựng các mối quan hệ quốc tế, phát triển kỹ năng làm việc của người học khi tiếp cận với thị trường lao động quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội (Molisa) (2018), Công bố Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam - Số 18, Quý 2 năm 2018, ngày 18 tháng 9 năm 2018, truy cập tại: <http://www.molisa.gov.vn/vi/Pages/chitiettin.aspx?IDNews=28289>
2. Cho, C. H., Jung, J. H., Kwak, B., Lee, J., & Yoo, C. Y. (2017). Professors on the Board: Do they contribute to society outside the classroom?. *Journal of Business Ethics*, 141(2), 393-409.
3. Demombynes, G., & Testaverde, M. (2018). *Employment structure and returns to skill in Vietnam: estimates using the labor force survey*. The World Bank.

4. Faro Faro Recruitment Vietnam Joint Stock Company. (2018), Vietnam current labor force situation: Demand – Supply Mismatch, ngày 6 tháng 7 năm 2018, truy cập tại: http://www.farorecruitment.com.vn/vietnam-current-labor-force-situation-demand-%E2%80%93supply-mismatch-t_1/383
5. Liagouras, G., Protogerou, I., & Caloghirou, Y. (2003). Exploring mismatches between higher education and the labour market in Greece. *European Journal of Education*, 38(4), 413-426.
6. Mavromaras, K., & McGuinness, S. (2007). Education and skill mismatches in the labour market: Editors' Introduction. *Australian Economic Review*, 40(3), 279-285.
7. McKelvey, M., & Zaring, O. (2018). Co-delivery of social innovations: exploring the university's role in academic engagement with society. *Industry and Innovation*, 25(6), 594-611.
8. Minh Ngọc (2018), Việt Nam cần giảm thiểu khoảng cách giữa giáo dục nghề nghiệp và nhu cầu của thị trường lao động, Tạp chí Lao động và xã hội, ngày 14 tháng 6 năm 2018, truy cập tại: <http://laodongxahoi.net/viet-nam-can-giam-thieu-khoang-cach-giua-giao-duc-nghe-nghiep-va-nhu-cau-cua-thi-truong-lao-dong-1309970.html>
9. Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. M. (2018). Developing and validating a scale for evaluating internship-related learning outcomes. *Higher Education*, 1-18.
10. Thanh Niên (2018), Chọn ngành học đón đầu 4.0, ngày 26 tháng 12 năm 2018, truy cập tại: <https://thanhnien.vn/giao-duc/chon-nganh-hoc-don-dau-40-917342.html>

DỰ BÁO NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG QUA ĐÀO TẠO VIỆC LÀM SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP – LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TẠI TP. HỒ CHÍ MINH

Trần Anh Tuấn

Phó Giám đốc Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP. Hồ Chí Minh

TÓM TẮT

Giai đoạn 2013 - 2018, kinh tế Việt Nam và các tỉnh, thành phố duy trì tốc độ tăng trưởng kinh tế liên tục. Trong quá trình hội nhập kinh tế và tiến trình của cách mạng công nghiệp 4.0, thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh đang phát triển với yêu cầu tăng cường nhanh về số lượng lẫn chất lượng nguồn nhân lực, cơ cấu nguồn nhân lực đã và đang chuyển dịch phù hợp định hướng quá trình đô thị hóa. Cách mạng công nghiệp 4.0 có rất nhiều thách thức nhưng cũng không ít cơ hội để nguồn nhân lực Việt Nam nói chung và mỗi người lao động nói riêng tích cực nắm bắt cơ hội và phấn đấu. Vấn đề bắt buộc phải thay đổi là xây dựng kỹ năng mềm cho sinh viên như kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, tinh thần, thái độ làm việc nghiêm túc, tư duy sáng tạo... đang là yêu cầu cấp thiết. Bằng phương pháp nghiên cứu, bài tham luận tập trung phân tích về "*Dự báo nhu cầu thị trường lao động qua đào tạo. Việc làm sinh viên sau khi tốt nghiệp – Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh*".

I. THỰC TRẠNG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

1. Nguồn cung nhân lực

1.1. Dân số trong độ tuổi lao động

Theo số liệu Cục Thống kê Thành phố năm 2011, tổng số dân của TP. Hồ Chí Minh là **7.590.138** người, so với tổng điều tra dân số ngày 1/4/1999, dân số tăng thêm 2,5 triệu người, tăng 51,8% và chiếm 26,25% số dân tăng thêm của cả nước trong vòng 10 năm. Năm 2017, dân số của thành phố là **8.643.044** người, trong đó nam chiếm tỉ trọng 52,85% và nữ chiếm tỉ trọng 47,15%.

Dân số trong độ tuổi lao động năm 2017 có **5.451.378** người chiếm 63,07% so tổng dân số; trong đó lao động đang làm việc có **4.412.933 người** chiếm 80,95% so với dân số trong độ tuổi lao động. Trong tổng số lao động đang làm việc có trình độ Đại học trở lên chiếm tỷ trọng 22,43%, Cao đẳng chiếm 4,27%, Trung cấp chiếm 3,62%, Sơ cấp nghề chiếm 6,37%, Đào tạo nghề dưới 03 tháng chiếm 17,24%, lao động có nghề không bằng

chiếm 23,57%.

1.2. Lao động qua đào tạo

Năm 2017, tỷ lệ lao động qua đào tạo tại thành phố Hồ Chí Minh (bao gồm có bằng và không bằng hoặc chỉ có chứng chỉ nghề ngắn hạn) chiếm tỷ trọng 77,50% so tổng số lực lượng lao động thành phố. Năm 2018, dự kiến đạt tỷ lệ lao động qua đào tạo 80,00%.

Tỷ lệ lực lượng lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật (có bằng cấp) tăng hằng năm, từ năm 2015 là 51,42% đến năm 2016 là 52,34% và năm 2017 là 53,93%. Cho thấy, trình độ chuyên môn của lực lượng lao động tại thành phố Hồ Chí Minh ngày càng tăng.

2. Nguồn cầu nhân lực

2.1. Lao động đang làm việc phân theo ngành kinh tế

Cơ cấu lao động thành phố được dịch chuyển theo hướng công nghiệp hóa – hiện đại hóa, tăng dần khu vực Công nghiệp – Xây dựng và Dịch vụ, cho thấy thị trường lao động theo hướng phù hợp với định hướng phát triển kinh tế của thành phố.

Theo số liệu của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM, xu hướng phát triển khu vực kinh tế Dịch vụ có tốc độ tăng lao động cao nhất, chiếm tỷ trọng 64,40% năm 2013 tăng lên 64,63% năm 2017 và nhu cầu lao động trong khu vực này cũng tăng lên hằng năm. Năm 2017, tỷ lệ lực lượng lao động làm việc trong 03 khu vực cụ thể như sau: Nông – Lâm – Thủy sản (2,36%), Công nghiệp – Xây dựng (33,01%), Dịch vụ (64,63%).

2.2. Lao động đang làm việc phân theo loại hình doanh nghiệp

Tổng số lao động đang làm việc trong doanh nghiệp giai đoạn 2013 – 2017 có sự gia tăng. Lao động đang làm việc trong khu vực doanh nghiệp nhà nước chiếm tỷ trọng thấp nhất cụ thể: năm 2013 (8,64%), năm 2014 (7,96%), năm 2015 (7,30%), năm 2016 (7,35%) và năm 2017 (7,12%), nguyên nhân do tái cơ cấu doanh nghiệp và cổ phần hóa trong quá trình hội nhập kinh tế, chính sách tinh giản biên chế công chức nhà nước giai đoạn 2016 - 2020.

Doanh nghiệp ngoài nhà nước và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài là hai loại hình kinh tế năng động và năng lực cạnh tranh mạnh. Lao động đang làm việc trong hai loại hình này chiếm tỷ trọng cao.

Doanh nghiệp ngoài nhà nước, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ là khu vực tăng trưởng cao nhất, đóng vai trò quan trọng trong quá trình thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, và cũng là khu vực kinh tế có nhu cầu nhân lực nhiều nhất. Cụ thể: năm 2012 (68,49%), năm 2013 (67,33%), năm 2014 (67,86%), năm 2015 (67,07%) và năm 2016 (66,50%).

Việc hội nhập kinh tế ASEAN vào cuối năm 2015 thúc đẩy nhiều doanh nghiệp nước ngoài đầu tư vào Việt Nam và thành phố Hồ Chí Minh. Do đó, các doanh nghiệp có vốn

đầu tư nước ngoài có tốc độ ngày càng tăng về số lao động đang làm việc, có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy chuyển giao công nghệ, tạo nguồn vốn đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng phù hợp với việc hội nhập. Cụ thể: tỷ trọng lao động khu vực này năm 2013 chiếm 24,03%, năm 2014 chiếm 23,97%, năm 2015 chiếm 22,98%, năm 2016 chiếm 23,77% và lên 23,99% năm 2017.

2.3. Nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp theo khảo sát của Trung tâm từ năm 2013 – 2017

Tình hình kinh tế - xã hội thành phố tăng trưởng ổn định, tác động trực tiếp đến thị trường lao động. Các ngành công nghiệp trọng yếu ngày càng chiếm tỷ trọng cao và có tốc độ tăng bình quân cao hơn tốc độ tăng chung cũng cho thấy sự chuyển dịch cơ cấu trong nội bộ các ngành kinh tế tốt hơn, theo hướng chuyển dần sang các ngành có hàm lượng công nghệ và chất xám cao. Do vậy, thị trường lao động thành phố tiếp tục phát triển theo hướng tăng yêu cầu chất lượng, trình độ và hạn chế về số lượng.

Thành phố tiếp tục có những chính sách hỗ trợ doanh nghiệp vừa và nhỏ tiếp cận về vốn – công nghệ, các hoạt động khởi nghiệp được quan tâm và kêu gọi đầu tư, khuyến khích khả năng sáng tạo và tự tạo việc làm đối với người trẻ. Trong thời gian qua, các hoạt động khởi nghiệp trên địa bàn thành phố được chú trọng, cùng với sự phát triển năng động của kinh tế thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung, trong đó tập trung chủ yếu một số ngành, lĩnh vực kinh doanh nhiều tiềm năng như: buôn bán, bán lẻ, công nghiệp chế biến, chế tạo; xây dựng, bất động sản; khoa học, công nghệ; dịch vụ tư vấn, thiết kế, quảng cáo; vận tải kho bãi; dịch vụ lưu trú và ăn uống.

Giai đoạn 2013 – 2017, nhu cầu nhân lực trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cần 280.000 chỗ làm việc trống (140.000 chỗ làm việc mới) bình quân mỗi năm.

Theo số liệu thống kê của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh cho thấy: Nhu cầu nhân lực trình độ có xu hướng tăng qua các năm, cụ thể: Trình độ Trung cấp và Công nhân kỹ thuật lành nghề năm 2013 là 25,70%, năm 2017 trung bình 32,02%. Trình độ Cao đẳng là 14,05% năm 2013, năm 2017 chiếm trung bình 15,66%. Trình độ Đại học trở lên là 14,87% năm 2013, năm 2017 tỷ lệ trung bình 19,49%.

Những nhóm ngành nghề thuộc nhóm ngành Kinh doanh - Dịch vụ luôn có xu hướng tuyển dụng cao trong những năm vừa qua. Trong đó, nhóm ngành Nhân viên kinh doanh - Bán hàng là nhóm ngành có nhu cầu tuyển dụng cao nhất (chiếm 25,55% tổng nhu cầu tuyển dụng, nhu cầu tuyển dụng năm 2013 là 23,88%, năm 2015 là 22,96% và năm 2016 là 24,19%, năm 2017 chiếm 19,74%); nhóm ngành Dịch vụ - Phục vụ là nhóm ngành có nhu cầu tuyển dụng tăng cao nhất, ước tính nhu cầu tuyển dụng lao động nhóm ngành Dịch vụ - Phục vụ năm 2017 chiếm 15,90%. Kế đến là các nhóm ngành Công nghệ thông tin, Cơ khí - Điện - Điện tử, Tài chính, Du lịch - Nhà hàng - Khách sạn, Kinh tế, Kinh doanh,...

3. Thực trạng đào tạo và nhu cầu học nghề tại thành phố Hồ Chí Minh

3.1. Thực trạng đào tạo nhân lực

Năm 2018, tại thành phố Hồ Chí Minh có 58 trường Đại học, 50 trường Cao đẳng, 68 trường Trung cấp, 65 Trung tâm giáo dục nghề nghiệp, 278 doanh nghiệp có đào tạo nghề và 59 cơ sở khác có dạy nghề.

Hàng năm tại thành phố Hồ Chí Minh, hệ thống đào tạo Đại học - Cao đẳng - Trung cấp tuyển sinh được **175.000** người. Trong đó, Cao đẳng 35.000 người, Trung cấp 25.000 người.

Cùng với hệ Đại học và Cao đẳng; 65 Trung tâm giáo dục nghề nghiệp và 337 cơ sở dạy nghề thường xuyên ngắn hạn hàng năm cho trên 400.000 lao động.

3.2. Nhu cầu chọn nghề, học nghề

Về nhu cầu chọn ngành nghề, theo số liệu khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM hàng năm tại 120 trường THPT trên địa bàn thành phố năm 2016-2017-2018 cho thấy:

Học sinh chọn những ngành nghề theo định hướng phát triển kinh tế thành phố và khu vực. Đa số các học sinh luôn có sự quan tâm tìm hiểu các khối ngành Kỹ thuật Công nghệ và Kinh tế - Tài chính. Năm 2018, nhu cầu học nghề của học sinh THPT đối với nhóm ngành Kỹ thuật công nghệ có tỷ lệ lựa chọn cao nhất, chiếm 24,84% (giảm 1,20% so với năm 2017) tập trung vào các ngành: Cơ khí - Tự động hóa; Điện tử - Cơ điện tử; Công nghệ thông tin; Công nghệ thực phẩm; Kiến trúc - Kỹ thuật công trình xây dựng. Và nhóm ngành Kinh tế - Tài chính có tỷ lệ học sinh lựa chọn là 14,90% (giảm 14,50% so các năm 2017) chủ yếu các ngành: Marketing - Quan hệ công chúng, Tài chính - Tín dụng - Ngân hàng, Kế toán - Kiểm toán.

Xu hướng các khối ngành nghề khác cũng thể hiện sự thay đổi tích cực như sau: Dịch vụ du lịch - Nhà hàng - Khách sạn chiếm 17,56%; Công nghệ thông tin (8,84%); Marketing - Quan hệ công chúng (6,82%); Quản lý điều hành (6,27%); Cơ khí - Tự động hóa (5,88%), Biên phiên dịch (3,44%), Tài chính - Tín dụng - Ngân hàng (2,89%).

Riêng một số các ngành nghề ít được các học sinh THPT quan tâm nhiều như là: Hóa chất - Hóa dược - Mỹ phẩm (0,8%); Dầu khí - Địa chất (0,17%); Dệt may - Giày da (0,75%),...

Nhu cầu học bậc Đại học vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất 87,00%, bậc Cao đẳng 7,00% và bậc Trung cấp chiếm 6,00%.

II. NHU CẦU NHÂN LỰC CÁC NGÀNH TRỌNG ĐIỂM

1. Trong Chiến lược phát triển công nghiệp Việt Nam đến năm 2025, tầm nhìn đến năm 2035 Chính phủ đã xác định 3 nhóm ngành công nghiệp lựa chọn ưu tiên phát triển,

gồm: Công nghiệp chế biến chế tạo, Ngành Điện tử và viễn thông, Năng lượng mới và năng lượng tái tạo.

Quy hoạch đề ra mục tiêu, định hướng đến năm 2020, tầm nhìn đến 2030. Quy hoạch tập trung vào 10 ngành công nghiệp chủ yếu như: ngành cơ khí - luyện kim; ngành hóa chất; ngành điện tử, công nghệ thông tin; ngành dệt may - da giày; ngành chế biến nông lâm thủy sản, thực phẩm, đồ uống; ngành sản xuất vật liệu xây dựng; ngành khai thác và chế biến khoáng sản; ngành điện; ngành than; ngành dầu khí. Quy hoạch giai đoạn đến năm 2035 định hướng phát triển công nghiệp hỗ trợ tập trung vào 3 ngành gồm cơ khí - luyện kim; điện tử - tin học, dệt may - da giày.

Quy hoạch phân bố theo không gian vùng lãnh thổ chia theo 5 vùng, trong đó xác định: Vùng Trung du miền núi phía Bắc tập trung phát triển các ngành khai thác và chế biến khoáng sản, chế biến nông, lâm sản, công nghiệp thủy điện, một số dự án luyện kim. Vùng đồng bằng sông Hồng phát triển công nghiệp cơ khí, luyện kim, hóa chất, nhiệt điện, công nghiệp công nghệ cao; Phát triển có chọn lọc công nghiệp hỗ trợ sản xuất linh kiện cơ khí, ô tô, xe máy, linh kiện điện tử. Vùng Duyên hải miền Trung (trong đó có vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung) phát triển các ngành sản xuất vật liệu xây dựng, chế biến hải sản, cơ khí đóng tàu, luyện kim và các ngành công nghiệp gắn với lợi thế vận tải biển. Vùng Tây Nguyên phát triển công nghiệp chế biến cây công nghiệp, khai thác và chế biến khoáng sản, sản xuất vật liệu xây dựng. Vùng Đông Nam bộ (trong đó có vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam), phát triển các ngành công nghiệp cơ khí, dầu khí và các chế phẩm hóa dầu, hóa chất, công nghiệp điện tử, công nghiệp công nghệ cao; nghiên cứu phát triển công nghiệp phụ trợ. Vùng Đồng bằng sông Cửu Long (trong đó có vùng Kinh tế trọng điểm Đồng bằng sông Cửu Long), tập trung phát triển các ngành chế biến nông sản, thủy hải sản xuất khẩu, công nghiệp cơ khí phục vụ nông nghiệp, đóng và sửa chữa các loại phương tiện đánh bắt xa bờ.

Vùng Đông Nam bộ mà hạt nhân là thành phố Hồ Chí Minh là trung tâm dịch vụ tầm cỡ khu vực Đông Nam Á về tài chính, thương mại, du lịch, giao lưu quốc tế; là trung tâm giáo dục và đào tạo nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao; đồng thời là trung tâm chuyển giao và ứng dụng khoa học công nghệ hàng đầu của cả nước.

2. Vùng kinh tế trọng điểm phía Nam bao gồm 08 tỉnh, thành phố: Thành phố Hồ Chí Minh, Tây Ninh, Bình Phước, Bình Dương, Đồng Nai, Bà Rịa - Vũng Tàu, Long An, Tiền Giang. Theo Quy hoạch vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam đến 2020, định hướng 2030 được Thủ tướng Chính Phủ phê duyệt tại Quyết định số 252/QĐ-TT ngày 13.2.2014 đã xác định Vùng Kinh tế trọng điểm phía Nam có vị trí, vai trò đặc biệt quan trọng trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của cả nước; là vùng duy nhất hiện nay hội tụ đủ các điều kiện và lợi thế để phát triển công nghiệp, dịch vụ, đi đầu trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa; đặc biệt phát triển công nghiệp công nghệ cao, công nghiệp điện tử, tin học, công nghiệp dầu khí và sản phẩm hóa dầu; phát triển dịch vụ cao cấp, dịch vụ du lịch, dịch

vụ viễn thông, tài chính, ngân hàng.

Theo Quy hoạch kinh tế - xã hội và Quy hoạch nhân lực của 08 tỉnh, thành phố vùng KTTĐPN giai đoạn 2016 – 2020, tổng số nhu cầu nhân lực là 640.000 chỗ làm việc/năm (trong đó chỗ làm việc mới chiếm tỷ trọng bình quân 50%).

3. Vùng Đồng Bằng Sông Cửu Long còn gọi là Tây Nam Bộ có TP. Cần Thơ và 12 tỉnh: Long An, Đồng Tháp, Tiền Giang, An Giang, Bến Tre, Vĩnh Long, Trà Vinh, Hậu Giang, Kiên Giang, Sóc Trăng, Bạc Liêu, Cà Mau. Trong giai đoạn 2016-2020, khu vực đồng bằng sông Cửu Long định hướng phát triển nhân lực và đào tạo các ngành kinh tế kỹ thuật: công nghệ thông tin, công nghệ chế biến, công nghệ xây dựng, cầu đường, giao thông, cấp thoát nước, công nghệ vật liệu, công nghệ sinh học, công nghệ hóa, năng lượng, cơ khí chế tạo, quy hoạch và quản lý đô thị, tài chính, thương mại, ngân hàng, luật pháp, quản lý và hội nhập quốc tế để phần nào đáp ứng những nhu cầu cấp bách trong giai đoạn hiện nay. Dự báo nhu cầu nhân lực khu vực đồng bằng sông Cửu Long khoảng 300.000 – 350.000 người/năm.

Đồng bằng sông Cửu Long hiện là vựa lúa của cả nước; nông nghiệp, thủy sản là những ngành nghề chính, nhưng hiện nay tỷ lệ sinh viên đại học, cao đẳng và học viên trung cấp, sơ cấp theo học những ngành nông, lâm, thủy sản... trong vùng lại quá thấp.

III. DỰ BÁO NHU CẦU NHÂN LỰC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2018 – 2020, ĐẾN NĂM 2025

Theo “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025”, mục tiêu tăng trưởng kinh tế trung bình mỗi năm của thành phố và 12%/năm. Cơ cấu kinh tế chuyển dịch theo hướng nâng cao chất lượng, hiệu quả và sức cạnh tranh của nền kinh tế, các ngành, lĩnh vực, sản phẩm và doanh nghiệp; chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế từ phát triển theo chiều rộng sang phát triển theo chiều sâu, đảm bảo hiệu quả cao, bền vững.

Căn cứ vào số liệu thống kê từ các nguồn và số liệu khảo sát và ứng dụng phương pháp hệ số co giãn việc làm kết hợp với phương pháp kinh tế lượng cùng phương pháp chuyên gia, Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM dự báo về nhu cầu nhân lực thành phố giai đoạn 2018 - 2025 như sau:

1. Dự báo nhu cầu nhân lực phân theo loại hình doanh nghiệp trong giai đoạn 2018 - 2025

*** *Doanh nghiệp nhà nước***

Nhu cầu nhân lực trong khu vực doanh nghiệp nhà nước có xu hướng giảm do tái cơ cấu doanh nghiệp và cổ phần hóa. Dự báo nhu cầu nhân lực khu vực doanh nghiệp nhà nước khoảng 486 nghìn người vào năm 2018 (chiếm 11,18% tổng nhu cầu), khoảng 336 nghìn người vào năm 2025 (chiếm 6,92%).

*** Doanh nghiệp ngoài nhà nước**

Doanh nghiệp tư nhân, đặc biệt là doanh nghiệp vừa và nhỏ là khu vực tăng trưởng cao nhất, có vai trò quan trọng trong quá trình thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, và là khu vực có nhu cầu nhân lực lớn nhất, doanh nghiệp khởi nghiệp được quan tâm và thúc đẩy tạo ra sự gia tăng nhu cầu tuyển dụng nhân lực. Dự báo nhu cầu nhân lực khu vực doanh nghiệp tư nhân khoảng 3.634 nghìn người vào năm 2018 (chiếm 83,51% tổng nhu cầu), khoảng 4.399 nghìn người vào năm 2025 (chiếm 90,63%).

*** Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài**

Khu vực doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài có vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy chuyển giao công nghệ, tạo nguồn vốn đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng. Dự báo nhu cầu nhân lực khu vực có vốn đầu tư nước ngoài khoảng 231 nghìn người vào năm 2018 (chiếm 5,31% tổng nhu cầu), khoảng 119 nghìn người vào năm 2025 (chiếm 2,45%).

2. Xu hướng nhu cầu nhân lực giai đoạn 2018 – 2025

Trong giai đoạn 2018 - 2025 đến năm 2030, nhu cầu nhân lực tại thành phố Hồ Chí Minh dự báo mỗi năm có khoảng 300.000 chỗ làm việc (150.000 chỗ làm việc tăng thêm). Nhu cầu nhân lực qua đào tạo chiếm bình quân 85%, trong đó nhu cầu nhân lực có sơ cấp nghề chiếm tỷ lệ 21%, trình độ trung cấp chiếm tỉ lệ 28%, trình độ cao đẳng chiếm 16%, trình độ đại học trở lên chiếm 18%.

Trong tổng nhu cầu nhân lực, khu vực Dịch vụ chiếm tỷ trọng 70%, khu vực Công nghiệp - Xây dựng chiếm tỷ trọng 28%, khu vực Nông nghiệp chiếm tỷ trọng 2%.

Trong tổng nhu cầu nhân lực, 04 nhóm ngành công nghiệp trọng yếu chiếm tỷ trọng 21%, 09 nhóm ngành kinh tế dịch vụ chiếm tỷ trọng 42%, các ngành nghề khác chiếm tỷ trọng 37%.

Trong tổng nhu cầu nhân lực qua đào tạo, nhóm ngành nghề Kỹ thuật công nghệ chiếm tỷ trọng 35%, nhóm ngành Kinh tế - Tài chính - Ngân hàng - Pháp luật - Hành chính chiếm tỷ trọng 33%, nhóm ngành khoa học tự nhiên chiếm tỷ trọng 7%, các nhóm ngành khác chiếm tỷ trọng 3 - 5%.

IV. NHU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG HỘI NHẬP VÀ NHÂN LỰC THỜI ĐẠI CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

1. Theo dự báo của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), khi tham gia Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), số việc làm của Việt Nam sẽ tăng lên 14,5% vào năm 2025. Trong giai đoạn 2015 - 2025, nhu cầu đối với việc làm cần tay nghề trung bình nói chung sẽ tăng nhanh nhất, ở mức 28%, lao động có trình độ kỹ năng thấp là 23% và lao động có kỹ năng cao sẽ tăng 13% và sẽ có thêm nhiều cơ hội cải thiện cuộc sống của hàng triệu người.

Có 08 ngành nghề mà lao động có kỹ năng tay nghề cao được phép di chuyển trong

được 10 nước ASEAN thống nhất công nhận giá trị tương đương của chứng chỉ đào tạo của các nước thành viên là dịch vụ kỹ thuật, dịch vụ điều dưỡng, kiến trúc, giám sát thi công, kế toán, bác sĩ, nha sĩ, du lịch.

2. Dự báo những nhóm ngành nghề phát triển trong thời đại công nghiệp 4.0

- Công nghệ thông tin (phân tích dữ liệu, kỹ thuật phần mềm, an ninh mạng,...) và công nghệ thông tin trong hoạt động kinh doanh tài chính và nhiều lĩnh vực khác;
- Công nghệ tự động hóa (Cơ điện tử, điện tử, điều khiển tự động, chế tạo ô tô, chế tạo vật liệu,...)
- Các ngành kỹ thuật xây dựng và sản xuất vật liệu xây dựng cao cấp, năng lượng, công nghệ in 3D.
- Các ngành thuộc lĩnh vực công nghệ sinh học, công nghệ chế biến, kỹ thuật y sinh (Tích hợp kỹ thuật số - vật lý - sinh học),...
- Nhóm ngành quản trị, dịch vụ quản trị tài chính - đầu tư, logistics, du lịch, dinh dưỡng,...
- Nhóm ngành nghệ thuật, xã hội, nhân văn và sáng tạo (như kiến trúc, thiết kế, dịch thuật,...).

3. Thực tế, thị trường lao động nước ta đang thiếu trầm trọng lao động có kỹ năng thực hành, nhân lực chất lượng cao. Năng suất lao động cũng không đạt hiệu quả cao cho dù được đánh giá là có óc sáng tạo, thông minh và cần cù. Trước thực tế như vậy, cùng với làn sóng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, mỗi lo tụt hậu trình độ lao động ngày càng hiện hữu, theo số liệu Viện Khoa học Lao động và Xã hội (Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội) cho biết, chất lượng lao động Việt Nam hiện nay còn thấp và tỷ lệ lao động qua đào tạo chỉ chiếm 22% (năm 2016). Cơ cấu lao động theo cấp trình độ còn nhiều bất cập. Tương quan giữa lao động có trình độ Đại học trở lên – Cao đẳng – Trung cấp – Sơ cấp là 1 – 0,35 – 0,63 – 0,38 và hậu quả là sự thiếu hụt rõ ràng lao động có kỹ năng thực hành.

Kết quả của một số cuộc khảo sát, nghiên cứu của các tổ chức trong và ngoài nước cũng cho chung kết quả: Hầu hết các doanh nghiệp được khảo sát đều không hài lòng với chất lượng giáo dục và kỹ năng của nhân viên, nhất là kỹ sư và kỹ thuật viên. Không chỉ thiếu về kiến thức chuyên môn, các lao động Việt Nam còn yếu về kỹ năng giải quyết vấn đề, lãnh đạo và giao tiếp. Nhân lực Việt Nam còn thiếu kỹ năng mềm như ngoại ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp, tác phong công nghiệp và trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp.

V. TÌNH TRẠNG VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP

1. Việc làm sau khi tốt nghiệp

Theo số liệu thu thập, tổng hợp từ Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin

thị trường lao động TP.HCM phân tích như sau:

1.1. Số lao động đã qua đào tạo của thành phố ngày càng có chất lượng hơn. Năm 2009, lao động qua đào tạo chiếm 58%, trong đó đại học trở lên 12,06%. Đến năm 2017, lao động qua đào tạo chiếm 77,50%, trong đó đại học trở lên 22,43%. Mặc dù tỷ lệ lao động qua đào tạo tăng qua các năm nhưng chất lượng lao động vẫn còn thấp so với yêu cầu phát triển. Tổng số đến tuổi lao động hàng năm bao gồm người ở tại thành phố và người ở từ các tỉnh, thành phố khác chuyển đến có nhu cầu đào tạo nghề và tìm việc làm có trên 300.000 người, trong đó sinh viên các trường đại học có trên 70.000 người tốt nghiệp ra trường bao gồm các ngành nghề chuyên môn kỹ thuật chiếm 40%, các ngành nghề chuyên môn quản lý - nghiệp vụ chiếm 60% tổng số ngành nghề được đào tạo.

1.2. Trong giai đoạn 2009 – 2017, bình quân mỗi năm thành phố bố trí việc làm cho 280.000 người (145.000 chỗ làm việc mới), trong tổng số người có việc làm hằng năm, số sinh viên tốt nghiệp đại học ra trường có việc làm chiếm tỷ lệ trên 80% số sinh viên tốt nghiệp hằng năm tại thành phố.

Sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học tìm được việc làm do từ nhiều nguồn:

- Các doanh nghiệp tuyển dụng trực tiếp tại các trường, kể cả doanh nghiệp chọn lọc, hỗ trợ học bổng sinh viên còn đi học để tuyển chọn sinh viên xuất sắc, giỏi, khá, có kỹ năng ngoại ngữ.
- Thông qua các ngày hội nghề nghiệp - việc làm cho sinh viên, sàn giao dịch việc làm.
- Các trung tâm dịch vụ việc làm, đặc biệt vai trò các trung tâm hỗ trợ sinh viên và quan hệ doanh nghiệp của các trường đại học đã giúp nhiều sinh viên tốt nghiệp nhanh chóng có việc làm tương đối phù hợp.
- Các mạng thông tin việc làm, các trang tuyển dụng nhân lực trực tuyến.
- Thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp niêm yết, trên hệ thống website, Internet, Báo, Đài, cơ quan thông tin.
- Gia đình, thân nhân những người quen giới thiệu.
- Tự tìm việc qua những việc thời vụ, bán thời gian khi còn đi học.
- Sinh viên tự tạo việc làm và khởi nghiệp bằng cách bỏ vốn từ tích lũy làm thêm, từ gia đình, các nguồn quỹ tín dụng việc làm, quỹ hỗ trợ khởi nghiệp để tự tạo việc làm. Khởi nghiệp bằng hình thức tổ chức doanh nghiệp hoặc kinh doanh dịch vụ cá nhân, tập thể.

1.3. Các trường đại học tại thành phố Hồ Chí Minh hàng năm cung cấp cho thị trường lao động thành phố hơn 70.000 lao động có trình độ đại học. Ngoài ra, các chương trình đào tạo đại học liên thông, liên kết quốc tế, du học, đào tạo vừa học vừa làm, liên kết đào

tạo đại học với các tỉnh,... hàng năm đào tạo thêm hàng chục ngàn nhân lực ra trường.

Năm 2014 – 2017, so sánh với giai đoạn trước năm 2010 thì số lượng nhân lực được đào tạo đại học, tăng trên 02 lần (70.000/30.000 hàng năm), trong khi nhu cầu nhân lực có trình độ đại học chỉ có khoảng 40.000 chỗ làm việc/năm. Ngoài ra, còn nguồn nhân lực tốt nghiệp đại học từ các chương trình liên kết trong nước, ngoài nước, liên thông đại học, hệ đại học vừa học vừa làm và nguồn sinh viên tốt nghiệp đại học từ các tỉnh, thành phố khác đến tìm việc làm,... cho thấy nguồn nhân lực tốt nghiệp đại học có nhu cầu việc làm tại thành phố Hồ Chí Minh mỗi năm có khoảng 100.000 - 110.000. Chính vì vậy, theo báo cáo thị trường tuyển dụng trong 06 tháng đầu năm 2017 do VietnamWorks công bố tại thành phố Hồ Chí Minh, tỷ lệ "chọi" để có việc làm mới dẫn đầu cả nước, mức độ cạnh tranh việc làm đang ở mức cao. Mức độ cạnh tranh ở thị trường lao động thành phố dẫn đầu cả nước. Người tìm việc tại đây phải cạnh tranh với trung bình 01/48 người

Mặt khác, cơ cấu ngành nghề đào tạo chuyên môn kỹ thuật còn nhiều bất cập, cụ thể trong cơ cấu đào tạo đại học nhóm ngành Kỹ thuật – Công nghệ và Khoa học tự nhiên chiếm tỷ trọng khoảng 30%, các nhóm ngành Kinh tế – Tài chính – Khoa học xã hội – Y tế – Giáo dục chiếm tỷ trọng 70% trong khi nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp thì nhóm ngành Kỹ thuật công nghệ - Khoa học tự nhiên chiếm tỷ trọng 45%; vì vậy thị trường lao động đang thiếu nhiều nhân lực các ngành nghề như: Cơ khí, Công nghệ thông tin – Truyền thông, Công nghệ nông – lâm... Đồng thời, có nhiều ngành học thuộc nhóm Kinh tế – Tài chính – Khoa học – Xã hội – Y được các trường mở ra với số lượng tuyển sinh khá lớn trong những năm gần đây theo thị hiếu xã hội nhưng chưa đầu tư đảm bảo đúng yêu cầu chất lượng chuyên ngành nên không được doanh nghiệp đánh giá cao khi tuyển dụng dù số lượng nhiều với nhu cầu nhân lực nhưng chất lượng thì không phù hợp. Do đó, tình trạng thị trường lao động luôn thể hiện “vừa thừa vừa thiếu”.

1.4. Thực trạng chung là phần lớn sinh viên tốt nghiệp ra trường vẫn còn gặp nhiều khó khăn trong tìm kiếm việc làm phù hợp và ổn định, do chưa định hướng đúng mức về nghề nghiệp – việc làm, vì một số sinh viên chọn ngành học chưa phù hợp năng lực, sở trường và xu hướng phát triển thị trường lao động. Mặt khác, các doanh nghiệp rất quan tâm tuyển chọn đối với sinh viên tốt nghiệp về kiến thức ngoại ngữ, khả năng hợp tác, kỹ năng làm việc, kỹ năng giao tiếp, những hiểu biết về môi trường văn hóa doanh nghiệp và tác phong làm việc công nghiệp. Sự hạn chế lớn của sinh viên khi ra trường, đa số chưa định hướng được cụ thể để chọn một ngành chuyên môn phù hợp với khả năng, đồng thời, do hệ thống thông tin thị trường lao động; hoạt động tư vấn giới thiệu việc làm thành phố chưa cập nhật kịp thời để gắn kết sinh viên và doanh nghiệp đạt hiệu quả cao. Theo khảo sát của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thành phố Hồ Chí Minh về nhu cầu tìm việc làm của trên 200.000 sinh viên từ năm 2010 - 2016, có khoảng 80% sinh viên sau khi tốt nghiệp là tìm được việc làm, còn 20% tìm việc rất khó khăn hoặc không tìm được việc làm, phải chuyển đổi ngành học hoặc làm những công việc thấp hơn trình độ

đào tạo. Trong tổng số sinh viên tìm được việc làm, chỉ có 50% là có việc làm phù hợp năng lực và phát triển tốt, 50% vẫn phải làm việc trái ngành nghề, thu nhập thấp; việc làm chưa thật sự ổn định và có thể phải chuyển việc làm khác.

1.5. Nổi cộm nhất của thị trường lao động hiện nay và những năm tới đó là nguồn nhân lực có tay nghề cao, có trình độ chuyên môn giỏi vẫn không đủ đáp ứng thị trường lao động. Điều này cũng đồng nghĩa, một bộ phận nhân lực phải thất nghiệp và khó tìm được việc làm ổn định nếu chưa đủ điều kiện nghề nghiệp, kỹ năng chuyên môn và khả năng thích nghi thực tế thị trường lao động.

Một thực trạng dễ thấy, các doanh nghiệp rất cần đội ngũ nhân sự chất lượng cao, nhưng ngược lại nhiều sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng, đặc biệt phần kỹ năng. Nhìn nhận một cách thẳng thắn thì có đến 70% sinh viên tốt nghiệp chưa trang bị tốt về chuyên môn cũng như các kỹ năng mềm và trình độ ngoại ngữ. Ngoài vấn đề vừa nêu, một số ngành nghề cũng đang mất cân đối giữa các cấp đào tạo và nhu cầu tuyển dụng. Sự chênh lệch về thu nhập trong từng ngành nghề dẫn đến sự lựa chọn khác nhau trong nhu cầu tuyển dụng và tìm việc, cũng là một trong số nguyên nhân.

2. Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp

Có thể đánh giá thực trạng hiện nay sự liên kết giữa doanh nghiệp và các trường đào tạo nhân lực như sau:

- Về phía doanh nghiệp: Nhiều doanh nghiệp đã tạo điều kiện, chủ động hơn trong việc liên kết với đào tạo như hỗ trợ nhà trường trong vấn đề thực tập, thực hành cho học sinh, sinh viên. Tuy nhiên, việc đóng góp ý kiến phản hồi về xây dựng chương trình đào tạo để nhà trường có sự điều chỉnh cho phù hợp với yêu cầu thực tế của doanh nghiệp vẫn chưa được sự chú trọng, quan tâm của doanh nghiệp.

- Về phía nhà trường: Nhà trường đã chủ động trong việc liên kết đào tạo với doanh nghiệp. Tuy vậy, việc khảo sát nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp chưa thực sự chính xác, vì vậy, hiệu quả mang lại cho sự liên kết đào tạo theo yêu cầu chưa cao.

Tuy vậy, sự liên kết hiện nay chưa có hiệu quả cao, đặc biệt là sự liên kết về công tác đào tạo như cùng nhau ký kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động, cùng nhau trong việc tham gia giảng dạy để học sinh có thể vừa nắm rõ thực tiễn và lý thuyết...; việc cung cấp những thông tin đào tạo và nhu cầu sử dụng lao động phối hợp chưa thực sự tốt,... Dẫn đến tình trạng việc đào tạo vẫn chưa thật sự bám sát vào nhu cầu thực tế của doanh nghiệp; chất lượng đào tạo lại chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp; đa số sinh viên, học viên chưa có điều kiện thực hành thực tế... Như vậy, sự liên kết sẽ đạt được hiệu quả cao và tính thiết thực khi doanh nghiệp và nhà trường có liên kết trong việc đặt hàng đào tạo của doanh nghiệp, cung ứng lao động có chất lượng cao và sự phối hợp trong công tác đào tạo của 2 phía.

Nhu cầu thị trường lao động hiện tại và tương lai không còn là bằng cấp trên giấy tờ, mà là “giá trị sức lao động”, “giá trị hành nghề”, bằng cấp theo nghĩa mở rộng, trao đổi tri thức, sáng tạo, giá trị đóng góp cho xã hội.

Để đạt điều mong muốn thành công về nghề nghiệp - việc làm phải là một quá trình. Mỗi người cần phải có một kiến thức nghề nghiệp, đặc biệt là năng lực tổ chức công việc thật hiệu quả. Tuy bằng cấp cao không phải là yếu tố quyết định sự thành công, nhưng ngành nghề nào muốn có thu nhập cũng đều phải có sự đầu tư về mặt lao động và kiến thức để tạo ra giá trị hành nghề và thành tựu cao trong sự nghiệp cuộc sống.

VI. KIẾN NGHỊ MỘT SỐ GIẢI PHÁP

Từ góc độ của chức năng, nhiệm vụ hoạt động, Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động Thành phố đề xuất các vấn đề như sau:

1. Tăng cường công tác quản lý nhà nước về thúc đẩy phát triển nguồn nhân lực. Định hướng phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đối với hoạt động của các trường đào tạo và nhận thức tự học tập, rèn luyện nghề của học sinh, người lao động phù hợp phát triển thị trường lao động;

Cần có cách nhìn về thị trường lao động mở với 05 xu hướng việc làm:

- Các cơ quan, doanh nghiệp, cơ sở sản xuất - kinh doanh thuộc các thành phần kinh tế;
- Khu vực kinh tế phi chính thức (lao động tự do các nhóm ngành dịch vụ, phục vụ và tiểu thủ công nghiệp);
- Xuất khẩu lao động làm việc ở nước ngoài;
- Di chuyển lao động theo nhu cầu thị trường lao động các tỉnh thành, khu vực kinh tế và quốc gia và hội nhập;
- Khởi nghiệp và tự tạo việc làm.

2. Hoàn thiện mô hình, nâng cao năng lực hoạt động phân tích và dự báo cung – cầu nhân lực. Dự báo những ngành nghề, lĩnh vực trọng điểm trung hạn (05 năm), dài hạn (10 năm – 20 năm), góp phần tham mưu quy hoạch cơ cấu đào tạo phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế xã hội thành phố, quốc gia và hội nhập. Tạo cơ sở khoa học cho việc định hướng đào tạo theo nhu cầu xã hội, điều chỉnh cơ cấu ngành nghề và các kỹ năng của nhân lực được đào tạo, hạn chế mất cân đối, thừa thiếu trong các doanh nghiệp thuộc các ngành kinh tế, thành phần kinh tế.

3. Hoàn thiện phát triển hoạt động hướng nghiệp, đưa các chương trình giáo dục định hướng nghề nghiệp vào các trường trung học phổ thông và trung học cơ sở. Xây dựng cổng thông tin hướng nghiệp – việc làm thành phố kết nối các tỉnh, thành, khu vực và quốc gia. Điều tra, khảo sát việc làm của sinh viên và nhu cầu thị trường lao động về xu hướng việc

làm và học nghề. Hướng dẫn hỗ trợ các doanh nghiệp hoạch định chiến lược tuyển dụng, sử dụng nhân lực trung hạn và dài hạn.

Thực hiện hiệu quả chính sách phân luồng học sinh THCS và THPT góp phần không nhỏ trong việc đào tạo nguồn nhân lực.

4. Tăng cường mở rộng đào tạo liên kết với các doanh nghiệp, cập nhật nội dung giảng dạy sát với thực tiễn chú trọng đào tạo kỹ năng, tác phong công nghiệp và ngoại ngữ giao tiếp để nâng cao năng lực đào tạo theo nhu cầu xã hội.

5. Cần có các chính sách cụ thể tạo trách nhiệm liên đới giữa nhà nước, doanh nghiệp, nhà trường đối với công tác đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Khuyến khích các doanh nghiệp tham gia đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng cho giáo viên, nâng cao kỹ năng hành nghề, tiếp cận công nghệ mới. Đào tạo, bồi dưỡng, chuẩn hóa để hình thành đội ngũ quản lý giáo dục nghề nghiệp chuyên nghiệp.

6. Hoàn thiện hệ thống dịch vụ việc làm thành phố chú trọng phát triển hoạt động quan hệ doanh nghiệp và giới thiệu việc làm tại các trường đào tạo, tích cực hỗ trợ sinh viên, học sinh sau khi tốt nghiệp có việc làm phù hợp đạt hiệu quả cao.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo Viện Nghiên cứu phát triển TP. Hồ Chí Minh thuyết minh và tổng hợp “Quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025” (tháng 3/2013);
2. Quy hoạch phát triển nhân lực thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2011 – 2020 ban hành kèm theo Quyết định số 1335/QĐ-UBND ngày 15/3/2012 của Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh;
3. Quyết định số 1216/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ ngày 22 tháng 7 năm 2011 về “Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020”;
4. Quyết định 2631/QĐ-TTg ngày 31/12/2013 của Thủ tướng Chính phủ “Phê duyệt quy hoạch tổng thể phát triển kinh tế - xã hội thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2025”;
5. Báo cáo của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM ngày 14.11.2016 “Thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh năm 2012-2016. Dự báo nhu cầu nhân lực giai đoạn 2017-2020-2025”.

PHỤ LỤC

Biểu 1: Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp của TP.HCM giai đoạn 2013 – 2017

Thực hiện	2013	2014	2015	2016	2017
Tỷ lệ lao động qua đào tạo nghề nghiệp (%)	66,54	69,93	72,33	75,02	77,50

Nguồn: Theo tính toán của Trung tâm Dự báo Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 2A: Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc theo trình độ chuyên môn năm 2015-2017 (Đơn vị tính: Người)

Cơ cấu	2015	2016	2017
Tổng số lao động đang làm việc	4.177.259	4.319.733	4.412.933
Trong đó			
1. Có nghề CMKT	3.021.411	3.240.663	3.420.013
Có nghề không bằng cấp	873.591	979.303	1.040.128
Chứng chỉ nghề < 3 tháng	634.819	758.723	760.935
Sơ cấp nghề	295.749	294.258	280.965
Trung cấp	264.002	164.675	159.690
Cao đẳng	135.343	159.957	188.579
Đại học trở lên	817.907	883.747	989.716
2. Không có nghề	1.155.848	1.079.070	992.920

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM tổng hợp theo khảo sát định kỳ hàng năm của Cục Thống kê TP. Số liệu CNKT Không bằng và chứng chỉ nghề dưới 03 tháng theo khảo sát Cung lao động hàng năm của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội TP.HCM

Biểu 2B: Tỷ lệ lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc theo trình độ chuyên môn năm 2015-2017

Cơ cấu (%)	2015	2016	2017
Tổng số lao động đang làm việc	100,00	100,00	100,00
Trong đó			
1. Có nghề CMKT	72,33	75,02	77,50
Có nghề không bằng cấp	20,91	22,67	23,57

Chứng chỉ nghề < 3 tháng	15,20	17,56	17,24
Sơ cấp nghề	7,08	6,81	6,37
Trung cấp	6,32	3,81	3,62
Cao đẳng	3,24	3,70	4,27
Đại học trở lên	19,58	20,46	22,43
2. Không có nghề	27,67	24,98	22,50

Biểu 3: Xu hướng chọn ngành nghề của học sinh THPT

STT	Ngành nghề	Tỉ lệ %
1	Kỹ thuật công nghệ	24,84
2	Kinh doanh – Dịch vụ	22,82
3	Khoa học xã hội - Nhân văn	17,44
4	Hành chính – Quản lý	7,05
5	Kinh tế - Tài chính	14,90
6	Ngành nghề khác	12,95

Nguồn: Kết quả khảo sát và phân tích của Trung tâm DBNCLĐ & TTTTLĐ TP.HCM

Biểu 4: Xu hướng chọn bậc học của học sinh THPT

Bậc học	2017	2018
Đại học	87,36	87,00
Cao đẳng	8,71	7,00
Trung cấp	3,93	6,00

Nguồn: Kết quả khảo sát và phân tích của Trung tâm DBNCLĐ&TTTTLĐ TP.HCM

Biểu 5: Cơ cấu lao động đang làm việc phân theo ngành kinh tế (%)

Khu vực kinh tế	2013	2014	2015	2016	2017
Tổng số	100	100	100	100	100
+ Nông, lâm nghiệp và thủy sản	2,6	2,6	2,6	2,21	2,36
+ Công nghiệp - xây dựng	33,0	32,8	32,65	32,84	33,01
+ Dịch vụ	64,4	64,6	64,8	64,95	64,63

Nguồn: Tổng cục thống kê

Biểu 6: Lao động đang làm việc phân theo loại hình doanh nghiệp giai đoạn 2013 - 2017

	Đơn vị	2013	2014	2015	2016	2017
Tổng số	Người	2.423.098	2.587.462	2.750.747	2.762.076	2.844.405
Doanh nghiệp Nhà nước	Người	209.252	205.953	200.783	203.052	202.415
	%	8,64	7,96	7,30	7,35	7,12
Doanh nghiệp ngoài Nhà nước	Người	1.631.477	1.761.192	1.917.974	1.902.522	1.961.954
	%	67,33	68,07	69,73	68,88	68,98
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	Người	582.369	620.317	631.990	656.502	680.036
	%	24,03	23,97	22,98	23,77	23,91

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 7: Dự báo lao động làm việc trong doanh nghiệp phân theo loại hình doanh nghiệp

	Đơn vị	2018	2025
Tổng số	Người	4.351.368	4.853.413
Doanh nghiệp Nhà nước	Người	486.266	335.761
	%	11,18	6,92
Doanh nghiệp ngoài Nhà nước	Người	3.633.970	4.398.766
	%	83,51	90,63
Doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài	Người	231.132	118.886
	%	5,31	2,45

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 8: Nhu cầu nhân lực phân theo ngành kinh tế tại TP.HCM giai đoạn 2018 – 2025

STT	Ngành kinh tế	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Nông nghiệp	2	6.000
2	Công nghiệp - Xây dựng	28	84.000
3	Dịch vụ	70	210.000
Tổng nhu cầu nhân lực bình quân hàng năm		100	300.000

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 9: Nhu cầu nhân lực phân theo loại hình kinh tế tại TP.HCM giai đoạn 2018 - 2025

STT	Loại hình	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/năm)
1	Nhà nước	5	15.000
2	Ngoài nhà nước	64	192.000
3	Có vốn đầu tư nước ngoài	31	93.000
Tổng nhu cầu nhân lực bình quân hàng năm		100	300.000

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 10: Nhu cầu nhân lực 04 nhóm ngành công nghiệp trọng yếu tại TP.HCM giai đoạn 2018 – 2025

STT	Ngành nghề	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Cơ khí	5	15.000
2	Điện tử - Công nghệ thông tin	8	24.000
3	Chế biến lương thực thực phẩm	4	12.000
4	Hóa chất – Nhựa cao su	4	12.000
Tổng nhu cầu nhân lực 04 ngành công nghiệp trọng yếu hàng năm		21	63.000

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 11: Nhu cầu nhân lực 09 nhóm ngành dịch vụ tại TP.HCM giai đoạn 2018 - 2025

STT	Ngành nghề	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Tài chính – Tín dụng – Ngân hàng – Bảo hiểm	5	15.000
2	Giáo dục – Đào tạo	6	18.000
3	Du lịch	9	27.000
4	Y tế	5	15.000

STT	Ngành nghề	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
5	Kinh doanh tài sản – Bất động sản	4	12.000
6	Dịch vụ tư vấn, khoa học – công nghệ, nghiên cứu và triển khai	3	9.000
7	Thương mại	13	39.000
8	Dịch vụ vận tải – Kho bãi – Dịch vụ cảng	5	15.000
9	Dịch vụ bưu chính, viễn thông & công nghệ thông tin	5	15.000
Tổng nhu cầu nhân lực 09 nhóm ngành dịch vụ hàng năm		55	165.000

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 12: Nhu cầu nhân lực ngành nghề khác thu hút nhiều lao động tại TP.HCM giai đoạn 2018 – 2025

STT	Ngành nghề	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Truyền thông - Quảng cáo - Marketing	8	24.000
2	Dịch vụ phục vụ	9	27.000
3	Dệt may - Giày da - Thủ công mỹ nghệ	10	30.000
4	Quản lý - Hành chính - Nhân sự	4	12.000
5	Kiến trúc - Xây dựng - Môi trường	5	15.000
6	Công nghệ - Nông lâm	4	12.000
7	Khoa học - Xã hội - Nhân văn	3	9.000
8	Ngành nghề khác	3	9.000
Tổng nhu cầu nhân lực ngành nghề thu hút nhiều lao động		46	138.000

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 13: Nhu cầu nhân lực qua đào tạo phân theo 08 nhóm ngành tại TP.HCM giai đoạn 2018 – 2025

STT	Nhóm ngành	Tỉ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Kỹ thuật công nghệ	35	89.250
2	Khoa học tự nhiên	7	17.850
3	Kinh tế - Tài chính - Ngân hàng - Pháp luật - Hành chính	33	84.150
4	Khoa học xã hội - Nhân văn - Du lịch	8	20.400
5	Sư phạm - Quản lý giáo dục	5	12.750
6	Y - Dược	5	12.750
7	Nông – Lâm – Thủy sản	3	7.650
8	Nghệ thuật - Thể dục - Thể thao	4	10.200
Tổng nhu cầu nhân lực bình quân		100	255.000

Ghi chú: Tổng số 255.000 chỗ làm việc tính trên nhu cầu nhân lực qua đào tạo có trình độ Sơ cấp nghề – Trung cấp – Cao đẳng – Đại học

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 14: Nhu cầu nhân lực theo trình độ nghề tại TP.HCM giai đoạn 2018 – 2025

STT	Trình độ nghề	2018 - 2025	
		Tỉ lệ so với tổng số việc làm tổng (%)	Số chỗ làm việc (Người/năm)
1	Trên đại học	6.000	2
2	Đại học	45.000	18
3	Cao đẳng	48.000	16
4	Trung cấp	81.000	28
5	Sơ cấp nghề	60.000	21
6	Lao động chưa qua đào tạo	60.000	15
Tổng số nhu cầu về trình độ nghề bình quân hàng năm		300.000	100

Nguồn: Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM

Biểu 15: Cơ cấu tuyển sinh, tốt nghiệp và có việc làm

Năm	Tuyển sinh (người)	Tốt nghiệp (người)	Tỷ lệ tốt nghiệp (%)	Có việc làm	Tỷ lệ có việc làm (%)
1	2	3	$4 = 3/2*100$	5	$6 = 5/3*100$
2016- 2017	233.390	199.982	85,68	169.823	84,92

Nguồn: Kết quả khảo sát và phân tích của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM tổng hợp từ thông tin các trường Đại học - Cao đẳng - Trung cấp - Dạy nghề năm 2016-2017

Biểu 16: Cơ cấu tuyển sinh, tốt nghiệp và có việc làm theo trình độ đào tạo

Trình độ đào tạo	Tuyển sinh (người)	Tốt nghiệp (người)	Tỷ lệ tốt nghiệp (%)	Có việc làm	Tỷ lệ có việc làm (%)
1	2	3	$4 = 3/2*100$	5	$6 = 5/3*100$
Đại học	110.169	101.223	91,88	83.772	82,76
Cao đẳng	67.024	56.662	84,54	48.163	85,00
Trung cấp	56.197	42.097	74,91	37.888	90,00
Tổng	233.390	199.982	85,68	169.823	84,92

Nguồn: Kết quả khảo sát và phân tích của Trung tâm Dự báo nhu cầu nhân lực và Thông tin thị trường lao động TP.HCM tổng hợp từ thông tin các trường Đại học - Cao đẳng - Trung cấp - Dạy nghề năm 2016-2017

VAI TRÒ CỦA CHÍNH QUYỀN THÀNH PHỐ TRONG VIỆC HỖ TRỢ KẾT NỐI DOANH NGHIỆP VÀ CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO

TS. Đinh Công Khải

TS. Nguyễn Văn Dư

Khoa Quản lý nhà nước, Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

TÓM TẮT

Bài tham luận đưa ra góc nhìn về vai trò của chính quyền thành phố trong việc hỗ trợ kết nối doanh nghiệp và nhà trường nhằm xây dựng chương trình đào tạo, định hướng nghề nghiệp và tạo môi trường thực tập, trang bị kiến thức, kỹ năng cho sinh viên. Để nâng cao khả năng tìm việc làm cho sinh viên khi ra trường, thông qua bàn luận, nhóm tác giả cho rằng các trường cần chủ động trong việc liên kết trong khi đó chính quyền thành phố cần có những cơ chế, chính sách động viên, khuyến khích doanh nghiệp tham gia vào công tác đào tạo. Ngoài ra, chính quyền thành phố cần đóng vai trò quan trọng trong việc dự báo nhu cầu nguồn lực, tăng cường công tác truyền thông hướng nghiệp nhằm giảm thiểu những tổn thất vô ích của xã hội trong đào tạo.

Từ khóa: liên kết nhà trường và doanh nghiệp, thực hành nghề nghiệp, khả năng tìm việc.

1. VÌ SAO CẦN PHẢI LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP?

Giáo dục đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế xã hội, nhất là trong nền kinh tế tri thức, nhân lực chính là nguồn tài nguyên vô tận, không hữu hạn như nguồn tài nguyên thiên nhiên. Thực tế ở Nhật Bản, Đài Loan và nhiều quốc gia phát triển khác đã cho thấy, dù không có nhiều nguồn tài nguyên thiên nhiên nhưng nhờ vào nguồn nhân lực, kinh tế của các quốc gia này vẫn phát triển vượt bậc. Giáo dục chính là cách để có thể tích lũy vốn con người nhằm tạo ra tăng trưởng kinh tế thông qua việc nâng cao năng suất lao động.

Chất lượng nguồn nhân lực có mối quan hệ chặt chẽ với công tác đào tạo ở các cấp, đặc biệt là giáo dục đại học (ĐH). Theo Võ Thị Kim Loan (trích dẫn từ Chu Hảo, 2014), nhân lực chất lượng cao không đồng nghĩa với học vị cao mà đòi hỏi họ phải trở thành những người có năng lực thực tế, không phải ở dạng tiềm năng, để hoàn thành nhiệm vụ được giao một cách xuất sắc nhất và có đóng góp thực sự hữu ích cho xã hội. Cụ thể hơn, Ngân hàng Thế giới chỉ ra yêu cầu đối với nguồn nhân lực trong đó gồm cả kiến thức và kỹ năng, trình độ lành nghề để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng (WB, 2000). Kiến thức và kỹ năng là điều mà hầu hết mọi tổ chức tuyển dụng lao động đều yêu cầu ở người lao động phải có. Chính vì thiếu những yêu cầu của nhà tuyển dụng nên tỷ lệ thất

ng nghiệp của sinh viên (SV) sau khi ra trường còn ở mức cao.

Bản tin về thị trường lao động Việt Nam của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội công bố cho thấy tỷ lệ thất nghiệp của nhóm có trình độ cao đẳng (CĐ), ĐH và trên ĐH gia tăng. Cụ thể, quý III năm 2017, số người thất nghiệp có trình độ ĐH trở lên là 237 nghìn người, chiếm tỷ lệ 4,51%, tăng so với quý trước là 3,63%. Nhóm người lao động có trình độ CĐ thất nghiệp là 84,8 nghìn người, tăng 1,9 nghìn người so với quý trước. Trong nửa đầu năm 2018, tỷ lệ thất nghiệp tuy có giảm nhưng vẫn ở mức cao. Số người thất nghiệp có trình độ ĐH trở lên là 126 nghìn người, trình độ CĐ là 70,8 nghìn người. Theo PGS Trần Xuân Nhĩ, nguyên Thứ trưởng Bộ GDĐT, thì đây là sự lãng phí mà nguyên nhân là do nhiều chương trình đào tạo không sát với thực tế, nhà trường vốn chỉ dạy những gì họ có chứ không dạy điều xã hội cần. Chương trình, kiến thức còn quá nặng nề, nghiêng về lý thuyết, thiếu thực hành, thiếu hướng nghiệp trong nhà trường.

Tình trạng SV ra trường không làm đúng ngành được đào tạo cũng rất phổ biến. Cũng theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hiện có khoảng 60% SV ra trường làm trái ngành. Thậm chí nhiều SV còn làm những công việc ở các khu công nghiệp như lắp ráp linh kiện điện tử, công nhân may và phổ biến nhất hiện nay là chạy “xe ôm công nghệ” cho các hãng Uber hoặc Grab, những công việc không đòi hỏi trình độ ĐH. Việc SV không chịu tư duy tìm kiếm việc làm hoặc khởi nghiệp mà chỉ “nhăm nhăm” lao vào con đường “chạy xe ôm công nghệ” để kiếm sống là đang làm cho đất nước bị thụt lùi, mất đà phát triển, phóng viên Vương Phi, viện dẫn từ quan điểm của những nhà quản lý cho biết.

Có rất nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng SV ra trường thất nghiệp. Sự thụ động trong tìm kiếm việc làm, thiếu linh hoạt, ngại bèn khi đi tìm việc; thiếu kỹ năng mềm, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng quản lý thời gian, lập kế hoạch,...; ảo tưởng về công việc trong tương lai, không chấp nhận làm từ những công việc bình thường; không biết tạo dựng mối quan hệ để trau dồi kiến thức, chia sẻ thông tin; không có kinh nghiệm làm việc thực tế là những nguyên nhân chính mà các chuyên gia đã chỉ ra. Các chuyên gia cho rằng SV hãy mạnh dạn đi làm cộng tác viên, làm bán thời gian, nộp hồ sơ đi xin thực tập tại các công ty ngay từ năm 2 năm 3 để giải quyết yêu cầu về kinh nghiệm của nhà tuyển dụng.

Ngay cả khi chấp nhận tuyển dụng SV mới ra trường thì nhà tuyển dụng cũng phải tiến hành đào tạo bổ sung cả về kiến thức và về kỹ năng. Ông Nguyễn Toàn Thắng, giám đốc Trung tâm đào tạo thuộc Ban quản lý Khu công viên phần mềm Quang Trung trước đây cho biết: *“Hầu hết các công ty phần mềm ở đây khi tuyển SV mới ra trường đều phải tiến hành đào tạo nội bộ, cả về quy trình và kiến thức. Nhiều công ty lớn còn có cả một bộ phận chuyên trách về đào tạo với thời gian từ 3 đến 6 tháng, tùy theo yêu cầu công việc”*. Không chỉ thiếu về kinh nghiệm mà cả ý thức nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc và tính kỷ luật cũng thiếu. Ông Nguyễn Hữu Nghĩa, giám đốc Công ty Tư vấn Chất lượng VJQC, một công ty có hơn 15 năm tham gia vào việc tuyển chọn, huấn luyện và đưa thực tập sinh đi làm việc ở Nhật Bản cho biết: *“Tôi nhận thấy các doanh nghiệp (DN) Nhật Bản*

không chỉ quan tâm về trình độ (bằng cấp), mà chủ yếu họ cần những ứng viên có nhận thức, thái độ, tác phong nghiêm túc, đúng đắn trong công việc và kinh nghiệm thực tế của ứng viên. Thực tế cho thấy phần lớn lao động mới ra trường thường không đáp ứng được những tiêu chuẩn cơ bản ấy. Họ “biết nhiều” nhưng “làm ít” và ít quan tâm để ý đến những giá trị cơ bản như ý thức nghề nghiệp, trách nhiệm với công việc và tính kỷ luật thấp”.

Một số nghiên cứu trước cũng đã chỉ ra sự cần thiết trong việc liên kết giữa nhà trường và DN. Trịnh Thị Mai Hoa (2008) cho rằng sự liên kết sẽ giúp nhà trường nâng cao chất lượng đào tạo. Trong bối cảnh kinh tế thị trường, chất lượng đào tạo, tỷ lệ SV có việc làm sẽ là kênh để tạo lợi thế cạnh tranh, xây dựng thương hiệu cho nhà trường. Về phía DN, việc liên kết đào tạo sẽ giúp cho DN chủ động trong việc tìm được nguồn nhân lực phù hợp và giảm chi phí đào tạo lại. Phạm Thị Thu Phương (2016) có một so sánh với mô hình hợp tác ở các nước trên thế giới như Hà Lan, Thụy Sĩ, Bỉ, Mỹ,... đã đi vào thực tiễn, trong khi đó ở Việt Nam, việc “học đi đôi với hành” còn mang tính “khẩu hiệu” dẫn đến SV có kết quả tốt nghiệp xuất sắc cũng không đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng. Tác giả đưa ra 5 lý do cần thiết cho việc liên kết, trong đó nhấn mạnh đến vai trò của con người trong một tổ chức, vai trò của công tác đào tạo của nhà trường và của DN sử dụng lao động.

Như vậy, từ lý thuyết cho đến thực tiễn đều cho thấy sự cần thiết phải đẩy mạnh việc liên kết giữa nhà trường và DN trong đào tạo nhằm trang bị kiến thức và kỹ năng cho SV, giúp SV ngay sau khi ra trường sớm tìm được việc làm, hòa nhập và đáp ứng nhu cầu của các DN.

2. THỰC TẾ VỀ VIỆC LIÊN KẾT

Đứng trước nhu cầu của nhà tuyển dụng, nhiều trường đã chủ động trong việc phát triển các chương trình đào tạo có liên kết với các DN nhằm tăng khả năng tìm được việc làm cho SV sau khi tốt nghiệp. Về phía DN thì mục tiêu chính của việc liên kết là tìm nguồn tuyển dụng dồi dào hoặc đưa công nghệ của họ đào tạo cho SV. Tuy nhiên, sự liên kết này mới chỉ diễn ra ở một số cơ sở đào tạo và một số DN điển hình mà chưa được thực hiện rộng rãi.

2.1. Sự chủ động của nhà trường

Sáng kiến thành lập ngân hàng mô phỏng của khoa Tài chính-Ngân hàng trường ĐH Mở thành phố Hồ Chí Minh (TP.HCM) là một cách giúp SV ngành này có cơ hội thực hành nhiều nghiệp vụ của ngân hàng. Với đặc trưng rất khắt khe, đòi hỏi giao dịch chính xác cùng với những nguy cơ của rủi ro hệ thống, trong quá trình đi thực tập tại ngân hàng, SV không có cơ hội để thực hiện các nghiệp vụ, nhất là các nghiệp vụ liên quan đến những giao dịch được thao tác trên hệ thống phần mềm quản lý của ngân hàng. Tiến sĩ Trần Thế Sao, hiện phụ trách mô hình ngân hàng mô phỏng cho biết “Ngoài việc đi thực tập ở ngân hàng với mục tiêu trau dồi kỹ năng giao tiếp, xử lý tình huống thì SV của Khoa được thực hành nghề nghiệp ở ngay tại trường. Hệ thống ngân hàng mô phỏng ở đây cho phép SV

thực hiện được rất nhiều nghiệp vụ và nhờ đó mà nhiều SV sau khi ra trường có thể đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng”.

Nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, các trường trong khối ngành kỹ thuật không ngừng đẩy mạnh việc liên kết với các DN để đưa SV đi thực tập và tạo việc làm cho SV khi ra trường. Hiệu trưởng trường ĐH Bách khoa Đà Nẵng, Đoàn Quang Vinh, trả lời báo chí cho biết hiện trường đã có mối quan hệ chặt chẽ với hơn 200 DN và các tập đoàn kinh tế lớn như Công ty CP Ô-tô Trường Hải, Tập đoàn Intel,... nhằm tạo cầu nối vững chắc giữa nhà trường và DN trong việc giới thiệu SV thực tập và tạo việc làm cho SV sau khi tốt nghiệp. Tương tự, khoa Công nghệ Cơ khí của trường ĐH Công nghiệp TP.HCM không ngừng mở rộng mạng lưới liên kết với các DN hoạt động trong ngành cơ khí để đưa SV đi thực tập ở khu vực TP.HCM và các tỉnh lân cận. Không chỉ gắn kết với DN về nơi thực tập mà Khoa còn tiến hành định hướng nghề nghiệp cho tân SV ngay từ khi mới nhập học tại trường. Điểm đặc biệt của Khoa là xây dựng mạng lưới cựu SV và chính những cựu SV của Khoa đã không chỉ tạo nơi thực tập mà còn chia sẻ kinh nghiệm nghề nghiệp và cả trao học bổng cho SV, tạo động lực cho SV trong học tập. Điều này cũng phù hợp với kết quả nghiên cứu của Trịnh Thị Mai Hoa (2008). Không chỉ có khoa Công Nghệ Cơ Khí mà ở nhiều khoa khác trong trường ĐH Công nghiệp TP.HCM cũng được đánh giá cao về việc đẩy mạnh liên kết với DN để SV sớm có môi trường thực hành nghề nghiệp.

2.2. Sự tham gia của doanh nghiệp

Về phía DN, không chấp nhận cảnh bị động trong tuyển dụng, nhiều đơn vị đã chủ động tiến hành liên kết với nhà trường, nhận sinh viên thực tập nhằm tìm được nguồn nhân lực có chất lượng cao.

“Độc đáo mô hình học kỳ doanh nghiệp” là tựa đề bài báo của phóng viên Giang Nam viết về mô hình liên kết mà trong đó Công ty CP Sài Gòn Food đã tạo sân chơi còn nhà trường thì kết nối để SV có cơ hội thực tập. Mới hình thành và đi vào hoạt động được 2 năm nhưng công ty đã tổ chức được 8 khóa học với sự tham gia của gần 700 SV đến từ nhiều trường như ĐH Nông Lâm, ĐH Công nghiệp Thực phẩm, ĐH Thủy sản Nha Trang,... tham gia trải nghiệm những công việc thực tế trong ngành chế biến thực phẩm. Bài báo cho biết nhiều SV tỏ ra hài lòng khi trực tiếp được thao tác trên các máy móc hiện đại, phức tạp, tại xưởng sản xuất. Về phía DN, với kết quả khảo sát có đến 72% SV đến thực tập có nguyện vọng ở lại làm việc tại công ty là minh chứng rất rõ về nguồn tuyển dụng nhân viên chất lượng cao, phù hợp với hoạt động của DN.

“Quản trị viên tập sự” là chương trình huấn luyện được Công Ty Cổ Phần Vàng Bạc Đá Quý Phú Nhuận (PNJ) triển khai cho SV xuất sắc đang học năm cuối hoặc mới tốt nghiệp có cơ hội được trải nghiệm làm việc ở nhiều vị trí khác nhau tại nhiều phòng ban khác nhau. Trong suốt thời gian tập sự, công ty cử người hỗ trợ, theo dõi, đánh giá và đây là cơ sở để công ty ra quyết định trong việc tuyển dụng, trở thành nhân viên chính thức của

PNJ. Với mô hình này PNJ không chỉ có nguồn tuyển dụng dồi dào và là những ứng viên xuất sắc mà người được tuyển dụng cũng sẽ sẵn sàng làm việc cho PNJ.

“Chương trình đào tạo kỹ thuật Toyota” (T-TEP) được Công ty Toyota Việt Nam ký kết, triển khai ở nhiều trường ĐH có ngành cơ khí, chế tạo máy như trường CĐ Giao thông Vận tải Hà Nội, ĐH Sư phạm Kỹ thuật TP.HCM, ĐH Công nghiệp Hà Nội, CĐ Kỹ thuật Cao Thắng TP.HCM, ĐH Sư phạm Kỹ thuật Vĩnh Long,... Sau 18 năm hoạt động của T-TEP, Toyota đã chi gần 1 triệu đô để xây dựng chương trình đào tạo, trang bị máy móc phục vụ học tập, cấp học bổng cho SV, nâng cao trình độ chuyên môn cho giảng viên. Không chỉ có SV tham gia chương trình T-TEP được tham gia vào thực hành nghề nghiệp mà Toyota Việt Nam còn tạo nhiều cơ hội cho SV các ngành khác như quản trị, tài chính, kỹ sư sản xuất,... tham gia thực tập tại công ty trong thời linh hoạt, phù hợp với ngành đào tạo. Thông tin *“Các thực tập sinh đóng vai trò quan trọng trong rất nhiều phòng ban của Toyota”* được đăng tải trên website của Công ty cho thấy quan điểm của họ đối với công tác thực tập, tuyển dụng.

2.3. Vai trò của cơ quan quản lý

Không chỉ là sự năng động của nhà trường hay chiến lược tìm kiếm nguồn nhân lực của DN, Nghị định 111/2017/NĐ-CP quy định về tổ chức đào tạo thực hành trong đào tạo khối ngành sức khỏe cho thấy rõ vai trò của cơ quan quản lý trong việc tổ chức chương trình đào tạo gắn với thực hành. Là một ngành học đòi hỏi tính thực hành nghề nghiệp cao, SV của các trường y khoa luôn phải kết hợp giữa bài học lý thuyết và thực hành lâm sàng tại bệnh viện. Để đảm bảo cho SV có nơi thực tập tốt, các trường đào tạo y khoa đều đặt bộ môn ngay tại bệnh viện. Nghị định này của chính phủ đã khuyến khích, tạo môi trường thực tập, tạo sự gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường và bệnh viện, giúp cho nhiều thế hệ SV y khoa có môi trường thực hành tốt ngay trong quá trình học.

Nghị định 111/2017/NĐ-CP

Điều 13. Quyền và trách nhiệm của cơ sở thực hành.

1. Cơ sở thực hành có các quyền sau đây:

- a. Được ưu tiên tham gia các chương trình, dự án đầu tư trong lĩnh vực y tế và đào tạo nhân lực y tế;
- b. Được sử dụng cơ sở vật chất và trang thiết bị của cơ sở giáo dục (nếu có) đặt tại cơ sở thực hành trong hoạt động chuyên môn;
- c. Được tính điểm khi đánh giá chất lượng và xếp hạng cơ sở y tế theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế;
- d. Được công nhận là một bộ phận thực hiện nhiệm vụ đào tạo của cơ sở giáo dục sau khi ký hợp đồng chi tiết đào tạo thực hành với cơ sở giáo dục.

Với mục tiêu đưa Việt Nam sớm trở thành nước mạnh về công nghệ thông tin và mục tiêu tăng cường năng lực tiếp cận cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ 4 của Chính phủ, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã ban hành công văn số 5444/BGDĐT-GDDH về việc áp dụng cơ chế đặc thù đào tạo các ngành thuộc lĩnh vực công nghệ thông tin trình độ ĐH. Ngoài việc ban hành những cơ chế đặc thù về đào tạo tại điều 1, điều 2 của công văn này quy định rõ về việc: *“Hợp tác giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp, hiệp hội nghề nghiệp”*. Theo đó, các cơ sở đào tạo phải gắn kết với các DN nhằm (i) tạo môi trường thực tập, nâng cao kỹ năng thực hành, đẩy mạnh những ứng dụng mang tính thực tiễn cho SV; (ii) thỏa thuận với DN để cử chuyên gia tham gia giảng dạy, hướng dẫn thực hành; (iii) phối hợp với các DN, hiệp hội để dự báo nhu cầu nhân lực về cả số lượng, chất lượng. Về chương trình đào tạo theo hướng mở được đề cập tại mục 3, theo đó ngoài, những nội dung cốt lõi thì cần đưa vào phần tự chọn hướng đến những công nghệ mới trong lĩnh vực công nghệ thông tin. Trên tinh thần đó, thời gian qua, nhiều trường đào tạo ngành công nghệ thông tin đã có những thay đổi đáng kể, nhất là việc liên kết với các DN. Trường ĐH Công nghệ Thông tin TP.HCM đã đẩy mạnh việc đánh giá theo tiêu chuẩn AUN-QA trong đó có những nội dung đánh giá về trang thiết bị thực hành, nội dung chương trình nền tảng và chuyên sâu, đội ngũ giảng viên và chuyên gia,... Cũng theo thông tin trên trang web của trường thì cơ sở đào tạo này đã ký kết với nhiều DN phần mềm, tổ chức ngày hội việc làm nhằm kết nối giữa DN và SV. Nhiều cơ sở đào tạo ngành công nghệ thông tin khác cũng rất năng động trong việc điều chỉnh chương trình học, đẩy mạnh việc thực tập theo các dự án, kết hợp đào tạo để cấp các chứng chỉ nghề có uy tín như chứng chỉ của Microsoft, Oracle, Cisco ngay trong thời gian học ở trường.

Tóm lại, một số thực trạng nêu trên đã chứng minh cho thấy tính hiệu quả từ hoạt động liên kết giữa các cơ sở đào tạo và DN trong việc xây dựng chương trình đào tạo, hướng nghiệp, tạo môi trường thực tập. Để đẩy mạnh việc liên kết, thông qua tìm hiểu những trường hợp cụ thể nêu trên cho thấy các cơ sở đào tạo cần phải chủ động trong việc kết nối với DN trên tinh thần hợp tác đôi bên, nhà trường và DN, đều có lợi và phân công trách nhiệm rõ ràng. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt vẫn cần có sự hỗ trợ, định hướng và can thiệp của cơ quan quản lý.

3. KẾT LUẬN

Thật khó để tìm ra câu trả lời “Chính quyền các cấp đóng vai trò quan trọng như thế nào, cần làm gì trong việc hỗ trợ sự kết nối giữa DN và các cơ sở đào tạo với mức độ chuyên môn khác nhau?”. Tuy nhiên, dựa vào một số bằng chứng, chúng tôi đưa ra một số ý kiến tham luận bàn về “Vai trò của chính quyền thành phố trong việc hỗ trợ kết nối DN và các cơ sở đào tạo chuyên sâu, đào tạo nghề” như sau:

Về quan điểm, nhà trường cần xem việc liên kết với DN là một trong những nhiệm vụ trọng tâm trong công tác đào tạo. Qua việc lược khảo lý thuyết cũng như thực tiễn đều cho thấy sự cần thiết phải trang bị cả kiến thức, kỹ năng, tinh thần thái độ cho SV trong suốt quá trình đào tạo. Để quan điểm này được lan tỏa trong các cơ sở đào tạo thì chính

quyền thành phố cần phổ biến rộng rãi, khuyến khích và tạo môi trường để nhà trường và DN gặp gỡ, kết nối để từ đó hoàn thành sứ mệnh của công tác đào tạo là tạo ra nguồn nhân lực cho xã hội mà không lãng phí. Mở rộng hơn, các cơ quan quản lý cần đẩy mạnh, khuyến khích các cơ sở đào tạo có những mô hình nhằm cải cách hình thức đào tạo nặng về lý thuyết mà cần kết hợp với thực hành nghề nghiệp cho sinh viên trong suốt thời gian theo học.

Về hành động, các trường cần đóng vai trò chủ động trong công tác đào tạo và liên kết với các DN trong khi đó chính quyền thành phố cần tạo những cơ chế động viên khuyến khích. Một số mô hình ở trường ĐH Mở, trường ĐH Công Nghiệp TP.HCM, trường ĐH Công nghệ Thông tin đã cho thấy rõ vai trò của nhà trường trong việc tạo môi trường thực tập, cập nhật chương trình học, tìm nơi thực tập, định hướng rõ nghề nghiệp,... nhằm giúp cho SV trang bị kiến thức, kỹ năng và có thể đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng ngay sau khi ra trường. Về phía DN, ngoài việc tìm được nguồn tuyển sinh dồi dào hoặc một số DN có nhu cầu nhận SV thực tập để định hướng thương hiệu sản phẩm cho các khách hàng trong tương lai thì nhiều DN còn chưa nhiệt tình tham gia vào công tác đào tạo SV. Chính vì thế mà chính quyền thành phố cần có cơ chế động viên, khuyến khích, xây dựng những tiêu chí cụ thể nhằm ghi nhận sự đóng góp của DN, nhất là các DN lớn, trong công tác đào tạo.

Về công tác hướng nghiệp, chính quyền thành phố cần đóng vai trò chủ chốt trong việc kết nối các cơ quan hữu quan để dự báo nhu cầu nhân lực, tránh tình trạng lãng phí trong đào tạo: Thực trạng SV ra trường thất nghiệp hoặc làm việc trái nghề đào tạo đặt ra cho các cơ quan quản lý của thành phố phải có kế hoạch để dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, qua đó định hướng, phân luồng học sinh. Việc tăng cường công tác truyền thông hướng nghiệp và nhu cầu nguồn nhân lực sẽ giúp phụ huynh và học sinh phổ thông có thêm thông tin trong việc ra quyết định lựa chọn ngành học, hướng đi tiếp theo khi tốt nghiệp phổ thông, tránh tình trạng xã hội phải tốn kém vô ích trong công tác đào tạo mà SV ra trường lại rơi vào tình trạng thất nghiệp hoặc làm việc không đúng ngành nghề đào tạo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Minh Hạc, 2003. *Đi vào thế kỷ XXI phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ CNH-HĐH đất nước*. Tạp chí LĐ- XH, Số 215.
2. Võ Thị Kim Loan, 2014. *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở thành phố Hồ Chí Minh*. Luận án tiến sĩ kinh tế.
3. Trịnh Thị Mai Hoa, 2008. *Liên kết đào tạo giữa nhà trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam*. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế-Luật 24 (2008) 30-34.
4. Phạm Thị Thu Phương, 2016. *Các phương thức hợp tác giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp trong đào tạo sinh viên ngành du lịch đáp ứng nhu cầu hội nhập*. Tạp chí Phát triển KH&CN, tập 19, số X5-2016.

5. WB, 2000. *World Development Indicators*. Oxford, London.
6. Nghị định 111/2017/NĐ-CP: Quy định về tổ chức đào tạo thực hành trong đào tạo khối ngành sức khỏe.
7. Công văn 5444/BGDĐT: Về việc áp dụng cơ chế đặc thù đào tạo các ngành thuộc lĩnh vực CNTT trình độ đại học.
8. Thông tin từ websie của Bộ Lao Động-Thương Binh và Xã Hội. *Hai mươi năm chuyển dịch cơ cấu lao động ở Việt Nam*. <http://www.molisa.gov.vn/vi/pages/ChiTiet.aspx?IDNews=14718>, truy cập ngày 14/12/2016.
9. Thông tin từ websie baomoi.com. *Giật mình 60% cử nhân làm trái nghề, quá nhiều người chọn việc chạy Grab, Uber để kiếm sống*. <https://baomoi.com/giat-minh-60-cu-nhan-lam-trai-nghe-qua-nhieu-nguoi-chon-viec-chay-grab-uber-de-kiem-song/c/24286282.epi>, truy cập ngày 14/12/2017.
10. Thông tin từ websie nhandan.com.vn. *237 nghìn cử nhân thất nghiệp trong quý III năm 2017*. <http://www.nhandan.com.vn/xahoi/item/35112802-237-nghin-cu-nhan-that-nghiep-trong-quy-iii-nam-2017.html>, truy cập ngày 26/12/2017.
11. Thông tin từ websie nld.com.vn. *Độc đáo mô hình học kỳ doanh nghiệp*, <https://nld.com.vn/cong-doan/doc-dao-mo-hinh-hoc-ky-doanh-nghiep-20180331202536056.htm>, truy cập ngày 1/4/2018
12. Thông tin từ website của các trường:
<https://www.uit.edu.vn/>; <http://hcmute.edu.vn/>; <http://hufi.edu.vn/>, v.v.v

MỘT SỐ GIẢI PHÁP GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN TỐT NGHIỆP

PGS. TS. Cao Hào Thi

Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn

1. GIỚI THIỆU

Quyết định học đại học của người học về mặt bản chất không chỉ là quyết định đầu tư của riêng sinh viên hay gia đình của họ mà còn là sự đầu tư của xã hội. Bởi vì cho dù sinh viên học ở các trường đại học công hay tư đều nhận được sự tài trợ nhiều hay ít từ nhà nước và các tổ chức trong xã hội.

Một trong những dấu hiệu cho thấy sự đầu tư học đại học không thành công là khi sinh viên tốt nghiệp không tìm được việc làm. Vì vậy, vấn đề việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp ngày càng trở nên quan trọng và trở thành một chủ đề được xã hội quan tâm nhiều, trong đó có Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn của chúng tôi.

Bài tham luận này của chúng tôi không phải là một nghiên cứu hàn lâm. Bài tham luận này chủ yếu dựa trên những hoạt động thực tiễn trong quá trình quản lý trường đại học nhằm chia sẻ để cùng nhau tìm ra các giải pháp giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Bài tham luận này gồm có hai phần. Phần thứ nhất trình bày các giải pháp giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp từ các bên liên quan bao gồm sinh viên, nhà trường, doanh nghiệp và nhà nước. Phần thứ hai giới thiệu các hoạt động giải quyết việc làm cho sinh viên của trường Đại học Công nghệ Sài Gòn.

2. CÁC GIẢI PHÁP GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN

2.1. Giải pháp từ phía sinh viên

Để tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp sinh viên phải đóng vai trò chủ động và tích cực trong suốt quá trình học tập tại trường. Năng lực của sinh viên là yếu tố quyết định trong sự thành công tìm kiếm việc làm. Muốn vậy:

- Sinh viên cần phải có tinh thần lập thân, lập nghiệp. Tinh thần này sẽ tạo động lực học tập cho sinh viên trong thời gian học tập tại nhà trường; giúp cho sinh viên tập trung vào mục tiêu có việc làm sau khi tốt nghiệp và thành đạt trong công việc sau này.

- Sinh viên phải chọn ngành học và nghề nghiệp phù hợp với:

- + Sở thích

- + Năng lực
- + Nhu cầu xã hội

Việc chọn đúng ngành học không chỉ giúp cho sinh viên vui khỏe trong thời gian học mà còn giúp người học cảm thấy hạnh phúc trong quá trình làm việc tương lai.

Để giúp sinh viên chọn ngành học và nghề nghiệp đúng, các trường trung học phổ thông cần tổ chức các hoạt động tư vấn hướng nghiệp cho học sinh, bên cạnh đó, các trường đại học cần giới thiệu đầy đủ thông tin về các ngành học của trường cho học sinh phổ thông trong các hoạt động tư vấn của nhà trường.

- Ngoài việc học kiến thức và kỹ năng chuyên môn tại giảng đường và phòng thí nghiệm, sinh viên cần được tăng cường thêm năng lực về một số mặt:

- + Ngoại ngữ Anh
- + Kỹ năng mềm
- + Phong cách làm việc chuyên nghiệp
- + Văn, thể, mỹ

Các năng lực này sẽ được rèn luyện thông qua các hoạt động ngoại khóa, các hoạt động ở các câu lạc bộ của nhà trường và các tổ chức trong xã hội.

2.2. Giải pháp từ phía nhà trường

Chất lượng đào tạo là nhân tố quan trọng trong việc hình thành năng lực làm việc của sinh viên nhằm đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và xã hội. Để nâng cao chất lượng đào tạo, nhà trường cần tập trung vào các hoạt động sau:

a. Hoạt động đào tạo

Trong hoạt động đào tạo cần quan tâm đến việc phát triển đội ngũ, cơ sở vật chất và chương trình đào tạo:

- Nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên; cũng như năng lực quản lý cho cán bộ quản lý và huấn luyện nghiệp vụ cho nhân viên.
- Mở rộng và nâng cấp cơ sở vật chất; cải tiến các trang thiết bị giảng dạy.
- Luôn cập nhật và cải tiến chương trình đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội.
- Định kỳ thực hiện kiểm định cơ sở đào tạo và các chương trình đào tạo của nhà trường. Việc kiểm định là cơ sở khách quan đánh giá chất lượng toàn bộ hoạt động đào tạo của nhà trường.
- Thường xuyên thực hiện khảo sát tình hình việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp.
- Tổ chức ngày hội việc làm cho sinh viên.
- Trong điều kiện đảm bảo các qui định, nhà trường có thể cho phép sinh viên chuyển

đổi ngành học.

b. Hoạt động liên kết/hợp tác với doanh nghiệp

Quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp cần được xây dựng trên nền tảng bình đẳng và có lợi cho hai bên nhằm góp phần vào sự phát triển chung cho xã hội. Trong việc hợp tác này, Trường đại học sẽ:

- Cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.
- Sáng tạo ra tri thức mới và chuyển giao công nghệ cho doanh nghiệp.
- Cử giảng viên đến doanh nghiệp làm công tác tư vấn và phối hợp với doanh nghiệp để cùng giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp.
- Cử sinh viên đến tham quan, thực tập tại doanh nghiệp.
- Thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết/hợp tác với doanh nghiệp.
- Hình thành các trung tâm nghiên cứu phục vụ cho doanh nghiệp.
- Mời các doanh nhân có trình độ và kinh nghiệm thực tiễn đến báo cáo chuyên đề hoặc tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học tại trường.
- Thường xuyên trao đổi thông tin với doanh nghiệp về hoạt động đào tạo của trường bao gồm chương trình đào tạo, nội dung đào tạo, phương pháp và tài liệu giảng dạy nhằm lấy nhận xét và yêu cầu của doanh nghiệp để cập nhật, cải tiến công tác đào tạo của trường.
- Có chính sách khen thưởng, động viên các cá nhân hay đơn vị có thành tích tốt trong việc hợp tác giữa trường và doanh nghiệp.
- Ban liên lạc cựu sinh viên là cầu nối quan trọng trong hoạt động liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Các cựu sinh viên là một trong những nhân tố quan trọng trong việc cập nhật và hoàn thiện chương trình đào tạo; cũng như tạo thêm các cơ hội việc làm cho sinh viên tốt nghiệp.

2.3. Giải pháp từ phía doanh nghiệp

Trong quan hệ liên kết/hợp tác với trường đại học, các doanh nghiệp sẽ:

- Đặt hàng các yêu cầu về nội dung nhà trường cần đào tạo để đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp.
- Đóng vai trò phản biện trong việc xây dựng chương trình đào tạo của nhà trường; chú ý đến nhu cầu sử dụng lao động từ phía doanh nghiệp.
- Tạo môi trường thuận lợi cho sinh viên đến tham quan, thực tập; tuyển dụng sinh viên sau khi ra trường.
- Tham gia ngày hội việc làm của sinh viên do trường tổ chức.
- Cử các doanh nhân có trình độ và kinh nghiệm thực tiễn đến báo cáo chuyên đề hoặc tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học tại trường.

- Đặt hàng các nghiên cứu khoa học phục vụ giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp.
- Hỗ trợ kinh phí cho các hoạt động nghiên cứu khoa học của giảng viên và sinh viên; đặc biệt các đề tài có liên quan đến hoạt động của doanh nghiệp.
- Cung cấp học bổng cho sinh viên và tài trợ các trang thiết bị phục vụ giảng dạy và phòng thí nghiệm cho trường.
- Tổ chức các hoạt động, các cuộc thi nhằm phát hiện các sinh viên có khả năng phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

2.4. Giải pháp từ phía các cơ quan chức năng quản lý nhà nước

Thành công của quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp không chỉ đem đến những thành quả trực tiếp như nâng cao chất lượng đào tạo của trường, tăng hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, cũng như tăng cơ hội việc làm của sinh viên mà còn gián tiếp góp phần cho sự tăng trưởng kinh tế và phát triển xã hội. Vì vậy, nhà nước cần đầu tư vào các hoạt động tăng cường sự phát triển mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp. Nhà nước sẽ tập trung vào các vấn đề như sau:

- Thống kê và dự báo khả năng cung cấp nhân lực của trường đại học và nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp. Các thông tin dự báo mang tính định hướng dài hạn 5 hay 10 năm của nhà nước rất có ích đối với việc xây dựng chương trình đào tạo của các trường đại học và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- Sự phát triển kinh tế của đất nước là một trong những nhân tố quan trọng làm tăng thêm số việc làm, mở ra cơ hội tìm việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp. Vì vậy, khi tốc độ phát triển của nền kinh tế chậm lại sẽ làm cho số sinh viên không có việc làm nhiều lên, ngay cả khi chất lượng đào tạo của các trường ngày một tăng lên.

- Hiện nay, có rất nhiều doanh nhân đang làm công tác quản lý ở các doanh nghiệp, họ không chỉ có kinh nghiệm thực tiễn mà còn có trình độ chuyên môn, học vị và học hàm cao. Họ có nguyện vọng tham gia giảng dạy, nghiên cứu khoa học, báo cáo chuyên đề hoặc hướng dẫn luận văn cho sinh viên để góp phần vào công tác đào tạo cho các trường đại học, nhưng họ không muốn là giảng viên cơ hữu của các trường. Đây có thể xem là một đội ngũ “*giảng viên thực tiễn*”, rất có giá trị đối với nhà trường. Đề nghị các cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục có chính sách công nhận đội ngũ “*giảng viên thực tiễn*” này là giảng viên của trường đại học.

- Bên cạnh nguồn kinh phí của trường và doanh nghiệp, nhà nước cần hỗ trợ thêm kinh phí cho những đề tài nghiên cứu khoa học của trường có đóng góp vào sự phát triển của các doanh nghiệp.

3. CÁC HOẠT ĐỘNG GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN CỦA ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ SÀI GÒN

Trong tham luận này, chúng tôi muốn chia sẻ các hoạt động giải quyết việc làm cho

sinh viên của Đại học Công nghệ Sài Gòn trong năm học 2017-2018 của các phòng chức năng có liên quan bao gồm Phòng Công tác sinh viên, Phòng Đào tạo và Ban Đảm bảo và Kiểm định Chất lượng Giáo dục.

3.1. Hoạt động của Phòng Công tác sinh viên

- Tháng 9/2017 Phòng Công tác sinh viên đã tổ chức khóa học “*Kỹ năng viết CV, chinh phục nhà tuyển dụng*” trong Tuần Sinh hoạt công dân giữa khóa, cuối khóa nhằm trang bị cho tất cả sinh viên năm cuối những kiến thức cần thiết trong quá trình xin việc và hòa nhập môi trường công sở trong tương lai.

- Tháng 12/2017 Phòng Công tác sinh viên đã phối hợp cùng Đoàn-Hội tổ chức định kỳ *Ngày hội việc làm* giúp sinh viên có cơ hội tìm kiếm những công việc phù hợp ngay tại nhà trường. Tại ngày hội, ngoài sự tham gia của các nhà tuyển dụng, sinh viên còn có cơ hội tham gia lớp kỹ năng viết CV, kỹ năng trả lời phỏng vấn, chinh phục nhà tuyển dụng.

- Tháng 5/2018 Phòng Công tác sinh viên phối hợp với Trung tâm Đào tạo quốc tế (ITPC) tổ chức chương trình tọa đàm “*Chiến lược phát triển nghề nghiệp*” với các nội dung:

- + Gặp gỡ, giao lưu với các diễn giả, xác định mục tiêu, định hướng nghề nghiệp của bản thân, tìm hiểu những yếu tố nhà tuyển dụng quan tâm.
- + Tư vấn về những kiến thức cần tích lũy, những kỹ năng cần chuẩn bị để bắt đầu chặng đường lập nghiệp sau khi rời ghế nhà trường.
- + Chia sẻ với sinh viên về những kinh nghiệm, bài học từ trải nghiệm của bản thân, nhằm giúp làm đầy thêm hành trang vào đời của các sinh viên.

- Phòng Công tác sinh viên *kết nối cùng Ban liên lạc Cựu SV* nhằm giới thiệu việc làm cho SV trường từ các doanh nghiệp của Cựu SV đang công tác; Phòng còn làm cầu nối kết nối doanh nghiệp với đơn vị khoa để triển khai các chương trình như tham quan doanh nghiệp, giới thiệu cuộc thi, học bổng... cho sinh viên khoa.

- Phòng Công tác sinh viên giữ mối quan hệ thường xuyên với doanh nghiệp tuyển dụng và cập nhật thông tin tuyển dụng: việc làm toàn thời gian, việc làm bán thời gian, tuyển thực tập sinh hàng ngày trên trang Facebook Thông Tin Tuyển Dụng - P.CTSV - STU và trang Phòng Công tác sinh viên - ĐH Công nghệ Sài Gòn của Phòng, đồng thời gửi thông tin về khoa và dán trên các bảng thông báo chung cho sinh viên toàn trường; đã phối hợp với 121 doanh nghiệp trong công tác tuyển dụng sinh viên.

3.2. Hoạt động của Phòng Đào tạo

- Nâng cao nhận thức của sinh viên về nuôi dưỡng ý chí và hoài bão “tự thân lập nghiệp”, khởi nghiệp thông qua các chương trình “khởi nghiệp”, môn học Khởi nghiệp trong chương trình đào tạo;

- Tăng cường việc điều tra, khảo sát, xử lý phân tích kết quả về tình hình có việc làm

của sinh viên, khả năng tìm việc của sinh viên để có điều chỉnh trong hoạt động đào tạo, chương trình đào tạo:

- + Đợt 1: Tháng 04 hàng năm dành cho sinh viên tốt nghiệp nhận hồ sơ ra trường (tốt nghiệp 1 tháng);
- + Đợt 2: Tháng 08 hàng năm dành cho sinh viên tốt nghiệp nhận hồ sơ ra trường (tốt nghiệp 1 tháng);
- + Đợt 3: Tháng 10 hàng năm dành cho sinh viên tốt nghiệp nhận hồ sơ ra trường (tốt nghiệp 3 tháng);
- + Đợt 4: dành cho sinh viên tốt nghiệp 01 năm.

Phòng Đào tạo sẽ tiến hành khảo sát đợt 1, 2 và 3 cho đối tượng sinh viên vừa tốt nghiệp. Ban Đảm bảo Kiểm định Chất lượng Giáo dục sẽ tiến hành khảo sát đợt 4 cho đối tượng sinh viên tốt nghiệp sau 1 năm.

- Nâng cao điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo; đội ngũ giảng viên đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng, tương xứng với quy mô đào tạo; cải thiện điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị, xây dựng uy tín và chất lượng đào tạo, khả năng cạnh tranh để sinh viên tốt nghiệp của trường dễ kiếm việc làm, do tốt nghiệp từ một trường có uy tín.

- Triển khai một số công tác để đảm bảo chất lượng hoạt động đào tạo: ứng dụng công nghệ thông tin, công khai chương trình đào tạo, đề cương chi tiết môn học, điểm danh,... góp phần đảm bảo chất lượng đào tạo.

- Việc đăng ký kiểm định, đạt chuẩn kiểm định là một trong những việc nhà trường cần và đã làm để cam kết với xã hội, với đơn vị sử dụng lao động về chất lượng đào tạo, cũng nhằm mục đích giúp sinh viên dễ tìm kiếm việc làm.

- Hợp tác với đơn vị sử dụng lao động để xây dựng chương trình đào tạo cân đối giữa lý thuyết và thực hành (50:50), xây dựng chuẩn đầu ra, hỗ trợ sinh viên thực tập và giúp nhà trường đánh giá chất lượng người học tốt nghiệp theo yêu cầu thị trường lao động. Quá trình xây dựng mới hay cập nhật chương trình đào tạo của nhà trường đều có sự tham gia của đơn vị sử dụng lao động.

- Chương trình đào tạo có cấu trúc, phân bổ kiến thức, phân bổ lý thuyết/thực hành hợp lý đảm bảo người học đạt chuẩn kiến thức, kỹ năng và thái độ sau tốt nghiệp, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động.

3.3. Hoạt động của Ban Đảm bảo và Kiểm định Chất lượng Giáo dục (ĐB&KĐCLGD)

Ban Đảm bảo và Kiểm định Chất lượng Giáo dục (ĐB & KĐCLGD) hướng các hoạt động liên quan đến việc làm của sinh viên theo 3 nội dung chính bao gồm Khảo sát tình hình việc làm của sinh viên sau một năm tốt nghiệp, Xây dựng các quy trình đảm bảo chất

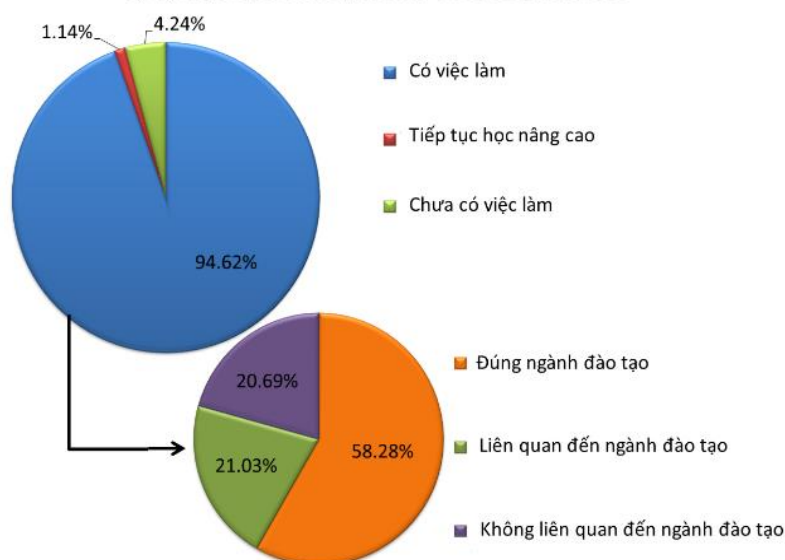
lượng bên trong và Đăng ký đánh giá ngoài với các tổ chức kiểm định trong và ngoài nước.

a. Khảo sát tình hình việc làm của sinh viên sau một năm tốt nghiệp

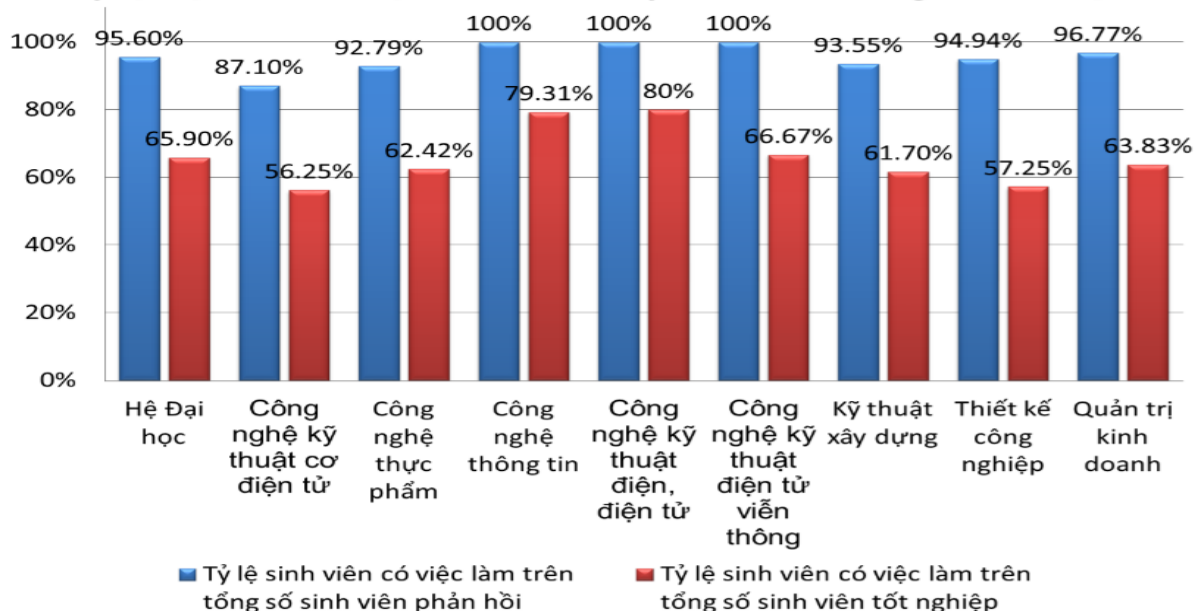
- Đây là một hoạt động quan trọng nhằm giúp trường nắm được các thông tin về việc làm của cựu sinh viên, từ đó điều chỉnh chương trình đào tạo và các hoạt động liên quan hướng tới giúp sinh viên của trường đủ năng lực cạnh tranh trong thị trường lao động mà họ nhắm đến.

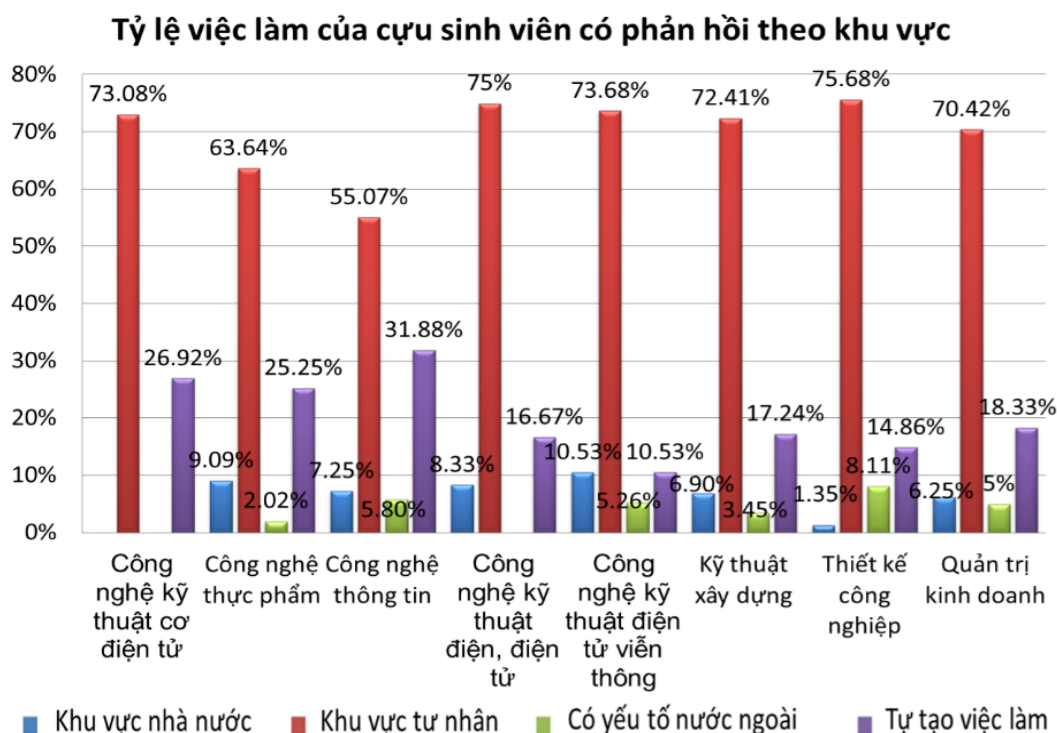
- Ban ĐB&KĐCLGD đã xây dựng kế hoạch, quy trình khảo sát việc làm, hoàn thiện phiếu khảo sát, phương thức khảo sát. Chúng tôi đã tiến hành khảo sát việc làm của sinh viên sau một năm tốt nghiệp và thu được một số kết quả chính về tình hình việc làm của sinh viên STU khóa tốt nghiệp 2017 như sau:

Tỷ lệ việc làm của cựu sinh viên có phản hồi



Tỷ lệ việc làm của cựu sinh viên có phản hồi theo ngành đào tạo





- + Cựu sinh viên còn đóng góp nhiều ý kiến rất cụ thể cho chương trình đào tạo và hoạt động đào tạo của trường và ngành đào tạo.
- + Các ngành đào tạo trong toàn trường đã đưa hoạt động khảo sát thu nhận phản hồi về chất lượng đào tạo, chương trình đào tạo của các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng, chuyên gia vào hoạt động định kỳ hàng năm.
- + Cần lưu ý, tỷ lệ sinh viên có việc làm cao cũng mới chỉ là một chỉ số để tham khảo; vấn đề còn phụ thuộc vào chất lượng của việc làm có phù hợp với ngành đào tạo hay không, mức lương cao hay thấp như thế nào. Nếu chỉ so sánh tỷ lệ sinh viên có việc làm để kết luận chất lượng đào tạo trường này cao hơn hay thấp hơn trường khác thì có lẽ chưa thỏa đáng.

b. Xây dựng các quy trình đảm bảo chất lượng bên trong nâng cao chất lượng chương trình đào tạo

- Hoàn thiện quy trình xây dựng chuẩn đầu ra của các ngành đào tạo PLO (Programme Learning Outcomes) hướng đến giáo dục đào tạo dựa trên chuẩn đầu ra OBE (Outcome - based Education)

Quy trình tính đến các yếu tố then chốt như thang Bloom, khung trình độ năng lực, định kỳ thu nhận phản hồi về chương trình đào tạo từ nhà tuyển dụng, doanh nghiệp, chuyên gia, cựu sinh viên. PLO được coi như bản cam kết của các ngành đào tạo với sinh viên năm thứ nhất.

- Bắt đầu triển khai quy trình xây dựng chuẩn đầu ra môn học CLO (Course Learning

Outcomes) mapping với chuẩn đầu ra ngành đào tạo PLO theo các sơ đồ phân bố nhằm đạt được PLO mong muốn và nâng cao chất lượng đào tạo.

Từ các CLO mới thiết kế được một chương trình đào tạo có hiệu quả và mang đến chất lượng giáo dục mong muốn.

- Một nội dung không thể thiếu trong hoạt động đảm bảo chất lượng của các ngành là đánh giá sinh viên. Các tiêu chí đánh giá sinh viên ở các môn học của các ngành đào tạo phải kết nối và gắn liền với các CLO của các môn học đã được thiết kế. Đây là một nội dung gặp nhiều khó khăn trong triển khai do trường đã nhiều năm tổ chức thi cử, đánh giá sinh viên theo các cách thức đã lạc hậu ở quy mô trường, cũng như ở từng bộ môn và thói quen của nhiều giảng viên.

Hiện nay khoa Công nghệ thực phẩm của trường đang tiến hành triển khai thí điểm các nội dung trên.

c. Đăng ký đánh giá ngoài với các tổ chức kiểm định trong và ngoài nước

- Đây là hoạt động mang lại lợi ích trực tiếp cho sinh viên tốt nghiệp khi tìm việc làm, nếu ngành học mà họ theo đuổi được sự ghi nhận, đánh giá, kiểm định của một tổ chức chính thức trong và ngoài nước. Nhận thức của sinh viên và phụ huynh về vấn đề này ngày một nâng cao và đang có xu hướng trở thành một đòi hỏi và tiêu chuẩn lựa chọn trường và ngành đào tạo của họ. Đây cũng là đích hướng tới của tất cả các ngành đào tạo.

- Đại học Công nghệ Sài Gòn là một trong hai trường tư thục đầu tiên của Việt Nam trở thành thành viên liên kết của AUN. Hiện nay AUN-QA đã có những ký kết với AUN+3 (Nhật, Hàn, Trung) về việc trao đổi sinh viên trong khối. Do đó, đây cũng là một lợi thế cho sinh viên Đại học Công nghệ Sài Gòn sau này.

- Hàng năm trường đều đưa vào kế hoạch đăng ký kiểm định cấp chương trình đào tạo ở các tổ chức kiểm định trong nước và AUN-QA.

- Hiện nay, trường đã đăng ký kiểm định AUN-QA ngành Công nghệ thực phẩm.

- Ban ĐB&KĐCLGD là đầu mối kết nối với các tổ chức kiểm định, các trường Đại học trong nước, nhằm cập nhật và cung cấp các thông tin về đánh giá cấp chương trình cho các ngành đào tạo của trường.

4. KẾT LUẬN

Ngày nay, tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp đã trở thành một trong những tiêu chí quan trọng dùng để đánh giá hiệu quả hoạt động đào tạo của trường đại học. Tỷ lệ sinh viên có việc làm cao cũng phản ánh chất lượng đào tạo tốt của trường đại học.

Bài tham luận này cũng cho thấy năng lực của sinh viên đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến khả năng tìm được việc làm của sinh viên. Năng lực sinh viên càng tăng, tỷ lệ sinh viên có việc làm sẽ càng tăng. Muốn tỷ lệ

sinh viên có việc làm cao thì phải tìm các giải pháp nâng cao năng lực của sinh viên trong quá trình học tập tại trường đại học.

Năng lực của sinh viên phải xuất phát từ tinh thần lập thân, lập nghiệp của sinh viên. Năng lực của sinh viên phải được phát triển một cách toàn diện. Bên cạnh việc học kiến thức và kỹ năng chuyên môn tại giảng đường và phòng thí nghiệm, người sinh viên phải được rèn luyện kỹ năng mềm và các năng khiếu văn, thể, mỹ trong các hoạt động ngoại khóa và câu lạc bộ.

Để nâng cao năng lực của sinh viên trong quá trình học tập tại trường, các trường đại học cần tập trung vào nâng cao chất lượng đào tạo cùng với việc thường xuyên thực hiện việc kiểm định chất lượng đào tạo bởi các cơ quan chuyên môn trong và ngoài nước. Đây là cơ sở khách quan đánh giá chất lượng đào tạo của trường. Mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp, cùng với các chính sách hỗ trợ của nhà nước cũng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của trường cũng như năng lực của sinh viên; nghĩa là tăng tỷ lệ sinh viên có việc làm.

Tóm lại, để tăng tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp cần có sự hợp tác chặt chẽ giữa các bên có liên quan bao gồm sinh viên, nhà trường, doanh nghiệp và nhà nước.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP GẮN KẾT GIỮA TRƯỜNG ĐẠI HỌC, VIỆN NGHIÊN CỨU VÀ DOANH NGHIỆP

GS.TS. Nguyễn Kỳ Phùng

Phó Giám đốc Sở Khoa học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh và cộng sự

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh kinh tế phát triển và hội nhập hiện nay, rất nhiều vấn đề được đặt ra cho sự phát triển kinh tế, xã hội của Việt Nam. Trong một thời gian dài, Việt Nam phát triển dựa trên hai yếu tố chính là vốn và lao động. Tuy nhiên, hiện nay, hai yếu tố này đã không còn là lợi thế cạnh tranh đủ lớn để giúp kinh tế Việt Nam tạo ra đột phá trong quá trình phát triển. Nguồn tài nguyên đã dần cạn kiệt do quá trình khai thác để tạo vốn cho quá trình phát triển. Trình độ công nghệ của các doanh nghiệp Việt Nam đòi hỏi người lao động phải có trình độ cao hơn, năng suất lao động cao hơn sau một thời gian dài sử dụng nguồn lao động phổ thông giá rẻ. Thực trạng đó đòi hỏi phải có sự thay đổi thực sự về chất trong hoạt động khoa học công nghệ, đào tạo nguồn nhân lực cũng như sự tương tác giữa các đơn vị thực hiện những chức năng nói trên.

Đảng ta đã xác định 3 đột phá chiến lược, trong đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và phát triển KHCN được xem là quốc sách hàng đầu, là nền tảng và động lực của sự phát triển đất nước trong giai đoạn mới. Một trong các giải pháp quan trọng mang tính đột phá là đẩy mạnh mối quan hệ hợp tác và sự gắn kết giữa các trường ĐH, Viện NC và Doanh nghiệp. Kinh nghiệm của các nước phát triển như Mỹ, Nhật, EU và các nền kinh tế mới nổi như Hàn Quốc, Singapore, Đài Loan... đều cho thấy mối quan hệ giữa trường ĐH, Viện NC và Doanh nghiệp đóng vai trò cực kỳ quan trọng của nền kinh tế tri thức.

2. CÁC HÌNH THỨC VÀ MÔ HÌNH HỢP TÁC GIỮA ĐẠI HỌC VÀ DOANH NGHIỆP

Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và DN được hiểu như là những giao dịch giữa các trường ĐH và các tổ chức sản xuất kinh doanh 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, 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 (Carayon, 2003; Gibb & Hannon, 2006; Storm, 2008; Razvan & Dainora, 2009).

Mô hình hợp tác giữa nhà trường và DN

Mô hình dưới đây đã diễn đạt một cách khái quát về những mối liên hệ tương tác giữa các nhân tố khác nhau trong hệ sinh thái trong đó mỗi quan hệ giữa nhà trường và các DN diễn ra dưới bất cứ hình thức nào. Mô hình này cho thấy các hoạt động hợp tác ấy đã bị ảnh hưởng hay tác động như thế nào từ các nhân tố khác nhau. Các nhân tố này tác động từ dưới lên và có thể nêu ra như sau:

Ở cấp độ hành động – nơi những hành động kích thích mỗi quan hệ hợp tác này diễn ra. Đây là nơi chứa đựng bốn cột trụ qua đó các hoạt động sẽ tạo ra ảnh hưởng đến phạm vi và mức độ của mối quan hệ giữa nhà trường và DN.

Đồng thời, ở cấp độ hành động, phải xem xét đến vai trò của các bên liên quan chủ yếu, bao gồm trường ĐH, nhà nước và các DN. Trường ĐH được hiểu là bao gồm (i) giới hàn lâm, tức những người giảng dạy và nghiên cứu chuyên nghiệp, (ii) giới quản lý, và (iii) giới chuyên gia đang làm ở các DN và tham gia vào một số hoạt động chuyên môn của nhà trường.

Ở cấp độ các nhân tố – nơi những nhân tố ảnh hưởng đến nỗ lực hợp tác giữa nhà trường và DN cần được cân nhắc trong bất kỳ thử nghiệm nào nhằm tác động đến mối quan hệ này. Những nhân tố ảnh hưởng đến quan hệ hợp tác nhà trường và DN có thể là nhận thức về lợi ích, động lực và rào cản đối với quan hệ này, cũng như các nhân tố tình thế tạo thuận lợi hay gây cản ngại cho quan hệ ấy.

Ở cấp độ kết quả – nơi mà phạm vi, mức độ của mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và DN có thể nhìn thấy được. Nhìn vào kết quả, có thể thấy tám hình thức hợp tác giữa nhà trường và DN là: hợp tác trong nghiên cứu; lưu chuyển các nhà khoa học, SV; thương mại hóa kết quả nghiên cứu; xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo; giáo dục suốt đời; hỗ trợ sáng nghiệp và quản trị tổ chức.

Ở cấp độ sản phẩm: Qua hợp tác với DN, GDĐH cuối cùng đã đóng góp những sản phẩm gì cho xã hội? Tạo ra kiến thức mới (thông qua nghiên cứu, thể hiện qua sáng chế, phát minh, bài báo khoa học), thúc đẩy sản xuất (qua chuyển giao công nghệ, thể hiện qua tăng trưởng kinh tế dựa trên tri thức), cung cấp nguồn nhân lực có kỹ năng (thông qua đào tạo, thể hiện qua số SV tốt nghiệp có việc làm) như thế nào?

Ở cấp độ tác động: Quan hệ hợp tác giữa nhà trường và DN đã tác động đến tăng trưởng kinh tế ở tầm vĩ mô như thế nào? Những sản phẩm mà quan hệ nhà trường và DN tạo ra có làm thay đổi phương thức sản xuất hay cách thức mà xã hội này đang tồn tại và nền kinh tế này đang vận hành?



Về tám hình thức hợp tác giữa nhà trường và DN

Như đã nêu khái quát ở phần trên, xét ở cấp độ kết quả, chúng ta thấy có nhiều hình thức hợp tác đa dạng giữa nhà trường và DN. Dưới đây là miêu tả các hình thức hợp tác này, mà các trường có thể xem như một gợi ý trong việc xây dựng chiến lược.

(1) *Hợp tác trong nghiên cứu:* Đây là hình thức hợp tác cao nhất giữa nhà trường và DN, nhưng thực tế còn diễn ra rất khiêm tốn trong giới hàn lâm. Mục đích của sự hợp tác này là đạt đến sự hỗ trợ cho hoạt động nghiên cứu của nhà trường, thực hiện các dự án liên kết mà giới hàn lâm và các DN cùng tiến hành. Các trường có thể tìm kiếm sự hợp tác này bằng cách chủ động giới thiệu với các DN những chương trình nghiên cứu khả dĩ đem lại

lợi ích trực tiếp cho các DN.

(2) *Thương mại hóa các kết quả nghiên cứu*: Đây là điều khá phổ biến trong các nước phát triển mặc dù còn ít được giới hàn lâm trong trường ĐH chú ý. Nó bao gồm cả chuyển giao công nghệ. Ở các nước đang phát triển như Việt Nam, để có thể đẩy mạnh hình thức hợp tác này, một điều rất cần phải làm ngay là củng cố bộ khung thể chế bảo đảm trong thực tế quyền sở hữu trí tuệ. Hoạt động này thường tập trung ở những người đang có quan hệ chặt chẽ với các DN trong lĩnh vực chuyên ngành của họ. Cần thúc đẩy lợi ích của cả ba bên, giới hàn lâm, nhà trường và DN, và ủng hộ các nỗ lực của họ.

(3) *Thúc đẩy khả năng lưu chuyển của SV*: Bằng cách tạo ra các cơ chế hỗ trợ họ, ví dụ như đưa SV đi thực tập và tạo ra cơ hội giao lưu để họ có thể trải nghiệm nhiều khía cạnh phong phú của thế giới bên ngoài nhà trường. Tăng cường phối hợp với phòng nhân sự của các công ty, DN để tạo điều kiện cho SV đến với thế giới việc làm.

(4) *Thúc đẩy sự vận động, lưu chuyển của giới hàn lâm*: Khuyến khích những hoạt động giao lưu hay hợp đồng làm việc ngắn hạn của giới hàn lâm trong các DN nhằm xây dựng quan hệ, chia sẻ quan điểm và nắm bắt thực tế. Cần có luật lệ, quy định để quyền lợi của GV (như hưu bổng, kỳ nghỉ, sự thăng tiến,...) không bị ảnh hưởng bởi thời gian làm việc ngắn hạn như thế.

(5) *Xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo*: Có ý nghĩa rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và giúp SV thích ứng tốt với đòi hỏi của thị trường lao động. Cần khuyến khích sự tham gia của giới DN vào việc xây dựng và cập nhật chương trình của nhà trường, thông qua các cuộc thảo luận và trao đổi thông tin. Giới chuyên gia đang làm việc tại các DN cũng là một nguồn hợp tác đầy tiềm năng trong việc đảm nhận một phần việc giảng dạy trong nhà trường.

(6) *Học tập suốt đời*: Hiện nay hoạt động này còn rất ít có sự hợp tác giữa hai bên. Cần nâng cao hiểu biết về học tập suốt đời, và tăng cường giao tiếp với các DN để nắm bắt nhu cầu cũng như lợi ích và khả năng thực hiện nhiều hình thức học tập khác nhau mà nhà trường có thể đem lại cho DN.

(7) *Hỗ trợ tinh thần sáng nghiệp và các hoạt động khởi nghiệp*: Nâng cao tinh thần sáng nghiệp trong nhà trường, tạo ra một văn hóa kích thích GV và SV suy nghĩ và hành động với tinh thần khởi nghiệp, đặt họ trước những con đường sáng nghiệp của giới DN và lôi cuốn họ thoát ra khỏi lối mòn tư duy.

(8) *Tham gia quản trị nhà trường*: Tăng cường sự tham gia của giới DN vào quá trình ra quyết định ở tầm lãnh đạo của nhà trường. Mời những người thành đạt trong giới DN tham gia vào Hội đồng Trường. Họ sẽ giúp ích nhà trường rất nhiều đặc biệt là về chiến lược phát triển.

3. CÁC MỐI QUAN HỆ

3.1. Quan hệ giữa đại học và doanh nghiệp

Sự hợp tác giữa ĐH và DN hiện nay còn rất hạn chế. Nguyên nhân chủ yếu là do các ĐH hiện nay chưa nắm bắt và chưa gắn kết giữa công tác đào tạo, NCKH với nhu cầu thực tế của DN, vẫn là làm những gì mình có, không phải những gì DN cần.

Về phía DN, chủ yếu vẫn quan tâm đến hoạt động sản xuất kinh doanh, chưa nhận thức đầy đủ các lợi ích có được từ sự hợp tác với ĐH, ngoài ra tâm lý sính “hàng ngoại” cũng là một rào cản lớn.

Cần nói thêm là các hiệp hội và hội ngành nghề cũng chưa quan tâm tới việc hợp tác với các ĐH, trong chương trình hoạt động của các hội. DN hầu như không có nội dung nào liên quan đến hợp tác với ĐH. Chính vì vậy, các DN vừa và nhỏ với nguồn lực có hạn sẽ rất ít cơ hội tiếp cận trực tiếp với các ĐH, trong khi số lượng các DN vừa và nhỏ hiện nay chiếm tới hơn 97%.

3.2. Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước

Nhà nước có vai trò hết sức quan trọng thúc đẩy mối quan hệ giữa ĐH và DN. Các bài học kinh nghiệm hết sức bổ ích từ các nước Mỹ, Hàn Quốc, Trung Quốc, Singapore,... cho thấy nhà nước không chỉ khuyến khích mà còn tham gia trực tiếp như một bên thứ ba, là cầu nối và bà đỡ cho sự hợp tác giữa ĐH và DN, đồng thời nhà nước cũng hưởng lợi từ sự phát triển của ĐH, của DN và quan trọng nhất là đất nước phát triển, lớn mạnh.

Tại TP.HCM trong nhiều năm qua, chính quyền Thành phố đã có nhiều giải pháp thúc đẩy sự hợp tác giữa cộng đồng khoa học và DN. Điển hình là chương trình nâng cao năng lực cạnh tranh của DN với chi phí thấp còn gọi là chương trình 04 bắt đầu từ năm 2000. Thông qua chương trình này đã hình thành “tam giác liên kết giữa nhà nước (đại diện là Sở KH-CN) - nhà khoa học - doanh nghiệp. Sở KH-CN tài trợ cho các dự án chế tạo thiết bị trong nước thay thế cho các thiết bị phải nhập khẩu với chất lượng tương đương nhưng chi phí chỉ bằng 30 - 70%. Các thiết bị được chế tạo với sự tham gia của các nhà khoa học từ các trường ĐH, các Viện NC phối hợp với các DN dưới sự tài trợ kinh phí của Sở KH-CN. Đây là chương trình khá thành công, gây được tiếng vang lớn trong nước. Ngoài ra, còn có các cơ chế như đặt hàng trong NCKH, cơ chế mua sản phẩm, cơ chế hỗ trợ sau nghiệm thu,... đã có tác độ động nhất định thúc đẩy sự hợp tác giữa các nhà khoa học và DN. Tuy nhiên, vì nhiều lý do khác nhau, các cơ chế này mới chỉ dừng lại ở việc xây dựng các mô hình thí điểm, chưa được nhân rộng để có hiệu quả sâu rộng trong xã hội.

4. NHỮNG KHÓ KHĂN VÀ RÀO CẢN

Có thể chia thành 04 nhóm rào cản như sau:

4.1. Về phía cơ quan quản lý nhà nước

Hầu hết các nghiên cứu đều thống nhất quan điểm là nhà nước có vai trò hết sức quan

trọng thúc đẩy sự hợp tác giữa ĐH và DN, không chỉ ở Việt Nam mà tại các nước phát triển như Mỹ, EU, Nhật... Vai trò của nhà nước thể hiện ở các thể chế, các quy định pháp lý và các cơ chế, chính sách hỗ trợ. Nghiên cứu các luật, các văn bản pháp luật đã ban hành ở nước ta như luật giáo dục đại học, luật DN, luật chuyển giao công nghệ,... chưa có điều khoản nào liên quan đến vấn đề hợp tác giữa ĐH và DN, nếu có chỉ dừng lại ở mức độ khuyến khích... Hơn nữa, một số quy định hiện hành đang gây khó khăn như vấn đề quyền tự chủ, tự trị đại học công lập, việc thành lập DN trong các trường ĐH,... Các cơ chế chính sách hiện nay cũng chưa đề cập tới sự hỗ trợ của nhà nước đối với mối quan hệ giữa ĐH và DN như chính sách về tài chính, thuế...

Ngoài ra các qui định về thủ tục xét duyệt cũng như quyết toán còn rườm rà, các chính sách từ Bộ KHCN chưa thực sự đi vào cuộc sống.

4.2. Về phía các trường đại học

Hai nhiệm vụ trọng tâm của trường ĐH là đào tạo và NCKH và các trường huy động mọi nguồn lực để thực hiện 2 nhiệm vụ này. Khi nhà trường hợp tác với DN, chắc chắn phải chia sẻ một phần nguồn lực để thực hiện công việc này và tất nhiên sẽ phát sinh mâu thuẫn lợi ích trong nội tại nhà trường. Ví dụ, có một số giảng viên trong nhà trường dành nhiều thời gian hơn làm việc với DN sẽ có sự mâu thuẫn giữa hoạt động học thuật và thương mại, ngoài ra cần có yếu tố phân chia lợi nhuận giữa giảng viên và bộ môn hoặc nhà trường... Các thủ tục hành chính hiện nay trong các trường ĐH nhất là ĐH công lập khá phức tạp, cũng là một rào cản cho sự hợp tác với DN. Không ít giảng viên có uy tín với DN thường ký hợp đồng trực tiếp với DN không thông qua nhà trường cũng vì lý do thủ tục hành chính. Về phía các DN, cũng muốn ký hợp tác trực tiếp với cá nhân giảng viên để công việc thực hiện nhanh, gọn hiệu quả theo phương thức “tiền trao cháo múc” ở nhiều nước như Mỹ hàng năm các giáo sư đại học có 2 tháng được tự do làm việc (còn gọi là học kỳ sabbatical) và đây chính là thời gian các giáo sư tập trung vào hoạt động chuyển giao công nghệ, hợp tác với DN.

Như vậy, ở các trường ĐH Việt Nam có một thực tế là làm thế nào để vừa quản lý các giảng viên vừa tạo điều kiện cho các giảng viên có độ “tự do” nhất định trong việc sử dụng thời gian của mình.

Tại trường ĐH Bách Khoa TP.HCM vừa qua có một trường hợp chuyển đổi từ Trung tâm chuyển giao công nghệ sang mô hình công ty cổ phần trực thuộc Trường đã không được chấp nhận với lý do luật chưa quy định. Mô hình công ty trong trường ĐH ở Việt Nam hiện nay là rất hiếm, trong khi Chính phủ hiện nay đang chỉ đạo các trường ĐH phải là cái nôi của khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo. Tóm lại, có quá nhiều rào cản về mặt thể chế cản trở mối quan hệ giữa ĐH và DN.

Có một thực tế là khoảng cách giữa các trường ĐH và DN ngày càng nới rộng, hoạt động đào tạo và NCKH của không ít trường ĐH chưa gắn với nhu cầu thực tế của thị trường lao động của các DN. Số sinh viên tốt nghiệp và số lượng người có bằng thạc sĩ thất nghiệp

trong năm 2016 lên tới hơn 200.000 người. Nhiều ý kiến cho rằng nguyên nhân ở chỗ các kiến thức được đào tạo trong nhà trường không phù hợp với nhu cầu của các nhà tuyển dụng và DN. Đa số các DN đều phải thực hiện công tác “đào tạo lại” khi tiếp nhận các sinh viên mới tốt nghiệp đại học. Nói cách khác, nhiều chương trình đào tạo của các trường ĐH trở nên lạc hậu so với sự chuyển biến rất mạnh mẽ của thực tế sản xuất kinh doanh trên thị trường. Do khó khăn về kinh phí đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị các phòng thí nghiệm của các trường ĐH hiện nay rất lạc hậu, cũ kỹ so với các thiết bị công nghệ của một số DN, điều này ảnh hưởng rất lớn đến sự cập nhật kiến thức tiên tiến, hiện đại của các giảng viên, sinh viên nếu thiếu sự hợp tác với DN.

Về NCKH và chuyển giao công nghệ hiện nay trong các trường ĐH cũng gặp không ít khó khăn, do nguồn kinh phí hạn hẹp và cơ sở vật chất, trang thiết bị thiếu thốn và đội ngũ cán bộ nghiên cứu “chuyên nghiệp” rất hạn chế. Hơn nữa, các đề tài khoa học không gắn kết với nhu cầu thực tế của DN, do vậy không thể chuyển giao và thương mại hóa.

Các Viện NCKH công lập hiện nay cũng gặp tình trạng tương tự. Theo báo cáo của Viện Hàn lâm KHCN Việt Nam trong buổi làm việc với Thủ tướng Nguyễn Xuân Phúc ngày 27 tháng 12 năm 2016, các năm qua Viện đã chuyển giao được 7 công nghệ với đội ngũ cán bộ của Viện là hơn 220 Giáo sư, Phó Giáo sư và 4000 cán bộ. Như vậy, tính ra khoảng 30 Giáo sư, Phó Giáo sư mới làm ra được 1 công nghệ để chuyển giao, đây là con số rất đáng để suy nghĩ.

Những phân tích trên đây cho thấy rào cản lớn nhất đối với các trường ĐH hiện nay là sự hợp tác với DN chưa được các trường chú trọng và chưa trở thành mục tiêu chiến lược của nhà trường

4.3. Rào cản với doanh nghiệp

Theo nhận định, rào cản lớn nhất đối với DN trong sự hợp tác với ĐH chính là rào cản về tâm lý. Biểu hiện là:

- Thiếu sự tin cậy: có một thực tế là các DN chưa có được niềm tin vào trường ĐH, ĐH chưa là một chỗ dựa của DN.
- Không chấp nhận rủi ro: Nhiều DN chưa mạnh dạn đầu tư đổi mới công nghệ do đây là việc làm có độ rủi ro cao.
- Đa phần DN chưa nhận thức đầy đủ về những lợi ích đem lại khi hợp tác với trường ĐH, nhất là các DN vừa và nhỏ.

5. CÁC GIẢI PHÁP ĐỀ XUẤT

5.1. Nâng cao nhận thức và biến nhận thức thành hành động

Vấn đề gắn kết các trường ĐH, Viện NC và DN không phải là mới, đã được nêu ra trong nhiều năm, trên nhiều diễn đàn, hội thảo, hội nghị... Tuy nhiên, trên thực tế vẫn chưa

có chuyển biến tích cực, chỉ có một số mô hình hợp tác đạt hiệu quả cao nhưng chỉ với số lượng rất khiêm tốn.

Câu hỏi đặt ra là tại sao và làm gì để cải thiện tình hình.

Phần lớn các lãnh đạo đều cho rằng các trường ĐH, hoặc DN phải tự giải quyết vấn đề của mình và chưa nhận thức được sự gắn kết là nhu cầu tất yếu và là chìa khóa cho sự phát triển của chính ĐH và DN. Khi có dịp tiếp xúc và trao đổi với lãnh đạo nhiều trường ĐH và DN, chúng tôi nhận thấy hầu hết đều thấy được lợi ích đem lại của sự liên kết hợp tác, tuy nhiên hầu như không có hành động cụ thể để thực hiện.

Rõ ràng, ở đây cần một bên thứ ba làm cầu nối cho sự liên kết hợp tác này, theo chúng tôi đó chính là Nhà nước. Nhà nước sẽ đóng vai trò là bà đỡ, hỗ trợ, có các chính sách ưu đãi và thậm chí cùng chia sẻ rủi ro...

5.2. Đối với các trường ĐH

- Các trường ĐH cần huy động nguồn lực từ nhân lực, cơ sở vật chất và tài chính để thực hiện chương trình hợp tác với DN, không chỉ đơn thuần dựa vào sự tài trợ, hỗ trợ của DN trên tinh thần đôi bên cùng có lợi.

- Về tổ chức bộ máy: Cần có một phòng (ban) chuyên trách quan hệ với DN với chức năng, nhiệm vụ cụ thể. Phân công cán bộ lãnh đạo từ Ban Giám hiệu tới các khoa, bộ môn trực tiếp tham gia thực hiện công việc này. Nói cách khác, cần tổ chức một bộ máy có tính hệ thống trong nhà trường đảm đương công việc quan trọng này.

- Thiết kế các chương trình hợp tác toàn diện với từng DN, trong đó chú trọng hợp tác trong đổi mới chương trình đào tạo nói chung, cũng như nội dung từ môn học nói riêng ngày càng phù hợp hơn với yêu cầu của thị trường. Mời các chuyên gia từ DN tham gia trực tiếp giảng dạy các môn học chuyên ngành, hướng dẫn luận án tốt nghiệp... cũng như cử các giảng viên làm việc bán thời gian tại các DN.

- Bổ sung hoặc chỉnh sửa các tiêu chí đánh giá cán bộ trong nhà trường theo thẩm quyền theo hướng khuyến khích và tôn vinh các giảng viên có thực hiện tốt và hiệu quả hợp tác với DN. Các chương trình hoặc hợp đồng chuyển giao công nghệ, dịch vụ KHKT cho DN được tính điểm tương đương hoặc cao hơn so với các bài báo khoa học...

5.3. Đối với doanh nghiệp

- Trong bối cảnh nền kinh tế của nước ta ngày càng hội nhập sâu rộng hơn trên mọi lĩnh vực đặt ra rất nhiều thách thức, khó khăn với các DN đặc biệt là phải nâng cao sức cạnh tranh của từng DN mới có thể tồn tại và phát triển bền vững trên thị trường trong và ngoài nước. Trong các yếu tố cấu thành sức cạnh tranh của DN thì chất lượng nguồn nhân lực và trình độ công nghệ là quan trọng hàng đầu. Thực tế đã chứng minh rằng dựa trên sự hợp tác, liên kết với các trường ĐH, Viện NC, các DN sẽ đạt được mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và trình độ công nghệ với hiệu quả cao nhất và chi phí phù hợp nhất.

- Đối với các DN lớn, các thương hiệu cần tiên phong trong việc hợp tác với các trường ĐH, Viện NC coi đây là giải pháp phát triển của bản thân cũng như thể hiện sự đóng góp với xã hội và đất nước.

- Đối với các DN vừa và nhỏ hoặc rất nhỏ với khả năng nguồn lực có hạn sẽ thông qua kênh các hội, hiệp hội ngành nghề để xúc tiến các chương trình hợp tác với ĐH. Nói cách khác, trong gắn kết ĐH và DN, hội ngành nghề có vai trò hết sức quan trọng. Hội đóng vai trò đầu mối tập hợp các nhu cầu của DN, chuyển tải tới các trường ĐH cũng như các cơ quan quản lý nhà nước có liên quan. Hội có thể đứng ra ký kết hợp tác với các trường ĐH đáp ứng nhu cầu của các DN.

5.4. Đối với cơ quan quản lý nhà nước

- Các vấn đề liên quan đến cơ chế chính sách: hiện tại còn rất nhiều vấn đề cần giải quyết liên quan đến cơ chế chính sách đối với các lĩnh vực GDĐT, KH-CN, sản xuất kinh doanh, dịch vụ... sẽ tác động rất lớn đến mối quan hệ ĐH và DN.

- Đối với lĩnh vực GDĐT có 2 vấn đề cần sớm có quyết sách là trao quyền tự chủ toàn diện cho các ĐH công lập và các giảng viên các trường ĐH được phép thành lập DN.

- Đối với DN hiện tại chính phủ đang tập trung cải thiện môi trường đầu tư, phát triển hệ sinh thái đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp, xóa bỏ các rào cản về cơ chế chính sách, cơ chế xin - cho... các nỗ lực của Nhà nước.

- Đối với lĩnh vực khoa học và công nghệ, Nhà nước cần ban hành các chính sách hỗ trợ cho sự hợp tác giữa ĐH và DN như ưu tiên hỗ trợ kinh phí cho các đề tài NCKH có sự tham gia của 2 bên ĐH và DN, chính sách ưu đãi thuế đối với các DN tham gia trực tiếp vào hoạt động đào tạo của nhà trường như giảng dạy, tiếp nhận sinh viên thực tập tại cơ sở... hoặc đầu tư trang thiết bị cho nhà trường...

6. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

- Mối quan hệ giữa ĐH và DN có ý nghĩa rất quan trọng trong bối cảnh nước ta bước sang một giai đoạn phát triển mới hội nhập ngày càng sâu rộng hơn với thế giới. Một lần nữa khẳng định thúc đẩy sự hợp tác, liên kết giữa ĐH và DN là một giải pháp mang tính đòn bẩy hay đột phá để thực hiện các mục tiêu chiến lược hiện nay của Đảng và Nhà nước là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học, phát triển khoa học và công nghệ và nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế. Đồng thời, đây cũng là một trong các giải pháp hữu hiệu thực hiện chủ trương xã hội hóa đầu tư cho giáo dục và khoa học công nghệ, xây dựng quốc gia đổi mới sáng tạo và khởi nghiệp và phát triển nền kinh tế tri thức.

- Đã có một số mô hình hợp tác khá hiệu quả của các trường ĐH công nghệ với các DN, tuy nhiên nhìn chung khoảng cách giữa các ĐH và DN có xu thế ngày càng nới rộng “đường ai nấy đi”. Nguyên nhân chủ yếu được xác định là nhận thức của các bên có liên

quan từ cơ quan quản lý nhà nước, các ĐH và DN còn rất thờ ơ, chưa chú trọng thúc đẩy mối quan hệ này, chưa đề ra được những chương trình, hành động mang tính chiến lược giải quyết những khó khăn tồn tại, các rào cản hiện có. Ngoài ra, còn có các nguyên nhân chủ quan và khách quan từ chính các ĐH và DN cũng như các cơ chế, quy định hiện hành của Nhà nước tạo ra những trở ngại không nhỏ.

7. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ ĐỐI VỚI TP. HỒ CHÍ MINH

- Trong 7 chương trình đột phá của TP.HCM giai đoạn 2016 – 2020 cần xem xét bổ sung vào chương trình nâng cao chất lượng nguồn nhân lực một giải pháp (hoặc chương trình nhánh) là “Gắn kết giữa các trường Đại học, Viện nghiên cứu với Doanh nghiệp”.

- Thành phố kiến nghị với Chính phủ sớm ban hành quyết định về trao quyền tự chủ cho các trường ĐH công lập hoặc trong khi chờ đợi cho phép TP.HCM thực hiện thí điểm trước, cho phép thành lập các DN trong các trường ĐH hoặc chuyển đổi các đơn vị sự nghiệp trong các trường ĐH thành các DN (hoạt động theo luật DN). Cho phép các giảng viên là viên chức trong trường ĐH được thành lập DN hoặc trực tiếp tham gia HĐQT, Ban Giám đốc các DN trong trường ĐH.

- Ủy ban nhân dân thành phố Hồ Chí Minh ban hành một số cơ chế chính sách trong thẩm quyền hỗ trợ, thúc đẩy sự gắn kết giữa ĐH và DN như ưu tiên cấp kinh phí cho các nhiệm vụ KHCN có sự tham gia của ĐH và DN (đang làm), ưu tiên cho các dự án trong chương trình kích cầu thông qua đầu tư nếu DN sử dụng công nghệ, thiết bị trong nước hoặc có sự hợp tác với các trường ĐH, Viện nghiên cứu trong nước.

- Cần thành lập 1 Viện (hoặc Trung tâm) Công nghiệp TP.HCM và xem như là 1 HUB để kết nối Trường Viện – Các doanh nghiệp – Nhà quản lý; trong đó có sự hỗ trợ của nước ngoài và chính quyền TP.HCM (Ví dụ: như mô hình của Hàn Quốc).

TRƯỜNG ĐẠI HỌC NÔNG LÂM TP.HCM HỢP TÁC VỚI DOANH NGHIỆP, DOANH NHÂN “KẾT NỐI ĐỂ THÀNH CÔNG”

Đặng Kiên Cường, Huỳnh Thanh Hùng

Trường Đại học Nông lâm TP.HCM

1. GIỚI THIỆU

Hiện nay trên thế giới cũng như ở Việt Nam, giáo dục đại học có vai trò quan trọng trong việc cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao. Việt Nam, trong giai đoạn đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế, nguồn lực con người càng trở nên có ý nghĩa quan trọng, quyết định sự thành công của công cuộc phát triển đất nước. Chính vì thế sự hợp tác giữa các trường Đại học và các Doanh nghiệp, Doanh nhân là rất quan trọng và cần thiết.

Trường Đại học Nông lâm Thành phố Hồ Chí Minh là một trường đa ngành, trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, tọa lạc trên khu đất rộng 118 ha, thuộc khu phố 6, phường Linh Trung, Quận Thủ Đức, Thành phố Hồ Chí Minh và Huyện Dĩ An – Tỉnh Bình Dương. Trải qua hơn 60 năm hoạt động, theo định hướng đại học nghiên cứu, Trường đã đạt nhiều thành tích xuất sắc về đào tạo, nghiên cứu và ứng dụng khoa học kỹ thuật nông lâm ngư nghiệp, chuyển giao công nghệ, quan hệ quốc tế. Theo đánh giá của Webometrics, ĐH Nông Lâm TP.HCM là trường đại học xếp hạng 10 trong các trường Đại học đáng học nhất tại Việt Nam hiện nay [1].

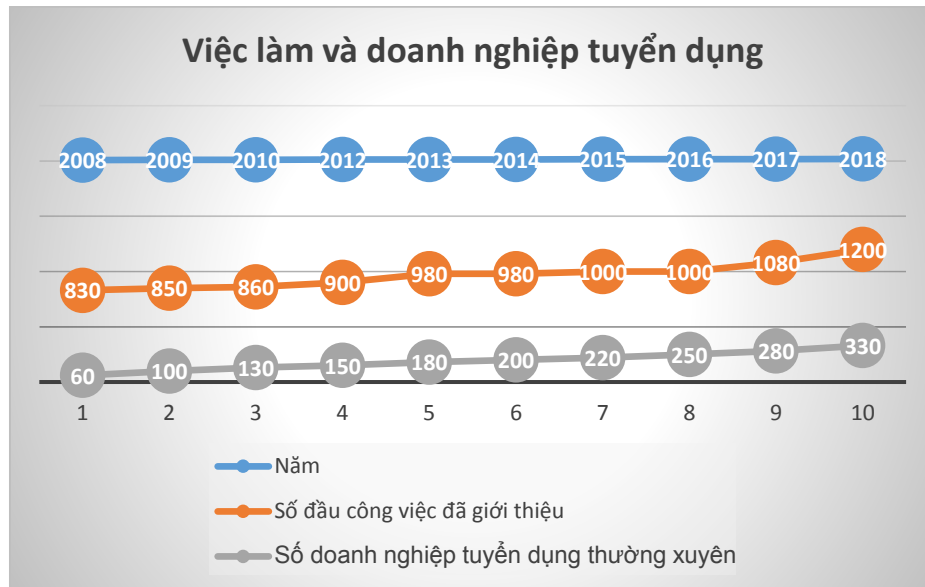
Trung tâm Hỗ trợ Sinh viên & Quan hệ Doanh nghiệp (TTHTSV&QHDN) là một đơn vị sự nghiệp, thuộc lĩnh vực hoạt động xã hội, được thành lập theo quyết định số 768/QĐ - ĐHNLT-TCCH ngày 4 tháng 6 năm 2007 của Hiệu trưởng Trường ĐH Nông Lâm TP.HCM, có chức năng thực hiện các hoạt động hỗ trợ sinh viên, tạo mối quan hệ với doanh nghiệp [2].

2. KẾT QUẢ ĐẠT ĐƯỢC

Qua hơn 10 năm thành lập, chúng tôi đã thực hiện được các nhiệm vụ chính trong việc Hỗ trợ sinh viên và Kết nối với Doanh nghiệp.

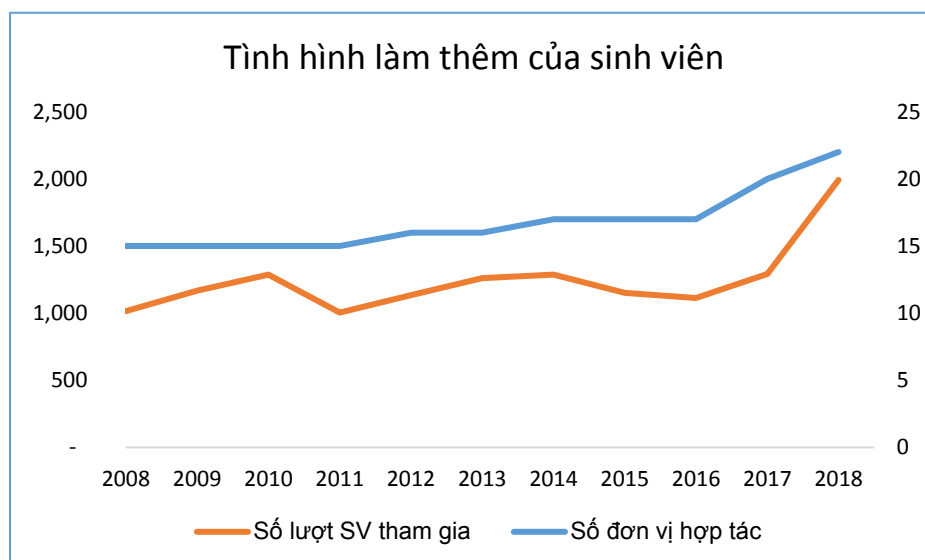
Các hoạt động hỗ trợ sinh viên:

- Ngày hội việc làm, với xuất phát tổ chức phối hợp chung với các trường bạn (2 năm/1 lần), từ năm 2012 tổ chức riêng 1 năm/1 lần, chúng tôi đã tổ chức được 10 ngày hội, với 21.734 vị trí tuyển dụng, cho tất cả 31 ngành/54 chuyên ngành của trường [2].



Hình 1. Hoạt động tuyển dụng của Doanh nghiệp, việc làm của sinh viên [6]

- Tổ chức các khóa học kỹ năng cần thiết (thuyết trình, trang phục, viết hồ sơ, phỏng vấn,...) cho sinh viên: 580 lớp.
- Tổ chức, tham gia các cuộc hội thảo, hội nghị, về đào tạo và giải quyết việc làm.
- Phối hợp tổ chức, thực hiện các dịch vụ nhằm tạo điều kiện thực tập, thực hành, kiến tập cho sinh viên.
- Liên kết, phối hợp với một số doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện cho SV tham gia vào các chương trình vui chơi, học thuật bổ ích, và việc làm bán thời gian cho sinh viên.



Hình 2. Hỗ trợ sinh viên làm thêm [6]

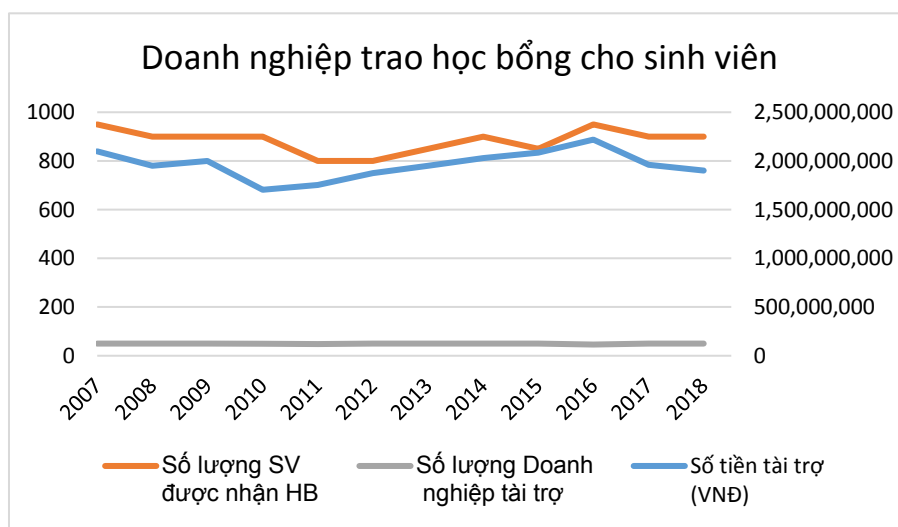
- Khảo sát xu hướng lựa chọn ngành nghề khi vào trường, trước khi làm lễ tốt nghiệp; tình trạng công việc hiện tại và mong muốn tương lai sau khi ra trường 01 năm. Từ đó, có những định hướng phù hợp, cho sinh viên trong việc chọn ngành nghề, và bổ

sung các kỹ năng cần thiết từ phản hồi của doanh nghiệp.

- **Chân dung sinh viên Nông lâm:** Những bài viết về các hoạt động mà Trung tâm phối hợp với Nhà trường và các đơn vị tổ chức, những vấn đề nổi bật của Nhà trường, về giảng viên, sinh viên, cựu sinh viên... nhằm giới thiệu hình ảnh ĐH Nông lâm đang phát triển đa ngành, SV năng động thành công trên nhiều lĩnh vực.

Các hoạt động hợp tác, kết nối Doanh nghiệp

- Phối hợp với các doanh nghiệp, trong việc khảo sát việc làm của sinh viên, đánh giá sự phù hợp, những yêu cầu của doanh nghiệp đối với sinh viên, theo các chuyên ngành [6].
- Tổ chức và phối hợp với các đơn vị trong việc đào tạo ngắn hạn, đào tạo lại, bồi dưỡng nghiệp vụ, kỹ năng nghề nghiệp.
- Tuyển dụng và ứng dụng trực tuyến: bên cạnh việc dán các thông báo tuyển dụng, Trung tâm còn mở rộng công tác giới thiệu việc làm thông qua website, giúp cho việc liên hệ thuận lợi và nhanh chóng. Kênh thông tin giúp nhà trường nắm bắt những ngành nghề mà xã hội đang cần, cũng như giúp cho công tác giảng dạy sát với nhu cầu tuyển dụng.
- Diễn đàn SV Nông lâm: Nơi giao lưu chia sẻ, kết nối giữa sinh viên – nhà trường, giảng viên – cựu sinh viên. Diễn đàn là cầu nối để sinh viên các thế hệ chia sẻ để tăng cơ hội thành công trong học tập, nghề nghiệp, cuộc sống, tạo nguồn lực bên ngoài cho nhà trường...
- Doanh nghiệp, doanh nhân tài trợ học bổng cho sinh viên. Doanh nghiệp hỗ trợ cho sinh viên trường thông qua các suất học bổng, các chương trình thực tập, kiến tập, đào tạo kỹ năng,... và bồi dưỡng nâng cao năng lực nghề nghiệp, tạo nguồn lao động quản lý cho tương lai.



Hình 3. Doanh nghiệp đồng hành với trường trong việc trao học bổng [6]

Các hoạt động truyền thông, kết nối Doanh nhân

- Doanh nghiệp và nhà trường ký biên bản ghi nhớ thỏa thuận hợp tác cho các hoạt động đào tạo, hội thảo, chuyên đề, nghiên cứu khoa học... Trên cơ sở đó, giúp nhà trường và doanh nghiệp duy trì thường xuyên hoạt động hợp tác đào tạo – sử dụng nhân lực trong tương lai.
- Các chương trình tư vấn hướng nghiệp (phối hợp với Báo Nông thôn Ngày nay tổ chức cho khoảng 5.000 học sinh phổ thông), ngày hội việc làm (tổ chức ít nhất 01 đợt/năm tại trường), các chương trình tập huấn kỹ năng... cũng được doanh nghiệp quan tâm và hỗ trợ.
- Thông tin về các Doanh nghiệp được Trường Đại học Nông lâm thông qua Trung tâm Hỗ trợ Sinh viên & Quan hệ Doanh nghiệp tuyên truyền tới sinh viên và người quan tâm qua hình thức: Thông tin trên website www.nls.hcmuaf.edu.vn và www.htsv.hcmuaf.edu.vn, bản tin FM “**Việc học việc làm**” trên làn sóng FM 99.9 Mhz của Đài tiếng nói nhân dân TP.HCM (156 bản tin mỗi năm, phát sóng vào thứ 3,5 trong khung giờ từ 6:30 đến 6:55AM và thứ 7 trong khung giờ 5:00 đến 6:00PM), thông báo tại bản tin tuyên truyền trong trường và thông tin email Sinh viên.
- Các thông tin liên quan đến hoạt động hỗ trợ của sinh viên và kết nối doanh nghiệp, còn thường xuyên được cập nhật thông qua các kênh thông tin của trường: website của trường (hcmuaf.edu.vn), website của trung tâm hỗ trợ sinh viên (htsv.hcmuaf.edu.vn), website của phòng công tác sinh viên (nls.hcmuaf.edu.vn); thông qua hệ thống email với hơn 20.000 sinh viên; các bản tin; Fanpage của các đơn vị, và các Facebook cá nhân.

Thông qua các hoạt động trên, không chỉ giúp doanh nghiệp giới thiệu hình ảnh, thông tin của doanh nghiệp đến gần sinh viên mà còn giúp sinh viên có được sự hỗ trợ kịp thời từ các doanh nghiệp, đáp ứng nhu cầu thực tập, tìm kiếm việc làm, nghiên cứu khoa học cũng như những các nhu cầu khác.

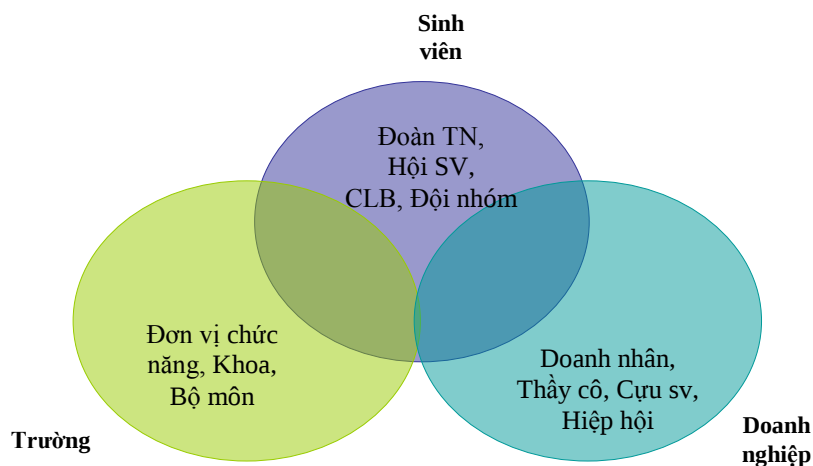
3. KẾT LUẬN VÀ GIẢI PHÁP

Trong những năm qua, thông qua các công tác kết nối, thỏa thuận hợp tác, Trường Đại học Nông lâm TP.HCM đã nhận được sự tài trợ của nhiều công ty, doanh nghiệp trong nhiều lĩnh vực khác nhau, cụ thể từ năm 2007 đến nay, Trường Đại học Nông lâm TP.HCM đã nhận được 593 cá nhân và doanh nghiệp tài trợ học bổng với tổng số tiền 23.524.000.000đ cho 10.600 sinh viên, 190 đơn vị gửi thông tin tuyển dụng việc làm, 150 doanh nghiệp nhận sinh viên thực tập, 336 doanh nghiệp tham gia chương trình ngày hội việc làm và 240 đơn vị tham gia chia sẻ trong các chương trình giao lưu, tập huấn kỹ năng, tổ chức hơn 670 đợt hội thảo giao lưu doanh nghiệp và tập huấn kỹ năng,...

Việc tổ chức thành công ngày hội việc làm hàng năm, đã tạo sự gắn kết mật thiết giữa Nhà trường và Doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp đã đồng hành cùng Nhà trường trong suốt các ngày hội việc làm. Thông qua ngày hội, sinh viên hiểu rõ hơn về doanh nghiệp, nhu cầu nhân lực, kỹ năng cần thiết, từ đó có định hướng tốt hơn cho việc phát triển và hoàn thiện bản thân. Đồng thời, từ ngày hội, Doanh nghiệp có những nhìn nhận, phát hiện những thiếu sót của sinh viên, từ đó cùng nhà trường có những biện pháp cải tiến, hoàn thiện các kỹ năng và năng lực cần thiết của sinh viên để đáp ứng tốt cho nhu cầu của doanh nghiệp, và có thể hạn chế việc đào tạo lại, đào tạo bổ sung sau khi tuyển dụng. Chính việc làm đó, đã gắn kết sinh viên với các doanh nghiệp.

Việc hỗ trợ sinh viên trong các hoạt động việc làm thêm, huấn luyện kỹ năng, sinh hoạt cộng đồng,... đã trang bị cho sinh viên các kỹ năng cần thiết, cũng như các thông tin về thị trường lao động, nhu cầu của doanh nghiệp, từ đó sinh viên có định hướng tốt trong việc chuẩn bị cho tương lai.

Hỗ trợ sinh viên, trong môi trường học chế tín chỉ rất khó khăn, bởi chế độ học tập linh hoạt phụ thuộc vào từng cá nhân sinh viên. Để các hoạt động của sinh viên có hiệu quả, chúng tôi dựa trên hoạt động và sự hỗ trợ của các Câu lạc bộ, Đội nhóm (hiện ĐH Nông lâm có hơn 15 Câu lạc bộ).



Hình 4. Sự kết nối giữa Doanh nghiệp - Sinh viên - Nhà trường

Tạo sự kết nối thường xuyên giữa Sinh viên - Cựu sinh viên - Doanh nghiệp, Đơn vị chức năng - Khoa/Bộ môn - Doanh nghiệp. Chúng tôi làm việc này, dựa trên nền tảng truyền thống hơn 60 năm xây dựng và phát triển của trường, và đặc biệt là dựa trên sự tín nhiệm, tình cảm của cựu sinh viên với trường.

Việc trao tặng học bổng của Doanh nghiệp, Doanh nhân, Thầy cô, cựu sinh viên cho sinh viên, ngoài tính nhân văn tương thân tương ái, còn thể hiện sự đồng cảm trong định hướng nghề nghiệp; sinh viên sẽ có những nhìn nhận tốt và bền vững hơn với các doanh

nghiệp trong công việc. Đặc biệt, có những doanh nghiệp, trao tặng học bổng theo hướng nghiên cứu khoa học, từ đó giúp cho sinh viên hòa nhập tốt hơn với môi trường làm việc, và từ đó tạo sự gắn bó lâu dài, thân thiết giữa người làm – doanh nghiệp.

Việc thông tin trên các kênh đại chúng, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và nhu cầu việc làm của sinh viên (trên FM 99,9Mhz, website, facebook,...) ngoài cung cấp thông tin, còn tạo sự kết nối của sinh viên (không chỉ riêng sinh viên ĐH Nông lâm TP.HCM) và doanh nghiệp nhanh chóng và rộng rãi hơn, đáp ứng được mong muốn của xã hội.

Với những kết quả đạt được trong 10 năm, để đổi mới, hội nhập và phát triển toàn diện giáo dục, chúng tôi có một vài đề xuất với UBND TP.HCM, với Bộ Giáo dục và Đào tạo, và với các trường đại học nhằm đẩy mạnh hơn nữa mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, trong việc đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao.

Đối với Nhà trường:

- Thiết lập kênh thông tin: xây dựng diễn đàn giữa nhà trường và doanh nghiệp, đồng thời gửi thông tin đào tạo, nghiên cứu của nhà trường đến doanh nghiệp để cùng trao đổi, tạo đội ngũ lao động đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.
- Thường xuyên tăng cường các hoạt động: cho một số hoạt động đào tạo, hội thảo, chuyên đề, nghiên cứu khoa học, thực tập, kiến tập, tuyển dụng...
- Có cơ chế cụ thể trong việc mời doanh nghiệp tham gia giảng dạy một số chương trình thực tế trong các chương trình học [5].
- Để tăng động lực cho sinh viên trong việc tích lũy kỹ năng, thái độ với nghề nghiệp, việc tham gia các lớp học kỹ năng, thực hành xã hội sẽ được ghi nhận thông qua Điểm rèn luyện, điểm số để đánh giá sinh viên 3 tốt, 5 tốt [3,4].
- Thiết lập và phát triển các kênh thông tin và cơ sở dữ liệu cựu sinh viên.
- Vinh danh các doanh nghiệp có đóng góp cho nhà trường. Việc làm này được thực hiện hàng năm, trong khu vực trang trọng của Trường.

Đối với UBND TP.HCM, Bộ Giáo dục và Đào tạo:

- Có chính sách ưu đãi cho doanh nghiệp có hỗ trợ cho nhà trường về một số vấn đề như thuế, vốn...
- Có cơ chế trong việc cho doanh nghiệp tham gia trực tiếp trong hoạt động đào tạo của nhà trường, đặc biệt là các môn học có liên quan đến kỹ năng nghề nghiệp.

Đối với Doanh nghiệp:

- Để đảm bảo chất lượng nhân lực, đáp ứng các yêu cầu của các doanh nghiệp; doanh nghiệp đã tham gia trực tiếp trong việc hỗ trợ kiến tập, huấn luyện kỹ năng, và văn hóa làm việc cho sinh viên. Bên cạnh đó, việc các Doanh nhân, cựu sinh viên Nông

lâm thành đạt về nói chuyện, cũng sẽ tạo thêm động lực, truyền lửa, khơi gợi sự đam mê nghề nghiệp cho sinh viên.

- Doanh nghiệp cần chủ động trong việc tăng cường và đẩy mạnh các hoạt động hỗ trợ kiến tập, huấn luyện kỹ năng và văn hóa làm việc cho sinh viên theo các chuyên ngành (theo nhu cầu tuyển dụng) nhằm đảm bảo chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng các yêu cầu của doanh nghiệp trong tương lai, đặc biệt là công nghiệp 4.0.
- Đối với doanh nghiệp, việc đặt hàng cụ thể, lâu dài với nhà trường sẽ có thêm định hướng để nhà trường chuẩn bị nguồn nhân lực ổn định và chất lượng hơn.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. <http://www.webometrics.info/en/Asia/vietnam>, truy cập ngày 16 tháng 10 năm 2018.
2. Trung tâm Hỗ trợ sinh viên & Quan hệ Doanh nghiệp, <https://htsv.hcmuaf.edu.vn>.
3. Quy chế sinh viên – Bộ Giáo dục và Đào tạo.
4. Sổ tay sinh viên Trường ĐH Nông lâm TP.HCM, từ 2008 đến 2018, www.nls.hcmuaf.edu.vn.
5. Quy chế học vụ, Trường ĐH Nông lâm TP.HCM, từ 2007 đến 2018, www.pdt.hcmuaf.edu.vn.
6. Thông tin Đảm bảo chất lượng, Trường ĐH Nông lâm TP.HCM, <https://hcmuaf.edu.vn>.

SỰ LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VÀ DOANH NGHIỆP KHI THIẾT KẾ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Phạm Văn Thành

Nguyễn Công Thành

Trường Cao Đẳng Kỹ Thuật Cao Thắng

TÓM TẮT

Chương trình đào tạo là một trong những yếu tố quan trọng trong việc quyết định chất lượng đào tạo cũng như tỷ lệ sinh viên ra trường có việc làm. Bài viết này sẽ trình bày phương pháp xây dựng chương trình đào tạo theo chuẩn kiểm định ABET có sự tham gia của doanh nghiệp như một thành phần bắt buộc. ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology) là một tổ chức chuyên kiểm định chất lượng các chương trình đào tạo khối kỹ thuật, công nghệ [1]. Những phần tiếp theo sẽ được trình bày về quá trình xây dựng chương trình đào tạo cho một ngành, quá trình thực hiện đào tạo và phát triển liên tục trong mối liên hệ giữa nhà trường - sinh viên - doanh nghiệp. Các kết quả đạt được bước đầu cho thấy hoạt động đào tạo được cải thiện về nhiều mặt và tỷ lệ sinh viên có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp tăng lên đáng kể, thống kê năm 2018 cho thấy 79,5% sinh viên có việc làm phù hợp chuyên môn ngay trong tháng đầu tiên sau khi ra trường, 7% đăng ký học lên đại học trong và ngoài nước.

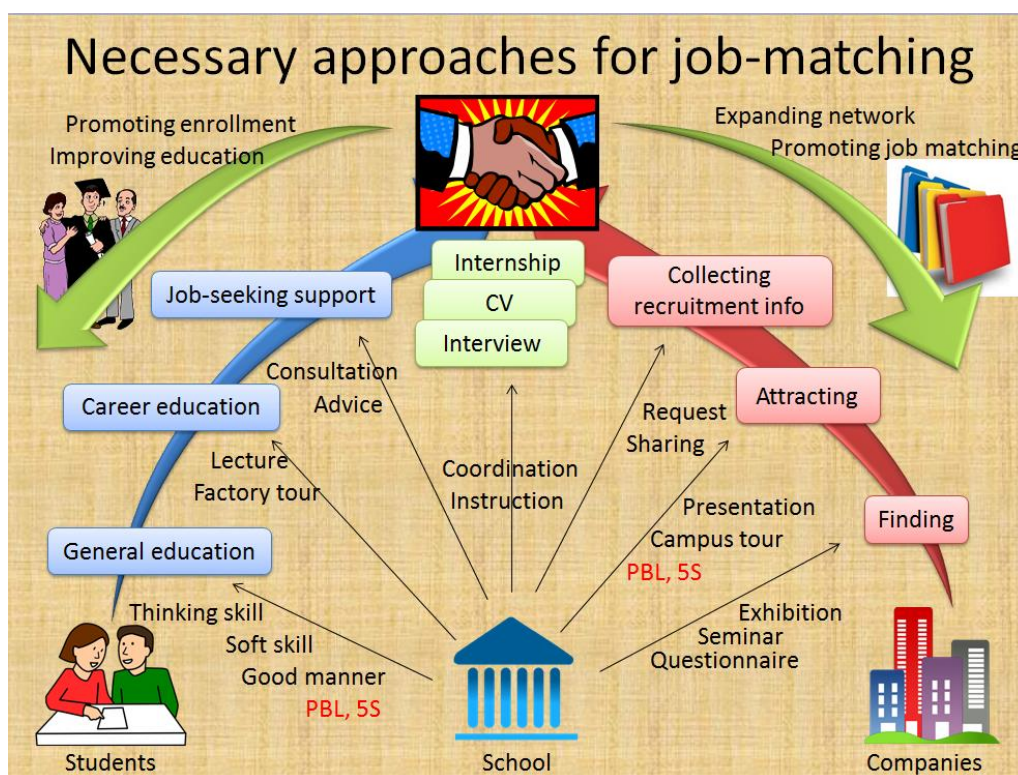
1. GIỚI THIỆU

Chương trình đào tạo có thể ví như nội dung của “một bản hợp đồng đào tạo giữa nhà trường, người học và doanh nghiệp”. Ở đó, người học là sinh viên với mong muốn được học trong môi trường chuyên nghiệp, chương trình đào tạo sát thực tế và ra trường có việc làm với mức lương cao. Nhà trường thì tổ chức thực hiện đào tạo trong điều kiện hiện có của mình thông qua đội ngũ giảng viên với mong muốn cao nhất là có tỷ lệ cao sinh viên đạt được chuẩn đầu ra mà xã hội cần. Trong khi doanh nghiệp cần những sinh viên có khả năng tiếp cận công việc nhanh chóng để tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất của doanh nghiệp cũng như khả năng phát triển nghề nghiệp về sau. Các cơ sở đào tạo và sinh viên đều có những nghĩa vụ và quyền lợi rất rõ ràng, trong khi trước đây các doanh nghiệp gần như không đóng góp gì nhưng lại hưởng lợi rất lớn từ nguồn sinh viên được đào tạo chuyên nghiệp. Trong thực tế có rất nhiều những ràng buộc khi xây dựng một chương trình đào tạo phải quan tâm. Có thể kể đến như chương trình khung, cơ sở vật chất của trường, đặc điểm vùng miền, nhu cầu của xã hội là gì? năng lực của người học, năng lực giảng viên, trình độ ngoại ngữ giảng viên, sinh viên... Theo ABET thì để xây dựng chương trình đào tạo cần thiết phải có thêm các tiêu chí như: mục tiêu chương trình đào tạo(*), chuẩn đầu ra sinh

viên^(**), sự phát triển liên tục. Đặc biệt, mỗi chương trình có một ban tư vấn^(***) đến từ các doanh nghiệp ở TP.HCM và các tỉnh lân cận. Trong khi đó, các bên liên quan^(****) cũng tham gia vào quá trình làm chương trình. Vì vậy, các chuẩn đầu ra phải được các doanh nghiệp thừa nhận, đánh giá được thông qua các chỉ số đo lường, có quá trình phát triển liên tục để đánh giá quá trình chương trình đào tạo và cải tiến theo định kỳ.

2. THIẾT KẾ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO GẮN VỚI VIỆC LÀM

Để chương trình đào tạo có tính thực tế thì nó phải được xây dựng với sự góp ý của các thành phần liên quan những người đã, đang và sẽ tham gia thực hiện chương trình hoặc sử dụng nguồn nhân lực đã tốt nghiệp. Và rồi chương trình đào tạo cần phải được thực thi để đánh giá hiệu quả của nó. Mỗi quan hệ giữa người học, nhà trường và doanh nghiệp có thể được mô tả thông qua các hoạt động như hình sau:



Hình 1. Các hoạt động diễn ra trong quá trình đào tạo [2]

Mối liên kết trên sẽ được duy trì liên tục thông qua chương trình đào tạo nếu nó được xây dựng dựa trên tiêu chuẩn kiểm định ABET. Bởi vì theo ABET thì có 8 tiêu chí phải được đáp ứng như sinh viên, mục tiêu chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra, cải tiến liên tục, chương trình đào tạo, đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, sự hỗ trợ của nhà trường. Trong mục này trình bày phương pháp thiết lập mục tiêu chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra sinh viên, chương trình đào tạo.

a) Thiết lập và hiệu chỉnh các mục tiêu chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra

Đối với ABET khuyến khích xây dựng từ 2 đến 5 mục tiêu chương trình đào tạo cho

một ngành kỹ thuật, công nghệ, đó cũng là những thước đo độ chuyên nghiệp trong nghề để sinh viên phấn đấu đạt được trong sự nghiệp của mình. Trong khi chuẩn đầu ra là những năng lực mà sinh viên cần phải có trước khi ra trường bắt đầu tham gia vào thị trường lao động. Theo ABET có từ 9 đến 15 chuẩn đầu ra. Hai tiêu chí trên được thiết lập và hiệu chỉnh theo kế hoạch định kỳ trong quá trình vận hành bởi cơ sở đào tạo và có sự tham gia của các bên liên quan.

i. Quá trình thiết lập các mục tiêu chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra:

Phương pháp phổ biến để thiết lập mục tiêu chương trình đào tạo là liệt kê một danh sách khoảng hai đến năm mục tiêu chương trình đào tạo. Các dữ liệu ban đầu phục vụ việc thiết lập mục tiêu chương trình đào tạo từ mệnh nhà trường, chương trình đào tạo hiện hành, các thông tin thu được từ doanh nghiệp, đặc biệt các cựu sinh viên, sinh viên thông qua các hình thức như phỏng vấn, khảo sát, họp góp ý, văn bản. Sau đây là ví dụ một mục tiêu chương trình đào tạo “Sau khi ra trường từ hai đến ba năm người học có khả năng trở thành một thành viên chính trong nhóm lắp đặt, bảo trì, sửa chữa, vận hành và đảm bảo chất lượng sản phẩm trong lĩnh vực thống điện, điện tử công nghiệp” [3].

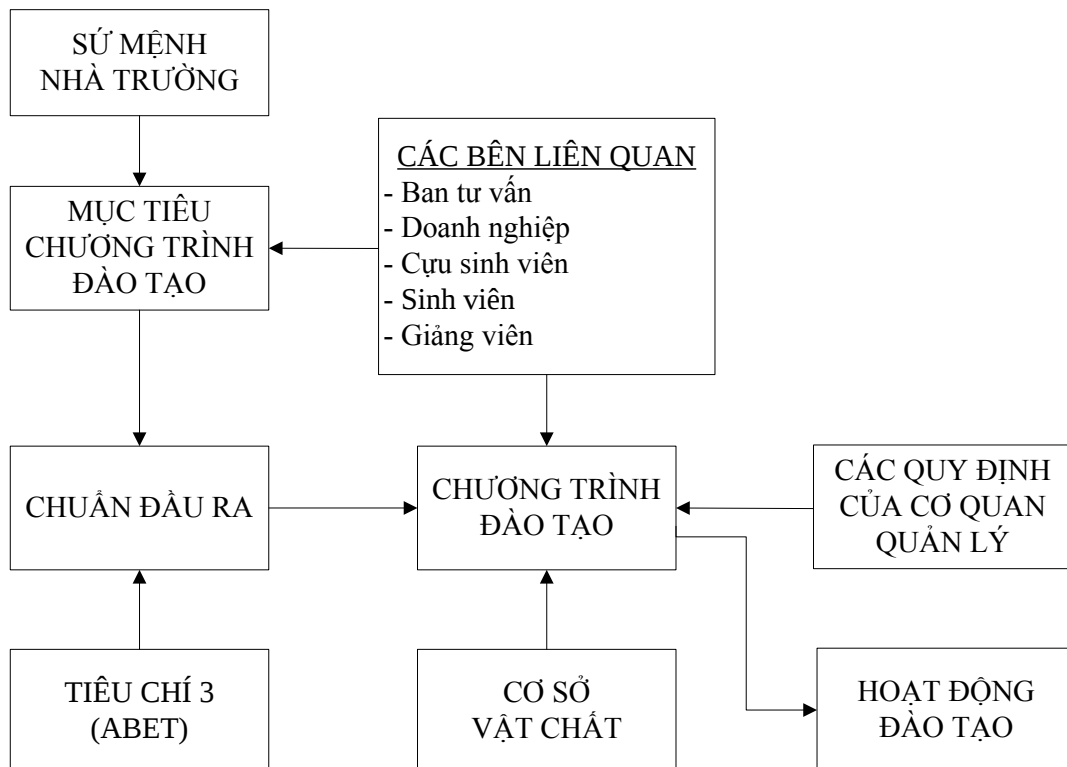
Trong khi các chuẩn đầu ra được thiết lập lần đầu thì dựa trên các mục tiêu chương trình đào tạo ở trên, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo hiện hành, ý kiến các bên liên quan. Nói chung, sự thiết lập lần đầu cần có sự tìm hiểu, phân tích chi tiết, cụ thể, sau đó tiến hành các hoạt động như hội thảo ban tư vấn, khảo sát các bên liên quan. Bước tiếp theo tiến hành phân tích, đánh giá các dữ liệu thu được và hoàn thiện cho hai tiêu chí trên. Nói như thế, doanh nghiệp có vai trò rất lớn trong nhiệm vụ này. Vì vậy, nhất thiết phải lựa chọn doanh nghiệp phù hợp, số lượng đủ lớn để có đủ thông tin. Theo kinh nghiệm thì họ là những công ty có vốn trong và ngoài nước nằm ở thành phố Hồ Chí Minh và vùng lân cận. Và đó cũng là những công ty mà sinh viên ra trường đã vào làm việc, thực tập. Việc thu thập dữ liệu thì có hai hình thức chính là tổ chức họp và khảo sát. Mục đích của hoạt động này để nhận được sự đánh giá về năng lực của sinh viên mình và biết được nhu cầu năng lực mà doanh nghiệp cần ở người học, cũng như định hướng phát triển của công nghệ trong tương lai gần. Hình 2 là quang cảnh của một buổi họp ban tư vấn. Dữ liệu thu thập được ở dạng các biên bản ghi chép hoặc phiếu khảo sát. Đánh giá, phân tích dữ liệu: sau khi có được các tài liệu ở nhiều dạng khác nhau cho nên chúng cần được phân loại, sàng lọc, sắp xếp theo nhu cầu sử dụng.



Hình 2. Các thành viên Ban tư vấn trao đổi, góp ý trong một buổi họp

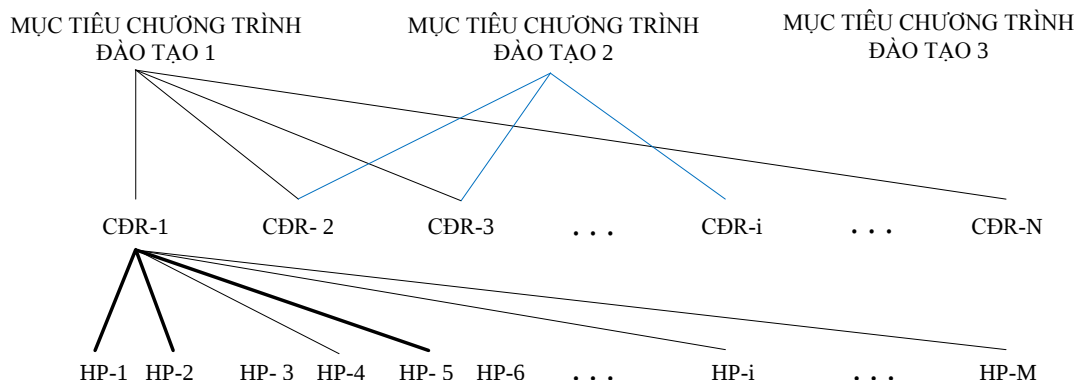
ii. Quá trình hiệu chỉnh các mục tiêu chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra:

Khoa học và công nghệ luôn thay đổi cho nên mục tiêu chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra cũng cần được điều chỉnh cho phù hợp. Tuy nhiên, đối với chuẩn đầu ra có thể điều chỉnh hàng năm còn mục tiêu chương trình thì 3 năm một lần. Bởi vì sau 3 năm là thời gian đủ để một chương trình có được sản phẩm để đánh giá. Quy trình điều chỉnh cũng gần giống quy trình thiết lập.



Hình 3. Quy trình thiết lập và hiệu chỉnh các mục tiêu chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo

iii. Mối quan hệ giữa các mục tiêu chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo



Hình 4. Mối liên hệ giữa mục tiêu chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo

CDR: chuẩn đầu ra; HP: học phần; N: số lượng chuẩn đầu ra; M: số học phần

Sơ đồ hình 4 cho thấy rõ mối quan hệ giữa các tiêu chí từ chương trình đào tạo đến mục tiêu chương trình. Nếu sơ đồ này được công bố thì các bên liên quan của chương trình dễ dàng làm nhiệm vụ của mình. Mỗi mục tiêu chương trình đào tạo liên hệ đến một vài chuẩn đầu ra chứ không phải toàn bộ bởi vì sau vài năm người kỹ sư thực hành sẽ có năng lực chuyên sâu trong nghề. Trong khi mỗi chuẩn đầu ra có liên hệ đến nhiều học phần. Các đường in đậm thể hiện học phần có ảnh hưởng mạnh đến chuẩn đầu ra mà nó liên hệ tới, đó cũng là học phần lấy dữ liệu để đánh giá chuẩn đầu ra thông qua các chỉ số đo lường.

b) Cải tiến liên tục

Cải tiến liên tục là quá trình thu thập dữ liệu rồi phân tích và đánh giá để đưa ra các quyết định cải tiến. Xây dựng các công cụ đánh giá tất cả các chuẩn đầu ra. Mỗi chuẩn đầu ra sẽ có từ 2 đến 5 chỉ số để đo lường phù hợp với cơ sở vật chất của ngành đào tạo. Mỗi chỉ số tương đương với khả năng thực hiện một công việc trong nghề và được đánh giá trong các học phần hoặc bằng một phương pháp trung gian nào đó. Các chỉ số đo lường cũng cho biết ai giảng dạy, ai chịu trách nhiệm, thời gian thu thập dữ liệu, định kỳ có những đề xuất cải tiến gì. Vì vậy, nội dung chương trình các học phần chỉ ra được nội dung nào liên hệ đến chuẩn đầu ra nào. (Xem thêm ở phụ lục 1)

c) Xây dựng chương trình đào tạo

Theo ABET, để xây dựng chương trình đào tạo cho một ngành cần phải có những tài liệu như sau:

- Các văn bản và qui định của cơ quan quản lý: tùy thuộc vào từng trường. Chúng tôi áp dụng tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, khung trình độ quốc gia Việt Nam, qui định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

– Các tiêu chí của trường đối với ngành cần làm chương trình gồm: các mục tiêu chương trình đào tạo, các chuẩn đầu ra, các chỉ số đo lường cho chuẩn đầu ra.

Các tiêu chí này đã được xem xét trong mối quan tâm của sứ mệnh nhà trường, các điều kiện khác của nhà trường, năng lực đầu vào của sinh viên, trình độ nghiệp vụ của giảng viên, nhu cầu doanh nghiệp tuyển dụng sinh viên ra trường và đặc điểm vùng miền nơi trường hiện diện. Cho nên, một khi doanh nghiệp tham gia ngay từ đầu thì họ cũng đã có sự đóng góp ý kiến về nội dung đào tạo, yêu cầu về công nghệ của nghề, trang thiết bị thực hành đáp ứng thực tế cũng như các tiêu chuẩn kỹ thuật hiện hành. Thật ra, những yêu cầu của doanh nghiệp đã được tổng hợp lại ở phần chuẩn đầu ra sinh viên. Xây dựng chương trình bằng phương pháp này cũng loại bỏ những nội dung thừa hoặc ít liên quan đến nghề ra khỏi chương trình dẫn tới rút ngắn thời gian đào tạo. Một chương trình được xây dựng hoàn toàn dựa trên nhu cầu thực tế chứ không phải làm theo kiểu có gì dạy đó, sao chép chương trình đào tạo của các trường khác hay dạy những gì mà người giảng viên đã từng học mà ở đây là đào tạo để doanh nghiệp sử dụng theo nhu cầu của họ. Nhà trường cũng cần phải đầu tư những thiết bị thực tập hiện đại đáp ứng nhu cầu công nghệ thực tế. Hơn nữa, giảng viên phải là người xây dựng chương trình chi tiết các học phần để họ biết được doanh nghiệp cần gì và họ làm gì để sinh viên của họ có thể làm việc được khi ra trường. Cũng từ đó, giảng viên cũng phải ra doanh nghiệp để trao đổi chuyên môn với chuyên gia cùng ngành, học tập công nghệ mới, nắm bắt nhu cầu ngoài xã hội. Qua cách làm này thì người thầy cảm thấy tự tin hơn để truyền thụ những kiến thức của mình cho sinh viên, trong khi sinh viên cảm nhận được sự chuyên nghiệp của người dạy, còn doanh nghiệp an tâm tuyển dụng vì họ biết được, hiểu được nhà trường làm gì, dạy gì. Hơn nữa nếu như nhà trường chưa đáp ứng được nhu cầu thực tập theo như chương trình thì doanh nghiệp có thể hỗ trợ thông qua các tài trợ hoặc nhận sinh viên thực tập để bổ sung các kỹ năng còn thiếu. Theo như hình 4, mỗi học phần có liên hệ đến một số chuẩn đầu ra và cũng có thể là học phần lấy dữ liệu để đánh giá trong quá trình cải tiến liên tục. Vì vậy, trong mỗi học phần của chương trình đào tạo, ngoài nội dung chính là các bài học cần phải trình bày thêm đầy đủ các thông tin ví dụ như: các chuẩn đầu ra của học phần, mối liên hệ giữa chuẩn đầu ra học phần với chuẩn đầu ra của ngành, học phần này đáp ứng chuẩn đầu ra nào của ngành, các nội dung kiểm tra và thi, công cụ đánh giá, những ai tham gia giảng dạy.

3. THỰC HIỆN QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO

Nếu chỉ dạy và học hết tất cả các học phần trong chương trình đào tạo thì chưa đủ mà sinh viên còn có thêm các hoạt động khác nữa trong quá trình đào tạo. Có như thế thì bức tranh ở hình 1 mới được lấp đầy. Thực tế hoạt động này diễn ra ở ba nơi là: tại trường, ở công ty và bên ngoài xã hội.

Tại cơ sở đào tạo, ngoài hai hoạt động chính là học tập trên lớp lý thuyết, thực tập tại xưởng và phòng thí nghiệm, sinh viên còn có các hoạt động bổ ích khác như: sinh hoạt ở

các câu lạc bộ khoa học, câu lạc bộ ngoại ngữ, tham gia hội thi tay nghề, các cuộc thi sáng tạo, hội thảo khoa học... qua đó, sinh viên có thêm cơ hội rèn luyện tay nghề, phát triển tư duy, trau dồi các kỹ năng mềm, phát triển đạo đức nghề nghiệp. Ngay sau khi tốt nghiệp, trường tổ chức hoạt động tuyển dụng để sinh viên sớm có cơ hội lựa chọn nơi làm việc và doanh nghiệp thấy sự đóng góp của họ vào chương trình đã mang lại kết quả thiết thực. Thông qua ngày hội việc làm cũng thu thập được các góp ý từ các công ty.

Tại các công ty: các hoạt động sinh viên có thể thực hiện như tham quan nhà máy và thực tập sản xuất. Ở mỗi năm học, sinh viên sẽ được đi đến một vài công ty sản xuất để giúp các bạn quan sát các công việc của ngành mình học được diễn ra trong thực tế. Đó là phương pháp tốt để các bạn định hướng nghề nghiệp để hoàn thiện các kỹ năng cần thiết trước khi ra trường. Thường thì năm cuối sinh viên được đến công ty thực tập một thời gian thường thì 6 đến 12 tuần. Việc thực tập ở môi trường thực tế giúp sinh viên có nhiều cơ hội để trau dồi chuyên môn và tự tin hơn để vào nghề ngay sau khi ra trường. Vừa bổ sung kiến thức thực tế lại vừa nhận biết được những yêu cầu của công việc, từ đó tự hoàn thiện bản thân, đặc biệt ở giai đoạn trước khi tốt nghiệp trong thời gian làm đồ án tốt nghiệp. Khi sinh viên thực tập ở doanh nghiệp thì các kỹ sư cũng thấy được năng lực của sinh viên. Họ sẽ phản ánh sự đánh giá của mình về kiến thức, kỹ năng và thái độ của sinh viên thông qua giảng viên hướng dẫn hoặc trực tiếp với cán bộ Khoa, Bộ môn. Sự góp ý này sẽ được lưu giữ và xem xét trong những lần điều chỉnh chương trình đào tạo, mục tiêu chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra.

Bên ngoài xã hội: khuyến khích sinh viên tham gia các hội thảo khoa học, kỹ thuật, các cuộc thi sáng tạo, các công tác xã hội. Cách tốt để sinh viên phát triển toàn diện, bổ sung các kỹ năng còn thiếu, phản hồi các thông tin công nghệ mới cho giảng viên để xem xét cập nhật chương trình đào tạo. Sau đây là một vài hình ảnh về hoạt động đào tạo.



(a)



(b)



(c)



(d)



(e)



(f)



(g)



(h)



(k)

Hình 5:

- (a) và (b) Sinh viên đang thực tập tại xưởng trường
- (c) Kỹ sư công ty SmartZ tham hướng dẫn thực tập tại phòng thực hành
- (d) Sinh viên năm cuối ngành Điện đang thi công mô hình đồ án tốt nghiệp tại trường
- (e) Sinh viên thực tập tốt nghiệp đang thi công tủ điện ngoài công trình
- (f) Cuộc thi đua xe sử dụng pin quang điện dành cho sinh viên năm nhất
- (g) Đoàn kiểm định ABET kiểm tra thiết bị thực tập của trường
- (h) và (k) Ngày hội giới thiệu việc làm cho sinh viên tổ chức tại trường

4. KẾT LUẬN

Bài viết này đã trình bày tóm tắt quá trình xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo cho một ngành ở hệ cao đẳng theo chuẩn kiểm định ABET. Khi làm chương trình và thực hiện chương trình đều có sự tham gia xuyên suốt của các bên liên quan, trong đó có đội ngũ chuyên gia từ các doanh nghiệp. Qua thời gian thực hiện có vài sự thay đổi như chương trình đào tạo được lọc bỏ những nội dung thừa, tăng tỷ lệ thực hành, tăng kỹ năng mềm và 5S, bổ sung vài nội dung về các tiêu chuẩn, vấn đề an toàn cho thiết bị và máy móc, kỹ năng giao tiếp bằng tiếng Anh. Kết quả thực hiện cho thấy rằng, sinh viên chủ động hơn trong học tập; giảng viên tự tin hơn trước, họ thường xuyên đến doanh nghiệp để cập nhật công nghệ; doanh nghiệp ưu tiên hơn đối với sinh viên của trường; thu hút được nhiều học sinh đăng ký vào trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

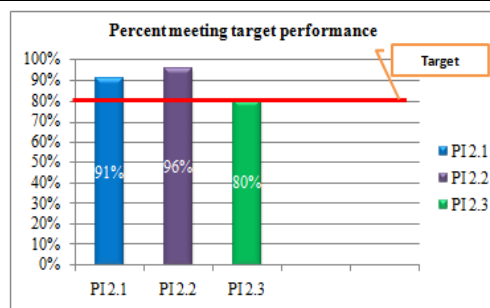
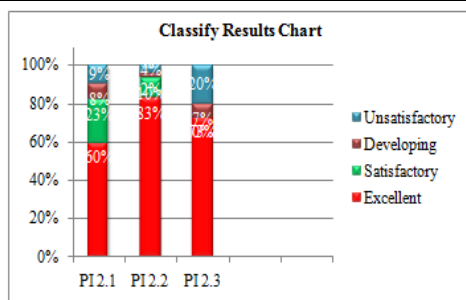
1. <http://www.abet.org/>
2. Takayuki Hayashida “Tài liệu báo cáo tại hội thảo thắt chặt mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp “tổ chức tại trường Cao đẳng Kỹ thuật Cao Thắng, 2016.
3. Phạm Văn Thành, Ngô Thị Thanh Bình, “ABET Self-Study Report for the Electrical and Electronic Engineering Technology”, Tài liệu trong hồ sơ kiểm định ABET, 2017.

Giải thích từ ngữ:

- (*) Mục tiêu chương trình đào tạo là năng lực mà người học đạt được sau khi ra trường 2 đến 3 năm.
- (**) Chuẩn đầu ra sinh viên là những kiến thức, kỹ năng và thái độ mà sinh viên đạt được trước khi ra trường.
- (***) Ban tư vấn: họ là doanh nhân, nhà quản lý của doanh nghiệp, kỹ sư, kỹ thuật viên đến từ các công ty có sử dụng sinh viên ra trường và nhận sinh viên vào thực tập (trong số đó có cả cựu sinh viên). Họ tham gia đóng góp ý kiến xây dựng mục tiêu chương trình đào tạo, chuẩn đầu ra, cơ sở vật chất phục vụ đào tạo, chương trình đào tạo.
- (****) Các bên liên quan: họ là nhà tuyển dụng (các doanh nghiệp), cựu sinh viên, sinh viên, giảng viên.

Phụ lục: Student Outcome 2 [1]: After graduating from Electrical and Electronic Engineering Technology program, students will be able to use the low voltage equipments.

Performance Indicators (PI)	Courses with PI (map)	Method of Assessment	Courses Assessed (Where Data are collected)	Length of Assessment Cycle	Years/ Semester of Data Collection	Target for Performance	Lectures
2.1 Chose properly electric instruments for specific applications.	Electrical Safety and Measurement Equipment Practice, General physics, Basic Electrical Practice, Engineering of Electrical Measurement and Sensor, Electrical Drives, Electrical Equipments Practice	Written Exam	Electrical Instrument (Final examination)	1 year	2 st years, 1 nd Semester	At least 80% students get 5 or more.	N B Nha D T Tung N T Thanh N T Uyen N B V N V Hien
2.2. Connect and operate the low-voltage (<1000V) electrical instruments	Electrical Machinery 1, 2, Electrical Safety and Measurement Equipment Practice, General physics, Basic Electrical Practice, Engineering of Electrical Measurement and Sensor, Electrical Drives, Electrical Equipments Practice.	Practical test	Electrical Equipments Practice (Final examination)	1 year	2 st years, 2 nd Semester	At least 80% students get 5 or more.	
2.3 Connect, operate and maintenance the low voltage (<1000V) electrical machine.	Electrical Instrument, Electrical Machinery 1, Electrical Machinery 2, Electrical Safety and Measurement Equipment Practice, General physics, Basic Electrical Practice, Engineering of Electrical Measurement and Sensor, Electrical Drives, Electrical Equipments Practice.	Practical Exam	Electrical Equipments Practice (Final examination)	1 year	2 st years, 2 nd Semester	At least 80% students get 5 or more.	B D Hai N L V Minh P D Nghia N Q Thong N V Hien
Results of Evaluation: <i>Summarize the results and provide analysis illustrating the extent to which each student outcome is being obtained.</i>							



PI	Classify					Percentage					Percent meeting target performance	
	Total (the number of sample collected)	Excellent (≥ 8)	Satisfactory (Từ 7 đến <8)	Developing (Từ 5 đến <7)	Unsatisfactory (≤ 5)	Total	Excellent (≥ 8)	Satisfactory (Từ 7 đến <8)	Developing (Từ 5 đến <7)	Unsatisfactory (≤ 5)	Satisfactory (≥ 5)	Unsatisfactory (≤ 5)
PI 2.1	75	45	17	6	7	100%	60%	23%	8%	9%	91%	9%
PI 2.2	86	74	9	2	4	100%	83%	10%	2%	4%	96%	4%
PI 2.3	86	63	0	6	17	100%	73%	0%	7%	20%	80%	20%

❖ Time retrieve data:

- PI2.1 data was collected in class D-DT15Ein1/2017.
- PI2.2 data was collected in class D-DT 14F in6/2016.
- PI2.3 data was collected in class D-DT 14F in6/2016.

❖ Reviews:

- There are numbers of students who fail in PI2.3 (20%)

❖ Reasons:

- The rubric used to assess PI 2.3 needs to be improved.

❖ Conclusion:

- The overall pass rate is good.
- PI2.3 needs more improvement.

Actions for Continuous Improvement:

Provide a brief rationale for each of these planned changes.

- The rubric used to assess PI 2.3 needs to be improved. For example, with the students who fail in this criterion, lecturer need allow that student to check if what was happen, in case of they found out the problem and fix it, lecturer could penalize their mark.
- Need to equip with a variety of electrical machines.
- Need to equip with the reality model.

Teachers in charge: Nguyen Ba Nha, Nguyen Thi Uyen, Dang Thanh Tung, Nguyen Tan Thanh, Ngo Ba Viet, Nguyen Van Hien, Bui Dong Hai

Assessment Instruments:

- Written Exam
- Practical Exam.

MỐI LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO THIẾT KẾ HỆ ĐẠI HỌC

TS. Võ Thị Thu Thủy²

Khoa Kiến trúc Nội thất, Trường Đại học Kiến trúc, TP.HCM

TÓM TẮT

Trong lĩnh vực đào tạo, vai trò tác động của doanh nghiệp là cần thiết và quan trọng vì thông qua sự liên kết, gắn bó với cơ sở đào tạo, vì sự hỗ trợ về chuyên môn và vật chất cũng như tạo môi trường hoạt động nghề cho sinh viên trên ghế nhà trường... góp phần cùng cơ sở đào tạo hoàn thành tốt sứ mệnh của mình, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng hiệu quả nhu cầu của doanh nghiệp. Các cơ sở đào tạo về lĩnh vực thiết kế với nhiều tố chất về thẩm mỹ, nghệ thuật cho mọi lĩnh vực trong cuộc sống, nên tính ứng dụng, tương tác với xã hội là rất lớn và thật sự cần thiết có những mối liên kết trong quá trình đào tạo với các doanh nghiệp và xã hội. Từ góc độ đào tạo nhân lực, cần xem xét vai trò, tác động với những mặt tích cực và hạn chế của việc liên kết này, nhằm nâng cao năng lực, hiệu quả trong công tác đào tạo, nghiên cứu giảng dạy, học tập của ngành thiết kế ứng dụng cũng như nhìn nhận đúng vai trò, trách nhiệm của mỗi bên, đồng thời tìm kiếm các giải pháp nhằm thiết lập, khai thác hiệu quả các liên kết và hỗ trợ của các doanh nghiệp với cơ sở đào tạo nhất là trong bối cảnh kỹ thuật công nghệ hiện đại, biến đổi nhanh chóng như hiện nay.

Từ khóa: *Mối liên kết, Cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, lĩnh vực thiết kế.*

NỘI DUNG

Nhiệm vụ của đào tạo hệ đại học và cao đẳng nhằm cung cấp nguồn nhân lực chất xám lành nghề và có chất lượng cao phục vụ nhu cầu nhân lực của xã hội và các doanh nghiệp (DN). Các cơ sở đào tạo về lĩnh vực thiết kế, nguồn nhân lực có nhiều tố chất về thẩm mỹ, nghệ thuật cho mọi lĩnh vực trong cuộc sống, nên tính ứng dụng và tương tác với xã hội thông qua DN là rất cần thiết, điều đó tác động làm thay đổi cơ bản phương thức giảng dạy, đào tạo sinh viên (SV) tiếp cận với môi trường hoạt động nghề trong học tập và thực hành, tư duy sáng tác để sinh viên có những kỹ năng, tố chất đáp ứng tốt nhu cầu nguồn nhân lực cho phát triển, tiến bộ của xã hội. Tuy nhiên, vấn đề này đến giờ vẫn chưa thật sự được quan tâm đúng mực, thiếu cái nhìn tổng thể về vai trò, trách nhiệm và sự cần thiết có những mối liên kết trong môi trường đào tạo với các DN và xã hội.

² E-mail: thuylylyvo@yahoo.com

Chủ đề hội thảo lần này đã nêu lên vấn đề hợp tác, liên kết giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, hướng đến giải quyết không chỉ việc làm cho SV mà còn là nguồn nhân lực chất lượng cho các DN, với các tiêu chí cụ thể, bám sát chủ đề là một cơ hội quý báu để các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp có dịp cùng nhìn lại xem xét vấn đề và tìm kiếm những giải pháp, đề xuất cụ thể là rất thiết thực và hữu ích. Từ góc độ làm công tác giảng dạy, chúng tôi muốn đề cập đến vai trò, tác động với những mặt tích cực và hạn chế của việc liên kết này nhằm nâng cao năng lực, hiệu quả trong công tác đào tạo, nghiên cứu giảng dạy, học tập của ngành thiết kế ứng dụng cũng như nhìn nhận đúng vai trò, trách nhiệm của mỗi bên, tìm kiếm các giải pháp nhằm thiết lập, khai thác hiệu quả các liên kết và hỗ trợ của các DN với cơ sở đào tạo nhất là trong bối cảnh kỹ thuật công nghệ hiện đại, biến đổi nhanh chóng như hiện nay.

1. SỰ LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VÀ DOANH NGHIỆP CÓ TẦM VÀ VAI TRÒ QUAN TRỌNG

Các cơ sở đào tạo ngoài truyền đạt những kiến thức, phương pháp học tập, học thuật còn cần tính thực tiễn, tính ứng dụng và tương tác với xã hội thông qua DN là rất quan trọng, điều đó ngày càng tác động làm thay đổi cơ bản phương thức đào tạo người học cần sớm tiếp cận với môi trường hoạt động nghề để ngoài kiến thức chuyên môn còn tích hợp những kỹ năng, tố chất đáp ứng tốt nhu cầu nguồn nhân lực và sự phát triển, tiến bộ của xã hội. Trong lĩnh vực đào tạo, vai trò tác động của doanh nghiệp là quan trọng và cấp thiết hiện nay, vì thông qua sự liên kết, gắn bó với cơ sở đào tạo, vì sự hỗ trợ về chuyên môn và vật chất cũng như tạo môi trường hoạt động nghề cho SV từ ghế nhà trường... góp phần cùng cơ sở đào tạo hoàn thành tốt sứ mệnh của mình, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng hiệu quả nhu cầu của doanh nghiệp.

Các DN trong quá trình hình thành, phát triển thành công hay không một phần lớn do đội ngũ nhân lực có chuyên môn mà DN có được do tuyển dụng từ các nguồn và tự đào tạo bồi dưỡng thêm để đáp ứng yêu cầu công việc và mục tiêu, chiến lược phát triển của mình. Khi liên kết với các nguồn đào tạo nhân lực có thể giúp DN chủ động lực lượng nhân lực cho các giai đoạn phát triển đồng thời chuyển tải những nhu cầu nhân lực cũng như yêu cầu đào tạo về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm thực tiễn mà SV ra trường cần có, đó là những yêu cầu thiết thực của DN và các nhà tuyển dụng đặt ra cho cơ sở đào tạo (ĐT) để họ phải đổi mới, nâng cấp phương thức đào tạo đáp ứng nhu cầu của thị trường nhân lực trong nước và quốc tế. Làm được việc này DN cũng đã đóng góp phần với cộng đồng, xã hội trong xu hướng chung là xã hội hóa giáo dục và đào tạo theo chủ trương chính sách của nhà nước.

Để sự liên kết hợp tác giữa cơ sở đào tạo và DN phát triển và hoạt động hiệu quả cần sự hỗ trợ của các cấp, ban ngành, DN, cộng đồng xã hội... và chính các đối tác trong cuộc, thể hiện vai trò và trách nhiệm cùng đóng góp với sự nghiệp giáo dục đào tạo nước nhà bên cạnh nhiều yếu tố chi phối, tác động đến mỗi liên kết này.

- Vai trò của các cấp chính quyền thông qua việc hỗ trợ, kết nối và tạo điều kiện cho

các DN và cơ sở đào tạo phát huy năng lực, cần phải làm cầu nối, khuyến khích và hỗ trợ, thúc đẩy các liên kết này trong khả năng có thể.

- *Vai trò của các cơ sở ĐT trong việc thiết lập và khai thác liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong quá trình ĐT và chuyển giao nguồn nhân lực* đáp ứng nhu cầu về nhân lực của DN và xã hội “...các trường đào tạo là nơi sáng tạo ra các tri thức mới và giải pháp cho các vấn đề mà thực tế đặt ra cho các DN, bên cạnh vai trò truyền thống là cung ứng cho nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao” (2)

- *Vai trò và khả năng đóng góp của DN trong quá trình ĐT và tuyển dụng nguồn nhân lực tương lai:* DN có vai trò như một đòn bẩy “...kích thích sự 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...” (2) thông qua các hình thức tài trợ thông qua các học bổng: ĐT, thực tập, khuyến học... từ đó, có thể phát triển ý thức khởi nghiệp từ môi trường học tập cho SV.

- *Vai trò các trung tâm hỗ trợ SV và trung tâm khởi nghiệp cho SV tại các cơ sở ĐT;* họ là cầu nối nắm bắt nhu cầu của DN, xã hội và kết nối, giới thiệu nguồn nhân lực đến với DN cũng như hỗ trợ và hướng nghiệp cho SV, tạo các cơ hội, hình thức kết nối cho cơ sở ĐT, SV với các DN và ngược lại.

- *Nhận thức và thái độ của SV* về tính thực tiễn trong học tập sáng tạo của ngành thiết kế, nhu cầu tuyển dụng nhân lực của xã hội, DN, liên kết học với hành thông qua các hình thức tham quan, thực tập tại các DN, cơ sở sản xuất, vừa học vừa làm... tham gia các cuộc thi, các chương trình khởi nghiệp... Hiện nay cựu sinh viên có năng lực đang hoạt động trong các DN đã và đang tạo cầu nối cho nhà trường và các DN rất hiệu quả.

2. CÁC HÌNH THỨC VÀ HIỆU QUẢ TỪ SỰ LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VÀ DOANH NGHIỆP

- *Các hình thức liên kết hữu cơ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp:* Từ trước đến nay đã có các hình thức liên kết hoạt động giữa cơ sở ĐT và DN thông qua các hình thức liên kết phối hợp hiệu quả cho các hoạt động ĐT dưới đây:

+ Hỗ trợ về kinh phí, tư vấn chuyên môn cho quá trình xây dựng, nâng cấp chương trình giáo trình ĐT, dự án đào tạo.

+ Hỗ trợ, hợp tác về kinh phí, tư vấn đầu tư, nâng cấp về cơ sở vật chất và thiết bị đào tạo cho các cơ sở, dự án đào tạo, hỗ trợ thuê mượn kho xưởng thực hành thực tập...

+ Tài trợ, trao các học bổng khuyến học và hỗ trợ SV có hoàn cảnh.

+ Nhận SV tham quan thực tập, qua đó hướng nghiệp và tìm kiếm mời gọi nguồn nhân lực tương lai.

+ Tham gia trao đổi, tư vấn chuyên môn, trao đổi kinh nghiệm sản xuất, nghiên cứu ứng dụng thực tế với thầy và trò thông qua các chuyên đề, tham gia các hình thức đào tạo với tư cách nghệ nhân, chuyên gia, cố vấn...

Các cơ sở ĐT về thiết kế rất cần thiết lập các *Thư viện vật liệu; Thư viện dữ liệu điện tử* khai thác các dự án, số liệu chuyên ngành, liên kết các đơn vị kinh doanh vật liệu xây dựng... rất cần cho đào tạo thiết kế, công nghệ vật liệu và vật liệu xây dựng, hoàn thiện liên tục thay đổi có tác động rất lớn đến quá trình hình thành ý tưởng, sáng tạo và tìm giải pháp thiết kế. Thiết bị CNTT thường thay đổi nhanh, mất giá, để tránh lãng phí, các trường có thể kết hợp các cơ sở làm dịch vụ hoặc tìm liên kết các doanh nghiệp về không gian nhà xưởng thực hành để SV thực tập, thể hiện trên nền thiết bị, kỹ thuật công nghệ hiện đại gắn học với hành, giúp SV thuần thục, thích ứng nhanh với công nghệ thiết kế, trang thiết bị và môi trường hoạt động của DN. Trên thế giới, nhiều cơ sở đào tạo design thường liên kết với các công ty phần mềm lớn liên quan đến môi trường thiết kế như Adobe, Microsoft... để SV có thể thông qua tài khoản cá nhân download sử dụng phần mềm miễn phí và mua trang thiết bị CNTT với giá hỗ trợ giảm 15-20% so với giá thị trường (nhiều trường ĐH trên thế giới đã và đang hỗ trợ cho SV như vậy).

Xưởng thiết kế rất quan trọng, không thể thiếu trong các cơ sở ĐT thiết kế ứng dụng để gắn học đi đôi với hành. Xưởng có khả năng đáp ứng một quy trình gồm sản xuất, tiếp cận thị trường, tiêu thụ sản phẩm, khai triển thi công, sản xuất sản phẩm như in ấn, tạo mẫu, vật liệu... cho các ngành thiết kế Mỹ thuật ứng dụng có thể thực hiện một kế hoạch, một dự án, qua đó SV có được kiến thức thực tế và bản lĩnh nghề nghiệp khi ra trường làm nghề. Mô hình xưởng trong trường học đã được nước ngoài khai triển từ rất sớm, xưởng do trường mở phục vụ dạy học không phải cơ sở ĐT nào ở Việt Nam cũng có điều kiện đầu tư nên thiết bị thường thiếu và ít cập nhật mới, do đó khả năng thực hành và tính thực tế không cao, do vậy việc phối hợp với DN là một điều cần thiết.

Liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong xây dựng thiết kế chương trình ĐT: Các cơ sở đào tạo trong quá trình xây dựng và rà soát chương trình ĐT thường kỳ cần tham khảo ý kiến tư vấn của DN, qua đó DN có chuyển tải được những yêu cầu thực tiễn nguồn nhân lực của DN đến cơ sở ĐT.

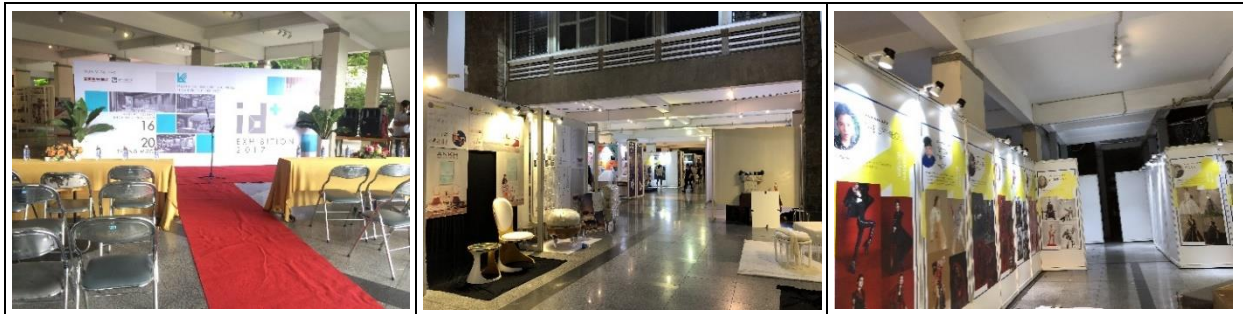
Các cơ sở ĐT đã thiết lập cho mình mục tiêu, chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu, đòi hỏi về phẩm chất và năng lực nguồn nhân lực của xã hội, tuy nhiên với những biến đổi không ngừng, nhanh chóng của Khoa học kỹ thuật và cuộc Cách mạng công nghệ hiện nay đã và đang tác động vào mọi lĩnh vực của cuộc sống nên không thể không cập nhật và nâng cấp kịp thời chương trình, phương thức đào tạo, cần liên kết với DN để nắm bắt nhu cầu và đào tạo sát với những yêu cầu này thực tế này.

Các cơ sở đào tạo cần tìm kiếm và liên kết với các công ty, doanh nghiệp trong và ngoài nước xây dựng chương trình liên kết đào tạo thực nghiệm, gửi SV thực hành và tham quan... với uy tín và thương hiệu mạnh của nhà trường thiết nghĩ điều này hoàn toàn khả thi. Vừa qua, thành phố Hồ Chí Minh đã có dự án “Hạt giống lãnh đạo ATM” do 30 doanh nhân TP.HCM xây dựng và vận hành, đưa SV sau năm thứ nhất được tuyển chọn theo một số tiêu chí vào đào tạo trực tiếp trong doanh nghiệp, sau 3 năm đào tạo tại DN, các SV này trở thành những thành viên cốt cán, làm việc hiệu quả và thành công ngay sau đó trong

doanh nghiệp. Dẫn chứng nêu trên cho thấy thiện chí của các doanh nghiệp hoạt động trong việc gắn kết và hỗ trợ các cơ sở đào tạo, về lâu dài để tìm nguồn nhân lực cũng như xu hướng liên kết và xã hội hóa cùng tham gia đào tạo, cơ sở ĐT cần chú ý vấn đề này khi liên kết, hợp tác toàn diện với các doanh nghiệp.

Trong thực tế mục tiêu và thời lượng đào tạo của cơ sở ĐT thì SV có năng lực thiết kế sáng tạo, mạnh về xây dựng ý tưởng, còn tính khả thi và kinh nghiệm thực tế đòi hỏi người học phải tiếp tục thời gian trau dồi, bồi bổ thêm sau khi ra trường, buổi ban đầu làm việc tại các cơ sở. Đây nên được xem như một phần trách nhiệm mà doanh nghiệp sử dụng nhân lực chung vai với nhà đào tạo cũng như tiếp tục quá trình đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu của cơ sở và xem như một sự đóng góp với xã hội của doanh nghiệp. Nguồn nhân lực được ĐT có chất lượng cao, gắn với yêu cầu thực tế, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động giúp các DN thêm lợi thế cạnh tranh trên thị trường, góp phần cho sự phát triển lớn mạnh của mình.

Những năm gần đây Trường Đại học Kiến trúc TP.HCM với nhiều khoa ngành đào tạo về thiết kế đã tổ chức các tuần triển lãm về kết quả đào tạo của SV, các khoa của trường đã liên kết và tìm sự hỗ trợ kinh phí từ các DN, đối tác bên ngoài để thêm nguồn kinh phí và môi trường giao lưu, giới thiệu về ý tưởng, sản phẩm thiết kế của SV với các DN và xã hội. Hoạt động này đã được sự ủng hộ nhiệt tình của nhiều DN và tạo ra không gian hoạt động giao lưu hiệu quả, là cầu nối cho các bên: cơ sở ĐT - DN - SV, nguồn kinh phí tổ chức sự kiện cho các khoa, trường, cơ hội tiếp cận đến nguồn chất xám tương lai và giới thiệu thương hiệu của DN cũng như cơ hội tiếp cận các DN và tìm kiếm việc làm của SV các khóa của trường.



Triển lãm ID+ Khoa Kiến Trúc Nội thất 2017; MPOINT Khoa MTCN 2018, ĐH Kiến trúc Tp.HCM (6)



Trường cũng đã liên kết và phối hợp với các DN trong lĩnh vực kiến trúc, xây dựng, vật liệu... tổ chức nhiều cuộc thi hàng năm nhằm tìm kiếm những giải pháp thiết kế, các nhà thiết kế tiềm năng và tạo sân chơi sáng tạo không chỉ cho SV của trường mà còn cho SV của nhiều trường đào tạo thiết kế trên toàn quốc.

Các DN khi sử dụng nguồn nhân lực mới ra trường thường là thiếu kinh nghiệm thực tế, thừa tính viển vông... phải mất một thời gian tiếp cận và đào tạo thêm ở môi trường thực tế của DN họ mới có thể nắm bắt công việc và đáp ứng những yêu cầu đòi hỏi của công việc. Trong điều kiện hạn hẹp của nhà trường và thời lượng học tập nhất định, người học chỉ mới nhận những kiến thức, nền tảng cơ sở về chuyên môn, nếu thời lượng thực hành, thực tập không nhiều và không kịp với những thay đổi bên ngoài thì khoảng cách với thực tế là rất lớn và không thể tránh khỏi. Chính vì vậy mà rất cần các cơ sở, DN sử dụng nhân lực cần nhìn nhận và chia sẻ vấn đề này với nhà đào tạo và hỗ trợ cho SV mới ra trường một giai đoạn chuyển tiếp sau khi ra trường đó là phối hợp, tham gia, góp phần hỗ trợ trong quá trình đào tạo cho các cơ sở ĐT hoặc đào thêm kiến thức thực tế khi tiếp nhận nhân lực về làm việc tại cơ sở, DN.

Tháng 12/2017 Khoa Kiến trúc Nội thất, ĐH Kiến trúc TP.HCM có một khảo sát các DN (10 DN đại diện) với câu hỏi “Với mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo của khoa KTNT-ĐH Kiến trúc TP.HCM, quý DN có thể đóng góp vào những khâu nào sau đây?": trên 60% đề xuất tham gia đóng góp ý kiến xây dựng chương trình, tham gia giảng dạy, cùng tổ chức seminar, hội thảo chuyên đề... và nói chuyên hướng nghiệp, cơ hội việc làm. 80% đồng ý nhận SV thực tập cũng như đồng ý phản hồi kết quả chất lượng đào tạo của SV, kiến trúc sư ra trường. (4)

Như vậy, việc Liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong xây dựng thiết kế chương trình ĐT cũng như bồi bổ kiến thức thực tiễn là một nhu cầu cần thiết mà hiện nay không phải cơ sở ĐT hay các DN cũng quan tâm đúng mực. Cơ sở ĐT khi xây dựng chương trình ĐT nhất thiết phải có ý kiến tư vấn của DN hoạt động nghề để họ giúp chuyển tải những yêu cầu thực tiễn và tố chất cần thiết của nguồn nhân lực bên ngoài, có như thế người học ra trường mới có thể làm và thích ứng ngay với công việc. Tiếp cận với cơ sở ĐT, DN cũng nắm bắt và dự kiến được nguồn nhân lực tương lai để có thể đáp ứng ngay và hiệu quả cho hoạt động và sự phát triển của DN.

Hiện nay, xu hướng ĐT nghề nghiệp tiếp cận thị trường lao động thông qua mối liên kết giữa nhà trường và DN ngày càng được mở rộng và phát triển, kết quả tích cực và hiệu quả. Đối với cơ sở ĐT có thêm nguồn lực tài chính và cơ sở vật chất để tiếp tục hoàn thiện các kỹ năng thực hành cho SV, qua quá trình thực hành, thực tập họ có dịp trải nghiệm và áp dụng những kiến thức từ giảng đường vào thực tế, có thêm kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết cho hoạt động nghề khi ra trường. Mối liên kết này cần có sự bình đẳng, hai bên cùng có lợi, không nên nhìn nhận và liên kết ngắn hạn như mời gọi DN hỗ trợ một chiều cho những sự kiện, dự án nào đó. Ở các nước phát triển, có nhiều cộng đồng DN, hiệp hội nghề

nghiệp đã hỗ trợ cho các cơ sở ĐT có uy tín thông qua việc thành lập và đỡ đầu cho những viện, trung tâm nghiên cứu, sáng tạo ra nhiều thành tựu về kỹ thuật và công nghệ phục vụ theo nhu cầu của DN và xã hội.

Mối liên kết giữa SV- DN- cơ sở ĐT: tìm kiếm và khuyến khích các hình thức tham gia hỗ trợ đa dạng của DN trong quá trình ĐT qua các hội thảo, workshop, tham quan, thực tập tại DN... từ đó chuyển tải các nhu cầu về nhân lực, định hướng tuyển dụng nhân lực của các DN thông qua các mối quan hệ, cách thức kết nối, tạo nguồn dự tuyển cho DN khi SV ra trường.

Các cơ sở đào tạo kết nối, liên kết từ mọi nguồn với doanh nghiệp, các tổ chức, hiệp hội, nhà thiết kế... trong các lĩnh vực liên quan để tạo những cơ hội cho SV có môi trường thực tập, thực hành, tham quan và tổ chức những buổi sinh hoạt học thuật, triển lãm, workshop, giao lưu với nhà thiết kế nổi tiếng... tạo một môi trường hoạt động trường nghề thường xuyên, năng động và chuyên nghiệp cho SV, qua đó kết nối với môi trường xã hội để giới thiệu nhân lực và đề tài lĩnh vực nghiên cứu của mình cho các cơ sở, DN, tạo nguồn đầu ra cung ứng nhân lực ổn định và đa dạng cho cơ sở ĐT, SV khi ra trường.

Cũng từ sự liên kết này các cơ sở ĐT sẽ nhận được những phản hồi về chất lượng đào tạo và yêu cầu của DN, xã hội về nhân lực đã đào tạo, từ đó cơ sở ĐT có thể thẩm định chất lượng ĐT của mình cũng như kịp thời rà soát điều chỉnh chương trình, nội dung và kế hoạch ĐT của cơ sở cập nhật, phù hợp với tình hình thực tế.

Mối liên kết giữa SV - DN - CSĐT còn tạo thêm những cơ hội đưa các ý tưởng sáng tạo từ quá trình học tập và nghiên cứu vào ứng dụng, thực nghiệm thực tế, như một kênh chuyển giao công nghệ rất cần thiết cho ngành đào tạo có đặc thù về thiết kế, ý tưởng, có thể chuyển giao và ứng dụng ngay những ý tưởng tốt mang lại hiệu quả và lợi ích cao cho xã hội cũng như kích thích sự nghiên cứu, sáng tạo của người học, người nghiên cứu trong cơ sở ĐT. Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu hiện nay, sự liên kết này được xem là một yếu tố bảo đảm sự tồn tại và phát triển bền vững, hoàn toàn có lợi cho các bên trong mối liên kết ba nhóm đối tượng này.

Cần thiết thành lập các viện, trung tâm hướng nghiệp, giới thiệu việc làm, xúc tiến thương mại về cung cầu chất xám, nhân lực, giới thiệu việc làm ngắn hạn cho SV và cơ hội thực tập. Liên kết, hợp tác các đơn vị sản xuất, nhà thiết kế dự án... cung cấp các dịch vụ cho SV thực hành, dã ngoại, thực tập cho SV, như vậy giảm gánh nặng cho các cơ sở đào tạo phải gánh vác việc này. Mặt khác, tạo điều kiện cho các DN tùy khả năng của mình cùng tham gia quá trình ĐT nhân lực, qua đó thể hiện vai trò, trách nhiệm với cộng đồng về lĩnh vực chuyên môn, trong suốt quá trình hoạt động phát triển của DN mình.

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ

Các cơ sở ĐT đã và đang hướng đến tự chủ về tài chính theo chủ trương của nhà nước, sẽ mở rộng và đa dạng loại hình đào tạo trong và ngoài nước. Để quá trình đào tạo

gắn với thực hành, nâng cao tính ứng dụng trong chương trình đến lúc cần phải mở rộng sự liên kết, hợp tác để khai thác tiềm năng của các cơ sở, DN, các tổ chức, cộng đồng xã hội liên quan đến lĩnh vực ĐT nhằm thu hút được tiến bộ khoa học, nguồn lực tài chính, phương tiện kỹ thuật hiện đại... từ bên ngoài cùng chung tay hỗ trợ cho đào tạo, có vậy mới đáp ứng các chiến lược, mục tiêu và hướng phát triển đào tạo: *Nâng cao chất lượng đào tạo trong thời kỳ hội nhập quốc tế*. Cần nhận thức rằng “*liên kết giữa nhà trường và DN là yêu cầu khách quan*” xuất phát từ nguyên lý giáo dục “*học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với sản xuất...*” và nhà trường phải ĐT cái xã hội cần chứ không phải đào tạo cái nhà trường có” (5) do vậy, rất cần có những nhìn nhận và giải pháp cụ thể:

+ Xây dựng mục tiêu phát triển và đào tạo của các cơ sở ĐT, các khoa, chuyên ngành gắn với nhu cầu doanh nghiệp, phối hợp với DN trong biên soạn chương trình, nội dung và phương pháp học tập... trong một số lĩnh vực, các môn học có phần thực hành có thể gắn kết với hoạt động chuyên môn của DN như phát triển ý tưởng, thiết kế theo loại hình công trình, sản phẩm, lĩnh vực kinh doanh của DN. Cần có sự phối hợp, liên kết chương trình đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp nhất là mảng thực nghiệm, ứng dụng nhằm đến sự đa dạng về chương trình, nâng cao chất lượng và tính thực tiễn cho người học.

+ Đề ra mục tiêu, chương trình và khối lượng cụ thể về những đầu mục nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, mở rộng các hình thức liên kết với DN nhằm nâng cao tính thực tiễn và ứng dụng kết quả đào tạo, NCKH vào thực tiễn. Phối hợp với DN các khóa đào tạo ngắn hạn nâng cao nghiệp vụ, chuyên môn theo yêu cầu tại các DN, cơ sở tuyển dụng thường xuyên bồi dưỡng và nâng cấp để nhân lực cập nhật và thích ứng nhanh với những biến đổi của thời kỳ công nghệ, kỹ thuật hiện đại.

+ Cần mở rộng và đa dạng các hình thức đào tạo giúp người học chủ động về thời gian, không gian học tập, tiết kiệm thời gian, chi phí học tập, tham gia những khóa học trực tuyến, người học có thời gian đi làm, thực hành, trải nghiệm... có thời lượng thực hành, thực tập cao hơn để người học có nhiều sự lựa chọn. Trong khóa học, người học có thể tạm dừng thời gian giữa các học phần để thực hiện một vài chương trình thực tập vấn đề mình quan tâm tại các DN, cách học tập linh hoạt này giúp người học chủ động về thời gian, tăng tính thực hành ứng dụng và khả năng tương tác với môi trường công việc tốt hơn.

+ Cơ sở ĐT cần thường xuyên tìm kiếm, hợp tác, liên kết với các đối tác trong các mảng đào tạo của mình để phối hợp cùng nhau, qua đó cả hai bên có thể phát triển bền vững và hiệu quả hơn. DN trong quá trình đầu tư phát triển, thực hiện dự án có thể hợp tác với đội ngũ giáo viên, sinh viên... tham gia các dự án, các chiến lược phát triển của DN qua đó tăng cường hiệu quả công việc cho DN và người dạy, người học có điều kiện thường xuyên tiếp cận, cập nhật với thực tiễn công việc và dịp thực hiện hiệu quả những sáng tạo của mình.

+ Tạo điều kiện mời đội ngũ DN tham gia giảng dạy như những chuyên gia, nghệ nhân... trong lĩnh vực chuyên môn. Các trường cần phối hợp, mời các chuyên gia, DN tham

gia các chuyên đề, thường xuyên giao lưu chia sẻ nhằm trang bị cho người học những kỹ năng mềm: các kỹ năng làm việc nhóm, tư vấn, đàm phán..., phát triển năng lực và nhân cách người học, năng lực vận dụng tri thức linh hoạt trong các tình huống thực tiễn, qua đó DN có điều kiện tiếp cận các cơ sở ĐT và tìm kiếm nhân lực cho mình trong tương lai.

+ Cơ sở ĐT cần tích cực tìm kiếm, ký kết hợp tác chiến lược toàn diện với DN có ngành nghề hoạt động phù hợp với các lĩnh vực ĐT của cơ sở mình ở mọi cấp trường, khoa, viện... để có sự hỗ trợ và đầu tư của DN vào xây dựng cơ sở vật chất, DN có thể chuyển giao công nghệ đã qua sử dụng để đầu tư mới cho bên đào tạo thành lập xưởng, thiết bị thực tập thực hành... tạo môi trường học tập, thực hành đa dạng, cập nhật được với những tiến bộ của khoa học công nghệ. SV sau các năm học cơ sở ngành được học và thực hành trong các xưởng, cơ sở sản xuất của DN liên kết với nhà trường.

+ Các trường cũng cần thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết hợp tác với các DN để kết nối thường xuyên cung cấp thông tin về chương trình, nội dung, phương pháp giảng dạy, những nhu cầu cần hỗ trợ trong ĐT đến DN cũng như tiếp xúc tìm hiểu nhu cầu nhân lực làm cơ sở xây dựng, điều chỉnh các chuẩn đầu ra cho chương trình đào tạo.(5).

+ Cấp lãnh đạo và các ban ngành cần khuyến khích và tăng cường sự kết nối thông qua việc xây dựng các kế hoạch, dự án phát triển và trong quá trình triển khai và tạo điều kiện cho các cơ sở nghiên cứu, ĐT được tham gia, có những tác động, kết nối các DN với cơ sở ĐT. Để kích lệ các sự liên kết này, cần có những chính sách, ưu đãi dành cho những DN có những liên kết, đóng góp thường xuyên và thiết thực cho cơ sở ĐT trong địa bàn của mình.

Cuộc cách mạng công nghệ hiện nay không ngừng tác động và làm biến đổi trên mọi lĩnh vực nhất là trong hoạt động đào tạo về thiết kế, sự chuyển dịch về cách tư duy thiết kế, sáng tạo, thúc đẩy sự đổi mới mô hình, chiến lược đào tạo. Cơ sở đào tạo trang bị cho người học không chỉ kiến thức, phương pháp tư duy mà còn dần hình thành phẩm chất, năng lực, khả năng vận dụng, thích nghi và giải quyết vấn đề khi cọ sát với môi trường làm việc, với thực tế, để phát huy tối đa tiềm năng cá nhân, hình thành nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn và kỹ năng chuyên nghiệp cho DN và xã hội.

Hơn bao giờ hết rất cần sự gắn kết hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp như là một mắt xích quan trọng, là mối liên kết có tính cộng sinh, mang lại lợi ích cho cả hai bên, để cùng góp phần tạo nên nguồn nhân lực chất lượng cao, có đủ phẩm chất, năng lực như mục tiêu giáo dục đại học đặt ra cũng như đáp ứng nhu cầu về nhân lực để thực hiện các chiến lược phát triển của các doanh nghiệp và xã hội.

Để làm được điều này, rất cần có sự quan tâm, chung tay của các các ban ngành, các cơ sở, doanh nghiệp nhận thức được vai trò và trách nhiệm của mình để có những hành động thiết thực, đồng hành với cơ sở đào tạo, tham gia liên kết, hỗ trợ cũng như đầu tư cho nguồn nhân lực tương lai của mình và của đất nước, góp phần thu hẹp dần khoảng cách về nhân lực với các nước trong khu vực và thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đỗ Văn Dũng, “Đào tạo mỹ thuật ứng dụng ở Việt Nam trước những thách thức hiện nay”, Tạp chí Khoa học và đào tạo số 1/2018, (tr. 16-24).
2. Vũ Tiến Dũng, “Một số giải pháp tăng cường liên kết đào tạo giữa các trường đại học và doanh nghiệp”, Tạp chí Lý luận và chính trị 5/2016.
3. Khoa Kiến trúc Nội thất “Bảng tổng hợp Phiếu khảo sát làm minh chứng cho đợt rà soát, điều chỉnh chương trình 2017”, tháng 12/2017.
4. Kỷ yếu hội thảo khoa học “Hợp tác đào tạo và sử dụng nhân lực giữa nhà trường với doanh nghiệp trong lĩnh vực mỹ thuật ứng dụng” Do trường CĐ Mỹ thuật trang trí Đồng Nai phối hợp với Hiệp hội nghề nghiệp các tỉnh miền Đông Nam bộ, các doanh nghiệp (năm 2017).
5. Đỗ Lệnh Hồng Tú, “Hiện trạng và giải pháp đổi mới đào tạo mỹ thuật ứng dụng ở Việt Nam hiện nay” Tạp chí Khoa học và đào tạo số 1/2018, (tr. 75- 84.)
6. Hình ảnh minh họa trong bài từ nguồn tác giả.

YÊU CẦU ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP, NHÀ TRƯỜNG VÀ NHÀ NƯỚC TRONG HỢP TÁC ĐÀO TẠO NHÂN LỰC

Đỗ Phú Trần Tình

Nguyễn Văn Nền

Trường Đại học Kinh tế - Luật

TÓM TẮT

Bài viết tập trung phân tích một số thực trạng về liên kết giữa doanh nghiệp, nhà trường và nhà nước trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Trong đó, tập trung vào phân tích vai trò của ba chủ thể này trong mối liên kết. Bài viết cũng đưa ra những gợi ý nhằm phát huy vai trò của ba chủ thể này để có thể tăng cường tính liên kết và nâng cao chất lượng đào tạo trong thời gian tới. Theo đó, yêu cầu đặt ra đối với nhà trường là “chủ động và hợp tác”, đối với doanh nghiệp là “hỗ trợ, hợp tác và trách nhiệm”, đối với nhà nước là “điều phối và thúc đẩy”.

Từ khóa: liên kết, doanh nghiệp – nhà trường, nhân lực.

1. GIỚI THIỆU

Một nghịch lý đang tồn tại hiện nay trong đào tạo và tuyển dụng nhân sự là sinh viên ra trường không tìm được việc làm trong khi các doanh nghiệp lại không tuyển được lao động sau đào tạo. Nhiều nguyên nhân đã được đặt ra và mổ xẻ trong thời gian qua. Đó có thể là do việc đào tạo trong nhà trường vẫn chưa gắn với nhu cầu xã hội, sinh viên ra trường thiếu kỹ năng mềm, thiếu khả năng vận hành thực tế... hay các doanh nghiệp chưa thật sự đồng hành cùng nhà trường trong đào tạo thực hành thực tế cho sinh viên bởi nhà trường không đủ các cơ sở vật chất, điều kiện thực tế để sinh viên thực hành. Để giải quyết bài toán này, nhiều trường đại học và doanh nghiệp đã “bắt tay” nhau trong việc đào tạo, tuy nhiên kết quả vẫn chưa thật sự như mong muốn. Phải chăng cần có vai trò của nhà nước trong mối quan hệ liên kết này để thúc đẩy và nâng cao tính hiệu quả trong thời gian tới.

2. THỰC TRẠNG LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG - DOANH NGHIỆP - NHÀ NƯỚC

2.1. Sự chủ động của nhà trường trong liên kết với doanh nghiệp

Xác định được tầm quan trọng trong việc liên kết với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo, nhiều cơ sở đào tạo trong thời gian qua đã chủ động kết hợp cùng với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Nhiều cơ sở đào tạo đã chủ động từ khâu thu thập ý kiến của doanh nghiệp để xây dựng chương trình đào tạo, đến mời doanh nghiệp tham gia giảng dạy, đầu tư các trang máy móc thiết bị dạy học, cung cấp học bổng, vị trí thực tập

cho sinh viên. Nhiều đơn vị đào tạo khối ngành kỹ thuật như Đại học Sư phạm Kỹ thuật, Đại học Công nghiệp, Cao đẳng Kỹ thuật Cao đẳng, Đại học Bách Khoa TP.HCM... hay các trường khối kinh tế như Đại học Kinh tế TP.HCM, Đại học Ngoại thương đã có sự liên kết nhất định với doanh nghiệp trong quá trình đào tạo.

Một số kết quả điển hình có thể kể đến là:

- Tại trường ĐH Sư phạm Kỹ thuật TP.HCM, nhà trường đã nhận thấy được tầm quan trọng trong việc liên kết với doanh nghiệp, trong những năm qua nhà trường luôn đặt sự gắn kết với các doanh nghiệp lên hàng đầu. Đa số công nghệ thực hành tại các trường hiện nay đều lạc hậu hơn nhiều so với các doanh nghiệp. Do đó, nhà trường muốn dẫn đầu về công nghệ thì phải liên kết với các doanh nghiệp. Việc liên kết này sẽ giúp nhà trường sử dụng được các thiết bị sản xuất hiện đại, những thiết bị đắt tiền mà nhà trường không thể có để học sinh thực hành; đồng thời đội ngũ giáo viên cũng được tiếp cận với công nghệ và phương tiện sản xuất hiện đại... Nhờ có sự gắn kết chặt chẽ, nhiều công ty đã hỗ trợ trang thiết bị cho nhà trường. Chẳng hạn, Công ty Toyota Việt Nam đã hỗ trợ xưởng thực hành với đầy đủ trang thiết bị, phụ tùng cơ khí ô tô để sinh viên làm quen với máy móc, sửa chữa, lắp ráp phụ tùng ô tô... Trong khi đó, nhiều công ty khác đã đặt phòng thí nghiệm tại trường với trang thiết bị hiện đại.

- Tại trường ĐH Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh, nhà trường đã tăng cường mối liên hệ hợp tác với các doanh nghiệp. Việc liên kết này không chỉ giúp sinh viên của trường có được chỗ thực tập mà nhà trường còn được doanh nghiệp đầu tư trang thiết bị máy móc từ các hãng như Mitsubishi, Intel... Không những thế, doanh nghiệp còn giúp nhà trường đào tạo giảng viên và tổ chức các khóa tập huấn về cán bộ quản lý. Trường đã có 120 xưởng thực hành được trang bị hiện đại và trên 400 phòng thí nghiệm các loại, trong đó đã có sự đầu tư không nhỏ của các doanh nghiệp. Thông qua sự đầu tư của doanh nghiệp và nâng cao kỹ năng thực hành cho sinh viên, trường cũng đã xây dựng một ngân hàng mô phỏng, với thiết kế hoạt động giống như một ngân hàng thật. Qua đó, sinh viên được thực hành về các kỹ năng: giao dịch, thanh toán quốc tế, các thao tác quản lý...

- Tại trường ĐH Bách Khoa Hà Nội, đang có 10 chương trình liên kết đào tạo với các doanh nghiệp. Điển hình nhà trường có 4 học phần liên kết đào tạo với Công ty Samsung. Sau khi sinh viên học những học phần đó sẽ được nhà trường cấp cho chứng chỉ tương ứng để có thể đi thực tập ở Công ty Samsung. Mô hình đào tạo như vậy sẽ giúp cho sinh viên có môi trường tốt để phát triển và có thể học được các công nghệ của Công ty Samsung, từ đó có những nghiên cứu chuyên sâu về vấn đề này.

- Tại trường Đại học Công nghệ - Đại học Quốc gia Hà Nội, trường đã phối hợp với Tập đoàn Viễn thông Quân đội (Viettel) tổ chức Lễ ra mắt Viện Công nghệ Hàng không Vũ trụ (SAE). SAE thực hiện đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực trình độ cao về công nghệ hàng không vũ trụ ở các bậc đại học, sau đại học; nghiên cứu, phát triển các công nghệ và sản phẩm khoa học trong lĩnh vực hàng không vũ trụ đáp ứng yêu cầu dân

sự và an ninh, quốc phòng của đất nước; cung cấp dịch vụ tư vấn, chuyển giao công nghệ - tri thức trong lĩnh vực công nghệ hàng không vũ trụ trong và ngoài nước.

Tuy nhiên, sự chủ động của các cơ sở đào tạo trong việc liên kết với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu thực tế vẫn còn những hạn chế sau:

Thứ nhất, chưa có sự chủ động trong xây dựng chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo đáp ứng yêu cầu thực tế nhà tuyển dụng. Hiện nay, nhiều cơ sở đào tạo khi xây dựng hồ sơ mở ngành chỉ hầu như chỉ “cóp nhặt” các chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo trên thế giới hoặc các trường khác trong nước. Hệ quả dẫn đến là dù tuyển sinh đủ chỉ tiêu nhưng không biết và không nắm rõ được các doanh nghiệp cần gì, yêu cầu tối đa cho sinh viên sau tốt nghiệp như thế nào. Bên cạnh đó, một số cơ sở đào tạo cũng có những động thái nhất định trong việc khảo sát ý kiến doanh nghiệp để xây dựng hoặc điều chỉnh chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo, tuy nhiên vấn đề thời gian, nhân lực và phương pháp thực hiện không phải đơn vị nào cũng có thể sẵn sàng và thực hiện tốt. Do đó, xảy ra nhiều hiện tượng việc khảo sát doanh nghiệp chỉ nhằm mục tiêu đáp ứng “tiêu chí kiểm định chất lượng”. Sự đóng góp của doanh nghiệp trong quá trình xây dựng chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo không nhiều.

Thứ hai, sự liên kết với các doanh nghiệp trong đào tạo được thực hiện đơn lẻ, thiếu sự đồng bộ. Sự liên kết với doanh nghiệp hiện nay được thực hiện rất rời rạc với sự chủ động của một số cơ sở đào tạo, mà chưa có sự nhìn nhận đó là một trong những yêu cầu cần thiết và bắt buộc trong quá trình đào tạo của nhà trường.

Thứ ba, một số cơ sở đào tạo chỉ liên kết với doanh nghiệp ở mức tài trợ học bổng hoặc giới thiệu doanh nghiệp thực tập. Gắn kết với doanh nghiệp, không chỉ dừng lại ở vấn đề tìm chỗ thực hành cho sinh viên hay xin học bổng. Cái mà các trường hiện nay cần hướng tới là giúp sinh viên có cơ hội việc làm ngay sau khi tốt nghiệp. Thông qua sự liên kết với doanh nghiệp, sinh viên không chỉ có được chỗ thực tập, tìm được việc làm thêm trong quá trình học tập mà còn có cơ hội làm việc sau khi ra trường.

Thứ tư, việc liên kết với các doanh nghiệp diễn ra chủ động và nhiều ở các trường ở khối kỹ thuật với những đầu tư về máy móc và chuyển giao công nghệ của các doanh nghiệp cho các cơ sở đào tạo. Trong khi đó, đưa thực tiễn vào các trường khối kinh tế và xã hội vào trường học đối các trường thì tương đối khó khăn hơn vì nhiều lý do như: lãnh đạo doanh nghiệp không có nhiều thời gian để đứng lớp, kinh phí để trả cho chuyên gia thỉnh giảng, môi trường thực hành nghề nghiệp thực tế cho sinh viên chưa có.

Thứ năm, các cơ sở đào tạo mời giảng viên thỉnh giảng là những đại diện doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo sinh viên còn khiêm tốn. Hiện nay, hầu như các trường chỉ dừng lại ở mức mời các chuyên gia hoặc doanh nghiệp về nói chuyện chuyên đề với sinh viên. Điều này giúp sinh viên có cái nhìn mới hơn về các xu thế mới của xã hội và nghề nghiệp bên ngoài hơn. Tuy nhiên, cái cần hơn là doanh nghiệp phải tham gia trực tiếp vào chương trình đào tạo thì chưa được thật sự được triển khai mạnh mẽ ở các trường.

2.2. Trách nhiệm xã hội và lợi ích của doanh nghiệp trong liên kết

Tương ứng với sự chủ động của các trường học, thì các doanh nghiệp cũng ngày càng đẩy mạnh sự liên kết giữa mình và các cơ sở đào tạo. Điều này không chỉ thể hiện trách nhiệm của doanh nghiệp đối với xã hội mà còn mang lại cho doanh nghiệp những lợi ích nhất định. Nhiều chương trình liên kết với các trường của doanh nghiệp để đào tạo sinh viên như các chương trình thực tập sinh tiềm năng của các ngân hàng, quản trị viên tập sự của Uniliver, Coca – Cola hay sự đầu tư máy móc thiết bị của Misubishi, Honda cho các trường ĐH nhằm tăng cao tính thực hành cho sinh viên.

Một số kết quả điển hình có thể được kể đến là:

- Chương trình Unilever Leadership Training Programme (ULEAD) của Uniliver. ULEAD là chương trình đào tạo và phát triển tài năng lãnh đạo trong môi trường kinh doanh thực tế dành cho sinh viên chưa tốt nghiệp khối kỹ thuật & kinh tế duy nhất từ Unilever. Sứ mệnh của ULEAD là xây dựng thế hệ lãnh đạo trẻ tương lai của Việt Nam với việc tìm kiếm và rút ngắn khoảng cách giữa giáo dục truyền thống với môi trường làm việc thực tế. Từ đó, mang đến cơ hội nghề nghiệp ngay khi ra trường, tạo đà cho sinh viên tiến nhanh và xa hơn trong tương lai với hệ giá trị tư duy và kỹ năng toàn diện, đáp ứng mong đợi từ doanh nghiệp. Thời gian huấn luyện gồm một tuần huấn luyện tập trung và các buổi huấn luyện vào cuối tuần. Lịch học được Unilever phối hợp cùng các trường đại học nhằm hỗ trợ tối đa cho sinh viên tham dự. Đây không những là chương trình Uniliver muốn tìm kiếm ứng viên công việc cho công ty mà là chương trình như thể hiện trách nhiệm của công ty trong việc phối hợp với các đơn vị đào tạo để mang trải nghiệm thực tế đến cho sinh viên.

- Chương trình Thực tập viên tiềm năng Sacombank. Đây là một chương trình đặc biệt được Sacombank tiên phong tổ chức lần đầu tiên từ năm 2010 dành riêng cho các sinh viên năm cuối khối ngành kinh tế. Sau hơn 7 năm tổ chức, Sacombank đã tạo điều kiện cho gần 6.000 sinh viên được tiếp cận với môi trường ngân hàng chuyên nghiệp. Sinh viên được tạo mọi điều kiện để học việc, trải nghiệm công việc thực tế và hơn 80% sinh viên tham gia chương trình được tuyển dụng chính thức sau khi kết thúc quá trình học việc. Sacombank cũng đã phối hợp với nhiều trường ĐH trên cả nước để quá trình tuyển dụng thực tập được thuận lợi và nhanh chóng hơn (ví dụ như ưu tiên tuyển thẳng các ứng viên tại ngày Hội doanh nghiệp tại các trường đối tác).

Tuy nhiên, việc thực hiện trách nhiệm xã hội đó trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực hay gần hơn là mang lại những lợi ích nhất định cho mình thì các doanh nghiệp vẫn còn một số bị động như sau:

Thứ nhất, đa số các doanh nghiệp chưa chủ động đặt hàng các cơ sở đào tạo về nguồn nhân lực. Trong công tác đào tạo cần có sự tham gia của các doanh nghiệp. Nhà trường và doanh nghiệp phải bắt tay tương hỗ lẫn nhau. Doanh nghiệp tạo điều kiện để sinh viên đến thực tập, thực hành nghề, nhà trường đào tạo nghề doanh nghiệp cần, thay vì đào tạo nghề

mình có. Muốn có sản phẩm nhân lực đáp ứng các tiêu chí tuyển dụng, doanh nghiệp phải chủ động đặt hàng nhà trường với những thông số cụ thể như: ngành nghề, số lượng, trình độ, kỹ năng, tính cách, tác phong. Thật ra, đó cũng chính là cơ sở để nhà trường xây dựng chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu thực tế của doanh nghiệp.

Thứ hai, các doanh nghiệp chưa thật sự xem mình như một chủ thể quan trọng trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Doanh nghiệp là đối tượng thụ hưởng nhiều nhất từ hoạt động đào tạo nguồn nhân lực, bởi suy cho cùng, mục đích quan trọng nhất của sinh viên khi ra trường là có được việc làm. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp hiện nay chưa có sự quan tâm và thờ ơ với việc đào tạo tại các trường. Nhiều trường hợp các cơ sở đào tạo rất khó khăn trong việc thu thập ý kiến doanh nghiệp để xây dựng các chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo, hoặc tham gia giảng dạy.

Thứ ba, doanh nghiệp chưa thấy được hết các lợi ích của việc liên kết với nhà trường trong quá trình phối hợp đào tạo nên còn ngần ngại. Việc xây dựng các mối liên kết với nhà trường trong việc đào tạo - tuyển dụng sẽ mang lại những lợi ích nhất định cho doanh nghiệp. Rõ ràng doanh nghiệp được hưởng lợi rất nhiều từ mô hình này: doanh nghiệp có cơ hội theo dõi và tuyển chọn được những sinh viên giỏi, có năng lực thực tế phù hợp với yêu cầu của mình, doanh nghiệp không phải tốn nhiều thời gian để đào tạo lại... Bên cạnh đó, việc duy trì các chương trình như: Thực tập sinh tiềm năng, quản trị viên tập sự hàng năm sẽ giúp doanh nghiệp xây dựng hình ảnh thương hiệu của mình tốt hơn.

Thứ tư, đa số các doanh nghiệp chỉ tham gia liên kết với nhà trường ở mức độ tài trợ học bổng hoặc tuyển dụng thực tập. Điều này giải quyết được phần nào nhu cầu của nhà trường và một bộ phận sinh viên. Tuy nhiên, đó chỉ là giải quyết điểm ngọn, trong khi đó, điểm gốc cần giải quyết đó là sinh viên có kỹ năng và khả năng thực tế cao trước khi đi thực tập, tức là đã được trang bị trên ghế nhà trường cùng với sự vận hành của doanh nghiệp.

2.3. Vai trò của nhà nước trong liên kết nhà trường – doanh nghiệp

Thời gian qua, khi bàn về mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp chúng ta thường nói về trách nhiệm của doanh nghiệp hay sự chủ động của nhà trường mà thiếu đề cập đến vai trò của nhà nước trong điều tiết mối quan hệ này. Với kết quả đào tạo nguồn nhân lực của chúng ta không được như kỳ vọng, có thể thấy trách nhiệm của nhà nước ở những điểm như sau:

Thứ nhất, chú trọng khả năng cung nhân lực nhiều hơn khả năng cầu nhân lực. Điều này thể hiện trong phê duyệt mở ngành đào tạo của các cơ sở đào tạo. Hầu như nhà nước chỉ chú trọng đến các chỉ tiêu về cơ sở vật chất, tiêu chuẩn về giảng viên, chương trình đào tạo, hồ sơ mở ngành... khi xét duyệt các chương trình đào tạo mà chưa có sự đánh giá khoa học về nhu cầu nhân lực của ngành đó trong tương lai. Hệ quả của điều này là rất nhiều ngành thừa nhân lực nhưng nhiều sinh viên theo học và ngược lại nhiều ngành doanh nghiệp cần nhân lực nhưng lại không có người học.

Thứ hai, yêu cầu để mở ngành đối với các cơ sở đào tạo của nhà nước chưa chú trọng nhiều vào sự tham gia của doanh nghiệp. Chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo đôi khi chỉ là sự “sao chép” từ các trường trên thế giới cũng được cấp phép mở ngành và tuyển sinh. Điều này dẫn đến hệ quả, nhiều chương trình đào tạo khi vận hành rất hàn lâm, nhưng thiếu đi tính thực tế từ doanh nghiệp.

Thứ ba, nhà trường thiếu đi sự tự chủ tài chính trong quá trình liên kết với doanh nghiệp. Những quy định ràng buộc về mức chi cho giảng dạy, đặc biệt là các trường công lập đã làm cho các trường khó khăn trong việc mời doanh nghiệp về tham gia giảng dạy hoặc vận hành chương trình đào tạo với mức chi trả cao hơn.

Thứ tư, nhà nước chưa có những cơ chế khuyến khích cho doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Các doanh nghiệp hiện nay tham gia hỗ trợ máy móc, thiết bị cho nhà trường với giá trị nhiều tỷ đồng chủ yếu là vì trách nhiệm xã hội. Thế thì sự khác biệt và giá trị mà họ nhận lại là gì khi mà chưa chắc rằng những sinh viên của các trường đó sẽ làm việc lại cho họ. Do đó, nhà nước cần có những quy định hoặc cơ chế khuyến khích cụ thể cho những doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo cùng với các trường.

3. MỘT SỐ GỢI Ý CHÍNH SÁCH NHẪM THÚC ĐẨY LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP - NHÀ TRƯỜNG - NHÀ NƯỚC TRONG PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

Nhằm tăng cường quan hệ liên kết hợp tác giữa các doanh nghiệp – cơ quan nghiên cứu, đào tạo – chính quyền, trước hết cần nhận thức và xác định đúng đắn vị trí của các chủ thể trong mối quan hệ trên. Thứ tự của các chủ thể nên là: nhà trường – doanh nghiệp – nhà nước. Trong đó, nhà trường là chủ thể chính trong mối quan hệ này bởi suy cho cùng trách nhiệm đào tạo thuộc về nhà trường. Do đó, sự “chủ động và hợp tác” là yêu cầu đối với nhà trường khi vận hành mối quan hệ này. Sau nhà trường là doanh nghiệp, đối tượng tiếp nhận và hưởng lợi những đầu ra của chương trình đào tạo. Do đó, “hỗ trợ, hợp tác và trách nhiệm” là yêu cầu đối với doanh nghiệp trong vận hành mối quan hệ này. Cuối cùng là nhà nước, giữ vai trò điều phối, hỗ trợ, thúc đẩy mối quan hệ này vận hành tốt hơn. Như vậy, “điều phối và thúc đẩy” là yêu cầu đối với quản lý nhà nước trong quá trình vận hành mối quan hệ này. Cụ thể như sau:

Một là, đối với nhà trường, cần nâng cao tính chủ động hơn nữa trong việc thúc đẩy các mối quan hệ và sự đóng góp của doanh nghiệp trong quá trình đào tạo:

- Thay đổi nhận thức, xem doanh nghiệp là một chủ thể quan trọng trong tiến trình đào tạo chứ không chỉ đơn thuần là những đơn vị tài trợ học bổng hay tiếp nhận sinh viên thực tập. Liên kết với doanh nghiệp, nhà trường có thể nắm bắt được các yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, nghiệp vụ, phẩm chất của sản phẩm đào tạo. Các thông tin này có vai trò cực kỳ quan trọng trong việc thiết kế nội dung, chương trình đào tạo cũng như đổi mới phương pháp đào tạo của nhà trường.

- Bắt buộc khi xây dựng chuẩn đầu ra và chương trình đào tạo phải có sự đóng góp thực chất của doanh nghiệp và đáp ứng yêu cầu về kiến thức, thái độ, kỹ năng, phẩm chất nghề nghiệp mà doanh nghiệp cần có ở một sinh viên tốt nghiệp.

- Đưa giảng viên đi học tập thực tế tại các doanh nghiệp. Nếu như các trường gặp khó khăn về mặt kinh phí để mời doanh nghiệp về giảng dạy đại trà thì đây có thể là một giải pháp khả thi. Giảng viên sẽ được đưa đi học tập thực tế tại doanh nghiệp trong ngắn hạn và truyền đạt lại cho sinh viên khi lên lớp.

- Thể hiện sự cầu thị của nhà trường trong việc hợp tác với doanh nghiệp. Điều này thể hiện qua việc nhà trường thường xuyên cung cấp cho doanh nghiệp những thông tin liên quan đến quá trình đào tạo tương ứng với sự tài trợ của doanh nghiệp.

- Chủ động đồng liên kết với doanh nghiệp để nhà trường có nhiều cơ hội để tăng cường cơ sở vật chất. Các doanh nghiệp có thể hỗ trợ giải quyết một phần khó khăn cho nhà trường về giảng đường, phòng thí nghiệm, thiết bị dạy học và đào tạo tại doanh nghiệp. Đặc biệt là cần chủ động trong việc thực hiện các hợp đồng nghiên cứu, tư vấn cho doanh nghiệp.

Hai là, đối với doanh nghiệp, cần nâng cao sự hỗ trợ, hợp tác và trách nhiệm của mình trong quá trình đào tạo, bởi lẽ suy cho cùng nếu quá trình đào tạo tốt thì doanh nghiệp sẽ không mất chi phí đào tạo là và tuyển dụng được những nhân sự phù hợp nhất. Sự hỗ trợ, hợp tác và trách nhiệm đó thể hiện qua:

- Bên cạnh nhà trường, đến bản thân mình, các doanh nghiệp cần xem mình như là một chủ thể quan trọng trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Với nhận thức đó, chắc chắn, doanh nghiệp sẽ có những thay đổi tích cực hơn trong việc đồng hành cùng nhà trường.

- Doanh nghiệp còn có thể đặt hàng nhà trường làm những đề tài nghiên cứu khoa học về những vấn đề khó khăn mà doanh nghiệp đang gặp phải. Từ đó, doanh nghiệp có thể áp dụng những nghiên cứu vào thực tế để giải quyết những khó khăn của mình.

- Chủ động đặt hàng nhà trường nguồn nhân lực, cùng nhà trường xây dựng chuẩn đầu ra, chương trình, đồng thời cũng phải giám sát quá trình đào tạo của nhà trường nhằm đảm bảo cuối cùng sẽ tuyển dụng được nguồn nhân lực phù hợp với nhu cầu.

- Sẵn sàng cung cấp các chỗ làm thực tế trong ngắn hạn cho giảng viên để học tập và truyền thụ lại cho sinh viên. Bởi lẽ như đã đề cập, nếu như các trường không thể chi trả để mời doanh nghiệp về giảng dạy tại trường thì đây có thể là một giải pháp khả thi. Giảng viên sẽ được đưa đi học tập thực tế tại doanh nghiệp trong ngắn hạn và truyền đạt lại cho sinh viên.

Ba là, đối với nhà nước, vai trò điều phối và thúc đẩy được thực hiện trong mối quan hệ ba bên này cần được thể hiện thông qua:

- Phê duyệt các hồ sơ mở ngành và chỉ tiêu tuyển sinh cần có sự đánh giá khoa học

về nhu cầu nhân lực của ngành đó trong tương lai. Giảm thiểu tình trạng ngành thừa nhân lực nhưng nhiều sinh viên theo học và ngược lại nhiều ngành doanh nghiệp cần nhân lực nhưng lại không có người học.

- Thẩm định chặt chẽ quá trình mở ngành của các trường. Điều này dường như đi ngược với xu hướng, nhưng trong bối cảnh nước ta hiện nay, có lẽ cần phải thực hiện. Yêu cầu để mở ngành đối với các cơ sở đào tạo của nhà nước cần chú trọng nhiều hơn nữa vào sự tham gia của doanh nghiệp. Cần bổ sung các tiêu chí về sự tham gia của doanh nghiệp trong xây dựng chuẩn đầu ra, chương trình và quá trình đào tạo là tiêu chí quan trọng để xét duyệt mở ngành.

- Cơ quan kiểm định chất lượng đào tạo phải lấy tiêu chí phối hợp với doanh nghiệp là một trong những tiêu chí quan trọng để đánh giá cơ sở đào tạo. Hoạt động kiểm định cũng cần đi vào “thực chất” hơn để các trường ý thức được việc liên kết với doanh nghiệp là cần thiết thay vì chỉ là những hoạt động liên kết để “đôi phó kiểm định”.

- Nhà nước cần đẩy mạnh quá trình tự chủ tài chính cho các cơ sở giáo dục đào tạo hoặc có những cơ chế mở về tài chính nhằm giúp các trường chủ động hơn trong quá trình chi trả, mời giảng viên là những chuyên gia thực tế từ doanh nghiệp với mức chi phí cao hơn những định mức quy định.

- Nhà nước cần có những chính sách ưu đãi, khuyến khích dành cho những doanh nghiệp tham gia vào hỗ trợ đào tạo. Ví dụ những chương trình ưu đãi về các gói vay tín dụng, chương trình kích cầu, bình chọn doanh nghiệp tiêu biểu, miễn giảm thuế... cần có thêm tiêu chí về tham gia vào đào tạo nhân lực của doanh nghiệp. Đây như là những ràng buộc về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp nếu muốn tiếp cận được với những ưu đãi – vốn được thực hiện bằng đóng góp của xã hội (từ tiền thuế của người dân).

4. KẾT LUẬN

Công tác liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp nên được tiến hành và phát huy tại các trường cũng như cơ sở đào tạo để có thể giải quyết được những bất cập và khó khăn trong thị trường nguồn lao động hiện tại ở Việt Nam khi có sự tham gia hỗ trợ của nhà nước. Với công thức kết hợp nhà trường – doanh nghiệp – nhà nước, hi vọng có thể đẩy mạnh sự phát triển của giáo dục đào tạo chất lượng cao hơn khi những năm sắp tới, khi thị trường lao động tại Đông Nam Á có sự chuyển biến chuyển dịch tự do giữa các quốc gia như: Thái Lan, Việt Nam, Lào, Singapore, Malaysia, Indonesia... Có như thế, nền kinh tế ở nước ta mới có thể sánh vai kịp với các nước trong khu vực Đông Nam Á, Châu Á, và các quốc gia trên thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Đình Luận, 2015, “Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị”, *Tạp chí Phát triển và Hội nhập*, Số 22 – 05-06/2015.
2. *Gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp*, <https://baomoi.com/gan-ket-giua-nha-truong-va-doanh-nghiep/c/25145933.epi>
3. *Nhà trường liên kết với doanh nghiệp*, <https://baotintuc.vn/ban-tron-giao-duc/nha-truong-lien-ket-voi-doanh-nghiep-20140408061037557.htm>

GIẢI QUYẾT BÀI TOÁN CUNG CẦU GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

ThS. Nguyễn Hoàn Hảo

Trường Đại học Sư phạm TP.HCM

TÓM TẮT

Đẩy mạnh sự liên kết trong đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp hiện nay là một nhu cầu thiết thực và hiệu quả nhằm mục đích tạo nên một chuẩn đầu ra chất lượng, có đầy đủ kiến thức chuyên môn và kỹ năng làm việc đáp ứng tốt yêu cầu công việc cho doanh nghiệp, mặt khác tạo nên uy tín, nâng cao chất lượng giáo dục về phía nhà trường, đây là nhu cầu tất yếu của xã hội, là sự vận dụng quy luật cung cầu nhằm đem lại lợi ích cho nhà trường và doanh nghiệp. Trong bài viết này, tác giả chủ yếu nghiên cứu một số lý luận, hiệu quả của liên kết đào tạo, sự vận dụng có hiệu quả quy luật cung cầu trong hợp tác nhà trường và doanh nghiệp, đồng thời đưa ra những giải pháp nhằm nâng cao sự hợp tác này ngày càng hiệu quả, đảm bảo và chất lượng.

Từ khóa: bài toán cung cầu; hợp tác; nhà trường; doanh nghiệp.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Chất lượng nguồn nhân lực đầu ra cũng như khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của nguồn lao động tri thức này luôn được xã hội quan tâm và đầu tư một cách có mạnh mẽ. Vận dụng có hiệu quả quy luật cung cầu giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc đào tạo nguồn nhân lực cũng như đội ngũ lao động sau này một cách có hiệu quả sẽ tạo nên nền tảng vững chắc không chỉ cho hoạt động giáo dục của nhà trường mà còn hình thành nên một thể hệ “sản phẩm” đáp ứng tốt yêu cầu công việc của doanh nghiệp. Để quy luật hợp tác này phát huy tối đa hiệu quả, không chỉ là yêu cầu, nhiệm vụ của một tổ chức, cá nhân nào, mà là sự thống nhất trong mối quan hệ của doanh nghiệp, nhà trường, người học cũng như những chế độ, chính sách của nhà nước nhằm khuyến khích và thúc đẩy sự hợp tác này được diễn ra thường xuyên, liên tục, đảm bảo chất lượng và phát huy tối đa vai trò và hiệu quả của nó.

2. LÝ LUẬN CHUNG VỀ MỐI LIÊN HỆ TƯƠNG TÁC NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP

Theo từ điển Bách khoa Việt Nam: "Đào tạo là quá trình tác động đến một người nhằm làm cho người đó lĩnh hội và nắm vững tri thức, kỹ năng, kỹ xảo một cách hệ thống nhằm chuẩn bị cho người đó thích nghi với cuộc sống và khả năng nhận một sự phân công nhất định, góp phần của mình cho việc phát triển xã hội, duy trì và phát triển nền văn minh

của loài người". Vậy, liên kết đào tạo được hiểu là sự hợp tác giữa các bên tham gia để tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo với những đối tượng, mục đích, nội dung đào tạo đã được thống nhất khi tiến hành liên kết. Trong thực tế có nhiều dạng thức khác nhau trong thực hiện liên kết đào tạo như liên kết đào tạo giữa nhà trường với nhà trường; liên kết đào tạo giữa nhà trường với các trung tâm, viện nghiên cứu; liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp,... Liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp là sự hợp tác giữa một bên là nhà trường và một bên là doanh nghiệp để thực hiện các mục đích, chương trình đào tạo đã được hai bên xác lập. Trong liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, nhà trường đóng vai trò là đơn vị chủ trì, là đơn vị chịu trách nhiệm chính trong đào tạo như thực hiện nội dung, chương trình, chất lượng đào tạo, cấp chứng nhận, bằng cấp đào tạo cho người được đào tạo. Doanh nghiệp đóng vai trò là đơn vị phối hợp, hỗ trợ chịu trách nhiệm về tổ chức, quản lý, phục vụ cho quá trình đào tạo, sử dụng sản phẩm đào tạo,...

Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là điều có ý nghĩa rất quan trọng. Sự hiệp lực giữa các trường Cao đẳng, Đại học với Nhà nước và các doanh nghiệp được coi là động lực cốt yếu của những xã hội và những nền kinh tế dựa trên tri thức. Đẩy mạnh việc hợp tác này và khai thác giá trị của nó có thể giúp nhà trường tháo gỡ những khó khăn về chất lượng đào tạo và uy tín của trường, và giúp các doanh nghiệp 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. Sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp có nhiều hình thức và rất đa dạng, nhưng hình thức nào cũng có những ưu điểm riêng biệt và đem lại hiệu quả đồng thời cho phía nhà trường và doanh nghiệp.

Một là thương mại hóa các kết quả nghiên cứu: Nó bao gồm cả chuyển giao công nghệ, hoạt động này thường tập trung ở những người đang có quan hệ chặt chẽ với các doanh nghiệp trong lĩnh vực chuyên ngành của họ, các kết quả nghiên cứu sẽ được thương mại hóa và ứng dụng trên thực tế.

Hai là hợp tác trong nghiên cứu: Đây là hình thức hợp tác cao nhất giữa nhà trường và doanh nghiệp, nhưng thực tế còn diễn ra rất khiêm tốn trong giai đoạn hiện nay. Mục đích của sự hợp tác này là đạt đến sự hỗ trợ cho hoạt động nghiên cứu của nhà trường, thực hiện các dự án liên kết mà nhà trường và các doanh nghiệp cùng tiến hành.

Ba là xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo: Có ý nghĩa rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và giúp sinh viên thích ứng tốt với đòi hỏi của thị trường lao động. Cần khuyến khích sự tham gia của giới doanh nghiệp vào việc xây dựng và cập nhật chương trình của nhà trường, thông qua các cuộc thảo luận và trao đổi thông tin.

Bốn là thúc đẩy khả năng lưu chuyển của sinh viên: bằng cách tạo ra các cơ chế hỗ trợ họ, ví dụ như đưa sinh viên đi thực tập và tạo ra cơ hội giao lưu để họ có thể trải nghiệm nhiều khía cạnh phong phú của thế giới bên ngoài nhà trường. Tăng cường phối hợp với phòng nhân sự của các công ty, doanh nghiệp để tạo điều kiện cho sinh viên đến với thế

giới việc làm.

Năm là tham gia quản trị nhà trường: Tăng cường sự tham gia của giới doanh nghiệp vào quá trình ra quyết định ở tầm lãnh đạo của nhà trường. Mời những người thành đạt trong giới doanh nghiệp tham gia vào Hội đồng Trường. Họ sẽ giúp ích nhà trường rất nhiều đặc biệt là về chiến lược phát triển.

Sáu là hỗ trợ tinh thần sáng nghiệp và các hoạt động khởi nghiệp: Nâng cao tinh thần sáng nghiệp trong nhà trường, tạo ra một văn hóa kích thích giảng viên và sinh viên suy nghĩ và hành động với tinh thần khởi nghiệp, đặt họ trước những con đường sáng nghiệp của giới doanh nghiệp và lôi cuốn họ thoát ra khỏi lối mòn tư duy.

Bảy là học tập suốt đời: hiện nay hoạt động này còn rất ít có sự hợp tác giữa hai bên. Cần nâng cao hiểu biết về học tập suốt đời, và tăng cường giao tiếp với các doanh nghiệp để nắm bắt nhu cầu cũng như lợi ích và khả năng thực hiện nhiều hình thức học tập khác nhau mà nhà trường có thể đem lại cho doanh nghiệp.

3. THỰC TRẠNG VÀ TÍNH TẤT YẾU CỦA VIỆC ĐẨY MẠNH SỰ HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG HỘI NHẬP KINH TẾ VÀ ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

Quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là yếu tố cốt lõi trong việc xây dựng hệ thống giáo dục gắn liền yêu cầu thực tiễn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội. Tuy nhiên, trong tình hình hiện nay, việc hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp còn chỉ mới dừng lại ở mức lý thuyết, hạn chế và chưa có tính đột phá về chất lượng.

Theo số liệu từ Vụ Giáo dục Đại học (Bộ Giáo dục và Đào tạo), kết quả nghiên cứu ở 08 trường tham gia dự án giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng do Bộ Giáo dục và Đào tạo triển khai cho thấy, việc hợp tác giữa các trường và doanh nghiệp là chưa nhiều, nhất là với các trường Cao đẳng và Trung cấp. Phần lớn các trường chủ yếu thiết lập mạng lưới khoảng 10 doanh nghiệp đối tác chiến lược.

Đáng chú ý, việc hợp tác giữa các trường và doanh nghiệp có vai trò quan trọng đối với việc làm của sinh viên sau khi ra trường. Khảo sát gần 1.400 cựu sinh viên từng tham gia học tập theo Chương trình POHE, cho thấy: có 72,8% cho rằng có thể đáp ứng được các nhu cầu của nhà tuyển dụng, 75,5% cho rằng “công việc thực tập thật sự có ích cho công việc đang làm”, 71,3% đánh giá “công việc thực tập có liên quan nhiều đến công việc thực tế đang làm. Kết quả khảo sát của Viện Công nghệ thông tin đăng trên báo điện tử Vnexpress ngày 09-10-2013, cũng cho thấy, có 72% số sinh viên ngành công nghệ thông tin thiếu kinh nghiệm thực hành, 42% thiếu kỹ năng làm việc nhóm, 100% không biết lĩnh vực hành nghề là gì. Đặc biệt, đối với sinh viên mới tốt nghiệp, chỉ khoảng 15% đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp và hơn 80% lập trình viên phải đào tạo lại³... Theo khảo sát của

³ Viện chiến lược và chính sách KHCN, *Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp: Kinh nghiệm quốc tế và liên hệ với Việt Nam*, [truy cập ngày 8/10/2018].

Ngân hàng Thế giới đối với 350 doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất và dịch vụ cho thấy, phần lớn các doanh nghiệp phản nản là họ gặp rất nhiều khó khăn trong công tác tuyển dụng. Có tới 82,9% số lao động chuyên môn hoặc kỹ năng cao không đáp ứng được những đòi hỏi về kỹ năng của người tuyển dụng lao động. Thực tế cho thấy, các doanh nghiệp chủ yếu thực hiện chiến lược chờ đợi nguồn đầu ra, sau đó tuyển dụng và không có nhiệm vụ trong việc đào tạo nguồn nhân lực mà mình sử dụng trong tương lai. Điều này thể hiện qua những hình thức hợp tác phổ biến như: tuyển dụng trực tiếp từ các trường hoặc tạo điều kiện cho sinh viên làm thêm, thực tập, tổ chức phỏng vấn thử hay các buổi giao lưu tuyển dụng.

Thực tế doanh nghiệp 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 nhà trường và doanh nghiệp, 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.

Nhà nước chưa có chính sách cụ thể để phát triển và duy trì mối gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp chưa thực sự là nhu cầu bức thiết, nhà trường còn thụ động, chưa nhận thức được sự phát triển của nhà trường có phần đóng góp của sự hợp tác hiệu quả với doanh nghiệp. Về phía nhà trường và doanh nghiệp thiếu người lãnh đạo tài năng có tầm nhìn, có khả năng nhìn xa trông rộng, nhà trường và doanh nghiệp đều thiếu kinh nghiệm trong việc hợp tác với nhau. Thiếu lòng tin và sự tin tưởng lẫn nhau cũng là một nguyên nhân khiến cho mối gắn kết giữa hai bên còn lỏng lẻo, chắp vá, chưa đến nơi đến chốn.

Mặt khác, mức độ hài lòng của doanh nghiệp sau hợp tác cũng như nhận thức về lợi ích hợp tác này chỉ dừng ở mức chưa cao, họ vẫn chưa đặt lòng tin của mình về việc hợp tác này từ phía nhà trường. Trong quá trình hợp tác này, một số doanh nghiệp còn e ngại về chất lượng đào tạo của nhà trường, sự hiệu quả và chuẩn đầu ra đáp ứng nhu cầu công việc mà doanh nghiệp đang cần cũng như số chi phí mà họ phải bỏ ra trong quá trình hợp tác có đảm bảo thu lại hoặc đơn giản là sử dụng được chất lượng “sản phẩm” đầu ra sau hợp tác có đảm bảo hay không là những vấn đề mà họ quan tâm nhất. Rào cản lớn nữa trong việc hợp tác giữa các trường và doanh nghiệp hiện nay là sự thiếu hụt thông tin từ cả hai phía, thiếu đầu mối liên lạc trong việc hợp tác.

Nhiều năm qua, chất lượng nguồn nhân lực qua đào tạo cũng như yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp vẫn là tâm điểm thu hút sự quan tâm khi bàn về mối quan hệ nhà trường và doanh nghiệp, việc đẩy mạnh sự hợp tác này sẽ cung cấp những “sản phẩm” được các doanh nghiệp chấp nhận, sử dụng ngay và đáp ứng tốt yêu cầu mà họ đang cần, mặt khác với chất lượng nguồn nhân lực qua hợp tác cũng sẽ đáp ứng được các yêu cầu của xu thế hội nhập kinh tế quốc tế. Tuy nhiên, hiện nay tình trạng sinh viên ra trường không tìm được việc làm ngày càng tăng, trong khi đó các doanh nghiệp vẫn trong tình

trạng không tuyển được nhân sự. Doanh nghiệp cho rằng, sản phẩm “đầu ra” của nhà trường không thể sử dụng hết và sử dụng ngay, phải đào tạo và đào tạo lại. Thế nhưng, nhà trường lại cho rằng, doanh nghiệp còn thiếu trách nhiệm đối với nguồn lực mà ngày mai, họ sẽ sử dụng. Một câu hỏi được đặt ra là tại sao doanh nghiệp không đầu tư ngay khi sinh viên còn ngồi trên ghế giảng đường, cùng nhà trường chăm lo khâu đào tạo, hạn chế tối đa thời gian và chi phí đào tạo lại, và nhà trường lại không chủ động ở khâu liên kết, tìm kiếm và hợp tác để chuẩn đầu ra của mình hiệu quả, chất lượng và đáp ứng ngay nhu cầu của doanh nghiệp đang cần.

Thực tế cho thấy, hằng năm các trường đều triển khai công trình, đề tài nghiên cứu và ngày càng gắn kết với thực tiễn sản xuất kinh doanh, cung ứng dịch vụ... thế nhưng, nhiều doanh nghiệp vẫn loay hoay trên lộ trình tìm kiếm công cụ, giải pháp để cải tiến quy trình quản lý, nâng cao năng suất, đổi mới công nghệ,... Hơn nữa, trong đào tạo mang tính định hướng nghề nghiệp ứng dụng, việc kết hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp đóng vai trò hết sức quan trọng, đầu ra của sản phẩm đào tạo sẽ mang tính thực tế cao hơn và đáp ứng tốt nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao phục vụ hoạt động sản xuất kinh doanh và phát triển doanh nghiệp, xã hội. Ngoài việc thực hiện trách nhiệm xã hội của mình thì hợp tác là cơ hội để doanh nghiệp tiếp cận với nguồn lao động chất lượng cao theo định hướng và có nhiều sự lựa chọn hơn để bổ sung, thay thế và làm mới nguồn nhân lực mà không mất nhiều thời gian và chi phí cho việc đào tạo lại.

Một nguyên nhân nữa cho hạn chế sự phát triển các chương trình hợp tác này là doanh nghiệp và nhà trường chưa chủ động tạo ra cơ hội và động lực cho nhau. Một bên nhà trường cần sự hỗ trợ về cơ sở vật chất, công nghệ, kinh nghiệm trong quản lý, thực tập sản xuất và một bên doanh nghiệp cần nguồn nhân lực chất lượng cao và ổn định. Nhà nước còn thiếu các quy định khuyến khích các trường cũng như doanh nghiệp cùng liên kết, hợp tác.

Các yếu tố cản trở khác là nhà trường và doanh nghiệp thiếu thông tin về đối tác, giảng viên thiếu kỹ năng về phát triển quan hệ hợp tác với doanh nghiệp, thiếu các quy định khuyến khích các khoa, đơn vị trong trường thực hiện chương trình liên kết, hợp tác với doanh nghiệp. Vì vậy, sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong hội nhập kinh tế và đào tạo nguồn nhân lực là một yêu cầu tất yếu nhằm hình thành một cơ chế cung cầu hiệu quả, chất lượng và uy tín.

4. HIỆU QUẢ TỪ SỰ VẬN DỤNG BÀI TOÁN CUNG CẦU GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC

Trong mối quan hệ nhà trường và doanh nghiệp, lực cầu là nhu cầu của thị trường lao động, các cơ quan doanh nghiệp quyết định mỗi năm cần bao nhiêu nhân lực có trình độ và khả năng đáp ứng công việc như thế nào. Còn cung, chính là trách nhiệm của các cơ sở giáo dục và đào tạo, cho ra trường những sản phẩm mà thị trường, doanh nghiệp đang cần nhằm thực hiện tốt chức năng cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cho xã hội. Trên cơ sở

đó, có thể nói rằng giáo dục là ngành sản xuất đặc biệt, một ngành đào tạo con người để đặc biệt phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế. Mặt khác, sản phẩm của giáo dục lại có thể đóng góp làm cho các ngành nghề khác phát triển. Do giá trị đặc biệt của sản phẩm giáo dục là có thể trở thành nhu cầu tiêu thụ của xã hội, và vì vậy, lẽ đương nhiên, giáo dục là một ngành sản xuất.

Giáo dục, xét về góc độ thực tế, phải đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, nếu lực lượng này đáp ứng yêu cầu, tiêu chuẩn của nhà tuyển dụng thì quy luật cung cầu ngày càng được vận dụng một cách chặt chẽ và hiệu quả. Trong những năm qua, để quy luật cung cầu giữa nhà trường và doanh nghiệp ngày càng đạt hiệu quả, sự thống nhất và chất lượng thì việc đẩy mạnh hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp được đẩy mạnh trong tất cả các lĩnh vực nhằm đào tạo ra sản phẩm đầu ra chất lượng, sử dụng ngay và không để xảy ra tình trạng dư thừa chất xám. Sự đẩy mạnh hợp tác này ngày càng được quan tâm và đẩy mạnh bởi những hiệu quả mà nó đem lại không chỉ cho nhà trường, doanh nghiệp mà còn cả xã hội.

Thứ nhất, đối với nhà trường. Trong mối quan hệ hợp tác này, nhà trường sẽ được tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học và tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo chung, được doanh nghiệp tư vấn về việc sửa đổi và xây dựng nội dung chương trình đào tạo. Góp phần nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn cho người học. Trao đổi các thông tin về khoa học, công nghệ tiên tiến và nhu cầu về nguồn nhân lực trong thời điểm hiện tại và tương lai. Bên cạnh đó, nhà trường nâng cao được chất lượng đào tạo cũng như tìm được đầu ra phong phú cho người học, từ đó nâng cao uy tín của nhà trường trước những yêu cầu của thị trường lao động đa dạng và luôn biến động. Nhà trường tạo được tiếng vang trong giáo dục và đào tạo, tạo uy tín cũng như duy trì mối liên kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp. Nhà trường có thể tăng cường tính tự chủ về nguồn tài chính cũng như cơ sở vật chất ở hiện tại và tương lai nhằm phục vụ mạnh mẽ hơn nữa chức năng đào tạo nguồn nhân lực của mình.

Thứ hai, đối với doanh nghiệp. Để liên kết với nhà trường hiệu quả thì các doanh nghiệp phải đóng vai trò truyền tải kiến thức thực tế, thiết thực nhất cho sinh viên thông qua việc chia sẻ kinh nghiệm, thành công, thất bại hoặc các bài tập tình huống để sinh viên không ngỡ ngàng khi ra trường. Cho sinh viên cơ hội tiếp cận được với những sản phẩm thực tế công nghệ hoặc quy trình mà doanh nghiệp đang áp dụng. Hiện nay, các chương trình đào tạo được đánh giá còn thiên nhiều về lý thuyết. Vì vậy, khuynh hướng đào tạo nghề nghiệp tiếp cận thị trường lao động có sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp được coi là định hướng tích cực, đem lại lợi ích cho cả hai bên và xã hội. Hơn nữa, khi nâng cao sự hợp tác này, doanh nghiệp luôn yên tâm có một đội ngũ nhân lực vững chắc hỗ trợ khi mình có nhu cầu. Đồng thời, doanh nghiệp ít tốn chi phí tuyển dụng, thử việc, vì qua thời gian thực tập chính là thời gian sinh viên thể hiện năng lực, doanh nghiệp đánh giá khả năng, năng lực, phẩm chất của sinh viên. Nói cách khác là doanh nghiệp có thêm quyền và cơ hội lựa chọn và sử dụng nguồn lao động chất lượng, có trình độ, từ đó giải

quyết được bài toán nan giải về nhân lực. Từ đó, doanh nghiệp có thêm cơ hội quảng bá thương hiệu, hình ảnh của doanh nghiệp, sớm tiếp nhận những thông tin về khoa học, công nghệ, có thể đặt hàng các đề tài nghiên cứu khoa học có chất lượng và thiết thực từ nhà trường nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng sản phẩm của doanh nghiệp.

Thứ ba, đối với người học, người học có cơ hội lựa chọn địa điểm thực tập phù hợp sẽ tạo cho sinh viên nắm bắt được môi trường thực tế, phát triển được kỹ năng giải quyết những vấn đề phát sinh. Chính bản thân của sinh viên sẽ có được yếu tố linh động, mềm mại, uyển chuyển hơn trong xã hội. Thực tập, kiến tập tại doanh nghiệp giúp sinh viên mở rộng mối quan hệ của mình, các đợt thực tập thực tế giúp họ hiểu rõ hơn những bài học lý thuyết. Với kinh nghiệm thực tập họ sẽ tự tin, sẵn sàng nhận công việc được giao sau khi ra trường. Đợt thực tập cũng là cuộc khảo sát, thử thách họ trong quá trình lập nghiệp. Cho dù đạt được kết quả nhiều hay ít, các đợt thực tập cũng mang lại cho sinh viên nhiều cơ hội khác nhau. Giúp cho sinh viên có cơ hội tìm kiếm học bổng và tiếp cận sớm với các tổ chức tuyển dụng, tạo cơ hội có việc làm sau khi tốt nghiệp đáp ứng đúng yêu cầu và nguyện vọng của mình trong tương lai.

Thứ tư, có hiệu quả đối với xã hội và nền kinh tế. Một vai trò không thể không nhắc đến là giải quyết được bài toán việc làm cho xã hội. Khi vận dụng tốt quy luật cung cầu trong sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, xã hội sẽ tránh tình trạng thất nghiệp, thiếu việc làm, bên cạnh đó tình trạng nhân lực có nhưng doanh nghiệp vẫn loay hoay tìm cho mình một nguồn lao động đảm bảo chất lượng cũng được khắc phục tối đa. Về mặt kinh tế, các doanh nghiệp sẽ có một nguồn nhân lực chất lượng, đáp ứng được yêu cầu và công việc của họ. Vì vậy, chất lượng của công việc cũng như những sản phẩm mà nguồn nhân lực này tạo ra rất đảm bảo và đáp ứng ngay nhu cầu xã hội, đẩy mạnh nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

5. GIẢI PHÁP NÂNG CAO SỰ HỢP TÁC GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP

Một là, đổi mới và tăng cường công tác quản lý của nhà nước trong việc xây dựng mối gắn kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp. Nhà nước cần có chính sách, cơ chế phối hợp chặt chẽ về nguồn nhân lực giữa nhà trường và doanh nghiệp. Tăng quyền tự chủ cho nhà trường, nhà trường cần được tự chủ và chủ động về quy mô đào tạo, hình thức tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, thu chi nguồn tài chính. Khuyến khích cạnh tranh giữa các cơ sở đào tạo để tăng động lực phát triển giữa các nhà trường với nhau về chất lượng sản phẩm đào tạo, uy tín cũng như hình ảnh, thương hiệu của nhà trường.

Hơn nữa, cần có trung tâm dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực có sự phối hợp với các ngành ở địa phương và tham gia của nhà trường và doanh nghiệp để đảm bảo gắn chặt giữa đào tạo với sử dụng. Cần có cơ chế, chính sách để thúc đẩy sự phối, kết hợp chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp và quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin về nhu cầu lao động và hỗ trợ trong quá trình đào tạo.

Hai là đối với nhà trường. Gắn kết với doanh nghiệp trong việc xây dựng chương

trình đào tạo, nhà trường cần phải tự mình nâng cao năng lực đào tạo, xây dựng chuẩn đầu ra cho người học cần có sự tham khảo nhu cầu thị trường và doanh nghiệp. Từ sự tham khảo nhu cầu thị trường và doanh nghiệp, nhà trường xây dựng khung chương trình giảng dạy, biên soạn và cải tiến giáo trình giảng dạy cho phù hợp với yêu cầu của thực tiễn và yêu cầu của từng giai đoạn phát triển. Nhà trường cần thực hiện tốt phương châm đào tạo những gì xã hội cần chứ không đào tạo những gì nhà trường có, đào tạo lấy người học làm trung tâm. Bên cạnh việc đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp thì nhà trường cần phải đảm bảo tính tiên tiến, hiện đại của chương trình đào tạo, phải đào tạo ra những con người có khả năng học tập suốt đời. Ngoài ra, thông qua việc thường xuyên tranh thủ sự đóng góp ý kiến của các doanh nghiệp nhà trường có thể nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo và mở các ngành đào tạo phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Thực hiện tốt công tác xã hội hóa giáo dục bằng việc liên kết về tài chính và cơ sở vật chất, tạo điều kiện cho đội ngũ doanh nhân trực tiếp tham gia giảng dạy. Gắn kết việc điều hành nhân sự và tham gia quá trình đào tạo bằng cách ưu tiên tuyển dụng những giảng viên có kinh nghiệm làm việc trong các doanh nghiệp, xây dựng tiêu chuẩn đứng lớp đối với giảng viên như căn cứ vào trình độ chuyên môn, chuyên ngành, kinh nghiệm thực tế... Tùy thuộc học phần mà nhà trường có sự phân công và lựa chọn giảng viên cho phù hợp.

Đẩy mạnh hợp tác nghiên cứu khoa học và thương mại hóa các kết quả nghiên cứu. Đây là hình thức hợp tác cao nhất giữa nhà trường và doanh nghiệp. Tăng cường chặt chẽ hơn nữa về mối quan hệ giữa cựu sinh viên với nhà trường, tạo cơ chế để những cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp liên hệ thường xuyên với nhà trường, có thể tổ chức những buổi hội thảo trao đổi kinh nghiệm giữa lý thuyết với thực tiễn. Đây là cầu nối vững chắc giữa nhà trường và doanh nghiệp, rất hiệu quả, rất thiết thực. Qua sự liên kết này, nhà trường sẽ cải tiến chương trình đào tạo theo từng thời điểm sao cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

Ba là, đối với doanh nghiệp. Cách hữu hiệu nhất để việc gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực là doanh nghiệp cùng tham gia đào tạo bằng cách góp ý kiến về xây dựng, đánh giá và cải tiến chương trình đào tạo. Thông qua việc cung cấp thông tin, phản biện nội dung chương trình đào tạo, nhà trường có thể chỉnh sửa cho phù hợp với thực tế. Ngoài ra, doanh nghiệp hỗ trợ tài chính cũng như cơ sở vật chất bằng các hình thức như hỗ trợ học bổng cho sinh viên, ký kết các hợp đồng tư vấn, nghiên cứu khoa học. Mặt khác, doanh nghiệp có thể hỗ trợ tài chính cho nhà trường bằng việc thành lập các công ty, khu công nghệ, khu thực hành, giảng đường, phòng thí nghiệm trang thiết bị cho giảng dạy và học tập. Hơn nữa, doanh nghiệp cần cử các chuyên viên, chuyên gia, kỹ sư, công nhân lành nghề tham gia trực tiếp giảng dạy hoặc hướng dẫn thực hành tại nhà trường hoặc tại doanh nghiệp. Ngoài ra, các doanh nghiệp cũng cần có thiện chí và tạo điều kiện tiếp nhận các giảng viên, cán bộ quản lý đến doanh nghiệp học tập, học hỏi kinh nghiệm hoặc trao đổi những vướng mắc giữa chương trình đào tạo và yêu cầu của thực tế.

Bốn là, đối với người học. Người học phải biết tích cực, chủ động và đặt vấn đề tự học lên làm trung tâm. Ngoài nội dung học trên lớp, người học cần học và tìm hiểu thêm kiến thức trên các phương tiện thông tin đại chúng... tham gia các diễn đàn, thuyết trình, hội thảo về chuyên ngành giữa nhà trường và doanh nghiệp, tham gia vào các nhóm nghiên cứu khoa học tăng khả năng tư duy, phát hiện và xử lý vấn đề hoặc tham gia thực tập thực tế theo chuyên ngành đào tạo tại các doanh nghiệp nhằm vận dụng kiến thức đã tiếp nhận ở nhà trường vào thực tế doanh nghiệp, trau dồi kinh nghiệm, lòng tự tin, bản lĩnh tìm cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp. Mặt khác, người học phải tạo được tâm lý ổn định, vững vàng và phải có lòng yêu nghề, có mục tiêu, định hướng rõ ràng trong quá trình học tập, tạo nên một nền tảng kiến thức cũng như phần nền vững chắc để phục vụ tốt cho công việc sau này.

6. KẾT LUẬN

Đẩy mạnh sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là giải pháp không thể thiếu ở bất cứ một nền giáo dục nào nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chuẩn đầu ra ưu tú, mặt khác tạo cho doanh nghiệp một lực lượng lao động tiên tiến, đáp ứng nhu cầu công việc, tạo cho xã hội một thể hệ tri thức năng động, hiệu quả. Hiện nay, việc hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp ở nước ta hiện nay còn chưa phát triển mạnh mẽ, nặng tính lý thuyết và chưa phát huy tối đa hiệu quả của hoạt động này. Vì vậy, cùng với việc tăng cường sự hợp tác, nâng cao hoạt động trao đổi kinh nghiệm, thúc đẩy việc tìm kiếm lẫn nhau giữa nhà trường và doanh nghiệp thì việc quan tâm hỗ trợ từ phía nhà nước thông qua các cơ chế chính sách thúc đẩy và khuyến khích sự hợp tác này cũng là một giải pháp rất quan trọng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Lâm Thành Bửu Sơn (2013), *Quan điểm của doanh nghiệp về vấn đề tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp đại học*, Dự án POHE, Bộ Giáo dục và Đào tạo.
2. Nghị Quyết số 14/2005/ NQ-CP về Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020.
3. Phạm Thị Ly (2013), *Quan điểm quốc tế về giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp*, Dự án phát triển giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam (Profession Orientate Higher Education – POHE), Bộ Giáo dục và Đào tạo.
4. Trần Đức Quý, *Gắn “mối duyên” nhà trường - doanh nghiệp*, Trường ĐH Công nghiệp Hà Nội.
5. Văn Đình Tấn, *Nguồn nhân lực trong công cuộc CNH, HĐH ở nước ta*, Trường Chính trị tỉnh Nghệ An.
6. Trang Web Bộ Giáo dục và Đào tạo, <http://www.moet.gov.vn>.

LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG VIỆC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN TỐT NGHIỆP (TRƯỜNG HỢP TRƯỜNG CAO ĐẲNG NGHỀ DU LỊCH SÀI GÒN)

TS. Hồ Văn Tường

Trường Cao Đẳng Nghề Du Lịch Sài Gòn

1. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO

Trường Cao đẳng Nghề Du Lịch Sài Gòn đã xác định mục tiêu đào tạo của nhà trường ngay trong tên gọi của mình, đó là “Đào tạo sinh viên tốt nghiệp để cung ứng cho nhân sự của **ngành** du lịch”.

Ngay từ ngày đầu thành lập năm 1991, tuy trải qua nhiều lần thay đổi tên gọi: “Trung Tâm Đào tạo Nghiệp vụ Du lịch Sài Gòn”, “Trường Đào tạo Nghiệp vụ Du lịch Sài Gòn”, “Trường Dạy nghề Tư thực Du lịch Sài Gòn”, “Trường Trung cấp Nghề Du lịch Sài Gòn” và nay là “Trường Cao đẳng Nghề Du Lịch Sài Gòn” nhưng mục tiêu đào tạo của nhà trường vẫn không thay đổi: “Giải quyết việc làm cho sinh viên của nhà trường sau khi tốt nghiệp có việc làm tốt tại các doanh nghiệp của ngành du lịch”.

2. QUY TRÌNH ĐÀO TẠO

Để thực hiện mục tiêu tạo điều kiện cho sinh viên của nhà trường, sau khi tốt nghiệp, sẽ có được việc làm tốt trong các doanh nghiệp thuộc ngành nghề du lịch, Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn, trong những năm qua, đã tổ chức một quy trình đào tạo vừa mang tính chất thực hành cao, gắn với nghề du lịch; vừa gắn kết chặt chẽ với các doanh nghiệp đang kinh doanh hiệu quả trên thị trường du lịch tại Việt Nam.

2.1. Định hướng mục tiêu đào tạo của nhà trường

Ngay từ ngày đầu đến với nhà trường, khi chưa là sinh viên, tất cả các bạn học sinh vừa hoàn tất chương trình trung học phổ thông cùng với gia đình hay người giám hộ đều được tư vấn, định hướng về quá trình học tập mang tính thực tiễn cao của nhà trường, cũng như những nghề nghiệp thực tế mà các bạn sinh viên sau khi tốt nghiệp sẽ tiếp cận. Đặc biệt, Phòng Tư vấn Tuyển sinh & Truyền thông cũng giúp cho các bạn sinh viên và gia đình nắm bắt được tình hình thị trường lao động du lịch thuận lợi cho nghề nghiệp, việc làm sau khi các bạn sinh viên tốt nghiệp ra trường.

Ngoài ra, ngay sau khi nhập học, tất cả các bạn Tân sinh viên của Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn sẽ được tham dự các chương trình định hướng nghề nghiệp, chương trình xây dựng tác phong, lòng yêu nghề do khoa chuyên môn tổ chức, như chương trình

Hội trại nhập môn, chuyên đề truyền lửa, chuyên đề tác phong, chuyên đề phương pháp học nghề... Nội dung của các chuyên đề trên bên cạnh việc trang bị những kỹ năng mềm cho các bạn sinh viên tham gia cuộc giao lưu giữa nhiều lớp với nhau, tạo điều kiện cho các bạn sinh viên có thêm nhiều bạn mới, các bạn sinh viên còn được quan sát, trải nghiệm những nghề nghiệp mà bản thân mình đã chọn. Mục đích của việc trải nghiệm nghề nghiệp chính là giúp cho sinh viên có thể xem lại quyết định chọn ngành học của bản thân có phù hợp hay không, để có thể thay đổi cho kịp thời.

2.2. Chương trình đào tạo chuyên môn sát với thực tiễn nghề du lịch

Chương trình đào tạo chuyên môn của nhà trường đã gắn bó sát với thực tiễn của nghề du lịch, bởi vì chương trình đào tạo chuyên môn này đã được xây dựng bởi những giảng viên đang công tác tại các doanh nghiệp du lịch. Ngày nay, chương trình đào tạo của nhà trường đã được nâng cao thêm một bước cho phù hợp với tiêu chuẩn VTOS, tức tiêu chuẩn kỹ năng nghề du lịch Việt Nam, cũng như đáp ứng kịp thời tiêu chuẩn nghề du lịch Đông Nam Á.

Mục tiêu của chương trình đào tạo ở Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn là những cán bộ, nhân viên có tay nghề chuyên môn trong ngành du lịch ở mức cao. Do đó, 70% chương trình đào tạo của nhà trường gắn với thực hành chuyên môn, do chính những giảng viên, hầu hết đã và đang công tác trong ngành du lịch, vừa có học vị, vừa có chuyên môn trực tiếp đào tạo tay nghề cho sinh viên, đảm bảo khi tốt nghiệp ra trường sinh viên sẽ tiếp cận ngay với nghề nghiệp một cách dễ dàng, không phải thông qua các khóa đào tạo lại do doanh nghiệp tổ chức.

Bên cạnh đó, thông qua bộ phận thực tập giới thiệu việc làm của các khoa chuyên môn nhiều bạn sinh viên đã tham gia các việc làm “ngoài giờ” tại các doanh nghiệp du lịch, như: Nhà hàng, Khách sạn, Công ty Dịch vụ Lữ hành... vừa áp dụng ngay vào thực tế nghề nghiệp những kiến thức mới học trong nhà trường, vừa trang bị cho bản thân những kinh nghiệm rất cần thiết cho việc xin tuyển dụng sau khi ra trường, cũng như kiếm thêm thu nhập tăng cường thêm ngân quỹ gia đình dành cho việc tập tập của các bạn sinh viên.

2.3. Gắn kết nhà trường và doanh nghiệp trong quá trình đào tạo mang tính thực tiễn

Chương trình đào tạo của Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn, như vừa nói ở trên, mang tính thực hành cao. Tính thực hành cao thể hiện rõ ràng nhất qua những phòng học chuyên về thực hành cho sinh viên bố trí ngay trong trường, được hình thành qua sự tư vấn của những chuyên gia vừa đang là giảng viên của nhà trường, vừa đang là cán bộ chuyên môn của các doanh nghiệp du lịch (bao gồm nhà hàng, khách sạn cũng như các công ty dịch vụ lữ hành) sao cho những phòng thực hành này hoàn toàn giống với thực tế ở các doanh nghiệp du lịch. Mục đích của những phòng thực hành này nhằm trang bị cho sinh viên những kỹ năng nghề chuyên môn thật đảm bảo chất lượng, để sau này, khi tốt nghiệp ra trường, các bạn sinh viên có thể tiếp cận ngay vào thực tiễn nghề nghiệp, không

phải tốn thời gian và tiền bạc cho việc đào tạo lại của nhiều doanh nghiệp vẫn phải làm.

Ngoài ra, Nhà trường còn tiến hành ký kết các biên bản ghi nhớ, hợp đồng hợp tác với các doanh nghiệp du lịch về việc thực tập, kiến tập và việc làm cho cho học sinh, sinh viên của trường, tạo điều kiện cho sinh viên vận dụng các kiến thức và kỹ năng đã được đào tạo vào môi trường thực tế tại doanh nghiệp.

Việc gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong chủ trương đào tạo của Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn còn được thực hiện thông qua học phần kiến tập và học phần thực tập của sinh viên thường được tổ chức mỗi học kỳ trong quá trình ba năm học của sinh viên, vừa giúp cho thời gian sinh viên tiếp cận thực tế nghề nghiệp nhiều hơn, vừa giúp cho các doanh nghiệp tìm kiếm được những lao động có tay nghề vững chắc từ những sinh viên sắp ra trường, đang thực tập tại doanh nghiệp, bổ sung vào lực lượng lao động của doanh nghiệp.

2.4. Hội Cựu sinh viên tích cực góp phần giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn

Với quá trình hoạt động liên tục từ năm 1991 đến nay, Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn đã đào tạo và cung cấp hơn 20.000 các nhà Quản lý Du lịch Lữ hành và khách sạn, nhân viên Lễ tân, Phục vụ Nhà hàng, Phục vụ Phòng, Pha chế rượu, Hướng dẫn viên Quốc tế và Nội địa, Điều hành và hướng dẫn du lịch nước ngoài, bếp Âu – Á, bếp Việt Nam... cho ngành du lịch thành phố Hồ Chí Minh nói riêng và cả nước nói chung. Những cựu sinh viên của nhà trường hiện đang giữ vai trò lãnh đạo trong nhiều doanh nghiệp du lịch, đã sắp xếp thời gian để tham **Hội Cựu Sinh viên**, trực tiếp tạo điều kiện cho sinh viên của nhà trường thực tập tốt nghiệp ngay tại doanh nghiệp, cũng như hỗ trợ giải quyết việc làm cho sinh viên của nhà trường sau khi tốt nghiệp ra trường, với các ngành nghề vô cùng phong phú, ở các doanh nghiệp du lịch như: Khách sạn, Nhà hàng, Công ty Dịch vụ Lữ hành... Cụ thể, trong năm 2017, các cựu học viên của nhà trường đã phối hợp tổ chức giao lưu học hỏi cho các sinh viên thế hệ đàn em ở những cơ sở lưu trú đang công tác, như: Khách sạn Park Royal, Duxton hotel, Rex hotel, Inter Continental hotel, The Reverie Saigon Hotel, Majestic Hotel, Park Hyatt Hotel, Vinpearl Phú Quốc, Khách sạn Ramana Sài Gòn, Liberty Group, Silverland Hotel Group, Pullman hotel... hay những Công ty dịch vụ lữ hành du lịch, như: TST Tourist, Vietravel, Saigontourist, Bến Thành Tourist, Fiditour, Kiên Giang Tourist...

Một số cựu sinh viên đáp ứng yêu cầu về trình độ học vị, có hiểu biết sâu rộng về tay nghề, cũng đã trở về trường, tham gia công tác giảng dạy, giúp cho sinh viên lớp đàn em tiếp thu được những kinh nghiệm quý báu về nghề nghiệp và những hiểu biết chuyên sâu về từng chuyên ngành trong nghề du lịch.

2.5. Chương trình đào tạo của Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn luôn cập nhật sát với sự biến chuyển của thực tế ở các doanh nghiệp du lịch

Sự cập nhật chương trình đào tạo của Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn luôn được quan tâm, để nội dung đào tạo sát với những thay đổi đã diễn ra trong thực tiễn của nghề du lịch. Một ví dụ cụ thể nhất đã và đang diễn ra trong lĩnh vực dịch vụ lữ hành mà chương trình đào tạo của Trường Cao đẳng Du lịch Sài Gòn phải quan tâm cập nhật, để sinh viên khi ra trường, đi làm thực tế không phải ngỡ ngàng. Đó chính là tình trạng nhiều tuyến đường cao tốc đã lần lượt được hình thành trong cả ba miền của đất nước đã làm thay đổi không ít lộ trình của nhiều chương trình du lịch. Do vậy, nội dung môn học “Tuyến điểm du lịch Việt Nam” trong chương trình đào tạo của Trường Cao đẳng Du lịch Sài Gòn phải thay đổi các lộ trình truyền thống cũ xưa bằng những lộ trình cao tốc nhanh chóng hơn. Mở rộng ra, chương trình đào tạo của nhà trường phải là một chương trình mở, luôn sẵn sàng “update” cho phù hợp với sự phát triển của thực tế, của thời đại. Về phía khách sạn – nhà hàng, nhà trường cũng luôn tạo điều kiện cho sinh viên tiếp cận nhiều mô hình quản lý khách sạn để thích nghi dễ dàng sau này, khi tốt nghiệp ra trường. Những khách sạn đã từng cộng tác với nhà trường trong năm 2017, tạo điều kiện cho sinh viên tham quan, tìm hiểu mô hình quản lý khách sạn, như: Ibis Hotel, Khách sạn Hương Sen, Khách sạn Oscar, The Reverie Saigon Hotel, Lotte Legend Hotel, Harmony Hotel & Spa, Accor Hotel Group, Park Royal Hotel, Nikko Saigon Hotel, Tàu Du lịch Star Cruise, Tàu Du lịch Viking (Tập đoàn GMAS)...

2.6. Môi quan hệ qua lại giữa nhà trường và doanh nghiệp du lịch góp phần giải quyết việc làm cho sinh viên khi tốt nghiệp ra trường

Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn còn chủ động cộng tác với nhiều doanh nghiệp du lịch trong việc tổ chức nhiều hoạt động của nhà trường, như: lễ khai giảng năm học mới, lễ phát bằng tốt nghiệp, lễ tổng kết hoạt động hằng năm, lễ vinh danh các giảng viên vào ngày hiến hương nhà giáo Việt Nam, tổ chức chương trình Hội trại Nhập môn cho sinh viên hằng năm, tổ chức ngày hội việc làm của ngành nghề du lịch...

Ở chiều ngược lại, có sự phối hợp của các doanh nghiệp du lịch và Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn trong tuyển dụng, như các khách sạn, các nhà hàng, các quầy bar, các bếp ăn, các công ty dịch vụ lữ hành... là đối tác của nhà trường, cũng thường xuyên gửi cho nhà trường các thông tin về những nhu cầu tuyển dụng nhân sự của các doanh nghiệp trong từng thời gian khác nhau trong năm, để nhà trường thông tin cho sinh viên đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp.

Về phía các khách sạn, có thể kể đến những khách sạn đã liên kết mật thiết với nhà trường trong những năm qua, như: Harmony Hotel And Spa, Khách sạn Sheraton, Khách sạn Grand Silverland, Khách sạn Thập Nhất Phong, Lotte Legend Hotel, Khách sạn Park Royal, Renaissance Riverside Hotel Saigon, Harmony Hotel, Khách sạn Tường Vi, Bali Hotel, Sheraton Saigon Hotel, Lotte Legend Saigon Hotel, Sen Viet Boutique Hotel,

Riverside Serviced Apartments, Khách sạn Danh Uy, Khách sạn Harmony, Signatruie Saigon Hotel, Khách sạn Xuân Thy, Business Hotel Saigon, Dda Hotel, Khách sạn Rex, Khách sạn Oscar, Khách sạn Le Meridian, Khách sạn Omega, Khách sạn Sài Gòn Star, Silverland Central Hotel, Signatruie Saigon Hotel, Thủy Sakura Hotel, Aristo Hotel, Khách sạn Ibis Saigon South, Grand Saigon Hotel, Joviale Hotel, Khách sạn Đông Dương Ninh Thuận, Khách sạn Đông Đô, Lotus Saigon Hotel, Khách sạn Mekong 9, Nhật Hạ 3 Hotel, The Mira Hotel, New Pacific Hotel, Silverland Hotels & Spas, Khách sạn Hương Sen, Khách sạn Nikko Sài Gòn, Bay Hotel...

Còn những nhà hàng, quán bar đã tham gia ngày hội việc làm tại nhà trường và thông tin nhu cầu tuyển dụng nhân sự cho nhà trường trong mấy năm qua, có thể kể như: Phở 24, Nhà hàng Thắng Lợi, Cà phê Trung Nguyên, Bar Lush, Nhà hàng Hải sản Zenbay, Chuỗi Nhà hàng Lion City – Singapore, Sushi Dinning Aoi, Gala Royale The Event Hall, Hima Coffee, Nhà hàng The Chopsticks Saigon, Nhà hàng Baozi, Nhà hàng Bún Chả Tôi, Jolie Siam, Nhà hàng Sherwood, Trung Nguyen Legend, Nhà hàng Vị Ngon, King BBQ, The Coffe House, Nhà hàng Thắng Lợi, Lotte Legend Sài Gòn, Nhà hàng Hoàng Quyên, Nhà hàng Chay Prem Bistro, Chuỗi Nhà hàng Lion City – Singapore, Sushi Dinning Aoi, Nhà hàng Yen Sushi Sake Pub, Nhà hàng Gà hầm sâm Hàn Quốc, Nhà hàng tiệc cưới Callary, Nhà hàng Đồng, Nhà hàng Việt Phở, Goldfish Restaurant, Chuỗi Nhà hàng Nhật của Lotus Group, Nhà hàng Mandarine, Nhà hàng Robot Vietyeung...

Ngoài ra, cũng có không ít những công ty đã liên kết với nhà trường trong những ngày hội việc làm cũng như thông báo tuyển dụng nhân sự trong mấy năm gần đây, như: Công ty TNHH Du lịch Đường mòn Cao Nguyên, Gem Center, Công ty DVDL Phú Thọ, Sanfulou, Cty TNHH Thuyền Buồm Đông Dương, Merperle Crystal Palace, Viet Victory, Taniservice JSC, Bến Thành Tourist, Công ty TNHH Thuyền Sài Gòn, Rohto – Mentholatum (Vietnam), Fusion Suites Sai Gon, Công Ty TNHH MTV Nlink Việt Nam, Công ty DVDL Phú Thọ, Công ty TNHH TM & DV Cuộc Sống của Tôi, Công ty TNHH TM & DV Fbbrain, Công ty TNHH MTV Phúc Minh Phát, Công ty Cổ Phần Tư Vấn Đào Tạo và Tuyển dụng Du thuyền Quốc tế, Cty TNHH Việt Nhon, Công Ty Cafe Nguyên Chất Việt Nam, Cty Savills Viet Nam, The Tresor, Công ty Cbre Viet Nam, Vietnam Esports, Jolie Siam, The Reverie Sài Gòn, Kim Residence & Suites, Sài Gòn Sky Garden, The Ascott, Trung Nguyen Legend, Công ty TNHH Phòng Khám Quốc Tế Exxon, Ibis, Vinpearl bộ phận công tác phía Nam...

2.7. Bộ phận giới thiệu việc làm của nhà trường là cầu nối giữa hoạt động chuyên môn và doanh nghiệp

Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn có hai khoa: một là Khoa Lễ hành, hai là Khoa Khách sạn – Nhà hàng. Ở mỗi khoa đều có bộ phận Giới thiệu việc làm. Sự hình thành hai bộ phận Giới thiệu việc làm cho sinh viên tốt nghiệp xuất phát từ thực tế đào tạo: mỗi khoa chuyên ngành gắn bó chặt chẽ với các doanh nghiệp chuyên môn, từ đó, công

việc giới thiệu việc làm cho doanh nghiệp, cũng như tìm kiếm việc làm cho sinh viên mới tốt nghiệp dễ dàng hơn.

Bộ phận Giới thiệu việc làm của mỗi khoa chuyên môn đã hoàn thiện việc xây dựng các quy trình giới thiệu việc làm cho sinh viên các nghề, từ giai đoạn tiếp nhận nhu cầu về nhân sự của các doanh nghiệp đến giai đoạn cung cấp được nhân sự phù hợp theo yêu cầu được nêu, và ghi nhận phản hồi đánh giá về năng lực của các nhân sự được các doanh nghiệp tuyển dụng, cụ thể ở 02 nội dung: Cung cấp nhân sự (lao động thời vụ hoặc thực tập có lương) cho doanh nghiệp trong mùa cao điểm, và giới thiệu việc làm theo nhu cầu của các doanh nghiệp. Để làm được điều này, bộ phận Giới thiệu việc làm phải thường xuyên cập nhật danh sách, hồ sơ xin việc, kết quả học tập của sinh viên đang học, sắp tốt nghiệp và tốt nghiệp nhằm thống kê được điểm mạnh, điểm yếu của các hồ sơ sinh viên để lựa chọn các đối tượng phù hợp đáp ứng theo yêu cầu của từng doanh nghiệp. Và một trong những nội dung quan trọng nhất để hoàn thành tốt công tác này đó chính là chương trình đào tạo của từng nghề phải phù hợp với thực tế, các môn học/mô đun chuyên ngành với thời lượng 70% thời gian là thực hành giúp cho sinh viên có thể làm được việc cho doanh nghiệp ngay trong giai đoạn thử việc.

Tuy nhiên, sinh viên mỗi khoa đều được sàng lọc qua các kỹ năng: trình độ tiếng Anh, kỹ năng nghề... để bộ phận Giới thiệu việc làm bố trí vị trí phù hợp cho sinh viên. Sau đó, sinh viên sẽ được phỏng vấn trước khi tự tin bước ra ngoài làm việc tại các doanh nghiệp. Bộ phận giới thiệu việc làm mỗi khoa thường xuyên tổ chức các chuyên đề dành cho sinh viên như: Chuyên đề cách viết hồ sơ CV xin việc, chuyên đề giao lưu cùng các anh chị cựu học viên, chuyên đề giao lưu cùng các giám đốc nhân sự các khách sạn 3-5 sao đến trò chuyện và tuyển dụng tại chỗ... Trong năm 2017 vừa qua, các doanh nghiệp tham gia chuyên đề kỹ năng viết CV, kỹ năng phỏng vấn, tạo điều kiện cho sinh viên nhà trường làm quen với công tác tuyển dụng nhân sự tại các doanh nghiệp du lịch, như: Nikko Saigon Hotel, Tàu Du lịch Star Cruise, The Reverie Saigon Hotel, Lotte Legend Hotel, Accor Hotel Group...

Trong thực tế, mỗi khoa chuyên ngành vẫn thường xuyên có mối liên lạc với các doanh nghiệp du lịch liên quan đến ngành của khoa. Sự liên lạc thường xuyên trước hết để mời cán bộ chuyên môn của doanh nghiệp đến giảng dạy tại khoa, chia sẻ cho sinh viên những kinh nghiệm thực tiễn vô cùng quý báu. Sự liên lạc của khoa với doanh nghiệp còn để mở đường cho việc kiến tập, thực tập của sinh viên ở doanh nghiệp vào những thời gian vừa phù hợp với chương trình đào tạo, vừa phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp. Sự liên lạc của khoa với doanh nghiệp thường xuyên để cập nhật những thay đổi của nghề nghiệp trong thực tế. Việc rất quan trọng chính là sự liên lạc của khoa với doanh nghiệp để cùng nhau giải quyết việc làm cho sinh viên của nhà trường vừa mới tốt nghiệp...

3. SỰ LIÊN KẾT NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP

Việc liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp, gắn hoạt động đào tạo vào thực tiễn hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp chính là thước đo đánh giá được chất lượng sản phẩm đào tạo của trường, cũng như giúp nhà trường luôn cập nhật hoàn thiện chương trình đào tạo đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội.

Ngay từ buổi đầu thành lập, Trường Cao đẳng Nghề Du lịch Sài Gòn đã xác định sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp chính là sợi chỉ đỏ xuyên suốt trong chương trình đào tạo của nhà trường, từ lúc sinh viên mới bước chân đến nhà trường, cho đến khi sinh viên nhận bằng tốt nghiệp ra trường, với mục đích cuối cùng là tạo cho sinh viên của nhà trường có được một nghề vững chắc, thu nhập cao trong ngành du lịch, góp phần giải quyết tốt về việc làm cho sinh viên tốt nghiệp ra trường không kiếm được việc làm xảy ra trong thời gian gần đây.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hải Bình, 2017, *Giải pháp tạo gắn kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp*, đăng trên website <https://giaoducthoidai.vn>
2. Trần Ngọc Cảnh, 2018, *Ba giải pháp "tìm kiếm" việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp*, đăng trên website <http://enternews.vn>
3. Ánh Dương, 2018, *Nhà trường bắt tay doanh nghiệp, sinh viên chủ động trong xu thế 4.0*, đăng trên website <http://cafebiz.vn>
4. Mai Đan, 2017, *Doanh nghiệp và nhà trường “bắt tay” đào tạo nghề*, đăng trên website <http://thoibaotaichinhvietnam.vn>
5. Hồng Giang – Bùi My, 2017, *Khắc phục tình trạng sinh viên tốt nghiệp không tìm được việc làm*, đăng trên website <http://www.qdnd.vn>
6. Dương Tâm, 2017, *Nhà trường không kết nối doanh nghiệp, sinh viên khó kiếm việc*, đăng trên website <https://vnexpress.net>
7. Nguyễn Thảo, 2018, *Nhà trường cần cho sinh viên đi thực tế sớm hơn*, đăng trên website <http://vietnamnet.vn>
8. Minh Thu, 2017, *Việc làm cho sinh viên tốt nghiệp: Cần giải pháp tổng thể*, đăng trên website <http://vietnamnet.vn>
9. Thanh Thủy, 2017, *Liên kết với doanh nghiệp để tạo nhiều cơ hội việc làm cho sinh viên*, đăng trên website <http://baochinhphu.vn>
10. Nguyễn Ngọc Trung, 2018, *Về hiệu quả mối liên kết giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục đại học*, đăng trên website <http://tapchitaichinh.vn>

11. Anh Tú, 2017, *Kết nối Nhà trường - Doanh nghiệp: Mang lại nhiều cơ hội việc làm cho sinh viên*, đăng trên website <https://giaoducthoidai.vn>
12. VOV.VN, 2018, *Doanh nghiệp chưa mặn mà bắt tay với trường nghề để đào tạo sinh viên*, đăng trên website <https://vov.vn>
13. Hà Vy, 2018, *Lấp lỗ hổng trong kết nối nhà trường - doanh nghiệp*, đăng trên website <http://www.nhandan.com.vn/giaoduc>
14. XC, 2018, *Gắn kết đào tạo nghề với doanh nghiệp*, đăng trên website <https://baotintuc.vn>
15. Hải Yến, 2018, *Liên kết doanh nghiệp tạo đầu ra cho học nghề: Khó cũng phải làm*, đăng trên website <http://tapchitaichinh.vn>
16. Website của Trường Cao Đẳng Nghề Du Lịch Sài Gòn (thành phố Hồ Chí Minh) <http://www.dulichsaigon.edu.vn>

TỔNG QUAN CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG VIỆC TUYỂN DỤNG SINH VIÊN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG*

Nguyễn Phương Liên
 Nguyễn Thị Phương Nhung
 Trần Nguyễn Hải Ngân
 Nguyễn Trần Hải Linh

Khoa Kinh tế và quản trị - Trường Đại học Hoa Sen

TÓM TẮT

Sinh viên ra trường có thể được tuyển dụng ngay, luôn là mối quan tâm hàng đầu của các trường đại học, cao đẳng không chỉ tại Việt Nam mà cả trên thế giới. Chính vì vậy, mà bài báo này tập trung vào việc tóm tắt tổng quan các nghiên cứu liên quan đến đề tài “Các yếu tố ảnh hưởng đến việc tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng” để tìm ra thực trạng thế giới đang quan tâm đến lĩnh vực này như thế nào và thấy rõ xu hướng nhà tuyển dụng đánh giá cao những phẩm chất nào của sinh viên vừa mới tốt nghiệp.

Bằng việc đọc và khái quát tóm tắt các bài báo trong vòng 2 thập niên vừa qua, nhóm chúng tôi đã phát hiện hầu hết các nhà tuyển dụng kể cả châu Âu hay châu Á đều cho rằng thuộc tính cá nhân là quan trọng nhất với tất cả các ngành. Ví dụ như sinh viên có nhiệt huyết, đam mê, sự sẵn sàng học hỏi, khả năng sử dụng tiếng Anh hay tinh thần làm việc đội nhóm và tính kỷ luật cao. Ngoài ra, các yếu tố quyết định chất lượng sinh viên để tỷ lệ sinh viên được tuyển dụng cao được chia thành 3 nhóm: Các yếu tố về phía nhà trường như chương trình đào tạo, vai trò người Thầy và vai trò người học. Các yếu tố về phía nhà tuyển dụng như việc hợp tác với các trường, việc đặt ra yêu cầu hay kỳ vọng cao quá. Yếu tố cuối cùng là vai trò quản lý nhà nước ví dụ như khi nhà nước chi ngân sách cho giáo dục nhiều hơn hay quy định gia tăng tỷ lệ giảng viên trên sinh viên nhiều hơn cũng làm gia tăng chất lượng dạy học, do đó tăng tỷ lệ sinh viên được tuyển dụng nhiều hơn.

Hy vọng với những phát hiện này có thể phần nào giúp cho các nhà hoạch định chính sách giáo dục cũng như các nhà làm công tác quản lý giáo dục và các nhà tuyển dụng cùng phối hợp giúp gia tăng chất lượng sinh viên tốt nghiệp và tỷ lệ sinh viên được tuyển tại Việt Nam cao hơn.

Từ khoá (Keywords): các yếu tố, tuyển dụng sinh viên, tổng quan lý thuyết.

1. GIỚI THIỆU

Tỷ lệ thành công trong việc tuyển dụng sinh viên các trường đại học – cao đẳng luôn là mối quan tâm hàng đầu của bản thân sinh viên, gia đình sinh viên, các cơ sở giáo dục và

của cả xã hội. Có một việc làm đúng với chuyên ngành đào tạo và đúng mong ước của bản thân luôn đặt ra sự quan tâm đối với sinh viên và các bên có liên quan. Hiện tại, bức tranh ngành nghề và nhu cầu tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học – cao đẳng hiện nay đã có nhiều thay đổi, trong đó nhu cầu các doanh nghiệp ngày càng đòi hỏi cao hơn về chất lượng đối với sinh viên ra trường không chỉ thành thạo kiến thức chuyên môn, mà còn giỏi các nhóm kỹ năng mềm, thông thạo ngoại ngữ, am hiểu công nghệ thông tin và có một thái độ làm việc nghiêm túc. Vì vậy, không phải tất cả các sinh viên tốt nghiệp ra trường đều có việc làm ngay, số lượng sinh viên ra trường ngày càng tăng nhưng số sinh viên đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của các công ty tổ chức còn hạn chế. Bản thân các tổ chức sau khi tuyển dụng xong lại phải tốn chi phí đào tạo lại cho sinh viên khi họ chuẩn bị bắt đầu công việc vì họ cho rằng kỹ năng thực hành công việc và kiến thức đào tạo tại các trường đại học – cao đẳng còn nhiều khoảng cách.

Ngoài ra, cơ cấu ngành nghề thay đổi theo sự phát triển kinh tế nói chung đặc biệt bị ảnh hưởng bởi cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi sự đổi mới liên tục của các bên có liên quan như người dạy (thầy/cô đứng lớp) đưa ra các phương pháp mới, cập nhật kiến thức liên tục; người học (bản thân sinh viên) tăng cường rèn luyện các kỹ năng, kiến thức chuyên môn nghiệp vụ; nhà trường thay đổi chương trình đào tạo, kết hợp học phải luôn đi đôi với hành; Nhà nước cần đưa ra các chiến lược, chính sách và định hướng có liên quan đến các sinh viên tại các trường đại học – cao đẳng trong cả nước. Thông qua nhận thức sâu sắc về vấn đề tuyển dụng này, các cơ sở đào tạo có thể tìm nhiều giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Bản thân người học cũng sẽ năng động hạn chế khuyết điểm bản thân, rèn luyện kỹ năng xin việc làm. Vì vậy, các nhân tố ảnh hưởng đến việc tuyển dụng sinh viên đại học – cao đẳng từ lâu luôn được quan tâm bởi người dạy, người học và xã hội. Để thu hút và giữ chân sinh viên, trường đại học – cao đẳng phải xác định và đáp ứng mong đợi của sinh viên. Các nhân tố lấy sinh viên làm trung tâm, môi trường đào tạo và hiệu quả dạy học tác động tích cực đến cách sinh viên thoả mãn đến quá trình giáo dục của họ. Chiến lược tuyển dụng nhấn mạnh đến khía cạnh khác nhau của kinh nghiệm đào tạo sinh viên hơn là chiến lược giữ chân sinh viên nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh mới.

Mục tiêu của nghiên cứu này nhằm tổng hợp các nhân tố khác nhau ảnh hưởng đến việc tuyển dụng sinh viên đại học – cao đẳng thông qua việc tổng quan các nghiên cứu trước đây đã nghiên cứu về vấn đề này. Các nhân tố được đưa ra xem xét bao gồm nhóm nhân tố thuộc tính cá nhân, nhóm các yếu tố có hiểu biết sâu sắc về kiến thức ngành nghề, các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng sinh viên và quyết định tuyển dụng,

Các yếu tố tác động đến sự hợp tác giữa các tổ chức giáo dục và doanh nghiệp và các yếu tố liên quan đến nhà nước nhằm gia tăng tỷ lệ sinh viên đáp ứng yêu cầu tuyển dụng.

Trước những thách thức và sự thay đổi nhu cầu tuyển dụng trong tình hình mới đòi hỏi các cơ sở đào tạo và sinh viên, các bộ ban ngành liên quan đến công tác giáo dục cần

có cách nhìn mới về vấn đề tuyển dụng việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên. Bài nghiên cứu tập trung đi tìm câu trả lời cho các câu hỏi: (i) Các nhân tố ảnh hưởng đến việc tuyển dụng sinh viên các trường đại học - cao đẳng đã được các nghiên cứu chỉ ra là gì? (ii) Bàn luận các giải pháp nâng cao tỷ lệ tuyển dụng thành công sinh viên xét dưới góc độ người học (sinh viên), cơ sở đào tạo (nhà trường), và Nhà Nước là gì?

Bài nghiên cứu sử dụng phương pháp tổng hợp và phân tích các nghiên cứu trước đây về vấn đề này để đưa ra đầy đủ các nhân tố ảnh hưởng và đề xuất cho hướng nghiên cứu trong tương lai gần, cần ứng dụng mô hình các nhân tố này áp dụng cho một khu vực địa lý cụ thể hoặc sinh viên tại các trường đại học - cao đẳng cụ thể. Bài nghiên cứu có các điểm hạn chế chưa tổng quan được nhiều các nghiên cứu trong nước, chưa thực hiện cụ thể nghiên cứu ứng dụng trên một cơ sở đào tạo cụ thể, đối tượng sinh viên cao đẳng – đại học hoặc một vùng địa lý cụ thể. Nhóm tác giả hi vọng trong tương lai sẽ dần thực hiện các mục tiêu trên.

2. TỔNG QUAN CÁC NGHIÊN CỨU TRƯỚC

Hai thập niên gần đây đã có khá nhiều các nghiên cứu đi tìm câu trả lời cho câu hỏi các nhà tuyển dụng mong muốn gì ở sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học?

Hầu hết các học giả đều sử dụng kỹ thuật khảo sát trực tiếp từ nhà tuyển dụng với bảng câu hỏi được xây dựng dựa trên các tiêu chí đã được Jackson (2010) tổng hợp. Chỉ có một nghiên cứu thực hiện phân tích định lượng với bộ số liệu thu thập từ nguồn thứ cấp tại Hàn Quốc để chỉ ra vai trò của chi tiêu chính phủ với tỷ lệ tuyển dụng sinh viên khi tốt nghiệp (Lee, Woo & Chung, 2015).

Thông qua việc tổng quan tài liệu, bài báo này nhận thấy trong các nghiên cứu trước đây, những suy nghĩ về “có khả năng nhận được việc” (employability) thường xuyên bị nhầm lẫn với “thành công trong tìm việc” (employment outcome). “Thành công trong tìm việc” có nghĩa là sinh viên tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp hoặc tìm kiếm được công việc với một mức lương cao (Burke và cộng sự, 2016; Zegwaard và McCurdy, 2014). Ở Úc, Vương quốc Anh và New Zealand, việc ghi nhận tình trạng tìm được việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp một vài tháng dần được sử dụng như là một công cụ ghi nhận thành công trong tìm việc của sinh viên sau tốt nghiệp (Rowe và Zegwaard, 2017). Ngược lại, “có khả năng nhận được việc” (employability) chủ yếu là khái niệm về các kỹ năng và các thuộc tính cá nhân được coi là quan trọng bởi ngành nghề và cần thiết cho sinh viên tốt nghiệp để đảm bảo tìm được việc làm (Bridgstock, 2009; Holmes, 2013; Jackson, 2016). Cả hai thuật ngữ này cũng luôn được tranh luận. Cho dù bất kỳ thuật ngữ nào được sử dụng, việc nên xem xét một cách tổng thể sinh viên tốt nghiệp cần được cả hai là “có khả năng nhận được việc” và “sẵn sàng làm việc” để tăng cơ hội việc làm là điều cần xem xét nhất (Sachs, Rowe, & Wilson, 2017). Các khái niệm về việc làm đã mở rộng trong những năm gần đây, từ tập trung vào hầu hết các kỹ năng kỹ thuật và các thuộc tính được cho là bắt buộc bởi sinh viên tốt nghiệp để họ được coi là “sẵn sàng làm việc”, với khái niệm rộng

hơn bao gồm “mở rộng quan hệ” (Bridgstock, 2017) và “cá tính của bản thân” (Zegwaard, Campbell, & Pretti, 2017). Ngoài ra, các nghiên cứu cho thấy kết quả việc làm bị ảnh hưởng đáng kể bởi các yếu tố khác như tầng lớp xã hội, giới tính và dân tộc (Rowe Zegwaard, 2017), loại hình tổ chức giáo dục đã học và các khóa học đã hoàn thành, nguồn gốc gia đình và lối sống (Hakim, 2002), và các giá trị cá nhân (Brown & Crace, 1999)."

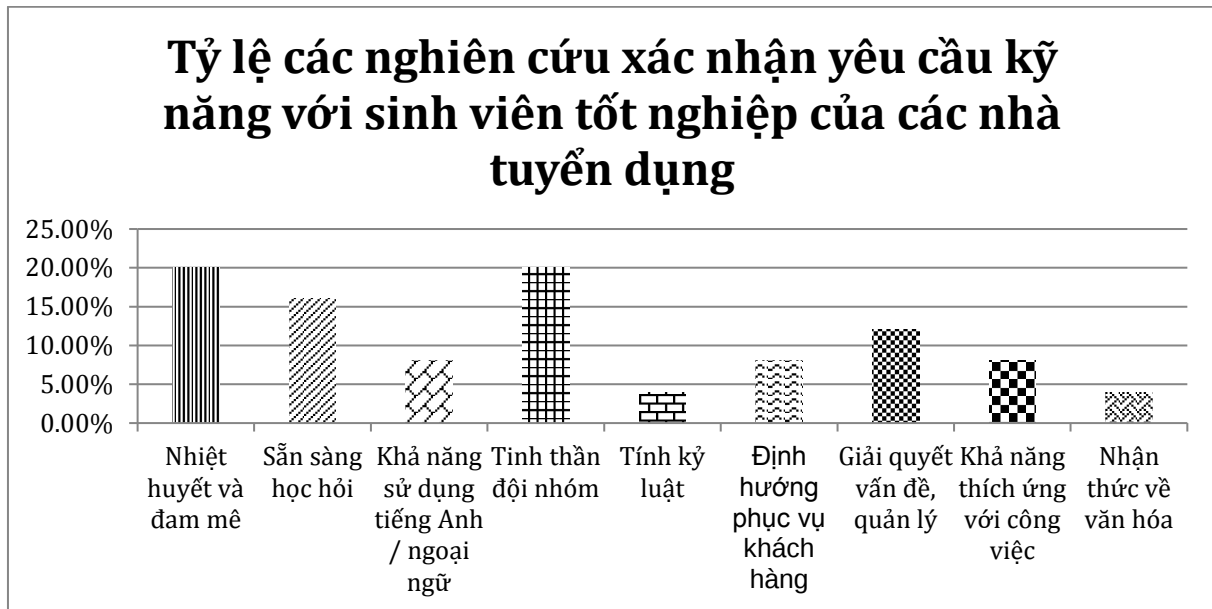
Thông qua việc tổng quan tài liệu, có thể thấy xu hướng các nhà tuyển dụng đánh giá cao và yêu cầu nhiều nhất chính là nhóm các yếu tố thuộc về đặc điểm cá nhân của sinh viên cụ thể như bên dưới.

2.1 Nhóm các thuộc tính cá nhân

Nhóm các thuộc tính cá nhân ảnh hưởng đến tuyển dụng sinh viên mà nhóm rút ra được bao gồm các thuộc tính đến từ bên trong người học (sinh viên) bao gồm các yếu tố đa dạng về nhiệt huyết và đam mê, mức sẵn sàng học hỏi, khả năng sử dụng ngoại ngữ, tinh thần đồng đội, tính kỷ luật, định hướng phục vụ khách hàng, khả năng quản lý tư duy phản biện, giải quyết vấn đề, khả năng thích ứng với công việc, nhận thức về văn hoá, điểm học tập của sinh viên gồm điểm đầu vào, điểm tốt nghiệp, điểm tiếng anh, xếp loại bằng tốt nghiệp, mức độ tham gia hoạt động ngoại khóa, tham gia các khóa học kỹ năng mềm và đi làm thêm đều tác động đến tỷ lệ thành công trong tuyển dụng việc làm. Đây là nhóm yếu tố ảnh hưởng nhiều nhất đến việc tuyển dụng sinh viên ra trường. Cụ thể như sau:

Jackson & Chapman (2012) thực hiện khảo sát 211 các nhà tuyển dụng và 156 người làm giáo dục tại các trường kinh doanh đã nhận thấy doanh nghiệp và các trường kinh doanh đều cho rằng sinh viên tốt nghiệp các trường kinh doanh tại Úc còn thiếu các kỹ năng quản lý như tư duy phản biện, giải quyết vấn đề.

Holtkamp, Jokinen, & Pawlowski (2015) sử dụng kỹ thuật nghiên cứu Delphi phỏng vấn những chuyên gia từ Phần Lan, Canada, và Đức với trình độ từ tốt nghiệp trung học phổ thông cho đến tiến sĩ và đảm nhận các vị trí cấp cao cho đến vị trí nhân viên hỗ trợ đã phát hiện rằng những công việc đòi hỏi tính sáng tạo cao yêu cầu kỹ năng mềm cao, còn công việc mang tính chất kỹ thuật thì không yêu cầu kỹ năng mềm cao. Nhóm tác giả cho thấy với công việc thiết kế phần mềm, kiểm tra phần mềm thì khả năng thích ứng, cũng như nhận thức về sự khác biệt văn hóa giúp cho sinh viên thành công hơn trong công việc.



Hình 1. Nhóm các thuộc tính cá nhân mà doanh nghiệp cho là quan trọng nhất

Nguồn: nhóm tác giả tổng hợp từ các nghiên cứu đi trước.

Hình 1. cho thấy hầu hết các nghiên cứu đều chỉ ra việc nhà tuyển dụng luôn đòi hỏi sinh viên phải có nhiệt huyết, đam mê công việc nhiều nhất, kế đến là khả năng phối hợp và làm việc với các đồng nghiệp trong tinh thần đội nhóm phải cao, tiếp theo là sự sẵn lòng học hỏi, năng lực giải quyết vấn đề cũng như khả năng thích ứng với yêu cầu công việc (Hodges & Burchell, 2003; Jameson và cộng sự, 2016; Le, McDonald & Klieve, 2018; Fletcher & Harrington, 2018).

Ngoài ra, nhóm nghiên cứu khác của Lê Phương Lan và cộng sự (2015) đã nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng có việc làm của sinh viên Đại học Ngoại thương sau khi tốt nghiệp đã có kết luận về số điểm đầu vào, điểm tốt nghiệp, điểm tiếng anh, xếp loại bằng tốt nghiệp đều có tác động cùng chiều tới xác suất có việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Bên cạnh đó, những sinh viên trong quá trình đi học có tham gia hoạt động ngoại khóa, tham gia các khóa học kỹ năng mềm và đi làm thêm trước khi tốt nghiệp, thì xác suất mà sinh viên đó có việc làm sẽ cao hơn sinh viên không tham gia hoạt động trên.

2.2 Nhóm các yếu tố về hiểu biết kiến thức về đặc thù ngành nghề

Các nghiên cứu tập trung vào khảo sát yêu cầu cho các nhóm ngành nghề như dưới đây và tất cả các tác giả đều khẳng định rằng nhà tuyển dụng có yêu cầu sinh viên tốt nghiệp có kiến thức hiểu biết sâu sắc về đặc thù ngành nghề nhưng không phải là quan trọng nhất (Hodges & Burchell, 2003; Jackson, 2010; Holtkamp, Jokinen & Pawlowski, 2015; Paisey & Paisey, 2010 và Spanjaard, Hall & Stegemann, 2018).

Bảng 1. Thống kê các lĩnh vực ngành nghề đào tạo được các nhà nghiên cứu khảo sát về sự hài lòng và yêu cầu của nhà tuyển dụng

Nhóm yếu tố ngành nghề
Khách sạn, Du lịch
Marketing
Bán lẻ
Đào tạo
Tư vấn, tuyển dụng, quản lý
Vận chuyển, hậu cần, kho bãi
Viễn thông
Kinh doanh
Tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, kế toán
Dịch vụ công ích
Sản xuất
Hóa chất
CNTT, thiết kế và kiểm tra phần mềm.

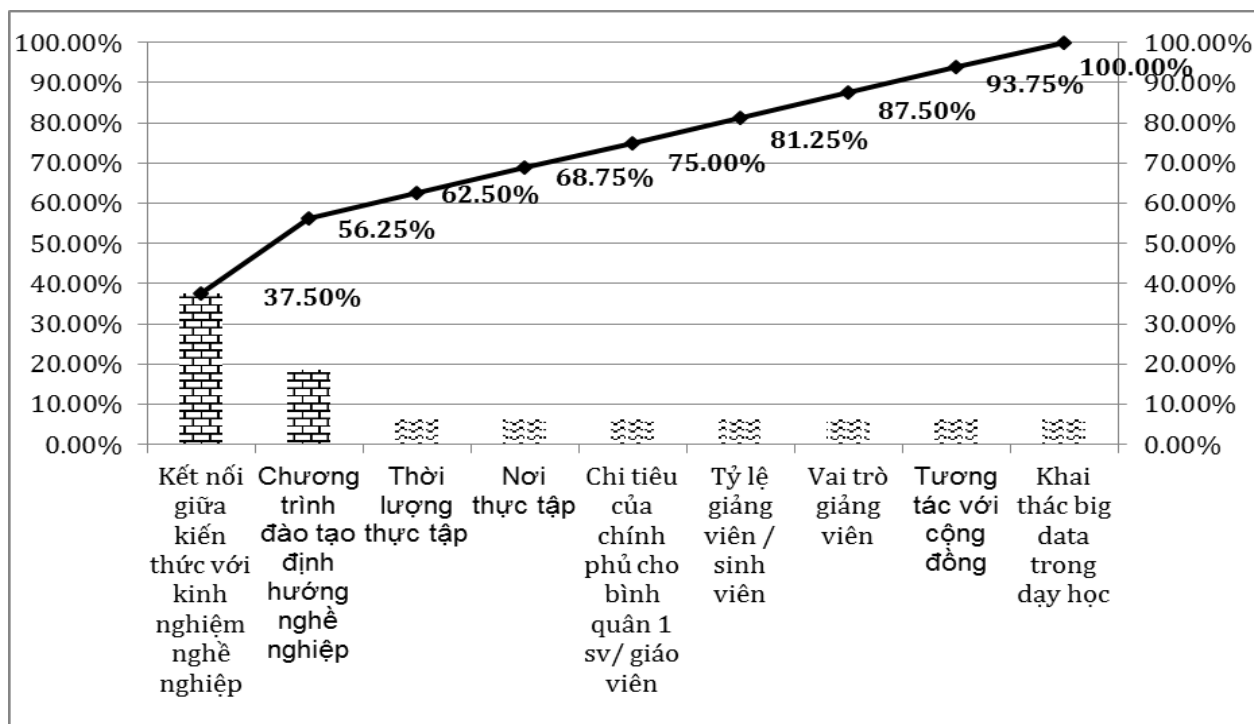
Nguồn: Nhóm tác giả tổng hợp từ các nghiên cứu đi trước

Bảng 1. cũng cho thấy các nhà nghiên cứu quan tâm không chỉ nhóm ngành kinh doanh, kinh tế, quản trị là những ngành khó đo lường kết quả công việc hơn mà các nhà nghiên cứu cũng quan tâm khảo sát cả nhóm ngành kỹ thuật và hóa chất.

Bên cạnh việc có rất nhiều các nghiên cứu chỉ ra việc nhà tuyển dụng đòi hỏi ở sinh viên tốt nghiệp phải thành thạo các kỹ năng cá nhân như đã nêu ở trên, thì chúng tôi cũng nhận thấy nhiều nghiên cứu xác nhận việc nhà tuyển dụng đòi hỏi sinh viên về kiến thức chuyên ngành như trong ngành kế toán là khả năng vận dụng các phần mềm kế toán và các ngành kỹ thuật, hoá chất... (Hodges & Burchell, 2003 và Le, McDonald & Klieve, 2018) hay kỹ năng thành thạo với máy tính (Belash và cộng sự, 2015 và Fletcher & Harrington, 2018).

2.3. Các yếu tố thuộc về cơ sở giáo dục ảnh hưởng đến chất lượng sinh viên và quyết định tuyển dụng

Nhóm chúng tôi rút ra được các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng sinh viên và quyết định tuyển dụng bao gồm các yếu tố kết nối giữa kiến thức với kinh nghiệm nghề nghiệp, chương trình đào tạo định hướng nghề nghiệp, thời lượng hoặc nơi thực tập, tỷ lệ giảng viên/sinh viên, vai trò giảng viên, việc chương trình đào tạo tổ chức cho sinh viên cơ hội tương tác với cộng đồng, khai thác dữ liệu lớn trong dạy học (Xem hình 2.).



Hình 2. Nhóm các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng sinh viên và khả năng được tuyển dụng cao

Nguồn: nhóm tác giả tổng hợp từ các nghiên cứu đi trước và thể hiện bằng đồ thị.

Hình 2. cho thấy có đến trên 56% các nghiên cứu đều khẳng định việc chương trình đào tạo và quá trình giảng dạy kết nối được kiến thức với các trải nghiệm thực tiễn giúp cho cải thiện năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp và được các nhà tuyển dụng đánh giá cao (Jackson, 2010; Paisey, 2010; Belash và cộng sự, 2015; Chodasová, Tekulová, Hlušková, & Jamrichová, 2015; Le, McDonald & Klieve, 2018 và Spanjaard, Hall, & Stegemann, 2018).

2.4. Các yếu tố tác động đến sự hợp tác bền vững giữa các tổ chức giáo dục và doanh nghiệp

Để có thể gia tăng sự hợp tác bền vững giữa các trường đào tạo và doanh nghiệp, nhóm chúng tôi tiếp tục tìm đọc và tổng hợp một số bài nghiên cứu trong 10 năm trở lại đây và nhận thấy các nghiên cứu đều chỉ ra rằng giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp mà có sự hợp tác thì cả hai bên đều hưởng lợi, thứ nhất về phía nhà trường sẽ đạt được tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm cao và doanh nghiệp sẽ tiết kiệm được khá nhiều chi phí tuyển dụng mới và tái tuyển dụng (Lanz và cộng sự, 2018 & Steinmo & Rasmussen, 2018).

Trong nhiều thập kỷ qua, quan hệ hợp tác giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp đã được chuyển từ các mối quan hệ tài trợ cho các hoạt động nghiên cứu và thực tập ngắn hạn của sinh viên lên quy mô hợp tác chiến lược lâu dài trên toàn thế giới. Giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp có thể sử dụng các phương pháp tiếp cận khác nhau để tiến đến việc hợp tác, bao gồm (1) tổ chức môi trường học tập mô phỏng, (2) xây dựng chương trình doanh nhân khởi nghiệp nơi sinh viên được khuyến khích đưa ra ý tưởng kinh doanh và thực hành

nó trong thực tế, (3) Nhà máy mini, (4) Sinh viên tham gia tư vấn kinh doanh khởi nghiệp để thực hiện kế hoạch kinh doanh của họ và (5) Nhận thông tin chuyên sâu về kiến thức cần thiết và năng lực cần có với sinh viên tốt nghiệp đủ điều kiện để cập nhật và củng cố chương trình & phương pháp giảng dạy tại các trường (Lanz và cộng sự, 2018; Mrva & Stachová, 2014; Matt và cộng sự, 2014; Jiangshi và cộng sự, 2014). Việc cần thiết có môi trường học tập mô phỏng để tăng cường ứng dụng kiến thức trong thực tiễn và phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề cho học viên, nâng cao năng lực chuyên môn.

Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng nêu ra những rào cản gây hạn chế hiệu quả của quá trình hợp tác doanh nghiệp. Thứ nhất, do phần lớn các chương trình hợp tác giữa doanh nghiệp và đại học đều bắt đầu từ mối quan hệ sự hiểu biết trước đó giữa doanh nghiệp với một giáo sư công tác tại trường đại học nên sự chủ động trong việc thiết lập các mối quan hệ giữa doanh nghiệp và nhà trường đóng vai trò chủ chốt trong việc hình thành nhiều chương trình hợp tác giáo dục giữa trường và doanh nghiệp (Steinmo & Rasmussen, 2018). Do đó, vai trò của nhà nước là cầu nối hợp tác giữa cơ sở giáo dục với doanh nghiệp cũng như việc thành lập các hội đồng quốc gia thúc đẩy hoạt động hợp tác giữa nhà trường và nhà tuyển dụng đã được vài quốc gia áp dụng, gồm Malaysia và Nhật Bản (Salleha & Omar, 2012; Liew và cộng sự, 2013; Othman & Omar, 2012).

Thứ hai, các nghiên cứu còn đề cập đến vai trò của người lãnh đạo nhà trường và chủ các doanh nghiệp trong việc chủ động nhận thức về lợi ích của việc hợp tác để từ đó tin tưởng và chủ động trao đổi về chiến lược doanh nghiệp và mô hình hợp tác lâu dài (Teller & Validova, 2015).

Ngoài những tác nhân đến từ thiếu sự tin tưởng, khác nhau về văn hóa và cách thức làm việc, khác nhau về chuyên môn, còn tồn tại những rào cản và khó khăn trong quá trình hợp tác làm giảm chất lượng hợp tác đã được các tác giả tóm tắt bên dưới.

Bảng 2. Hạn chế đến từ doanh nghiệp và các trường đại học dẫn đến sự giảm sút chất lượng hợp tác

Vấn đề xuất phát từ doanh nghiệp	Vấn đề xuất phát từ cơ sở giáo dục
- Đánh giá thấp tính cần thiết của chương trình giáo dục và muốn thay đổi chương trình do trường đại học đặt ra - Không muốn đóng góp tài chính liên quan đến chủ đề nghiên cứu/hợp tác cho chương trình giáo dục - Các công ty nhỏ ít có khả năng tham gia hợp tác hiệu quả do tài nguyên nhân lực và tài chính hạn chế. Nhân sự các công ty này có thể không có chuyên môn thích hợp và do đó đa nhiệm trở nên phổ biến rộng rãi.	- Không hiểu được rằng doanh nghiệp có ít thời gian hợp tác - Không nhận thức được những vấn đề thực sự mà ngành công nghiệp đang phải đối mặt - Thiếu đội ngũ nhân viên/giảng viên có chuyên môn, có tinh thần hợp tác và sẵn lòng tham gia dự án vào các dự án hợp tác với doanh nghiệp.

Nguồn: Tổng hợp theo nghiên cứu của Salleha & Omar, 2012; Liew và cộng sự, 2013; Othman & Omar, 2012; Şendoğdu & Diken, 2013.

2.5. Nhóm các yếu tố liên quan đến Nhà nước

Nhóm nhận thấy các yếu tố liên quan của Nhà nước đến giáo dục có thể được xem xét dưới dạng chỉ tiêu chính phủ trên bình quân mỗi sinh viên và tỷ lệ giảng viên trên sinh viên có tác động dương lên tỷ lệ tuyển dụng sinh viên khi tốt nghiệp (Lee, Woo & Chung, 2015). Ngoài ra, vai trò của nhà nước trong việc hỗ trợ vốn cho các hoạt động nghiên cứu và hợp tác giữa cơ sở giáo dục với doanh nghiệp cũng như việc thành lập các hội đồng quốc gia thúc đẩy hoạt động hợp tác giữa nhà trường và nhà tuyển dụng. Các nghiên cứu chủ yếu đề cập đến việc nhà trường mà cụ thể là người đứng đầu và chủ các doanh nghiệp thường phải chủ động nhận thức về lợi ích của việc hợp tác và chủ động trao đổi về mô hình hợp tác (Paisey, 2010).

3. BÀN LUẬN VÀ HƯỚNG NGHIÊN CỨU TIẾP THEO

Như vậy, các yếu tố ảnh hưởng đến việc tuyển dụng sinh viên cao đẳng – đại học rất đa dạng đến từ 5 nhóm yếu tố bao gồm: (i) nhóm nhân tố thuộc tính cá nhân; (ii) nhóm các yếu tố về hiểu biết sâu sắc về kiến thức ngành nghề, (iii) các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng sinh viên và quyết định tuyển dụng; (iv) các yếu tố tác động đến sự hợp tác giữa các tổ chức giáo dục và doanh nghiệp; (v) các yếu tố liên quan đến Nhà nước. Trên cơ sở đó, nhóm chúng tôi mạnh dạn đưa ra các bàn luận và ngụ ý về giải pháp nâng cao tỷ lệ tuyển dụng thành công sinh viên cụ thể như sau:

Thứ nhất, bằng việc thu thập và tổng quan các nghiên cứu trong hai thập niên gần đây, nhóm chúng tôi nhận thấy việc nghiên cứu về các yêu cầu của nhà tuyển dụng với sinh viên chủ yếu được thực hiện bằng việc khảo sát, thảo luận và đi đến kết luận chung về các kỹ năng mà nhà tuyển dụng luôn đòi hỏi cao ở sinh viên tốt nghiệp, đó là các kỹ năng cá nhân như: Sự nhiệt huyết, đam mê, tinh thần làm việc đội nhóm, khả năng giải quyết vấn đề, luôn làm việc với ý thức phục vụ khách hàng và khả năng thích ứng với công việc cao. Phát hiện này giúp đề xuất rằng các cơ sở giáo dục cần sớm hun đúc niềm đam mê nghề nghiệp cho sinh viên là việc làm vô cùng quan trọng. Kế đến, bên cạnh việc đào tạo kiến thức chuyên môn, nhà trường cần chú trọng tạo cơ hội cho sinh viên rèn các kỹ năng giải quyết vấn đề và ý thức phục vụ khách hàng.

Thứ hai, trong hai thập niên vừa qua, các nghiên cứu được thực hiện trải đều trên các lĩnh vực ngành nghề từ khối ngành kinh tế, kinh doanh, nhà hàng khách sạn, du lịch, cho đến khối ngành kỹ thuật, công nghệ thông tin, truyền thông. Hơn thế các nghiên cứu được nhiều quốc gia từ Á sang Âu thực hiện trong đó có cả Việt Nam, Malaysia, Hàn Quốc, Úc, Phần Lan, Mỹ, Anh... Điều này cho thấy mối quan tâm của toàn thế giới đối với việc đào tạo thế nào để sinh viên đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp.

Thứ ba, các nghiên cứu đều cho thấy việc xây dựng chương trình đào tạo có định hướng nghề nghiệp, việc truyền đạt kiến thức kết hợp với việc hướng dẫn sinh viên trải nghiệm thực tiễn cũng như vai trò của giảng viên là người có kinh nghiệm thực tế là vô

cùng quan trọng trong việc quyết định chất lượng sinh viên đáp ứng cao các yêu cầu tuyển dụng.

Cuối cùng, các nghiên cứu tập trung vào việc đề xuất giải pháp hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục như việc xây dựng phòng mô phỏng thực hành, việc gia tăng cơ hội cho sinh viên đi thực tế, thực địa cũng như thực tập. Ngoài ra, cơ sở giáo dục và doanh nghiệp cần chủ động trao đổi thông tin để cải thiện chương trình đào tạo và giúp cho doanh nghiệp hiểu rõ lực lượng lao động sắp tuyển cũng là yếu tố quyết định sự thành công trong tuyển dụng sinh viên. Thêm vào đó, vai trò nhà nước trong việc tăng chi ngân sách cho giáo dục tính theo bình quân người học, quy định tỷ lệ giảng viên trên số sinh viên cao và hỗ trợ vốn cho cơ sở giáo dục làm nghiên cứu và hợp tác với doanh nghiệp cũng là một trong những yếu tố thúc đẩy chất lượng sinh viên tốt nghiệp đáp ứng nhà tuyển dụng.

Bài tham luận mới chỉ dừng ở việc tóm tắt các nghiên cứu gần đây để xem xu hướng quan tâm trên thế giới với việc nhà tuyển dụng yêu cầu gì ở sinh viên tốt nghiệp. Trong tương lai, khi có nhiều thời gian hơn nhóm chúng tôi sẽ thực nghiệm với thực trạng sinh viên một số trường ở khu vực thành phố Hồ Chí Minh cũng như các nhà tuyển dụng của các công ty trên địa bàn thành phố và các tỉnh lân cận để góp phần bổ sung minh chứng cho bức tranh về các yêu cầu của nhà tuyển dụng đối với sinh viên tốt nghiệp và giải pháp hợp tác nào tốt nhất cho các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong bối cảnh riêng của Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Belash, O., Popov, M., Ryzhov, N., Ryaskov, Y., Shaposhnikov, S., & Shestopalov, M. (2015). Research on university education quality assurance: Methodology and results of stakeholders' satisfaction monitoring. In N. Popov & O. Chigisheva (Eds.), *Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2nd International Conference on Higher Education Advances, HEAd'16, 21-23 June 2016, València, Spain* (Vol. 214, pp. 344–358). Sofia, Bulgaria: Social and Behavioral Sciences. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.658>.
2. Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
3. Bridgstock, R. (2017). The university and the knowledge network: A new educational model for Twentyfirst Century learning and employability. In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), *Graduate employability in context* (pp. 339-358). London: Palgrave Macmillan.
4. Brown, D., & Crace, R. K. (1999). Values in life roles choices and outcomes: A conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44, 211-223.

5. Burke, C., Scurry, T., Blenkinsopp, J., & Graley, K. (2016). Critical perspectives on graduate employability. In M. Tomlinson & L. Holmes (Eds.), *Graduate employability in context* (pp. 87-107). London: Palgrave Macmillan.
6. Chodasová, Z., Tekulová, Z., Hřůšková, L., & Jamrichová, S. (2015). Education of students and graduates of technical schools for contemporary requirements of practice. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (Vol. 174, pp. 3170-3177). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1058>.
7. Fletcher, A. J., & Harrington, R. W. (2018). Upskilling student engineers: The role of design in meeting employers' needs. *Education for Chemical Engineers*, 24(2018), 32–42. <https://doi.org/10.1016/j.ece.2018.06.004>.
8. Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Work & Occupations*, 29(4), 428-459.
9. <https://doi.org/10.1177/073088802237558>.
10. Hodges, D., & Burchell, N. (2003). Business graduate competencies: Employers' views on importance and performance. *Asia Pacific Journal of Cooperative Education*, 4(2), 16–22.
11. Holtkamp, P., Jokinen, J. P. P., & Pawlowski, J. M. (2015). Soft competency requirements in requirements engineering, software design, implementation, and testing. *Journal of Systems and Software*, 101, 136-146. <https://doi.org/10.1016/j.jss.2014.12.010>.
12. Holmes, L. (2013). Competing perspectives on graduate employability: Possession, position or process? *Studies in Higher Education*, 38(4), 538-554. [HTTPS://](https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551)
13. Jackson, D. (2010). An international profile of industry-relevant competencies and skill gaps in modern graduates. *The International Journal of Management Education*, 8(3), 29–58. <https://doi.org/10.3794/ijme.83.288>.
14. Jackson, D. (2016). Re-conceptualising graduate employability: the importance of pre-professional identity. *Higher Education Research and Development*, 35, 925–939. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1139551>.
15. Jackson, D., & Chapman, E. (2012). Non-technical skill gaps in Australian business graduates. *Education and Training*, 54(2–3), 95-113.
16. <https://doi.org/10.1108/00400911211210224>.
17. Jameson, A., Carthy, A., McGuinness, C., & McSweeney, F. (2016). Emotional Intelligence and graduates – employers' perspectives. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2nd International Conference on Higher Education Advances, HEAd'16, 21-23 June 2016, València, Spain* (Vol. 228, pp. 515-522). València,

Spain: Social and Behavioral Sciences.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.079>.

18. Jiangshi, Z., Hongqin, X., Xiu, Z., & Xiaoli, Z. (2014). Demand-oriented Reform on Cultivating Mode of Safety Management Students. *Procedia Engineering*. (84), 178-187.
19. Lanz, M., Lobov, A., Katajisto, K., & Mäkelä, P. (2018). A concept and local implementation for industry-academy collaboration and life-long learning. *Procedia Manufacturing* (23), 189-194.
20. Le, A. H., McDonald, C. V., & Klieve, H. (2018). Hospitality higher education in Vietnam: voices from stakeholders. *Tourism Management Perspectives*, 27(2018), 68–82. <https://doi.org/10.1016/j.tmp.2018.05.002>.
21. Lee, Woo, K., & Chung, M. (2015). Enhancing the link between higher education and employment. *International Journal of Educational Development*, 40(2015), 19-27. <https://doi.org/10.1016/j.ijedudev.2014.11.014>.
22. Liew, M.S., Shahdan, T.N.T, & Lim, E.S. (2013). Enablers in Enhancing the Relevancy of University-Industry Collaboration. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (93), 1889 – 1896.
23. Lê Phương Lan, Chu Thị Mai Phương, Nguyễn Thị Khánh Trinh (2015). *Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới khả năng có việc làm của sinh viên đại học ngoại thương sau khi tốt nghiệp*, <https://thegioiluat.vn/bai-viet-hoc-thuat>.
24. Matt, D. T., Rauch, E., & Dallasega, P. (2014). Mini-factory – a learning factory concept for students and small and medium sized enterprises. *Procedia CIRP* (17), 178-183.
25. Mrva, M. & Stachová, P. (2014). Regional Development and Support of SMEs – How University Project can Help. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 110(24), 617-626.
26. Othman, R. & Omar, A.F. (2012). University and industry collaboration: towards a successful and sustainable partnership. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (31), 575-579
27. Paisey, C., & Paisey, N. J. (2010). Developing skills via work placements in accounting: Student and employer views. *Accounting Forum*, 34(2010), 89–108. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2009.06.001>.
28. Peterson, A. (2014). Big data in education: new efficiencies for recruitment, learning, and retention of students and donors. In R. Nisbet, K. Yale, & G. Miner (Eds.), *Handbook of statistical analysis and data mining applications* (Second edi, pp. 259-277). Elsevier Inc.

29. Rowe, A. D. & Zegwaard, K. E., (2017). Developing graduate employability skills and attributes: Curriculum enhancement through work-integrated. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, Special Issue, Volume 18(2)*, pp. 87-99.
30. Sachs, J., Rowe, A., & Wilson, M. (2017). *Good practice report – WIL. Report undertaken for the Office of Learning and Teaching*. Retrieved from: <http://www.olt.gov.au/resource-good-practice-workintegrated-learning>
31. Salleha, M.S. & Omar, M.Z. (2012). University-Industry Collaboration Models in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (102), 654-664.
32. Sawani, Y., Abdillah, A., Rahmat, M., Noyem, Avelind, J., & Sirat, Z. (2016). Employer's satisfaction on accounting service performance: A case of public university internship program. In *Procedia - Social and Behavioral Sciences. 6th International Research Symposium in Service Management, IRSSM-6 2015, 11-15 August 2015, UiTM Sarawak, Kuching, Malaysia* (Vol. 224, pp. 347-352). Sarawak, Kuching, Malaysia: Elsevier B.V.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.386>.
33. Spanjaard, D., Hall, T., & Stegemann, N. (2018). Experiential learning: Helping students to become 'career-ready.' *Australasian Marketing Journal*, 26(2018), 163-171. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2018.04.003>.
34. Şendoğdu, A.A. & Diken, A. (2013) A Research on the Problems Encountered in the Collaboration between University and Industry. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (99), 966-975.
35. Steinmo, M. & Rasmussen, E. (2018). The interplay of cognitive and relational social capital dimensions in university-industry collaboration: Overcoming the experience barrier. *Research Policy*, 1-11.
36. Strauss, E., Ovnat, C., Gonen, A., Lev-Ari, L., & Mizrahi, A. (2016). Do orientation programs help new graduates? *Nurse Education Today*, 36(2016), 422-426. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.09.002>.
37. Tang, S. F., & Hussin, S. (2011). Quality in higher education: A variety of stakeholder perspectives. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 126–131.
38. Teller, R. & Validova, A. F. (2015). Innovation Management in the Light of University-Industry Collaboration in Post-socialist Countries. *Procedia Economics and Finance* (24), 691-700.
39. Tomlinson, M. (2012). Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 25, 407-431.
<https://doi.org/10.1057/hep.2011.26>.

40. Zegwaard, K. E., & McCurdy, S. (2014). The influence of work-integrated learning on motivation to undertake graduate studies. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 15(1), 13-28.
41. Zegwaard, K. E., Campbell, M., & Pretti, T. J. (2017). Professional identities and ethics: The role of workintegrated learning in developing agentic professionals. In T. Bowen & M. Drysdale (Eds.), *Work-integrated learning in the 21st century: Global perspectives on the future international perspectives on education and society* (pp. 145-160). Bingley, UK: Emerald Publishing Limited.

ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ THÔNG TIN GIỚI THIỆU VIỆC LÀM – THỰC TẬP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHỆ TP.HCM

TS. Tô Hoài Thắng

Phó Giám đốc TT Hợp tác Doanh nghiệp Đại học HUTECH

Phạm Thanh Tuấn

TÓM TẮT

Ứng dụng nền tảng công nghệ thông tin nhằm giúp tăng cường công tác giới thiệu việc làm và hỗ trợ thực tập cho sinh viên trường Đại học Công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh là điều cần thiết. Mục tiêu của ứng dụng nhằm rút ngắn quá trình giới thiệu việc làm, giảm thiểu chi phí cho doanh nghiệp đồng thời giúp sinh viên được tiếp cận nguồn thông tin phong phú và đa dạng, hạn chế tối đa các hoạt động lừa đảo bên ngoài tác động đến sinh viên. Sinh viên cũng nhận được nhiều sự hỗ trợ hơn từ chính trường của họ. Chương trình ứng dụng cũng được cập nhật thường xuyên chương trình đào tạo và thông tin doanh nghiệp xây dựng. Ngược lại ứng dụng tạo một đóng góp đáng kể cho các hoạt động giảng dạy của nhà trường.

Từ khóa: Việc làm, Thực tập sinh viên, Hợp tác doanh nghiệp, Công nghệ thông tin.

Abstract

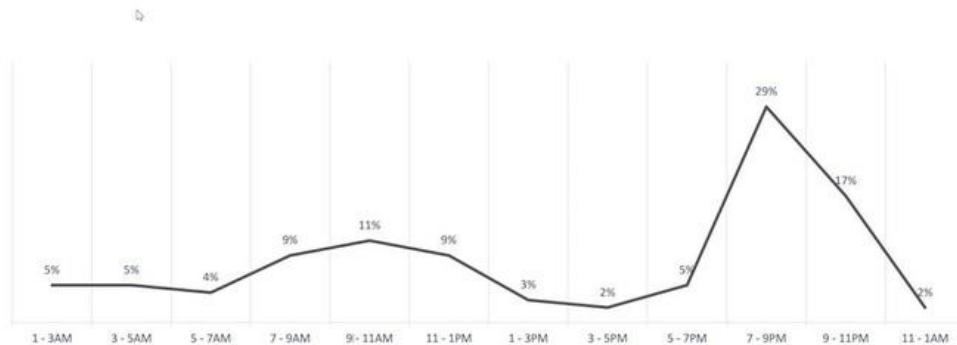
The application of Information Technology in order to enhance the support of Employment introducing for the students in HUTECH University is important and essential. The target is time-reducing and cost-cutting of the procedure for business companies as well as helping the students in having variety information sources for their selection. This application also helps in limiting the fake organisation which would have negative effects on students. The students can obtain more support from their own University. The application program is also updated regularly with new training courses and suggestion from the business. Conversely the application program can make a great contribution for the practical teaching activities of the school.

Keywords: Employment, Internship, Business cooperation, Information Technology.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

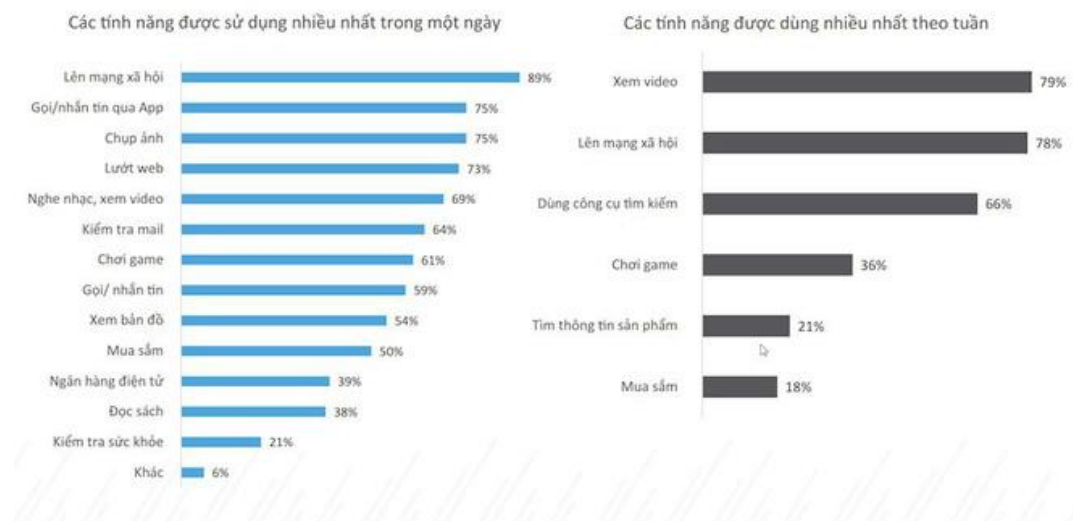
Trong bối cảnh nền kinh tế phát triển xu hướng việc sử dụng công nghệ thông tin trong giới trẻ ngày càng mạnh mẽ. Đặc biệt xu hướng ứng dụng công cụ điện thoại di động để tương tác thông tin hay phục vụ công việc còn nhiều hạn chế. Theo báo cáo sáu tháng đầu năm 2018 của Appota về nghiên cứu thị trường sử dụng điện thoại thông minh của

người Việt Nam chiếm 72% dân số trong đó chủ yếu ứng dụng các phương tiện truyền thông giải trí chiếm 69% với khung giờ thường sử dụng điện thoại từ 19g00 đến 21g00. Bên cạnh đó, sinh viên khi tìm chỗ thực tập, việc làm bán thời gian và toàn thời gian sau tốt nghiệp còn theo lối truyền thống như đến văn phòng giới thiệu việc làm đọc bản tin, làm hồ sơ và đi nộp ứng tuyển, dẫn đến mất nhiều thời gian, tính thông tin chưa kịp thời, thông tin tuyển dụng dễ bị quá hạn. Vậy việc ứng dụng công nghệ thông tin qua điện thoại mobi app nhằm giúp sinh viên kịp thời nắm thông tin thực tập, việc làm là điều cần thiết.



Hình 1. Khung giờ sử dụng điện thoại của người dân

Nguồn: Báo cáo sáu tháng đầu năm 2018 của Appota



Hình 2. Các tính năng thường được sử dụng khi dùng điện thoại

Nguồn: Báo cáo sáu tháng đầu năm 2018 của Appota

Nhiều doanh nghiệp đang có nhu cầu mở rộng thị trường, một trong những yếu tố then chốt quyết định đến sự phát triển đó không thể không kể đến nguồn nhân lực. Để đảm bảo về tình hình nguồn nhân lực, rất nhiều công ty cần một hình thức thu thập thông tin ứng cử viên một cách nhanh chóng, hiện đại và thực sự tiện dụng. Tuy nhiên trên thực tế, phần lớn các doanh nghiệp vẫn đang tuyển dụng thông qua các kênh truyền thống: nội bộ,

báo, website việc làm của Công ty hoặc thông qua các đơn vị tuyển dụng khác. Đối với người lao động, khối lượng thông tin khổng lồ khiến các ứng viên tiềm năng bị bối rối với những thông tin tuyển dụng trên website hoặc các phương thức truyền thống, quan ngại về nơi giới thiệu việc làm có đáng tin cậy, có đáp ứng được nhu cầu tìm việc của mình.

Trên thực tế rất nhiều doanh nghiệp đang chi một khoản kinh phí lớn trong việc tuyển dụng nhân sự thông qua các công ty dịch vụ nhân sự. Hình thức này khá hiệu quả trong việc tìm lực lượng lao động, tuy nhiên cách này doanh nghiệp rất tốn kém mà không phải doanh nghiệp nào cũng mong muốn. Nhiều doanh nghiệp còn đầu tư một khoản kinh phí lớn hơn trong việc tuyển dụng như chi tiền quảng cáo trên các trang mạng xã hội hoặc đầu tư vào kênh website riêng trong việc tuyển dụng. Cách này ít tốn chi phí hơn, hiệu quả chất lượng lại không tốt bằng giải pháp thuê những công ty dịch vụ nhân sự. Bên cạnh đó, nhiều ứng viên, thường tìm kiếm việc làm tại các Trung tâm giới thiệu việc làm, các trang website của Công ty giới thiệu việc làm,... điều này cho thấy được sự chủ động của từng ứng viên tuy nhiên rất nhiều ứng viên không biết thông tin nào là tin cậy. Đặc biệt sinh viên sắp ra trường sẽ là nguồn nhân lực tiềm năng, đây cũng là nhóm đối tượng chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc tìm kiếm thông tin việc làm. Nhiều sinh viên chưa có nhiều kiến thức về tìm việc sẽ dễ dàng bị những công ty xấu lợi dụng hoặc sẽ phải trả một mức phí cao so với thu nhập của một sinh viên vừa mới tốt nghiệp.

Để giải quyết thực trạng trên, Trường Đại học Công nghệ TP.HCM (HUTECH) đã xây dựng cổng thông tin việc làm như là cầu nối hỗ trợ doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng và sinh viên có nguyện vọng tìm việc làm. Bên cạnh đó, HUTECH có bộ phận chuyên trách đó là Trung tâm Hợp tác Doanh nghiệp và Việc làm Sinh viên phụ trách các công tác quan hệ hợp tác doanh nghiệp trong nhà trường.

2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC GIỚI THIỆU VIỆC LÀM TẠI HUTECH

Hợp tác quan hệ doanh nghiệp của HUTECH trong giai đoạn 2014 - 2018 đã triển khai trên các mặt (tổ chức hội thảo, ký kết hợp tác, tham quan doanh nghiệp; chia sẻ, trao đổi thông tin công nghệ...) thu hút được sự quan tâm, tham gia của nhiều công ty trong và ngoài nước, huy động nguồn lực, đóng góp vào hoạt động hỗ trợ sinh viên, giải quyết một số vấn đề phục vụ phát triển kỹ năng nghề nghiệp của sinh viên; góp phần thúc đẩy sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

Trong xu thế hội nhập kinh tế quốc tế, nguồn lao động hiện nay có ý nghĩa rất quan trọng trong việc phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

Năm 2013 Bộ phận Hợp tác doanh nghiệp trực thuộc phòng Công tác sinh viên kết nối tuyển dụng với 165 doanh nghiệp, số lượng doanh nghiệp ký kết ghi nhớ hợp tác với HUTECH là 08 doanh nghiệp.

Năm 2014, Ban Giám hiệu chính thức ra quyết định thành lập Trung tâm Hợp tác Doanh nghiệp và Việc làm Sinh viên phụ trách công tác quan hệ, kết nối doanh nghiệp, số

lượng doanh nghiệp tuyển dụng trong năm này là 236 doanh nghiệp, ký kết hợp tác với 13 doanh nghiệp.

Năm 2015, kết nối tuyển dụng với 429 doanh nghiệp, trong đó đã ký kết với 10 doanh nghiệp.

Năm 2016, kết nối tuyển dụng 716 doanh nghiệp trong đó ký kết hợp tác là 10 doanh nghiệp.

Năm 2017 kết nối tuyển dụng với 386 và ký kết hợp tác là 5 doanh nghiệp nâng tổng số doanh nghiệp có ký kết hợp tác liên kết với nhà trường là 46 doanh nghiệp và kết nối tuyển dụng là 1.932 doanh nghiệp. Do tình hình hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp và đặc thù đào tạo của các khoa nên số lượng doanh nghiệp ký kết ghi nhớ hợp tác có sự chênh lệch qua các năm.

Thông qua kênh cổng thông tin việc làm Trung tâm cập nhật thường xuyên nhu cầu tuyển dụng từ các doanh nghiệp, đã cung cấp và hỗ trợ cho sinh viên thông tin về thế giới nghề nghiệp, các bài viết và các liên kết trang web về kỹ năng viết CV, kỹ năng xin việc, gương lao động sáng tạo và vượt khó...

Thống kê số lượng tìm việc làm của sinh viên HUTECH:

Bảng 1. Số liệu sinh viên đăng ký việc làm – thực tập

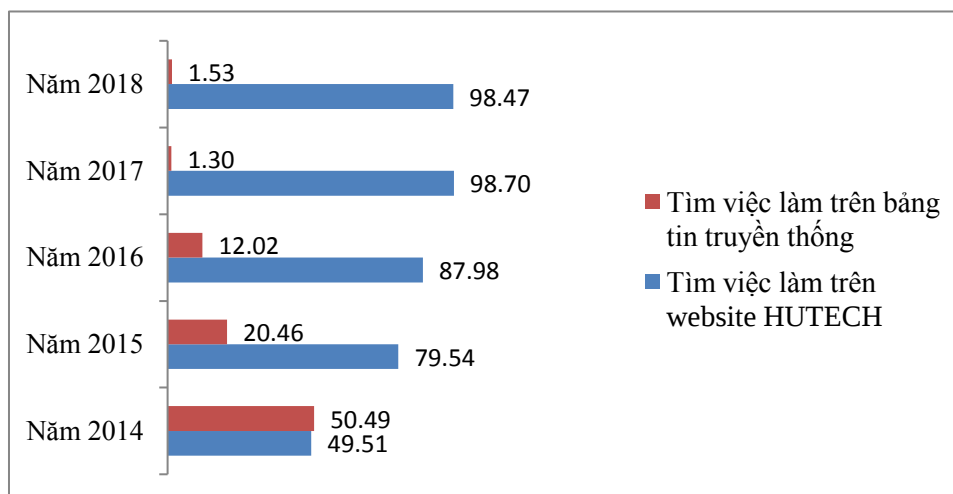
Đơn vị tính: Sinh viên

Thời gian	Số lượng sinh viên tìm việc	Tìm việc làm trên website HUTECH		Tìm việc làm trên bảng tin truyền thống	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
Năm 2014	816	404	49.51	412	50.49
Năm 2015	1,339	1,065	79.54	274	20.46
Năm 2016	1,472	1,295	87.98	177	12.02
Năm 2017	1,842	1,818	98.70	24	1.30
Năm 2018	1,834	1,806	98.47	28	1.53

Nguồn: Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp – HUTECH

Biểu đồ 1. Biểu đồ đăng ký việc làm – thực tập

Đơn vị tính: %



Nguồn: Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp – HUTECH

Theo số liệu khảo sát từ Trung tâm Hợp tác Doanh nghiệp và Việc làm Sinh viên, số lượng sinh viên tìm việc qua cổng thông tin việc làm tăng qua các năm. Nếu như vào những ngày thành lập, sinh viên tìm việc trên các bản tin tuyển thông của nhà trường với sinh viên tìm kiếm việc trên cổng thông tin việc làm không có sự chênh lệch lớn, thì qua các năm kế tiếp có sự dịch chuyển cách tìm việc của các bạn sinh viên HUTECH (hơn 98% sinh viên tìm việc làm qua cổng thông tin việc làm).

Các yếu tố ảnh hưởng đến thành công khi ứng tuyển của sinh viên:

Thứ nhất: Mục đích của bản thân cần định hướng chính xác công việc muốn làm, từ đó thu hẹp phạm vi lựa chọn, để có sự đầu tư đúng mực vào công ty mà bạn ứng tuyển. Bởi khi có nhiều sự lựa chọn thì bạn sẽ tạo được nhiều cơ hội cho chính mình, nhưng ngược lại khiến bạn bị sao lãng và phí phạm thời gian.

Thứ hai: Biên soạn cho bản thân một bản CV thật tốt. Bạn là ai? Bạn là người như thế nào? Bạn có phù hợp với vị trí công việc hay không? CV sẽ liệt kê những điều đó về bạn với nhà tuyển dụng. Ưu tiên tiêu chí ngắn gọn, súc tích, lựa chọn từ ngữ mô tả những kinh nghiệm và kỹ năng liên quan mật thiết đến vị trí công việc mà bạn đang ứng tuyển, loại bỏ bớt những công việc bạn từng làm nhưng không liên quan đến công việc hiện tại. Điều tối kỵ của một CV là dài dòng và sai chính tả. Đừng để bất cứ sự cẩu thả, thiếu nghiêm túc nào xuất hiện trên đó, và yếu tố sáng tạo cũng là cần thiết, nhà tuyển dụng rất “dị ứng” với những CV kiểu “100 cái đều như 1”. Đây là bước đầu quan trọng để rút ngắn khoảng cách giữa bạn với nhà tuyển dụng. Tất cả những thông tin mang tính xác thực cao.

Thứ ba: Khi nhận được lời mời phỏng vấn từ nhà tuyển dụng. Đây là lúc người phỏng vấn - đại diện công ty quyết định có lựa chọn bạn hay không! Trang phục bạn mặc sẽ thể hiện sự tôn trọng của bạn dành cho người đối diện. Chính vì vậy, một bộ trang phục sạch

sẽ, chỉnh tề sẽ là điểm cộng trong mắt người phỏng vấn. Không nên mặc trang phục quá thời trang, màu sắc lòe loẹt, nên chọn gam màu trung tính hay lạnh để tạo cảm giác tin tưởng. Nếu có thể, bạn nên tìm hiểu về trang phục công sở tại công ty, đặc điểm công việc, cụ thể là vị trí mà bạn ứng tuyển như thế nào để có sự lựa chọn phù hợp. Gương mặt tươi tắn, nụ cười thân thiện sẽ khiến bạn trông năng động hơn.

Thứ tư: Kiểm soát tốt ngôn ngữ cơ thể là một kỹ năng xin việc thành công quan trọng. Từng cử chỉ, hành động, phong thái khi phỏng vấn phải thể hiện bạn là người điềm tĩnh, tránh những động tác thừa như gãi đầu, hất tóc, dánh ngời không yên, thông vai, liên tục nhìn đồng hồ... Dánh người ngời phải thẳng, nhưng không quá gồng mình. Đặc biệt là ánh mắt phải kiên định, luôn nhìn thẳng vào người đối diện sẽ khiến người phỏng vấn có đủ độ tin cậy ở bạn. Một người khoa chân múa tay khi biểu đạt sẽ có cảm giác thiếu khiêm tốn hay một người khiêm tốn quá mức, rụt rè lại mang cảm giác không giữ vững lập trường. Người phỏng vấn đã kinh qua nhiều ứng viên khác nhau, nên chính những chuyển động cơ thể của bạn thu hút được họ thì bạn đã tiến gần hơn đến việc “lấy lòng” nhà tuyển dụng.

Thứ năm: Suốt buổi phỏng vấn tuyển dụng, bạn đừng trở nên thụ động vì chỉ toàn trả lời những câu hỏi được nhà tuyển dụng đặt ra. Một kỹ năng trả lời phỏng vấn tuyển dụng rất quan trọng mà không phải người ứng viên cũng biết đó là biết cách đặt câu hỏi ngược lại. Việc thỉnh thoảng đặt câu hỏi cho nhà tuyển dụng khiến buổi phỏng vấn trở nên nhẹ nhàng hơn, giống như một buổi nói chuyện thân mật chứ không phải là một bài kiểm tra căng thẳng và áp lực. Ngoài ra, nhà tuyển dụng cũng sẽ hài lòng khi biết mức độ quan tâm của bạn đối với công việc trong tương lai là rất cao.

3. GIỚI THIỆU VỀ CÔNG THÔNG TIN VIỆC LÀM HUTECH

Có rất nhiều câu hỏi liên quan đến việc làm được sinh viên đặt ra như làm sao để viết CV, làm sao để kiếm được việc hay làm sao để vượt qua buổi phỏng vấn... tất cả đều được chia sẻ qua cổng thông tin việc làm HUTECH (<http://hoptacdn.hutech.edu.vn>)

Những ưu điểm và hướng dẫn sử dụng cổng thông tin việc làm HUTECH:

Kịp thời đăng tải thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp đến điện thoại cầm tay của sinh viên thông qua chế độ tin nhắn Mobi App. Đồng thời giúp sinh viên tìm được thông tin doanh nghiệp một cách nhanh chóng, chọn lựa được nhiều thông tin phù hợp với nhu cầu của mỗi cá nhân.

Giúp doanh nghiệp quảng bá thương hiệu, thông tin doanh nghiệp đến cộng đồng sinh viên HUTECH đồng thời cung cấp thông tin tuyển dụng cho nhà trường, hỗ trợ cho hoạt động tuyển dụng và tạo nguồn nhân lực tiềm năng phù hợp.

Cách sử dụng Ứng dụng Cổng thông tin:

- **Đối với sinh viên:** sinh viên có thể tự tạo CV, hồ sơ xin việc và nộp đến cho các doanh nghiệp, công ty, tổ chức, cơ quan phù hợp và ưa thích một cách dễ dàng. HUTECH

sẵn sàng nhận CV của sinh viên, kể cả khi sinh viên chưa có nhu cầu gửi đi hoặc chưa có nhà tuyển dụng nào phù hợp. Tất cả đều được lưu lại và chuyển đi khi phù hợp. Sinh viên làm theo các bước sau đây để ứng tuyển:

- + Bước 1: Đăng nhập tại: <http://hoptacdn.hutech.edu.vn> (Mã số SV + Ngày tháng năm sinh)
- + Bước 2: Tạo CV (CV sẽ được lưu tự động trên hệ thống)
- + Bước 3: Tìm kiếm thông tin tuyển dụng
- + Bước 4: Ứng tuyển làm việc
- + Bước 5: Chờ phỏng vấn từ doanh nghiệp

- **Đối với nhà tuyển dụng:** công thông tin việc làm HUTECH có mẫu tuyển dụng sẵn, đơn vị tuyển dụng chỉ cần cập nhật thông tin vào các vị trí. Công cụ đăng tin tuyển dụng dễ dàng và thuận tiện giúp nhà tuyển dụng tiết kiệm được thời gian đăng bài. Vì tuyển dụng trực tiếp tại HUTECH nên doanh nghiệp sẽ có lượng CV dồi dào, đúng đối tượng cần tuyển. Đơn vị tuyển dụng làm các bước sau để đăng ký tuyển dụng:

- + Bước 1: Đăng ký tài khoản lần đầu tại: <http://hoptacdn.hutech.edu.vn>
- + Bước 2: Nhận cấp quyền tên đăng nhập và mật khẩu qua email đăng ký
- + Bước 3: Đăng nhập và đăng tin tuyển dụng theo mẫu
- + Bước 4: Nhận CV ứng viên
- + Bước 5: Liên hệ ứng viên, hẹn lịch phỏng vấn
- + Bước 6: Phản hồi kết quả trên hệ thống

- **Đối với HUTECH:** nhà trường thường xuyên nắm bắt được nhu cầu nhân lực của các đơn vị tuyển dụng, những đổi mới liên tục của thị trường lao động, từ đó có cái nhìn tổng quát về nhu cầu nhân lực của xã hội góp phần cập nhật thường xuyên chương trình đào tạo gắn liền với thực tế; tăng cường tính hỗ trợ hoạt động dạy và học tại nhà trường; gia tăng thương hiệu HUTECH trong doanh nghiệp và sinh viên.

4. KẾT QUẢ SƠ BỘ

Qua thực tế ứng dụng công thông tin giới thiệu việc làm thực tập sinh viên trên nền tảng công nghệ thông tin tích hợp giữa website Trung tâm và ứng dụng Mobi App vào hệ thống thông tin sinh viên, từ đó mỗi sinh viên HUTECH thường xuyên nhận thông tin, tuyển dụng và thực tập trên nền điện thoại di động thông minh cá nhân. Song song với nhận thông tin sinh viên có thể nộp hồ sơ ứng dụng trực tuyến theo vị trí phù hợp. Qua 02 tháng 9 và 10 năm 2018 thí điểm ứng dụng Công nghệ thông tin giới thiệu việc làm cho 374 sinh viên, tăng 330 sinh viên so với cùng kỳ năm trước.

Bảng 2. Thống kê số lượng sinh viên được giới thiệu việc làm tháng 9 và 10/2018

Nội dung	Tháng 9,10 năm 2018	Tháng 9,10 năm 2017
Số Lượng Sinh viên được Trung tâm giới thiệu việc làm	374 sinh viên	44 sinh viên

Nguồn: Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp và Việc làm sinh viên

5. HƯỚNG PHÁT TRIỂN

Công tác hướng nghiệp, giới thiệu việc làm sinh viên đã và đang là nhiệm vụ hàng đầu tại các đơn vị giáo dục đào tạo đại học nói chung và HUTECH nói riêng. Sự thành đạt và khả năng làm việc, hỗ trợ việc làm sinh viên phần nào nói lên chất lượng, uy tín của đơn vị đào tạo. Từ đó, công tác Hợp tác doanh nghiệp và việc làm sinh viên được ngày càng quan tâm. Tuy nhiên, công tác hỗ trợ này không thể phát triển nếu theo lối mòn trước đây và cần thay đổi kịp xu hướng của thời đại khi ứng dụng điện thoại ngày càng phổ biến. Qua công tác triển khai giới thiệu việc làm sinh viên tại Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp trường Đại học HUTECH có các hướng phát triển sau:

- Mở rộng ứng dụng phổ thông cho tất cả sinh viên của tất cả các trường đại học đều có thể tham gia đồng thời trở thành kênh cung ứng nguồn nhân lực chất lượng cao cho thị trường lao động nói chung. Là tiêu điểm tuyển dụng có chọn lựa chất lượng nhân sự cung cấp cho doanh nghiệp.

- Triển khai kết nối các cổng thông tin việc làm với các hội doanh nghiệp kịp thời nắm bắt thông tin nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp đăng tải thông tin lên hệ thống của HUTECH, tạo ra cộng đồng kết nối giữa nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp và nhu cầu việc làm của sinh viên; tăng cường các khả năng cho sinh viên chọn lựa và tìm việc phù hợp với chuyên môn được nhà trường đào tạo. Tăng cường các cơ hội việc làm đúng ngành nghề, đúng chuyên môn phù hợp.

Kết luận

Công tác Hợp tác doanh nghiệp và giới thiệu việc làm sinh viên là nhiệm vụ then chốt hàng đầu tại các trường đại học nói chung và HUTECH nói riêng, cần được sự quan tâm và đầu tư từ nhân lực, tài lực và công nghệ. Ứng dụng công nghệ thông tin trên nền tảng điện thoại di động thông minh nhằm cung cấp kịp thời thông tin cần thiết cho sinh viên về nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, từ đó giảm thiểu các chi phí, sự chậm trễ thông tin còn giải quyết được nhu cầu việc làm, thực tập của sinh viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Đình Thọ, Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh, NXB Lao động - Xã hội, 2011.
2. Báo cáo tổng kết năm học của Trung tâm Hợp tác Doanh nghiệp và Việc làm Sinh viên trường đại học Công nghệ TP.HCM (HUTECH), giai đoạn 2014 – 2018.
3. <https://www.hutech.edu.vn/>
4. <http://hoptacdn.hutech.edu.vn/>
5. <https://www.hutech.edu.vn/qhdn/>
6. <http://soha.vn/hon-70-nguoi-viet-so-huu-smartphone-chi-de-su-dung-cac-tinh-nang-co-ban-2018071121495906.htm>
7. <https://www.slideshare.net/appota/bo-co-th-trng-ng-dng-in-thoi-di-ng-ti-vit-nam-na-u-2018/1>

GẮN KẾT GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO KỸ NĂNG NGHỀ NGHIỆP VỚI PHÁP LUẬT CHUYÊN NGÀNH – GIẢI PHÁP NÂNG CAO CƠ HỘI TIẾP CẬN VIỆC LÀM CHO NGƯỜI HỌC SAU KHI TỐT NGHIỆP

ThS. Võ Thị Mỹ Hương

ThS. Vi Thị Thu Hiền

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP.HCM

Trường Chính trị tỉnh Tuyên Quang

TÓM TẮT

Bài viết phân tích mối quan hệ giữa giáo dục, đào tạo pháp luật với kỹ năng nghề nghiệp là xu hướng tất yếu trong hoạt động giáo dục toàn diện. Đào tạo là nguồn nhân lực vừa có kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, vừa am hiểu pháp luật để người lao động vừa có thể vận dụng kiến thức nghề nghiệp vào công việc, vừa biết vận dụng với kiến thức pháp luật để bảo vệ lợi ích hợp pháp khi có xung đột lợi ích với người sử dụng lao động là một tiêu chí trong những tiêu chí đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Để làm được điều này đòi hỏi cơ sở giáo dục đại học phải chủ động trong việc thiết kế các học phần pháp luật gắn với chuyên ngành đào tạo (kiến thức cơ sở ngành hoặc chuyên ngành) bên cạnh khối kiến thức pháp luật đại cương theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Từ khóa: Kiến thức pháp luật chuyên ngành, ngành đào tạo, chất lượng nguồn nhân lực, tiếp cận việc làm.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Có nhiều phương thức tiếp cận đối với pháp luật khác nhau, trong đó, tiếp cận pháp luật thông qua giáo dục được xem là cách thức tiếp cận có hệ thống, có tính khoa học và tăng cơ hội hiểu biết pháp luật của nhiều người thông qua chương trình phổ cập giáo dục⁴ và yêu cầu bắt buộc phải giảng dạy và học tập các môn học liên quan đến pháp luật ở những bậc học chưa được phổ cập. Thông qua hoạt động giáo dục, đào tạo, phổ biến pháp luật trong nhà trường, người học được tiếp cận tri thức khoa học về nhà nước và pháp luật; được cập nhật kịp thời sự thay đổi của các văn bản quy phạm pháp luật dưới sự cung cấp, định hướng, gợi mở của giáo viên. Giáo dục, đào tạo, phổ biến pháp luật trong nhà trường là nội dung quan trọng, phù hợp với mục tiêu giáo dục là “*đào tạo con người Việt Nam*

⁴ Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Báo cáo Tổng kết thi hành Luật Giáo dục 2005 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục 2009*, Hà Nội, tháng 4/2018 cho thấy: Cả nước đã hoàn thành mục tiêu xóa mù chữ và phổ cập giáo dục tiểu học vào năm 2000; phổ cập giáo dục trung học cơ sở vào năm 2010; hoàn thành phổ cập giáo dục mầm non cho trẻ 5 tuổi vào năm 2017, đặt nền móng cho các cháu mầm non 5 tuổi để bước vào học tiểu học; củng cố và nâng cao kết quả xóa mù chữ cho người lớn.

phát triển toàn diện, có đạo đức, tri thức, sức khỏe, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lý tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội; hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực của công dân, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc”⁵, đồng thời góp phần cụ thể hóa tính chất, nguyên lý của nền giáo dục “học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, lý luận gắn liền với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội.”⁶

Giáo dục đại học là một bậc học trong hệ thống giáo dục quốc dân.⁷ Đào tạo trình độ đại học để sinh viên có kiến thức chuyên môn toàn diện, nắm vững nguyên lý, quy luật tự nhiên - xã hội, có kỹ năng thực hành cơ bản, có khả năng làm việc độc lập, sáng tạo và giải quyết những vấn đề thuộc ngành được đào tạo.⁸ Tính toàn diện của hoạt động đào tạo đại học không chỉ được đo lường ở khả năng vận dụng kiến thức vào thực tiễn công việc mà còn cần ở cả việc chấp hành, tuân thủ, sử dụng pháp luật một cách linh hoạt như một công cụ bảo vệ quyền của người lao động một cách hữu hiệu trong mối quan hệ với người sử dụng lao động cũng như với các bên liên quan. Thực tiễn cho thấy, có không ít sinh viên sau khi tốt nghiệp không còn nhớ hoặc nhắc lại các kiến thức pháp luật cơ bản đã được học ở học phần “Pháp luật đại cương”. Về kiến thức pháp luật gắn với nghề nghiệp (sau đây gọi chung là pháp luật chuyên ngành) trong tương lai hầu như là một khoảng trống về kiến thức cũng như cách tiếp cận. Điều này được thể hiện ở chỗ, chương trình đào tạo các ngành/chuyên ngành tại các cơ sở giáo dục đại học hầu như chỉ quan tâm đến khối kiến thức chuyên ngành mà chưa quan tâm hoặc chú trọng vào việc đào tạo kiến thức, kỹ năng pháp luật gắn với ngành nghề đào tạo. Hậu quả của sự thiếu vắng này là tình trạng người lao động (sản phẩm đào tạo của các cơ sở giáo dục đại học) không biết hoặc không có khả năng vận dụng các nguyên lý của pháp luật (được thể hiện trong học phần pháp luật đại cương) cũng như các đặc thù trong quy định riêng đối với ngành nghề, môi trường, điều kiện làm việc của người học trong tương lai. Có không ít trường hợp người học vì không nắm được, không hiểu và vận dụng được các quy định của pháp luật nên thường ở thế bất lợi. Ngoài ra, thực tiễn tác nghiệp, người học phải thường xuyên làm việc với các văn bản quy phạm pháp luật quy định chi tiết hay hướng dẫn thi hành gắn liền với từng vị trí việc làm và thao tác nghề nghiệp. Ở nghĩa rộng và bao quát hơn, giáo dục, đào tạo pháp luật gắn với vị trí việc làm, ngành nghề đào tạo tại các cơ sở giáo dục đại học là cơ sở quan trọng cho việc vận hành nguyên tắc pháp quyền, tức là yêu cầu tôn trọng và tuân thủ pháp luật của các chủ thể trong đời sống kinh tế xã hội mà không có sự phân biệt nào. Để tôn trọng, tuân thủ và hành động theo các tiêu chuẩn hay chuẩn mực do nhà nước thiết lập thông qua các quy phạm pháp luật đòi hỏi tổ chức, cá nhân phải có sự hiểu biết ở mức độ nhất định đối với các đòi hỏi của pháp luật. Vì vậy, đẩy mạnh đào tạo, giáo dục pháp luật gắn với yêu cầu nghề nghiệp là giải pháp quan trọng góp phần hình thành ý thức pháp luật

⁵ Điều 2 Luật Giáo dục 2005.

⁶ Khoản 2 Điều 3 Luật Giáo dục 2005.

⁷ Điểm d Khoản 2 Điều 4 Luật Giáo dục 2005, sửa đổi 2009.

⁸ Điểm b, Khoản 2 Điều 5 Luật Giáo dục Đại học 2012.

của người học.

2. VAI TRÒ CỦA GIÁO DỤC, ĐÀO TẠO PHÁP LUẬT CHUYÊN NGÀNH VỚI VIỆC NÂNG CAO Ý THỨC CHẤP HÀNH PHÁP LUẬT TRONG MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

Hoạt động lập pháp hay hoạt động xây dựng pháp luật là tổng thể các hành vi của các chủ thể khác nhau, bao gồm nhiều bước, nhiều quy trình để hình thành, chỉnh sửa, bổ sung hay bãi bỏ các quy định pháp luật đáp ứng nhu cầu điều chỉnh/điều tiết/quản lý xã hội của nhà nước. Hoạt động xây dựng pháp luật không chỉ “nhằm chuyển hóa ý chí của Nhà nước, của nhân dân Việt Nam thành những quy định pháp luật dựa trên những nguyên tắc nhất định và được thể hiện dưới những hình thức pháp lý nhất định”⁹ mà còn phải bảo đảm phù hợp với quá trình vận động, phát triển của xã hội cũng như sự tương thích hay phù hợp với các chuẩn mực, cam kết quốc tế với kỳ vọng thiết lập trật tự xã hội theo định hướng của Nhà nước. Thực tiễn đã chứng minh, việc ban hành các quy định pháp luật là giai đoạn thiết lập các quy trình, các thủ tục, các điều kiện mà từ đó, tổ chức, cá nhân thuộc đối tượng và phạm vi áp dụng của văn bản quy phạm pháp luật phải tuân thủ. Chất lượng của hoạt động xây dựng pháp luật được thể hiện qua mức độ tuân thủ, chấp hành pháp luật của người dân trong đời sống kinh tế xã hội. Chất lượng của hoạt động xây dựng pháp luật phải là sự phản ánh khách quan diễn tiến của các quá trình xã hội cần có sự điều chỉnh của pháp luật.

Khi pháp luật đã được ban hành, các quy phạm pháp luật phải được đi vào cuộc sống thông qua các hành vi hợp pháp, tích cực của tổ chức, cá nhân trong đời sống xã hội. Tri thức, tình cảm đối với pháp luật là những nhân tố quyết định cho việc chuyển hóa các quy phạm pháp luật thành các hành vi pháp lý của con người, thông qua đó, trật tự xã hội, quyền, nghĩa vụ pháp lý của các chủ thể được thiết lập, hiện thực hóa. Chấp hành, tuân thủ pháp luật là sự phản ánh nhận thức chủ quan của cá nhân đối với quy phạm pháp luật và thực tiễn quan hệ pháp luật mà cá nhân đang là đối tượng tham gia. Độ chính xác, khách quan của việc nhận thức và áp dụng quy định pháp luật vào trong từng trường hợp cụ thể hoàn toàn phụ thuộc vào sự hiểu biết của mỗi cá nhân về hiện tượng pháp luật nói chung và từng lĩnh vực pháp luật cụ thể nói riêng. Nói cách khác, chấp hành, tuân thủ pháp luật của cá nhân là sự thể hiện trên thực tế ý thức pháp luật, thể hiện sự nhận thức ở khía cạnh lý luận về pháp luật (như nguồn gốc, các học thuyết về bản chất, chức năng, sự cần thiết của hiện tượng pháp luật trong đời sống xã hội...), thể hiện tâm lý, thái độ của cá nhân đối với pháp luật bao gồm cả những hành vi hợp pháp và hành vi không hợp pháp - vi phạm pháp luật - tức là những vùng sáng, tối trong đời sống pháp luật.¹⁰ Nhận thức, hiểu biết đối với pháp luật không chỉ ở việc đánh giá “*tính công bằng hay không công bằng, đúng đắn hay không đúng đắn của các quy phạm pháp luật hiện hành, pháp luật đã qua trong quá khứ, pháp luật cần phải có, về tính hợp pháp hay không hợp pháp trong hành vi của các*

⁹ Nguyễn Minh Đoan, *Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011, tr.13.

¹⁰ Hoàng Thị Kim Quế, *Đời sống pháp luật*, *Tạp chí Luật học* số 4/2005, tr.25-32.

cá nhân, nhà nước, các tổ chức xã hội”¹¹ mà còn được thể hiện ở việc “lèo lái”, giải thích, vận dụng pháp luật sao cho có lợi nhất, phù hợp nhất với hoàn cảnh, điều kiện của mình. Các hành vi lạm dụng pháp luật để trục lợi vừa bao hàm nghĩa chấp hành, tuân thủ pháp luật (nghĩa là tính hợp pháp, tính tích cực của hành vi), vừa bao hàm nghĩa vi phạm pháp luật (nghĩa là hiện tượng tiêu cực, có nguy cơ xâm phạm trật tự kỷ vọng mà nhà nước mong muốn thiết lập). Do đó, chấp hành, tuân thủ pháp luật là sự phản ánh nội hàm của văn hóa pháp luật, thể hiện “*một cách nhìn về luật pháp, đặt pháp luật trong những tương quan đa chiều với khoa học hành vi, cách nghĩ, cách ứng xử, tôn giáo, niềm tin, các đặc tính nhân học của các cộng đồng và tộc người*”.¹² Trong thực tế, tùy tình hình cụ thể mà người ta luôn có thể biến báo “linh động”, “ưu đãi”, “lệ riêng”, có thể thay đổi hoặc vứt bỏ những quy tắc của pháp luật thành văn chính thức mà áp dụng lệ làng hay nhiều biệt lệ khác, do đó, khuynh hướng phi lý tính trong văn hóa pháp luật của người Việt là một điểm yếu, biểu hiện ở chỗ nó thiếu tính pháp quy chặt chẽ, thiếu “tinh thần pháp trị”, cơ bản dựa trên “sự ràng buộc tâm lý” và đạo đức, thiếu sự sắp đặt cần thiết về chế độ để đảm bảo pháp luật được thực thi nghiêm chỉnh.¹³ Do đó, giáo dục, đào tạo, phổ biến pháp luật chuyên ngành cho người học trong hệ thống giáo dục quốc dân là quá trình xác lập tri thức lý luận, niềm tin vào công lý, lẽ phải và sự công bằng mà ở đó pháp luật được xem là thước đo gắn liền với việc thiết lập trật tự mà nhà nước mong muốn. Trong quá trình vận dụng pháp luật, mỗi cá nhân có sự cảm nhận pháp luật một cách khác nhau song những chuẩn mực nền tảng (tri thức lý luận về pháp luật) đã được trang bị trong nhà trường là căn cứ để mỗi cá nhân tránh được cái nhìn chủ quan, phiến diện chỉ có lợi cho mình thông qua việc cố tình giải thích không đúng, không phù hợp giữa quy định pháp luật với thực tiễn mà mình đang là đối tượng vận dụng hoặc chịu tác động bởi quy phạm pháp luật.

Từ những phân tích trên có thể khẳng định giáo dục, đào tạo, phổ biến pháp luật chuyên ngành cho người học trong các cơ sở giáo dục đại học là cơ sở, phương tiện cho việc nâng cao năng lực cạnh tranh, thành công bước đầu trong việc tiếp cận cơ hội việc làm trong các buổi phỏng vấn xin việc, xử lý tình huống trong thực tiễn nghề nghiệp. Điều này được luận giải ở chỗ, bản chất của giáo dục là quá trình hoạt động có ý thức, có mục đích, có kế hoạch nhằm bồi dưỡng cho con người những phẩm chất đạo đức, những tri thức cần thiết về tự nhiên và xã hội, cũng như những kỹ năng, kỹ xảo cần thiết trong đời sống;¹⁴ là hoạt động nhằm tác động một cách có hệ thống đến sự phát triển tinh thần, thể chất của một đối tượng nào đó, làm cho đối tượng ấy dần dần có được những phẩm chất và năng lực như yêu cầu đề ra.¹⁵ Hoạt động giáo dục, đào tạo, phổ biến pháp luật cho người học

¹¹ Hoàng Thị Kim Quế (Chủ biên), *Giáo trình Lý luận chung về nhà nước và pháp luật*, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 2005, tr.430.

¹² Phạm Duy Nghĩa, Góp phần tìm hiểu văn hóa pháp luật, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, Kinh tế-Luật số 24/2008, tr.1.

¹³ Nguyễn Thị Thường, Văn hóa pháp luật trong nền kinh tế thị trường Việt Nam, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 11 (72)/2013, tr.20.

¹⁴ Nguyễn Lâm, *Từ điển từ và ngữ Việt Nam*, Nxb. Tổng hợp TP.HCM, TP.HCM, 2006, tr.754.

¹⁵ Viện Ngôn ngữ học, *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Từ điển Bách Khoa, Hà Nội, 2010, tr.512.

trong hệ thống giáo dục quốc dân là quá trình hình thành tri thức pháp luật cho người học từ thấp đến cao phù hợp với trình độ nhận thức và tâm lý lứa tuổi. Thông qua quá trình được giáo dục, được đào tạo, được tiếp cận với pháp luật người học có thể tự mình đánh giá được hành vi xử sự của bản thân và những người xung quanh về tính đúng sai, hợp pháp hay không hợp pháp. Từ kết quả đánh giá, khi gặp những tình huống tương tự, người học sẽ tự mình quyết định lựa chọn hành vi xử sự phù hợp hoặc không phù hợp với quy định của pháp luật. Hệ quả của sự lựa chọn này sẽ là các trách nhiệm phát sinh từ hành vi xử sự. Độc lập suy nghĩ, tự do lựa chọn hành vi trên cơ sở cân nhắc đến tính hợp pháp hoặc không hợp pháp giúp cho người học có cái nhìn đúng đắn hơn về cách xử sự của mình từ đó thúc đẩy lựa chọn và thực hiện các hành vi hợp pháp. Về bản chất, lựa chọn xử sự hợp pháp là biểu hiện quá trình tự nhận thức, tự chuyển hóa từ các hành vi vô thức, tự phát, không xác định được tính đúng sai, hợp pháp hay không hợp pháp thành quá trình tự thúc đẩy mình lựa chọn hành vi hợp pháp. Như thế, việc chấp hành, tuân thủ pháp luật của những cá nhân được đào tạo, phổ biến pháp luật chuyên ngành trong từng cơ sở giáo dục đại học bao giờ cũng tốt và phù hợp hơn với các chuẩn mực pháp luật. Kết quả của quá trình đào tạo, phổ biến pháp luật cho người học trong hệ thống giáo dục quốc dân sẽ hình thành nên những cá nhân có tri thức pháp luật một cách có hệ thống, từ thấp đến cao. Quá trình thấm thấu tri thức pháp luật vào nếp nghĩ, cách hành xử của mỗi cá nhân là điều kiện, tiền đề cho việc thực hiện tốt nguyên tắc pháp quyền ở khía cạnh cá nhân.

3. GIẢI PHÁP GẮN KẾT GIỮA GIÁO DỤC KIẾN THỨC NGHỀ NGHIỆP VỚI KIẾN THỨC PHÁP LUẬT CHUYÊN NGÀNH TRONG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

Khó khăn lớn nhất khi xây dựng lại chương trình đào tạo gắn với việc tăng cường khối kiến thức pháp luật chuyên ngành là ở quy định giới hạn số tín chỉ phải tích lũy, thời hạn đào tạo và sự chi phối sâu của Bộ Giáo dục và Đào tạo vào cơ cấu chương trình đào tạo. Đồng thời, trong thực tiễn triển khai xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, quan điểm chung là ưu tiên các học phần chuyên ngành hoặc có tác dụng hỗ trợ cho các học phần chuyên ngành. Các kiến thức pháp luật gắn với nghề nghiệp thường được thiết kế “lồng ghép” trong các học phần hoặc các chương trình sinh hoạt ngoại khóa. Cách thiết kế chương trình và quan niệm như hiện tại cho thấy các học phần liên quan đến pháp luật (bao gồm pháp luật đại cương và kiến thức chuyên ngành) thường có vị trí môn học “phụ” nên ít được đầu tư, quan tâm thích đáng nhằm truyền đạt cho người học các kiến thức cần thiết phục vụ cho việc tác nghiệp.

Để khắc phục tính “không gian” của giáo dục, đào tạo pháp luật trong trường đại học, có cơ sở giáo dục đại học tăng cường các hoạt động giáo dục pháp luật ngoại khóa với nhiều hình thức đa dạng như “thảo luận, tọa đàm về các nội dung, các đề tài pháp luật; tổ chức nghe, nói chuyện chuyên đề pháp luật, xem phim, xem tiểu phẩm; tổ chức đi thực tế, dự phiên tòa; tổ chức thi tìm hiểu pháp luật, thi văn nghệ với chủ đề pháp luật, tổ chức giao

lưu giữa các trường, các khoa, các lớp; thành lập các câu lạc bộ pháp luật, tổ chức sinh hoạt câu lạc bộ theo chủ đề pháp luật; tuyên truyền, giáo dục pháp luật trong cộng đồng; tổ chức phong trào thanh niên tình nguyện, thanh niên xung kích tham gia giữ gìn an ninh, trật tự, bảo vệ pháp luật...”.¹⁶ Song có quan điểm đánh giá “công tác giáo dục pháp luật có nơi còn mang tính hình thức, dẫn đến tình trạng sinh viên vi phạm pháp luật còn diễn ra, trong quá trình học tập, vẫn còn một số ít sinh viên chưa tự giác, coi nhẹ môn học, bài học, chưa chấp hành nghiêm pháp luật, dẫn đến vi phạm pháp luật, tệ nạn xã hội, tiêu cực, lối sống trái với thuần phong mỹ tục của dân tộc, vô trách nhiệm,...”.¹⁷ Điều này được minh chứng ở: Kết quả điều tra 1.211 phạm nhân đã thành án trong các trại giam do Bộ Công an quản lý, có 0,57% là sinh viên; số liệu thống kê của Viện kiểm sát nhân dân tối cao cho thấy tỷ lệ giữa số học sinh, sinh viên bị khởi tố hình sự hàng năm trong cả nước luôn chiếm từ 0,54% đến 0,66% số lượng các vụ án.¹⁸

Trong giai đoạn hiện nay, gắn kết chương trình đào tạo với kiến thức, kỹ năng pháp luật cho người học càng trở nên cấp thiết khi mà thị trường lao động đang trong giai đoạn hội nhập và toàn cầu hóa một cách nhanh chóng. Kiến thức, kỹ năng pháp luật nói chung, pháp luật chuyên ngành nói riêng trở thành công cụ quan trọng cho việc nâng cao khả năng cạnh tranh của sinh viên Việt Nam với sinh viên nước ngoài trên thị trường lao động Việt Nam, đồng thời, kiến thức, kỹ năng pháp luật cũng là hành trang không thể thiếu để sinh viên Việt Nam hội nhập vào thị trường lao động quốc tế. Để đạt được kỳ vọng này, các tác giả kiến nghị nên xây dựng lại chương trình đào tạo đòi hỏi các học phần pháp luật liên quan đến pháp luật cần phải có vị trí xứng đáng trong việc hình thành thao tác nghề nghiệp linh hoạt và thượng tôn pháp luật. Đây là giải pháp cần được tiến hành ngay và đồng bộ từ Bộ Giáo dục và Đào tạo (cơ quan quản lý nhà nước) đến các cơ sở giáo dục đại học (tổ chức triển khai), các khoa chuyên môn (chịu trách nhiệm cụ thể hóa nội dung kiến thức, kỹ năng pháp luật cần thiết cho sinh viên sau khi tốt nghiệp) cũng như từng giảng viên trực tiếp giảng dạy các học phần liên quan đến pháp luật theo hướng quy định bắt buộc hai khối kiến thức pháp luật như sau:

- Khối kiến thức pháp luật đại cương giảng dạy các vấn đề cốt yếu liên quan đến lý luận nhà nước, pháp luật và một số lĩnh vực pháp luật cần thiết cho mọi người như pháp luật dân sự, pháp luật lao động, pháp luật hình sự, pháp luật hành chính và pháp luật tố tụng. Khối kiến thức pháp luật đại cương được dạy song song với các môn học thuộc khoa học Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh.

- Khối kiến thức pháp luật chuyên ngành nên đưa vào giảng dạy từ năm thứ ba khi

¹⁶ Vũ Thị Hồng Vân, Giáo dục pháp luật cho sinh viên các trường đại học – Một yêu cầu cấp bách hiện nay, <http://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/dien-dan-cong-tac-tu-phap.aspx?ItemID=78>

¹⁷ Doãn Thị Chín, Tăng cường phổ biến, giáo dục pháp luật cho sinh viên, Tạp chí Lý luận chính trị số 4-2016, truy cập tại địa chỉ: <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-cao-boi-duong/item/1785-tang-cuong-pho-bien-giao-duc-phap-luat-cho-sinh-vien.html> ngày 28/12/2016.

¹⁸ Vũ Thị Hồng Vân, Giáo dục pháp luật cho sinh viên các trường đại học – Một yêu cầu cấp bách hiện nay, <http://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/dien-dan-cong-tac-tu-phap.aspx?ItemID=78>

sinh viên đã có những kiến thức cơ bản về ngành nghề và các quy định pháp luật liên quan đến từng ngành nghề. Nội dung khối kiến thức này đòi hỏi phải có sự gắn kết chặt chẽ giữa kiến thức pháp luật với thực tiễn nghề nghiệp. Đây là khối kiến thức rất “kén” giảng viên nên để triển khai môn học này nên có sự kết hợp giữa hai bộ phận chuyên môn pháp luật và bộ phận chuyên ngành, có thể cho phép tham gia của khu vực doanh nghiệp vào giảng dạy các học phần này. Cũng cần lưu ý, để tránh gây khó cho cơ sở giáo dục đại học, người tham gia giảng dạy chính học phần pháp luật chuyên ngành thì bắt buộc phải có chuyên môn về pháp luật. Các giảng viên hỗ trợ chuyên ngành hoặc thực tiễn có thể không bắt buộc để cho người học có được cái nhìn vừa bảo đảm tính khoa học pháp lý, khoa học chuyên ngành và tình hình thực tiễn. Với các góc nhìn như trên, người học có thể hình dung được vị trí, vai trò, kỹ năng pháp luật cần thiết để có thể trực tiếp tác nghiệp dựa trên hay tuân thủ đúng quy định pháp luật.

Để bảo đảm sự thông suốt trong quá trình triển khai việc giảng dạy các học phần pháp luật chuyên ngành cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các khoa hoặc bộ môn chuyên môn trong việc thống nhất nội dung kiến thức pháp luật, kỹ năng pháp luật gắn với thực tiễn, yêu cầu của chương trình đào tạo, tránh “thiên vị” hoặc xung đột quan điểm hay lợi ích. Thực tế đây là vấn đề khó khăn và tế nhị giữa các đơn vị chuyên môn vì việc “thêm, bớt” chương trình đào tạo thông qua việc bổ sung hay bãi bỏ một hoặc một số học phần chính có đụng chạm trực tiếp đến việc san sẻ lợi ích giữa các đơn vị chuyên môn cũng nhưng đội ngũ giảng viên. Để giải quyết “điểm nghẽn” này, các tác giả cho rằng, cần có sự vào cuộc mạnh mẽ của lãnh đạo nhà trường cũng như sự phối hợp chỉ đạo của các đơn vị chuyên môn để từ đó tạo được sự đồng thuận, thống nhất vì mục tiêu phát triển của trường thông qua việc nâng cao chất lượng đầu ra – nguồn nhân lực cho xã hội, có như thế cơ sở đào tạo mới có chỗ đứng và vị thế trong đào tạo.

4. KẾT LUẬN

Phát triển giáo dục toàn diện không chỉ ở khía cạnh người học được đào tạo bài bản, có hệ thống về tri thức chuyên môn nghiệp vụ mà còn ở chỗ, người học được trang bị kiến thức, kỹ năng làm người, hành xử dựa trên pháp luật. Nói cách khác, giáo dục, đào tạo pháp luật nói chung, pháp luật chuyên ngành nói riêng là bước đi cần thiết để người học được trang bị kiến thức, kỹ năng “học để chung sống” – một trong những trụ cột giáo dục đã được UNESCO công bố. Để thực hiện thành công sự gắn kết giáo dục, đào tạo kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp với kiến thức, kỹ năng pháp luật gắn với chuyên ngành đào tạo thực chất là quá trình đi tìm tiếng nói chung để thống nhất quan điểm nhận thức, cách thức quản lý cũng như triển khai việc xây dựng các môn học pháp luật chuyên ngành giữa các đơn vị quản lý chuyên môn. Điều này đặt ra đòi hỏi bộ phận quản lý đào tạo, nhất là lãnh đạo các cơ sở giáo dục đại học phải thật “công tâm” trong việc xác định định hướng chiến lược phát triển nhà trường, chương trình đào tạo đi đôi với việc lắng nghe phản hồi từ phía người sử dụng lao động để có những điều chỉnh, bổ sung kịp thời các kiến thức, kỹ năng

pháp luật chuyên ngành như một công cụ tạo lợi thế cạnh tranh cho người học trong bối cảnh thị trường lao động đang trong giai đoạn quốc tế hóa ngày càng nhanh chóng hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Báo cáo Tổng kết thi hành Luật Giáo dục 2005 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục 2009*, Hà Nội, tháng 4/2018.
2. Doãn Thị Chín, Tăng cường phổ biến, giáo dục pháp luật cho sinh viên, *Tạp chí Lý luận chính trị* số 4-2016, truy cập tại địa chỉ: <http://lyluanchinhtri.vn/home/index.php/dao-tao-boi-duong/item/1785-tang-cuong-pho-bien-giao-duc-phap-luat-cho-sinh-vien.html> ngày 28/12/2016.
3. Nguyễn Minh Đoan, *Xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2011.
4. Nguyễn Lân, *Từ điển từ và ngữ Việt Nam*, Nxb. Tổng hợp TP.HCM, TP.HCM, 2006.
5. Phạm Duy Nghĩa, Góp phần tìm hiểu văn hóa pháp luật, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, Kinh tế - Luật số 24/2008.
6. Hoàng Thị Kim Quế, Đời sống pháp luật, *Tạp chí Luật học* số 4/2005.
7. Hoàng Thị Kim Quế (Chủ biên), *Giáo trình Lý luận chung về nhà nước và pháp luật*, Nxb. Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội, 2005.
8. Quốc hội, Luật Giáo dục 2005, sửa đổi 2009.
9. Quốc hội, Luật Giáo dục Đại học 2012.
10. Nguyễn Thị Thường, Văn hóa pháp luật trong nền kinh tế thị trường Việt Nam, *Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam*, số 11 (72)/2013.
11. Vũ Thị Hồng Vân, Giáo dục pháp luật cho sinh viên các trường đại học – Một yêu cầu cấp bách hiện nay, <http://tcdcpl.moj.gov.vn/qt/tintuc/Pages/dien-dan-cong-tac-tu-phap.aspx?ItemID=78>.
12. Viện Ngôn ngữ học, *Từ điển tiếng Việt*, Nxb. Từ điển Bách Khoa, Hà Nội, 2010.

MỘT SỐ HÌNH THỨC LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VÀ DOANH NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP

ThS. Quách Đức Tài

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TP.HCM -

Công ty TNHH Sản xuất First Solar (Việt Nam)

ThS. Hồ Thị Ánh Tuyết

Trưởng phòng Quan hệ Doanh Nghiệp,

Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP.HCM

Trong sự phát triển của nền kinh tế theo xu hướng công nghiệp hóa và hiện đại hóa cùng với những bước tiến nhanh và vượt bậc của nền giáo dục trong những năm gần đây, vấn đề hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp ngày càng được quan tâm sâu sắc. Đặc biệt là ngay từ những công tác tuyển sinh đầu tiên, các nhà tuyển dụng đã có xu hướng hướng các thí sinh của mình đến với những doanh nghiệp. Theo đó, các doanh nghiệp cùng tham gia vào quá trình giảng dạy. Các quy định hợp tác đào tạo chỉ rõ trách nhiệm của các bên để quá trình hợp tác này ngày càng đi vào thực chất và có hiệu quả.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trên thế giới hiện nay, hình thức hợp tác đào tạo giữa doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp là các trường đại học, trường cao đẳng, trường nghề đã trở nên phổ biến và là tất yếu, đặc biệt ở các nước phát triển.

Ở Việt Nam, hình thức đào tạo sinh viên chủ yếu vẫn áp dụng theo phương thức truyền thống, tức là nhà trường hay cơ sở đào tạo tự xây dựng chương trình đào tạo và sinh viên khi ra trường, được gửi tới các doanh nghiệp để làm việc. Vấn đề đặt ra là mặc dù các sinh viên có kết quả học tập rất xuất sắc nhưng vẫn không đáp ứng ngay được nhu cầu từ phía doanh nghiệp. Nói cách khác là các doanh nghiệp cần đào tạo bổ sung, đào tạo lại đối với sinh viên trước khi sinh viên có cơ hội làm việc chính thức tại doanh nghiệp và tổ chức.

Những năm gần đây, quá trình hội nhập đã có tác động rất lớn đến nhiều mặt kinh tế - xã hội của đất nước. Việc cộng đồng các quốc gia Đông Nam Á được thành lập vừa qua đã tạo ra xu hướng dịch chuyển lao động một số ngành nghề giữa các quốc gia và tạo ra sự cạnh tranh với lao động trong nước. Để nâng cao chất lượng và năng lực cạnh tranh của lao động Việt Nam trên thị trường lao động trong và ngoài nước cần sự nỗ lực từ nhiều phía, trong đó có vai trò quan trọng của các cơ sở đào tạo. Sự gắn kết của các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp sẽ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối

cảnh hội nhập.

Bài viết sẽ tập trung trả lời những câu hỏi sau: Tình hình nhu cầu hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp hiện nay như thế nào? Vì sao lại cần thiết thúc đẩy hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực tại Việt Nam? Các hình thức liên kết hiệu quả giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp hiện nay là gì?

2. HIỆN TRẠNG NHU CẦU VÀ SỰ CẦN THIẾT CỦA VIỆC LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VÀ DOANH NGHIỆP TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ TUYỂN DỤNG

2.1. Hiện trạng nhu cầu hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp

Trong bối cảnh hiện nay, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp và sinh viên có mối liên hệ về mặt lợi ích khá chặt chẽ. Mỗi bên sẽ có được những lợi ích của riêng mình thông qua mối quan hệ hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập hiện nay.

Qua một số công trình nghiên cứu cho thấy, hiện có trên 80% doanh nghiệp quan tâm đến việc xây dựng kỹ năng cho sinh viên trong quá trình thực tập tại doanh nghiệp, khoảng 30% - 35% doanh nghiệp tuyển dụng sinh viên vừa tốt nghiệp và chỉ có khoảng 4% doanh nghiệp hợp tác với nhà trường trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học. Việc liên kết đào tạo giữa các trường đại học và doanh nghiệp là mối liên kết xuất phát từ lợi ích của cả 2 bên. Các trường và cơ sở đào tạo luôn muốn đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng được nhu cầu của xã hội, trong đó có các doanh nghiệp. Nhu cầu của thị trường lao động rất đa dạng và nhiều biến động. Điều này sẽ tác động rất lớn đến những sinh viên vừa tốt nghiệp khi muốn tìm cho mình một công việc phù hợp. Trên thực tế, các nhà tuyển dụng luôn đòi hỏi sinh viên ra trường phải có năng lực chuyên môn và kinh nghiệm làm việc thực tế. Điều này dẫn đến thực trạng sinh viên vừa tốt nghiệp, chưa có kinh nghiệm sẽ không đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp và rơi vào tình trạng thất nghiệp. Trên thực tế, không thể đánh giá chất lượng đào tạo của nhà trường dựa trên thực trạng sinh viên ra trường có tìm được việc làm hay không, bởi lẽ trường đại học có danh tiếng, triển vọng, nhưng vẫn không tránh khỏi tình trạng sinh viên thất nghiệp nhiều. Như vậy, vấn đề đặt ra là các cơ sở đào tạo cần phải nắm bắt được nhu cầu của thị trường tuyển dụng việc làm mà ở đó chính các doanh nghiệp là cầu nối thông tin, cung cấp cho các trường nhu cầu thị trường đang cần. Có như vậy, các trường mới có thể định hướng được phương thức đào tạo cho thực sự phù hợp và đáp ứng yêu cầu thực tế. Về phía các doanh nghiệp, để có thể phát triển công việc kinh doanh thì trước hết cần phải có đội ngũ lao động chất lượng. Việc tìm kiếm được đội ngũ chất lượng là một vấn đề quan trọng với các doanh nghiệp. Nếu các trường đại học có thể cung cấp cho doanh nghiệp được những sản phẩm đào tạo đáp ứng đúng nhu cầu thì đối với doanh nghiệp là điều lý tưởng nhất. Chính vì vậy, việc liên kết giữa các trường đại học và doanh nghiệp là sự tất yếu, mang lại lợi ích cho cả nhà trường và doanh nghiệp.

2.2. Sự cần thiết của việc thúc đẩy hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong công tác đào tạo và tuyển dụng tại Việt Nam

Nền kinh tế nước ta đang trong quá trình tái cơ cấu, chuyển đổi mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, mà bản chất là thay đổi động lực của tăng trưởng kinh tế, tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả sử dụng các nguồn lực. Quá trình tái cơ cấu, chuyển đổi mô hình tăng trưởng đòi hỏi phải có nguồn nhân lực có chất lượng cao: được đào tạo bài bản, có kỹ năng làm việc. Tuy nhiên, theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), chưa đến 20% lực lượng lao động của Việt Nam được đào tạo chuyên môn và những kỹ năng được trang bị thường không phù hợp với đòi hỏi của thị trường.

Bên cạnh đó, trong xu thế hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng như hiện nay, cạnh tranh diễn ra ngày càng gay gắt, sự chuyển dịch nguồn lao động giữa các nước là một thách thức lớn đối với các doanh nghiệp và nền kinh tế Việt Nam nói chung. Để nâng cao năng lực cạnh tranh, các doanh nghiệp luôn mong muốn xây dựng được lực lượng lao động mạnh. Trong khi đó, các trường có sứ mệnh đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu lao động của doanh nghiệp và xã hội. Như vậy, về mặt lý thuyết, doanh nghiệp và nhà trường rất cần “hợp tác” trong công tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực, qua đó tận dụng được thế mạnh của nhau.

Theo kinh nghiệm của các nước phát triển, quan hệ hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp là yếu tố cốt lõi trong việc xây dựng hệ thống giáo dục gắn liền yêu cầu thực tiễn, đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội. Các nghiên cứu gần đây đều cho thấy, mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp mang lại nhiều lợi ích trực tiếp cho cả hai bên và cho xã hội. Tuy nhiên, ở Việt Nam, việc hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp còn nhiều hạn chế. 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 cơ sở đào tạo, một số doanh nghiệp tạo điều kiện cho sinh viên làm thêm, thực tập.

Rào cản lớn nhất của hợp tác cơ sở đào tạo 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 cơ sở đào tạo với đại diện doanh nghiệp, làm giảm tính bền vững và chuyên nghiệp trong quản lý, tổ chức các hoạt động.

3. MỘT SỐ PHƯƠNG THỨC LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ TUYỂN DỤNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU HỘI NHẬP

Nhà trường, doanh nghiệp và sinh viên đều nhận thức được sự cần thiết và vai trò của việc hợp tác. Vấn đề ở đây là tìm ra một phương thức hợp tác hợp lý, làm sao để việc hợp tác có thể mang lại lợi ích thiết thực cho các bên. Qua quá trình khảo sát các mô hình hợp tác của một số trường đại học, cao đẳng, và các cơ sở đào tạo trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh, cũng như tìm hiểu kinh nghiệm của một số trường đại học nổi tiếng trên thế giới như

Đại học Cornell (Hoa Kỳ), Đại học Stenden (Hà Lan), ... việc hợp tác với doanh nghiệp trong công tác đào tạo sinh viên đáp ứng nhu cầu hội nhập có thể thực hiện theo một số phương thức hợp tác từ 2 phía như sau:

3.1. Về phía doanh nghiệp

Thứ nhất, doanh nghiệp tư vấn và tham gia xây dựng chương trình đào tạo cùng cơ sở đào tạo: trong quá trình phát triển chương trình đào tạo, doanh nghiệp sẽ tư vấn cho nhà trường về các yêu cầu của doanh nghiệp đối với sinh viên cũng như các xu hướng mới nhất của thị trường mà doanh nghiệp đang hoạt động. Đồng thời, tham gia vào quá trình thiết kế chương trình, lồng ghép được những yêu cầu cần đạt được của người lao động vào trong các chương trình đào tạo. Từ đó, cơ sở đào tạo có căn cứ để xây dựng chuẩn đầu ra của các chương trình đào tạo.

Thứ hai, doanh nghiệp phối hợp nhà trường trong công tác đào tạo sinh viên: đối với quá trình đào tạo, các cơ sở đào tạo có thể yêu cầu hỗ trợ từ phía doanh nghiệp trong công tác đào tạo của mình, chẳng hạn như tổ chức hội thảo, giao lưu giữa doanh nghiệp với sinh viên, mời các doanh nhân nói chuyện thực tiễn hay giảng dạy một số chương thực hành, tham gia hướng dẫn khóa luận... nhằm tạo điều kiện cho sinh viên tìm hiểu về thực tiễn hoạt động kinh doanh. Qua các buổi trao đổi này, các bạn sinh viên đam mê có thể tìm hiểu thêm hoặc phát triển những nghiên cứu sau này, doanh nghiệp cũng có cơ hội quảng bá, giới thiệu và cũng có thể tuyển chọn được được ứng viên tiềm năng, tâm huyết. Bên cạnh đó, nhà trường còn có thể tăng cường tiếp nhận phản hồi từ các nhà tuyển dụng về chất lượng sinh viên tốt nghiệp để có các điều chỉnh, cải tiến phù hợp và kịp thời.

Thứ ba, doanh nghiệp hỗ trợ sinh viên cơ sở thực tập: hoạt động thực tập rất quan trọng đối với sinh viên và nhà trường, không chỉ giúp sinh viên củng cố, ứng dụng kiến thức đã học mà còn phát triển kỹ năng, làm quen với môi trường doanh nghiệp và hòa nhập tốt với môi trường làm việc trong tương lai. Để phát huy lợi ích của loại hình đào tạo này, doanh nghiệp nên đưa ra yêu cầu, nhiệm vụ mà sinh viên cần làm, công khai tiêu chí đánh giá, thông báo kết quả thực tập của sinh viên cho nhà trường. Phía nhà trường cũng hỗ trợ thông báo những yêu cầu, mục tiêu thực tập cho doanh nghiệp để doanh nghiệp có thể điều chỉnh nội dung thực tập sao cho phù hợp, cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên trong việc ứng dụng kiến thức vào thực tiễn.

Thứ tư, doanh nghiệp trao học bổng và tài trợ cho sinh viên xuất sắc: doanh nghiệp có thể kết hợp với nhà trường để xây dựng chính sách “uơm mầm tài năng”, “xây dựng nhân sự nòng cốt tương lai cho doanh nghiệp” thông qua các các hoạt động tài trợ, trao học bổng cho sinh viên tài năng, sinh viên nghèo hoặc trao các giải thưởng khuyến khích sinh viên học tập, nghiên cứu khoa học cho những sinh viên xuất sắc. Đây cũng là hoạt động có ý nghĩa và hiệu quả nhất để thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp.

Thứ năm, doanh nghiệp tham gia các hoạt động khác cùng cơ sở đào tạo: ngoài các hoạt động trên, các doanh nghiệp có thể đóng góp vào quá trình đào tạo sinh viên thông

qua các hoạt động như: đóng góp vào quỹ khuyến học, tham gia các hoạt động của nhóm các doanh nghiệp/tổ chức hợp tác với nhà trường, cùng nhà trường đánh giá sinh viên...

3.2. Về phía cơ sở đào tạo

Cùng với phương thức hợp tác từ phía doanh nghiệp, các cơ sở đào tạo có thể thúc đẩy mối quan hệ hợp tác thông qua các hoạt động như sau:

Thứ nhất, cơ sở đào tạo quảng bá hình ảnh cho doanh nghiệp: các cơ sở đào tạo có thể đưa các thông tin về doanh nghiệp tới sinh viên về cơ hội thực tập, thông tin tuyển dụng, các hoạt động xã hội, kết nối cộng đồng...

Thứ hai, cơ sở đào tạo hỗ trợ tuyển dụng nguồn nhân lực cho doanh nghiệp: hàng năm, các doanh nghiệp đều có nhu cầu về tuyển dụng lao động, lao động thời vụ. Vì vậy, các cơ sở đào tạo có thể hỗ trợ các doanh nghiệp trong việc đưa thông tin đến sinh viên hoặc giới thiệu sinh viên vào làm việc, thực tập tại doanh nghiệp.

Thứ ba, nhà trường có thể đào tạo nhân sự cho doanh nghiệp, tư vấn hoặc chuyển giao kết quả nghiên cứu: đây là hình thức hợp tác quan trọng đã được thực hiện thành công ở các nước phát triển. Tại Việt Nam, các trường phối hợp đào tạo nhân sự cho các doanh nghiệp ngày càng nhiều, đặc biệt là các tập đoàn kinh tế lớn. Tuy nhiên, các chương trình tư vấn, chuyển giao kết quả nghiên cứu vẫn còn hạn chế, chưa được các bên liên quan quan tâm, nhận thức đầy đủ và đầu tư xứng đáng, các giảng viên còn hạn chế tham gia tư vấn cho doanh nghiệp.

Ngoài ra, các cơ sở đào tạo có thể cung cấp thông tin và tài liệu về các chương trình, các hoạt động giáo dục và đào tạo của nhà trường; đào tạo sinh viên theo yêu cầu của doanh nghiệp kết hợp với chương trình đào tạo của nhà trường; tạo điều kiện cho doanh nghiệp tiếp cận với các tài liệu nghiên cứu về chuyên ngành; cập nhật các xu hướng mới nhất trong khu vực và trên thế giới cũng như tạo điều kiện tốt nhất cùng hợp tác đào tạo thực hành đối với sinh viên.

4. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Để tăng cường sự hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp, cả doanh nghiệp và cơ sở đào tạo cần nhận thức rõ ràng về những lợi ích và giá trị gia tăng mà sự hợp tác này mang lại. Quan hệ hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp là quan hệ mang tính hữu cơ, trong một thực thể thống nhất nhằm đạt được lợi ích chung và phát huy được thế mạnh của nhau chứ không phải đơn thuần một chiều hay truyền thống chỉ là cung cấp học bổng, nơi thực tập.

Để quá trình đào tạo có chất lượng cao, tạo ra nguồn nhân lực có năng lực đáp ứng nhu cầu của xã hội, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập hiện nay, việc hợp tác giữa các doanh nghiệp và cơ sở đào tạo là một tất yếu đặt ra, việc lựa chọn mô hình hợp tác trong việc đào tạo thực hành hợp lý sẽ tạo ra tính hiệu quả trong công tác đào tạo nói chung của nhà trường

cũng như trong việc sử dụng lao động của doanh nghiệp. Tuy vậy, việc hợp tác giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp trong công tác đào tạo tuyển dụng sinh viên phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác nhau, trong đó có các bên liên quan. Do đó, mỗi bên cần thực hiện tốt vai trò của mình trên các góc độ sau:

- Đối với cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục: cần có cơ chế hỗ trợ nhằm thúc đẩy sự phát triển hiệu quả của các mối quan hệ hợp tác giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo như: cần có các quy chế, văn bản, tiêu chí cụ thể về mối quan hệ với doanh nghiệp trong các cơ sở đào tạo; có các văn bản hướng dẫn các cơ sở đào tạo thực hiện quy trình thiết lập, duy trì, quản lý mối quan hệ với doanh nghiệp; có chính sách xem xét hỗ trợ các doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo như cấp giấy khen tôn vinh, giảm thuế, hạ lãi suất hoặc ưu đãi vay vốn...
- Đối với các cơ sở đào tạo: cần có chiến lược phát triển gắn liền với nhu cầu xã hội, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập hiện nay. Ngoài ra, cần có sự chủ động của các cơ sở đào tạo trong việc tiếp cận và đưa ra cách thức phối hợp, cùng với các đề xuất hợp tác với doanh nghiệp.
- Đối với các doanh nghiệp: cần có sự quan tâm, ủng hộ của lãnh đạo doanh nghiệp đối với việc hợp tác với các cơ sở đào tạo. Các doanh nghiệp cần thể hiện trách nhiệm xã hội của mình và hỗ trợ tối đa trong khả năng để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hoàng Thị Lan Hương và cộng sự (2015), *Quan hệ với thế giới nghề nghiệp*, Dự án phát triển giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng ở Việt Nam giai đoạn 2.
2. Nguyễn Đình Luận (2015), *Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị*, Tạp chí Phát triển và Hội nhập số 22, trang 82-87.
3. Trịnh Thị Hoa Mai, *Liên kết đào tạo giữa nhà trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Đại học quốc gia Hà Nội, Kinh tế - Luật 24 (2008).
4. Trần Anh Tài (2009), *Gắn đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp*, Tạp chí Kinh tế và Kinh doanh – Đại học Quốc gia Hà Nội, số 25, trang 77-81.
5. Vũ Văn Tuấn, Nguyễn Phương Anh (2013), *Khảo sát mối quan hệ hợp tác trường đại học và doanh nghiệp*, Dự án POHE, Bộ Giáo dục và Đào tạo.
6. <http://nistpass.gov.vn:81/tin-chien-luoc-chinh-sach/1241-lien-ket-giua-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-kinh-nghiem-quoc-te-va-lien-he-voi-viet-nam.html> cập nhật ngày 31/10/2018.

7. <http://automation.net.vn/Sinh-vien-Tuoi-tre/Khi-hop-tac-giua-nha-truong-va-doanh-nghiep-la-nhu-cau-thiet-yeu.html> cập nhật ngày 31/10/2018.
8. <http://www.tapchicongthuong.vn/bai-viet/nguyen-cuu-moi-quan-he-giua-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-thuc-trang-va-kien-nghi-27050.htm> cập nhật ngày 31/10/2018.
9. <http://baodanang.vn/channel/5411/201809/lien-ket-dao-tao-giua-nha-truong-va-doanh-nghiep-3107300/> cập nhật ngày 31/10/2018.
10. <http://svvn.vn/chuyen-giao-cong-nghe-giua-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-kinh-nghiem-tu-thanh-cong-cua-cac-nuoc/> cập nhật ngày 31/10/2018.

ĐÁNH GIÁ CỦA NHÀ TUYỂN DỤNG ĐỐI VỚI KỸ NĂNG CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP KHỐI NGÀNH KHOA HỌC XÃ HỘI NHÂN VĂN TRONG THỜI KỲ HIỆN NAY

TS. Nguyễn Duy Mộng Hà

TS. Cao Thị Châu Thủy

Nguyễn Thị Vân Anh

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TP.HCM

TÓM TẮT

Bài viết tổng quan về kỹ năng (KN), những bối cảnh tác động đến yêu cầu về KN của sinh viên tốt nghiệp (SVTN) hiện nay và tìm hiểu vai trò của nhà tuyển dụng (NTD) trong việc phát triển chương trình đào tạo (CTĐT). Từ đó, tìm hiểu thực trạng về mức độ đáp ứng KN của SVTN khối ngành khoa học xã hội nhân văn (KHXHNV) hiện nay so với mức độ yêu cầu về KN của NTD – cụ thể SVTN tại trường Đại học Khoa Học Xã Hội và Nhân Văn, Đại học Quốc Gia – Thành phố Hồ Chí Minh (ĐH KHXH&NV, ĐHQG-TPHCM) được khảo sát, đánh giá. Một số đề xuất nhằm góp phần giúp sinh viên (SV) khối ngành KHXHNV nâng cao được KN và đáp ứng các yêu cầu KN của thị trường lao động trong thời kỳ hiện nay được trình bày trong bài viết.

***Từ khóa:** kỹ năng, yêu cầu, đáp ứng, sinh viên, sinh viên tốt nghiệp, thị trường lao động, nhà tuyển dụng.*

ĐẶT VẤN ĐỀ

Ngày nay, KN của mỗi chủ thể ảnh hưởng lớn đến sự phát triển trong công việc và cuộc sống của một cá nhân. Tuy nhiên, một bộ phận SV hiện nay chưa nhận thức được đầy đủ vai trò và tầm quan trọng của việc tích lũy, trang bị KN. Trong khi đó, việc tuyển chọn được những nhân viên có KN tốt chính là yếu tố được NTD ưu tiên hàng đầu khi tuyển chọn nhân viên trong bối cảnh hội nhập, toàn cầu hóa, xã hội tri thức và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) bùng nổ hiện nay. Các vị trí công việc ngày nay không chỉ đòi hỏi người lao động có kiến thức tốt mà còn phải có KN thích ứng với sự thay đổi, có năng lực giải quyết những vấn đề thực tiễn nảy sinh trong công việc nhiều hơn. Để đáp ứng được những yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động về KN của người lao động, các tổ chức nhà trường phải luôn cải tiến, phát triển chương trình đào tạo. Việc khảo sát lấy ý kiến của NTD cũng ngày càng được các cơ sở giáo dục quan tâm, đóng vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh, cải tiến CTĐT và hoạt động đào tạo. Vậy mức độ đáp ứng của SVTN các ngành KHXHNV, cụ thể ở tại trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-TPHCM đối với yêu

cầu của NTD về các nhóm KN ở mức độ nào? Cần có những đề xuất, giải pháp nào để cải thiện, phát triển KN cho SV ở ĐH KHXXH&NV, ĐHQG-TPHCM để đáp ứng được yêu cầu của các NTD. Đó là những vấn đề được bài viết giải quyết.

1. TỔNG QUAN VỀ KỸ NĂNG

Theo từ điển Giáo dục học, KN là *“Khả năng thực hiện đúng hành động, hoạt động phù hợp với những mục tiêu và điều kiện cụ thể tiến hành hành động ấy cho dù đó là hành động cụ thể hay hành động trí tuệ”*. (Từ điển Giáo Dục Học. 2013)

Ngoài định nghĩa khái niệm KN trình bày trên thì KN còn được định nghĩa trên nhiều bình diện khác nhau, trong bài viết này nhóm tác giả sử dụng khái niệm KN được hiểu như sau: KN là khả năng thực hiện một công việc nhất định, trong một hoàn cảnh, điều kiện nhất định để đạt được một chỉ tiêu nhất định. Các KN có thể là KN mềm, KN nghề nghiệp và KN sống. Khi học, làm việc ở những nghề khác nhau thì sẽ có những KN nghề nghiệp khác nhau nhưng đối với nhóm các KN sống và KN mềm là những KN cơ bản thì bất cứ ai dù làm lĩnh vực gì, nghề nghiệp gì cũng nên có và cần phải có.

Để phân loại KN thì cũng có nhiều cách phân loại khác nhau, trong giới hạn bài viết này nhóm tác giả phân loại KN thành hai nhóm: KN cứng (KNC) và KN mềm (KNM). Theo đó, KNC là những kiến thức và thực hành có tính chất kỹ thuật, chuyên môn nghề nghiệp, tập hợp các khả năng để một người có thể hoàn thành một loại tác vụ nghề nghiệp chuyên môn. KNM là một thuật ngữ chỉ những KN liên quan đến tính cách con người, không mang tính chuyên môn, được xem như khả năng sử dụng ngôn ngữ, khả năng hòa nhập, tương tác với xã hội. KNM hình thành một phần do bẩm sinh, nhưng hầu hết là qua quá trình rèn luyện, thực hành trải nghiệm của những tình huống trong nhà trường và cuộc sống.

Vai trò của KN ngày càng được chứng minh có sức ảnh hưởng lớn đến sự thành công trong sự nghiệp và cuộc sống của một người. Bởi KN sẽ giúp bạn bổ trợ, phát huy những kiến thức chuyên môn nhằm tăng năng suất lao động, tạo ra hiệu quả cao trong công việc. Thực tế cho thấy có nhiều người rất giỏi chuyên môn, nhưng họ chưa thành công như mong đợi hoặc thậm chí thất bại trong công việc và cuộc sống vì họ thiếu hoặc chưa quan tâm đến các KN cần thiết trong công việc, trong việc giao tiếp ứng xử,... Khi cuộc sống ngày càng phát triển, môi trường làm việc ngày càng trở nên năng động với tính cạnh tranh cao thì KN là một trong những đòi hỏi quan trọng của NTD.

2. VAI TRÒ CỦA NHÀ TUYỂN DỤNG TRONG VIỆC PHÁT TRIỂN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

Với đặc trưng “sản phẩm” – lực lượng lao động của giáo dục đào tạo là để phục vụ cho xã hội, thì việc lấy ý kiến đánh giá của NTD để phát triển CTĐT là một vấn đề cần thiết, ngày càng được các cơ sở giáo dục quan tâm và trở thành một quy định của Bộ Giáo Dục và Đào Tạo mà các cơ sở giáo dục cần phải thực hiện. Ý kiến phản hồi và yêu cầu của

NTD đối với công việc mà SVTN đang đảm nhận và mức độ đáp ứng yêu cầu của SVTN là kênh thông tin chính thức và đáng tin cậy để Nhà trường có thêm cơ sở xác định khả năng đáp ứng của SVTN trong công việc hiện tại theo nhu cầu của thị trường lao động; Nhà trường xác định được yêu cầu của NTD đối với công việc mà SVTN của trường đang đảm nhận. Các khoa/bộ môn có thêm cơ sở để rà soát, điều chỉnh CTĐT theo định kỳ và có minh chứng cho Báo cáo tự đánh giá cấp CTĐT và theo Bộ tiêu chuẩn AUN-QA. Trong những năm qua, các cơ sở giáo dục đại học đã có những cải tiến CTĐT dựa theo các ý kiến đóng góp của NTD, đây là hoạt động thường niên ở các tổ chức nhà trường đại học.

Việc lấy ý kiến phản hồi của NTD trong việc phát triển chương trình và hoạt động đào tạo (CT&HDĐT) hiện nay thường tham gia theo 2 cách là tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp. Cụ thể: (1) Hình thức trực tiếp (Đóng góp ý kiến về chuẩn đầu ra, đóng góp ý kiến về CT&HDĐT thông qua các buổi tọa đàm việc làm, trả lời phỏng vấn trực tiếp, điền phiếu khảo sát,..); Hình thức gián tiếp thông qua các kênh thông tin tuyển dụng, phản hồi chất lượng SVTN, cung cấp các yêu cầu đối với SVTN thông qua các buổi tập huấn, giới thiệu việc làm,...

3. BỐI CẢNH XÃ HỘI TÁC ĐỘNG ĐẾN YÊU CẦU VỀ KỸ NĂNG CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP KHỎI NGÀNH KHOA HỌC XÃ HỘI NHÂN VĂN HIỆN NAY

Toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế đã và đang trở thành một trong những xu thế phát triển chủ yếu của quan hệ kinh tế quốc tế hiện nay. Những phát triển mạnh mẽ về khoa học và công nghệ đã góp phần đẩy nhanh quá trình quốc tế hóa nền kinh tế thế giới. Các xu hướng phát triển đó không chỉ diễn ra ở lĩnh vực thương mại mà còn ở tất cả các lĩnh vực khác, tạo ra những lợi thế mới thúc đẩy lực lượng sản xuất phát triển, đẩy mạnh giao lưu kinh tế giữa các nước, tạo thuận lợi cho sự phát triển của đất nước như tạo điều kiện kết hợp tốt nhất nguồn lao động trong nước và quốc tế, mở rộng không gian để chiếm lĩnh vị trí phù hợp, góp phần khai thác tối đa lợi thế của các nước tham gia.

Bên cạnh đó, tại thời điểm này một cuộc cách mạng công nghiệp đang diễn ra, nó được xem như một bước tiến mới mà nhân loại đang hướng đến – CMCN 4.0. Cuộc CMCN 4.0 được đánh giá mang lại những lợi ích to lớn cho nhân loại trong việc sử dụng tối đa công nghệ giúp các tổ chức dễ dàng kiểm soát hoạt động, khắc phục được nhiều rủi ro, giảm sức lao động và tăng năng suất,... Và cuộc CMCN 4.0 cũng tạo ra những đổi mới về xu thế việc làm, tuyển dụng như: *chú trọng phát triển lao động ứng dụng tri thức; lấy tri thức làm trọng; lấy tri thức làm đầu khi khởi nghiệp sáng tạo; phát triển KN tư duy; khuyến khích người lao động tự tạo việc làm và khởi nghiệp sáng tạo; Từ tuyển dụng đã qua đào tạo sang tuyển dụng có thể đào tạo được; Từ đào tạo dựa vào nội dung sang học để học tiếp; Chú trọng đào tạo công dân toàn cầu và tạo cơ hội việc làm.* (Nguyễn Chí Trường. 2018).

Với đặc thù của khối ngành KHXHNV chủ yếu là các ngành học lấy con người làm đối tượng nghiên cứu trên mọi mặt về văn hóa, xã hội, lịch sử,... sẽ giúp cho người học có

một cái nhìn thấu đáo và toàn diện về con người trong từng giai đoạn lịch sử thời đại. Nhờ đó, người học có sự hiểu biết về sự hình thành, tiến trình phát triển của con người; nắm được kiến thức về lịch sử nhân loại qua từng thời kì; nắm được bản chất, tâm lý, nhu cầu của con người ở mỗi trường hợp khác nhau, nắm vững khung pháp lý luật pháp, đường lối chính trị; kiến thức về văn học, văn hóa, chữ viết, kiến thức về truyền thông, du lịch,... Với hệ thống các kiến thức đã tiếp thu được, SVTN khối ngành KHXHNV có thể đảm nhận được đa dạng các loại hình công việc, tại các ban ngành chuyên trách như: cơ quan nghiên cứu ngôn ngữ; dịch thuật tiếng; biên tập, phóng viên, bình luận viên báo đài; làm việc ở các cơ quan bảo tồn, bảo tàng, cơ quan văn hóa; đi giảng dạy; làm công việc văn phòng ở các cơ quan văn hóa và kinh tế, làm việc ở các cơ quan nhà nước, các cơ quan quốc tế,... (dt.hcmussh.edu.vn. Chuẩn đầu ra trình độ đại học, Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM. 2015).

Qua những xu hướng phát triển của thế giới và trong nước, chúng ta có thể thấy được bối cảnh hiện nay ưu tiên vào việc phát triển tri thức, KN tư duy, KN thích ứng thể hiện qua sự chủ động linh hoạt của người lao động trong việc tự học tập, làm việc. Nhóm tác giả nhận thấy những chuyển biến trong xu hướng phát triển đã tác động đến sự thay đổi về yêu cầu của thị trường lao động đối với nguồn nhân lực, trong đó yêu cầu về KN ngày càng được đề cao. Cụ thể, trong thời kỳ hiện nay các NTD ưu tiên tuyển chọn các ứng viên có những KN về: KN chuyên môn; KNM (giao tiếp ứng xử, KN làm việc nhóm, KN thích nghi, KN tư duy); và hai KN không thể thiếu trong thời kỳ hội nhập cùng với sự phát triển mạnh của công nghệ thông tin hiện nay là KN ngoại ngữ và KN tin học. Với những yêu cầu của thị trường hiện nay thì các SVTN các ngành KHXHNV có lợi thế lớn vì hiện nay ngay cả các ngành kỹ thuật công nghệ cũng đòi hỏi các KN thuộc về khoa học xã hội, mà kiến thức đó thì các SVTN khối ngành KHXHNV được đào tạo. Như theo bảng mô tả khung trình độ quốc gia Việt Nam (Kèm theo Quyết định số 1982/QĐ-TTg) ở mục văn bằng đại học quy định chung về chuẩn đầu ra cho người tốt nghiệp khóa đào tạo phải có KN: *KN cần thiết để có thể giải quyết các vấn đề phức tạp; kỹ năng dẫn dắt khởi nghiệp, tạo việc làm cho mình và cho người khác; kỹ năng phản biện phê phán; kỹ năng đánh giá chất lượng công việc; kỹ năng truyền đạt và có năng lực ngoại ngữ bậc 3/6 theo khung năng lực ngoại ngữ của Việt Nam.*

4. THỰC TRẠNG MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG VỀ KỸ NĂNG CỦA SINH VIÊN SAU KHI RA TRƯỜNG TẠI TRƯỜNG ĐH KHXH&NV, ĐHQG-TPHCM

Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-TPHCM là một trong những trường đào tạo về khối ngành KHXHNV với định hướng phát triển nghiên cứu. Để SV ra trường có thể bắt nhịp và đón đầu trước những sự thay đổi thì Nhà trường hàng năm thực hiện khảo sát NTD về chất lượng SVTN, qua kết quả phản hồi của NTD nhà trường sẽ thực hiện những điều chỉnh, cải tiến trong CTĐT. Cứ định kỳ hai năm một lần Ban chỉ đạo lấy ý kiến phản hồi của các bên liên quan của Nhà trường phối hợp với Phòng Khảo Thí và Đảm bảo Chất

lượng và cán bộ phụ trách liên lạc với NTD của các khoa/bộ môn, tổ chức khảo sát lấy ý kiến phản hồi của NTD về sản phẩm đào tạo của trường. Nhà trường thực hiện kế hoạch khảo sát NTD về chất lượng SVTN thông qua các hình thức lấy phiếu khảo sát như: Trực tiếp gửi Phiếu khảo sát cho NTD tham gia hội nghị NTD; Gửi thư qua email đến những NTD không tham gia hội nghị NTD và những NTD nơi có SVTN của trường hiện đang làm việc; Qua đường bưu điện, phiếu phản hồi của NTD được gửi về địa chỉ văn phòng của khoa/bộ môn; Trao đổi trực tiếp với NTD qua điện thoại và điền đầy đủ thông tin vào phiếu; Online thông qua hỗ trợ của phần mềm google docs.

Bảng 1: Tình hình việc làm và mức độ phù hợp với chuyên ngành được đào tạo

Tiêu chí thống kê	2016	2015	2014	2013	2012
Tình hình việc làm SVTN sau 12 tháng					
Có việc làm	96.39%	95.30%	96.96%	96.69%	97.33%
Chưa có việc làm	3.61%	4.70%	3.04%	3.31%	2.67%
Mức độ phù hợp với chuyên ngành được đào tạo					
Đúng và gần ngành đào tạo	79.72%	89.31%	88.19%	86.80%	84.04%
Trái chuyên ngành đào tạo	20.28%	10.69%	11.81%	13.20%	15.96%

Qua số liệu thống kê ở bảng 1 trên chúng ta có thể thấy tỷ lệ SVTN ở trường ĐH KHXXH&NV, ĐHQG-TPHCM hàng năm chưa tìm được việc làm sau 1 năm tốt nghiệp chiếm 1 tỉ lệ thấp. SVTN làm việc ở những vị trí công việc trái ngành chiếm tỉ lệ từ 10% trở lên qua mỗi năm.

Nội dung thường xuyên được Nhà trường lấy ý kiến từ các NTD là:

- Đánh giá chung về chất lượng của SVTN: Những điểm mạnh và hạn chế mà người lao động, thông tin về SVTN đang làm việc tại cơ quan; Yêu cầu của NTD đối với công việc mà SVTN đang đảm nhận và mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của SVTN đối với các nội dung:
 - + Về kiến thức của sinh viên tốt nghiệp,
 - + Về kỹ năng/khả năng của sinh viên tốt nghiệp.
 - + Về phẩm chất/tổ chất của sinh viên tốt nghiệp.

Trong giới hạn bài viết nhóm tác giả chỉ đề cập đến phản hồi của NTD về KN của SVTN ở 2 nhóm ý kiến: Yêu cầu của NTD và mức độ đáp ứng yêu cầu của SVTN trong hai năm, năm 2015 và 2017 nhằm so sánh về mức độ yêu cầu và mức độ đáp ứng có sự thay đổi hay tương đồng như thế nào qua các năm. Kết quả khảo sát được thống kê theo bảng sau:

Bảng 2: Nhà tuyển dụng phản hồi về kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp

Phản hồi về KN của sinh viên tốt nghiệp	2017	2015
<i>Kỹ năng/ng nghiệp vụ chuyên môn</i>		
Yêu cầu của NTD	86%	81%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	69.1%	73.4%
<i>KN lập kế hoạch</i>		
Yêu cầu của NTD	88.2%	80%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	66%	64.1%
<i>KN giải quyết vấn đề</i>		
Yêu cầu của NTD	88.9%	86.2%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	67.6%	66.8%
<i>KN làm việc độc lập</i>		
Yêu cầu của NTD	87.3	88.3%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	75.3%	76.4%
<i>KN làm việc nhóm</i>		
Yêu cầu của NTD	92.4%	85.7%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	78.2%	79%
<i>KN giao tiếp</i>		
Yêu cầu của NTD	91.6%	88.3%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	74.4%	76.7%
<i>KN trình bày</i>		
Yêu cầu của NTD	87.5%	83.1%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	71.4%	72.2%
<i>KN khai thác và xử lý thông tin</i>		
Yêu cầu của NTD	81.9%	84.5%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	69.4%	71.2%
<i>KN tự học, tự nghiên cứu</i>		
Yêu cầu của NTD	81.2%	78.5%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	72.2%	69.4%
<i>KN tư duy (logic, sáng tạo,...)</i>		
Yêu cầu của NTD	88.2%	83%

Mức độ đáp ứng yêu cầu	65.2%	64.2%
<i>KN thích nghi nhanh với công việc</i>		
Yêu cầu của NTD	91.6%	87.6%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	83.4%	84.3%
<i>Khả năng ngoại ngữ</i>		
Yêu cầu của NTD	81%	77.9%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	59.3%	62.1%
<i>Khả năng tin học</i>		
Yêu cầu của NTD	83.1%	77.5%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	74.8%	67.6%

Kết quả phản hồi yêu cầu của NTD về KN của SVTN qua 2 năm khảo sát dao động từ 59,3% đến 92,4%, kết quả khảo sát ở cả hai năm đều cho chúng ta thấy được NTD có những yêu cầu giống nhau về kỹ năng, cụ thể 3 KN được yêu cầu cao nhất là: *KN thích nghi nhanh với công việc* (2017-91.6%, 2015-87.6%), *KN giao tiếp* (2017-91.6%, 2015 – 88.3%) và *KN giải quyết vấn đề* (2017-88.9%, 2015-86.2%). Qua thời gian SVTN làm việc NTD nhận thấy 3 KN SVTN đáp ứng rất tốt là: *KN thích nghi nhanh với công việc* (2017-83.4%, 2015 – 84.3%), *KN làm việc nhóm* (2017 – 78.2%, 2015 – 79%) và *KN làm việc độc lập* (2017- 75.3%, 2015 – 76.4%). Tuy nhiên, những KN về: KN tư duy (logic, sáng tạo,...), KN giải quyết vấn đề, KN lập kế hoạch, khả năng ngoại ngữ, khả năng tin học được NTD yêu cầu cao nhưng mức độ đáp ứng yêu cầu của SVTN lại rất thấp. Qua bảng số liệu chúng ta cũng có thể thấy được khoảng cách chênh lệch giữa yêu cầu của NTD và mức độ đáp ứng yêu cầu thực tế của SVTN dao động từ 10 – 20% dù đây là các ứng viên đã qua quá trình tuyển chọn.

Trong 13 KN ở bảng trên chúng ta có thể chia KN thành 2 nhóm: (1) KNC (kỹ năng chuyên môn) gồm: kỹ năng/nghiệp vụ chuyên môn; khả năng ngoại ngữ và khả năng tin học; (2) KNM (kỹ năng ngoài chuyên môn) gồm: KN lập kế hoạch; KN giải quyết vấn đề; KN làm việc độc lập; KN làm việc nhóm; KN giao tiếp; KN trình bày; KN khai thác và xử lý thông tin; KN tự học, tự nghiên cứu; KN tư duy và KN thích nghi nhanh với công việc. Nếu chia các KN ở bảng trên thành hai nhóm KN như vậy thì chúng ta có thể thấy được NTD đưa ra những yêu cầu về nhóm KNM cao hơn so với nhóm KN chuyên môn. Như vậy, vai trò của KNM ngày càng được NTD, thị trường lao động đánh giá cao.

Bên cạnh việc khảo sát lấy ý kiến đánh giá của NTD về SVTN của trường để điều chỉnh CTĐT thì trường ĐH KHXH&NV,ĐHQG-TPHCM hằng năm còn thực hiện khảo sát “*Đánh giá toàn khóa học (Sinh viên năm cuối)*” nhằm thu thập ý kiến của SV đối với các nội dung: (1) chương trình và quy chế đào tạo của khóa học; (2) tổ chức hoạt động học tập của khóa học; (3) sinh hoạt và đời sống dành cho SV toàn khóa học; và (4) mức độ hài

lòng và nhận định chung về khóa học. Trong mục “*mức độ hài lòng và nhận định chung về khóa học*” có khảo sát SV về các khóa học kiến thức, kỹ năng, năng lực. Kết quả phản hồi cụ thể từ ý kiến của SV được trình bày theo bảng sau: (Trích Báo cáo tổng hợp phiếu đánh giá toàn khóa học năm học 2017 – 2018. Phòng KT&ĐBCL, trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM).

Mức độ hài lòng về khóa học	Số SV	Điểm TB	Xếp hạng
Kiến thức chuyên ngành	1837	3.87	1
KN cá nhân và xã hội (giao tiếp, hợp tác,...)	1775	3.61	2
KN và phương pháp học tập	1796	3.54	3
KN tin học	1798	3.41	4
KN nghề nghiệp	1812	3.40	5
Năng lực ngoại ngữ	1810	3.29	6
Kiến thức đại cương	1702	3.22	7

Dựa trên việc tính điểm trung bình (TB) quy đổi thành mức độ hài lòng của SV, kết quả khảo sát được phân loại như sau: SV chưa hài lòng = TB dưới 2.60; SV tạm hài lòng = TB từ 2.60 đến dưới 3.40; SV khá hài lòng = TB từ 3.40 đến dưới 4.20; SV rất hài lòng = TB từ 4.20 đến 5.00. Vậy đối chiếu cách quy đổi điểm TB với sự hài lòng qua bảng số liệu trên chúng ta có thấy thấy SV rất hài lòng với những khóa học về *kiến thức chuyên ngành* (3.87), *KN cá nhân và xã hội* (3.61) và *KN và phương pháp học tập* (3.54). Tuy nhiên đối với các khóa học về *KN tin học* (3.41), *KN nghề nghiệp* (3.40) và *năng lực ngoại ngữ* (3.29) lại được SV đánh giá hài lòng ở mức độ thấp.

Như vậy, qua kết quả khảo sát NTD về mức độ đáp ứng yêu cầu KN của SVTN và kết quả khảo sát mức độ hài lòng của SV về khóa học có sự tương quan với nhau về việc NTD đưa ra yêu cầu khá cao đối với KN tin học và năng lực ngoại ngữ của SV nhưng SV lại đáp ứng yêu cầu ở mức độ thấp. Về phía SV cũng đánh giá mức độ hài lòng thấp về: KN tin học và năng lực ngoại ngữ.

5. MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM CẢI TIẾN KỸ NĂNG CHO SINH VIÊN ĐỐI VỚI CÁC ĐỐI TƯỢNG LIÊN QUAN

Từ cơ sở về vai trò của NTD đối với việc phát triển CTĐT và thực trạng đánh giá của NTD về yêu cầu và mức độ đáp ứng yêu cầu KN của SVTN, chúng tôi đề xuất một số ý kiến sau nhằm cải thiện KN của SV nói chung và SV trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-TPHCM nói riêng:

Đối với sinh viên:

- Chủ động cập nhật thông tin về những yêu cầu khi tuyển dụng nhân sự của NTD

thông qua báo chí, tọa đàm NTD, bảng tin tuyển dụng,...;

- Bên cạnh việc luyện tập thành thạo các KN chuyên môn được đào tạo, SV cần tích cực tham gia các hoạt động học thuật và chủ động trong các phương pháp học (thuyết trình, làm việc nhóm, ứng dụng công nghệ thông tin,...). Nên tích cực thảo luận và làm việc nhóm, KN này giúp SV có thể học hỏi và trao đổi kiến thức lẫn nhau, tiếp cận với cách trao đổi ý kiến trong nhóm, tích lũy kinh nghiệm giải quyết mâu thuẫn, bất đồng cũng như kinh nghiệm lãnh đạo và cần phải mạnh dạn, tự tin thuyết trình trước đám đông, rèn luyện KN giao tiếp trước nhiều người bởi đây là một trong những KN quan trọng đối với công việc sau này;
- Cần chủ động và tích cực tham gia vào các chương trình đào tạo KNM của nhà trường, các hoạt động đoàn, hội, cũng như các tổ chức xã hội khác;
- Tham gia các hoạt động ngoại khóa, các hoạt động tình nguyện ngoài việc tạo môi trường cho SV giải tỏa căng thẳng còn tạo điều kiện cho SV bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, nâng cao tinh thần cộng đồng, cũng như các KN cá nhân khác như KN lãnh đạo, sáng tạo, làm việc nhóm...;
- Tìm kiếm các công việc bán thời gian phù hợp, thực tập, thực tế để tích lũy kinh nghiệm, KN làm việc hỗ trợ tích cực cho công việc tương lai theo ngành nghề nhất định;
- Không ngừng học và tự học để trau dồi kiến thức chuyên môn cũng như những kiến thức bổ trợ khác như ngoại ngữ, tin học... để tăng chất lượng, hiệu quả học tập cũng như công việc sau này.

Đối với nhà trường

- Nhà trường cần định kỳ tổ chức khảo sát ý kiến của NTD để nắm bắt nhu cầu của thị trường lao động về sản phẩm đào tạo của mình; Việc phản hồi chất lượng SVTN từ ý kiến của NTD cần phải được quan tâm hơn nữa và thực hiện hàng năm. Qua ý kiến phản hồi của NTD thì các cơ sở giáo dục cần có kế hoạch điều chỉnh, cập nhật, bổ sung, hoàn thiện CTĐT trên cơ sở bổ sung việc rèn luyện, trang bị những kiến thức về đời sống - kinh tế - xã hội, kỹ năng, phẩm chất cần thiết cho SV phù hợp theo từng năm học bên cạnh đào tạo về chuyên môn và cần tổ chức các chương trình về: tư vấn học thuật, KN cho SV;
- Nhà trường cần tạo điều kiện hỗ trợ, khuyến khích các hoạt động đoàn thể của Đoàn thanh niên, Hội sinh viên vừa đa dạng, phong phú thích hợp cho nhiều đối tượng, sở thích, khả năng khác nhau của SV qua đó rèn luyện thể chất và các KNM cho SV;
- Các cơ sở giáo dục đại học cần phải xây dựng các chương trình giảng dạy KNM cho SV như một môn học trong chương trình đào tạo. Đây là cách thức hiệu quả để định

hình nên những nhìn nhận bước đầu của SV đối với KN mềm, để thuật ngữ này không trở nên xa lạ đối với mỗi SV và cần thường xuyên tổ chức các chương trình đào tạo KNM cho SV;

- Cần giúp SV có cái nhìn tổng quát hơn về định hướng nghề nghiệp, nhận thức đúng về chuẩn đầu ra và yêu cầu của NTD, thông qua việc thường xuyên tổ chức ngày hội việc làm, các buổi giao lưu gặp gỡ giữa SV và doanh nghiệp để nhà trường, SV nắm bắt được nhu cầu của thị trường lao động. Ngược lại, các doanh nghiệp cũng có cơ hội tiếp cận lao động tại nguồn và "đặt hàng" đào tạo.
- Cần đổi mới phương pháp giáo dục, hình thức kiểm tra đánh giá và thực tập thực tế để nâng cao KN cho SV;
- Kỹ năng ngoại ngữ và tin học của SVTN hiện nay theo phản hồi của NTD chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển của xã hội hiện nay. Các cơ sở đào tạo cần quan tâm bổ sung KN ngoại ngữ và tin học cần dựa trên những nguồn thông tin như: Thông tin tuyển dụng, phản hồi về chất lượng nguồn nhân lực,...

Đối với nhà tuyển dụng

- NTD cần đóng góp ý kiến cho các cơ sở giáo dục trong việc phát triển CTĐT theo từng thời kỳ;
- NTD cần phối hợp với Nhà trường tổ chức các buổi tọa đàm hướng nghiệp, ngày hội việc làm,... nhằm giúp Nhà trường và SV nắm bắt được những thông tin về yêu cầu của thị trường lao động, thông tin về việc làm;
- Phối hợp với Nhà trường trong việc đào tạo SV như: tiếp nhận SV thực tập, đặt hàng nguồn nhân lực,...

KẾT LUẬN

Phát triển CTĐT dựa theo ý kiến phản hồi của NTD là vô cùng quan trọng vì sản phẩm của giáo dục đào tạo ra cần phải đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động. Trong thời kỳ hội nhập và CMCN 4.0 hiện nay người lao động cần đáp ứng được các KN cơ bản ngay khi tốt nghiệp các chuyên ngành đào tạo. Trước những yêu cầu từ thị trường lao động và qua kết quả phản hồi của NTD, theo đó CTĐT của trường nên lồng ghép giảng dạy KN cho SV như: KN tư vấn, thuyết trình, KN giao tiếp, thuyết phục, KN làm việc nhóm, KN khai thác xử lý thông tin, các KN về khả năng viết lách, KN đánh giá nhìn nhận con người thông qua cử chỉ, lời nói, KN nắm bắt tâm lý đối phương,... Ti lệ tìm được việc làm và các KN của SV tốt nghiệp trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-TPHCM đáp ứng nhu cầu NTD tương đối cao. Tuy nhiên, các đối tượng liên quan cần thực hiện những kiến nghị được đề xuất để đáp ứng tốt hơn nhu cầu của các NTD trong thời kỳ hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bùi Nguyễn Hữu Quỳnh – Vũ Văn Tào – Nguyễn Văn Giao – Bùi Hiền. (2013). Từ điển giáo dục học.
2. Bảng mô tả khung trình độ quốc gia Việt Nam. Quyết định số 1928/QĐ-TTg ngày 18 tháng 10 năm 2016 của Thủ tướng Chính phủ.
3. Phòng Khảo Thí và Đảm bảo Chất lượng, trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM. Báo cáo Nhà tuyển dụng (năm 2015, năm 2017). Và Báo cáo Tổng hợp phiếu đánh giá toàn khóa học (sinh viên năm cuối) năm học 2017 – 2018.
4. dt.hcmussh.edu.vn. (2015). Chuẩn đầu ra trình độ đại học, Trường ĐH KHXH&NV, ĐHQG-HCM.
5. TS. Nguyễn Chí Trường – vụ trưởng vụ Công tác học sinh, sinh viên (30/3/2018). Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0: Cơ hội, thách thức và giải pháp hai tốc độ cho giáo dục nghề nghiệp.
<http://laodongxahoi.net/cuoc-cach-mang-cong-nghiep-40-co-hoi-thach-thuc-va-giai-phap-hai-toc-do-cho-giao-duc-nghe-nghiep-1309488.html>

KỸ NĂNG CẦN THIẾT ĐỐI VỚI SINH VIÊN TRONG THỜI ĐẠI MỚI

Cao Văn Dương

Phó Phòng Nhân sự, Công ty TNHH KPMG Vietnam

Trong giai đoạn hiện nay, chúng ta đã nhận ra rất nhiều sự thay đổi trong nhu cầu tuyển dụng lao động của các doanh nghiệp tại Việt Nam. Tuy nhiên, không phải doanh nghiệp nào cũng tìm được những ứng cử viên phù hợp một cách dễ dàng. Vấn đề không nằm ở số lượng, mà ở chất lượng nguồn lao động. Hàng nghìn sinh viên tốt nghiệp mỗi năm trên địa bàn TP.HCM, nhưng chỉ 3/10 con số đó đáp ứng các tiêu chí tuyển dụng được đưa ra. Lý giải lý do trên thì tôi nhận thấy đa phần các sinh viên đã chuẩn bị khá tốt về kỹ năng cứng, nhưng vẫn còn rất yếu về kỹ năng mềm. Trong khi đó, kỹ năng cứng trong giai đoạn hiện nay chỉ đóng góp 30% thành công trong việc đáp ứng yêu cầu của nhà tuyển dụng, 70% còn lại là kỹ năng mềm. Dưới đây, tôi muốn chia sẻ một số nội dung liên quan đến kỹ năng mà các sinh viên cần có trong thời đại hiện để giúp các bạn thành công trong công việc.

1. KỸ NĂNG CỨNG

- 1.1** Sinh viên cần trang bị những kiến thức chuyên môn làm nền tảng. Công nghệ có thể thay đổi nhanh chóng nhưng kiến thức chuyên môn cơ bản vẫn luôn đứng yên và giúp sinh viên có nền tảng vững chắc. Từ đây, các bạn nắm bắt rất nhanh những kiến thức bổ sung khi bước vào môi trường làm việc. Việc trang bị kiến thức nền cũng giúp sinh viên phát triển khả năng tư duy logic vấn đề và tự mình giải quyết vấn đề tốt hơn do nắm được gốc rễ của nó.
- 1.2** Sinh viên cần cập nhật thường xuyên những thay đổi trong môi trường kinh tế vĩ mô, có tác động đến nền kinh tế Việt Nam nói chung cũng như từng thành phần kinh tế nói riêng. Những kiến thức thực tiễn hiện nay có rất nhiều phương tiện truyền thông và rất dễ tiếp cận. Tuy nhiên, cần phải chất lọc để có nguồn thông tin đáng tin cậy nhất nhằm tránh việc hiểu sai vấn đề và có kế hoạch không phù hợp. Việc cập nhật thông tin thực tiễn sẽ giúp sinh viên định hướng tốt hơn cho nghề nghiệp của bản thân, có sự chuẩn bị sẵn sàng cho những thách thức mới trong công việc.

2. KỸ NĂNG MỀM

Kỹ năng mềm đóng góp 70% vào thành công của sinh viên khi đi xin việc. Nhà tuyển dụng trong giai đoạn hiện nay thường chú trọng đến những kỹ năng mềm sau đây:

- 2.1. Kỹ năng giao tiếp:** Là một kỹ năng cần thiết nhất đối với sinh viên và được phát triển ngay trong suốt thời gian học tập và trong những năm đầu tiên trong quá trình làm việc. Kỹ năng giao tiếp bao gồm những kỹ năng trình bày vấn đề, đàm phán, thương lượng,... Việc nâng cao kỹ năng giao tiếp này sẽ giúp sinh viên dễ dàng thích nghi với môi trường làm việc với cường độ áp lực cao.
- 2.2. Kỹ năng ngoại ngữ:** Kỹ năng sử dụng ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh vẫn là yêu cầu thiết yếu khi sinh viên bước vào môi trường làm việc. Với việc mở cửa và mở rộng hợp tác quốc tế, lực lượng lao động trẻ buộc phải trang bị tốt khả năng sử dụng đa ngôn ngữ trong quá trình giao tiếp thì mới gia tăng năng suất công việc và tăng cơ hội thành công trong công việc.
- 2.3. Kỹ năng làm việc nhóm:** Các doanh nghiệp trong thời đại mới hiểu rằng việc xây dựng một đội ngũ lao động có trách nhiệm cao trong công việc vẫn chưa đủ, mà họ cần phải có tinh thần làm việc tập thể vì mục tiêu chung. Từng nỗ lực của cá nhân từ việc phân công công việc hợp lý, hỗ trợ đồng đội kịp thời, chia sẻ kinh nghiệm và học tập lẫn nhau đóng góp rất lớn vào thành công của doanh nghiệp.
- 2.4. Kỹ năng tư duy phản biện:** Cách tiếp nhận thông tin của sinh viên thường là một chiều. Điều này hình thành thông qua điều kiện khách quan về môi trường sống và học tập áp dụng phương pháp giảng dạy một chiều. Tuy nhiên, trong giai đoạn hiện nay, sinh viên cần thay đổi thói quen tư duy vấn đề, tiếp cận với góc nhìn đa chiều. Khi vấn đề được mở xẻ, điều quan trọng không phải đúng hay sai, mà chính là kinh nghiệm được đúc kết, hay bài học được rút ra từ vấn đề mà các bạn đã tiếp cận.
- 2.5. Kỹ năng quản lý thời gian hiệu quả:** Nhà tuyển dụng ngày nay đánh giá ứng viên dựa trên khả năng sử dụng hiệu quả quỹ thời gian của mình bằng những việc làm cụ thể. Việc sắp xếp công việc một cách khoa học và hợp lý sẽ giúp tiết kiệm thời gian tối đa cho mỗi người khi tham gia vào công việc của tập thể. Điều này không những có ý nghĩa giúp nâng cao năng suất làm việc mà còn tăng cường khả năng chịu áp lực công việc cao, tránh việc bị đào thải trong quá trình công tác.
- 2.6. Kỹ năng vượt qua khủng hoảng và cân bằng cuộc sống:** Đây là một yếu tố ít được sinh viên và các cơ sở đào tạo chú ý tới, nhưng rõ ràng, xã hội ngày càng có nhiều rủi ro tiềm ẩn có thể dẫn đến khủng hoảng cả về tinh thần và thể chất. Đây được xem là kỹ năng sống tất yếu trong giai đoạn bùng nổ thông tin mạng xã hội, và mở cửa rộng rãi với các quốc gia có thói quen cân bằng công việc và cuộc sống, luôn tìm thấy sự gắn kết vô hình gia trên thế giới. Các doanh nghiệp muốn tồn tại cũng rất cần những nhân viên và chính mình cảm nhận được niềm vui và mục đích, ý nghĩa trong công việc.

2.7. Kỹ năng xử lý tình huống: Từ những kỹ năng trên, sinh viên có thể nâng cao hơn kỹ năng tự xử lý các hình huống gặp phải. Việc làm việc nhóm là vô cùng cần thiết, nhưng vẫn không thể thiếu khả năng làm việc độc lập khi tham gia vào môi trường đa quốc gia. Khả năng này bao gồm việc tự tìm hiểu vấn đề trước khi đặt câu hỏi, khả năng tìm tòi, đổi mới, sáng tạo; và đôi lúc là người tiên phong trong cách làm việc mới để đạt được mục tiêu công việc đề ra. Điều này sẽ giúp sinh viên có thể nhanh chóng hòa nhập với môi trường làm việc

3. KIẾN NGHỊ GIẢI PHÁP NÂNG CAO KỸ NĂNG MỀM

Thông qua thực tiễn công việc và một số nghiên cứu trong thời gian gần đây về tầm quan trọng của kỹ năng mềm, tôi chia sẻ một số giải pháp như sau:

3.1. Đối với sinh viên

- Tích cực tham gia các hoạt động học tập tại trường và các sơ sở đào tạo uy tín; chủ động trong các phương pháp học tập mới như thuyết trình, làm việc nhóm, thảo luận nhóm,...
- Tham gia các hoạt động đoàn, hội, các hoạt động thi đua để tích lũy các kỹ năng cần thiết như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng sống,...
- Tham gia các lớp kỹ năng sống phù hợp do trường và tổ chức đào tạo uy tín giảng dạy để tích lũy kỹ năng mềm cần thiết;
- Tìm kiếm các công việc bán thời gian phù hợp với mục tiêu nghề nghiệp để tích lũy kinh nghiệm, kỹ năng làm việc hỗ trợ tích cực cho công việc tương lai theo ngành nghề nhất định;
- Tham gia các công tác xã hội để nâng cao hơn nữa tinh thần cộng đồng, nhận định rõ nét và định hướng đúng đắn giá trị bản thân và mục tiêu trong cuộc sống.
- Rèn luyện, trao dồi các kỹ năng sinh ngữ mỗi ngày để đáp ứng yêu cầu công việc và lĩnh hội những kiến thức mới.

3.2. Đối với cơ sở đào tạo

- Thay đổi, hoàn thiện chương trình đào tạo trên cơ sở bổ sung việc rèn luyện, trang bị những kỹ năng mềm cần thiết cho sinh viên phù hợp theo từng năm học bên cạnh đào tạo về chuyên môn;
- Tạo điều kiện hỗ trợ, khuyến khích các hoạt động đoàn thể của Đoàn thanh niên, Hội sinh viên vừa đa dạng, phong phú thích hợp với nhiều đối tượng, sở thích, khả năng khác nhau của sinh viên qua đó rèn luyện thể chất và các kỹ năng mềm cho sinh viên;
- Thường xuyên tổ chức các chương trình đào tạo kỹ năng mềm cho cán bộ, nhân viên, giảng viên của trường,... tạo môi trường học tập, làm việc thân thiện, hiệu

quả; tạo mối quan hệ tốt giữa lãnh đạo và cán bộ giảng viên; giữa giảng viên và sinh viên; giữa sinh viên và cán bộ các phòng ban,...

- Thường xuyên tổ chức ngày hội việc làm, các buổi giao lưu gặp gỡ giữa sinh viên và đại diện doanh nghiệp để nhà trường, sinh viên nắm bắt được nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Ngược lại, các doanh nghiệp cũng có cơ hội tiếp cận lao động tại nguồn và "đặt hàng" đào tạo.

4. THAY ĐỔI TỪ CHÍNH MỖI CÁ NHÂN

Mỗi cá nhân đều có khả năng nâng cao kỹ năng mềm bằng nhiều cách khác nhau. Ngoài việc tham gia các hoạt động như nêu ở phần trên, sinh viên cần hình thành những thói quen sau đây để thích nghi tốt nhất và nâng cao kỹ năng mềm một cách nhanh nhất:

- 4.1. Chỉnh chu trong giao tiếp:** Giao tiếp là chìa khóa của mọi thành công. Mỗi cá nhân trong công việc cần để ý đến chi tiết trong quá trình giao tiếp, suy nghĩ kỹ càng trước khi đưa ra ý kiến và kiểm tra kỹ càng bài viết, email của mình trước khi gửi đi,...
- 4.2. Nhiệt tình hỗ trợ đồng đội:** Sẵn sàng chia sẻ công việc với đồng đội và tôn trọng kết quả công việc của nhau và luôn tạo động lực cho nhau cùng phát triển. Đồng thời, đừng bao giờ ngại chia sẻ điểm yếu của bản thân và tìm kiếm sự hỗ trợ ngược lại của người khác.
- 4.3. Luôn tìm kiếm sự sáng tạo:** Sinh viên cần tập thói quen suy nghĩ theo nhiều chiều hướng khác nhau, tránh đi vào lối mòn hay tư duy “an toàn”; luôn tìm mọi khả năng có thể để hoàn thành công việc. Khi càng có nhiều sự lựa chọn để hoàn thành công việc, bạn càng có nhiều sự chủ động hơn và có nhiều ý tưởng hơn.
- 4.4. Chấp nhận và học từ sự chê trách của người khác:** Sinh viên cần tiếp nhận những chê bai của người khác một cách tích cực. Mặc dù rất khó, đặc biệt đối với tâm lý người châu Á, để chấp nhận những đánh giá không tốt về bản thân mình. Tuy nhiên, nếu chúng ta tập thói quen tiếp nhận một cách tích cực thì chúng ta sẽ cảm thấy việc này rất nhẹ nhàng và chúng ta học được nhiều điều từ những đánh giá của đồng đội và những cá nhân xung quanh mình.
- 4.5. Luôn tự động viên và có thái độ tích cực trong cuộc sống.** Thái độ của bạn sẽ quyết định hành động của bạn. Mỗi cá nhân cần tiếp cận vấn đề ở khía cạnh tích cực hơn là khía cạnh tiêu cực, thái độ tích cực sẽ giúp các bạn vượt qua những khó khăn và thử thách trong công việc.
- 4.6. Tập thói quen làm nhiều việc cùng một lúc.** Sinh viên cần tập thói quen lên kế hoạch công việc rõ ràng, theo thứ tự ưu tiên,... tạo ra những cách ghi nhớ những việc mình cần làm, và có phương pháp kiểm tra tiến độ công việc theo kế hoạch đã đề ra.

- 4.7. Tập thích nghi** với sự thay đổi, và không nên đặt mình quá lâu trong “vùng an toàn”. Cởi mở với nhiều mới và chấp nhận sự thay đổi là bước đầu tiên, sau đó mỗi cá nhân sẽ tự điều chỉnh mình có thói quen thích nghi tốt trong bất cứ hoàn cảnh nào.
- 4.8. Học cách lắng nghe:** Mỗi cá nhân phải biết cách lắng nghe chủ động, tiếp nhận thông tin chủ động, tạo điều kiện để đối tượng giao tiếp chia sẻ nhiều hơn. Khi bạn biết cách lắng nghe, bạn sẽ tạo dựng mối quan hệ bền vững, tạo dựng niềm tin với đối tượng giao tiếp
- 4.9. Trở nên hài hước trong giao tiếp.** Khi bạn giúp người khác cảm thấy vui, bạn sẽ càng thành công trong giao tiếp.

5. KẾT LUẬN

Tóm lại, môi trường lao động trong giai đoạn hiện nay đang trở nên rất cạnh tranh do yêu cầu từ nhà tuyển dụng đã khắt khe hơn những thập niên trước. Tuy nhiên, điều này lại mở ra nhiều cơ hội cho thế hệ trẻ trải nghiệm và hiểu hơn về bản thân mình. Trong giai đoạn hiện nay, nhà tuyển dụng không còn chú trọng quá nhiều đến kỹ năng cứng, mà đánh giá cao kỹ năng mềm của ứng viên để đưa ra quyết định tuyển chọn. Khi sinh viên trang bị đầy đủ những kỹ năng cần thiết nêu trên, các bạn sẽ làm chủ công việc của mình, làm chủ chính mình và giành chiến thắng tuyệt đối trong mắt nhà tuyển dụng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. <https://www.strayer.edu>
2. <https://www.wikihow.com>
3. <http://bvu.edu.vn>
4. <https://vnexpress.net>

MỐI QUAN HỆ GIỮA SINH VIÊN – NHÀ TRƯỜNG – DOANH NGHIỆP TRONG THỰC TẬP VÀ TUYỂN DỤNG

ThS. Phạm Thị Quỳnh Ny

Hệ thống Siêu Thị Vinmart – Tập đoàn Vingroup

Trên thực tế, mối quan hệ Sinh viên – Nhà trường - Doanh nghiệp là vấn đề “chưa thể gặp nhau” trong đào tạo và tuyển dụng đã trở thành tâm điểm thu hút sự quan tâm. Thực trạng hiện nay sinh viên ra trường không có việc làm trong khi đó doanh nghiệp lại thiếu nguồn nhân lực có tay nghề, không tuyển được nhân sự phù hợp. Để giải quyết sự mất cân bằng này thì việc liên kết giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là nhu cầu thiết yếu. Doanh nghiệp cho rằng, sản phẩm “đầu ra” của Nhà trường chưa đạt yêu cầu, chưa thể sử dụng hết và sử dụng ngay, phải đào tạo và tái đào tạo. Thế nhưng Nhà trường lại cho rằng, Doanh nghiệp còn thiếu trách nhiệm đối với nguồn lực mà họ sẽ sử dụng trong tương lai. Tại sao Doanh nghiệp không đầu tư ngay khi Sinh viên còn ngồi trên ghế giảng đường, cùng Nhà trường xây dựng chương trình đào tạo chuẩn đầu ra, lý thuyết đi cùng với thực hành gắn liền với thực tiễn.

Bên cạnh đó, hằng năm các trường đều triển khai các đề tài nghiên cứu và gắn kết với các cơ sở sản xuất kinh doanh, cung ứng dịch vụ... thế nhưng, nhiều Doanh nghiệp vẫn loay hoay trên lộ trình tìm kiếm công cụ, giải pháp để cải tiến quy trình quản lý, nâng cao năng suất, đổi mới công nghệ.

Mặc dù Nhà trường đã từ lâu luôn thấy mức độ cần thiết, tầm quan trọng có một chương trình đào tạo gắn kết giữa lý thuyết – thực hành - ứng dụng thực tiễn. Cũng thường xuyên tổ chức các hội thảo, tọa đàm nhưng còn hình thức, hô “khẩu hiệu”, chưa thực sự gắn kết.

Vì sao Sinh viên - Nhà trường - Doanh nghiệp “chưa thể gặp nhau” trong đào tạo và tuyển dụng? Để giải bài toán này cần có sự đầu tư nghiên cứu, giải quyết cốt lõi vấn đề. Đứng ở góc nhìn Doanh nghiệp, tôi tham gia một số ý kiến như sau:

VỚI NHÀ TRƯỜNG

Sứ mạng của Nhà trường là đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật chuyên nghiệp ở nhiều trình độ, có đủ năng lực tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất trong điều kiện hiện tại và thích nghi nhanh chóng với sự đổi mới của công nghệ trong tương lai.

Hiện nay các trường Đại Học đã có nhiều nỗ lực và dành nhiều quan tâm cho việc đổi mới chương trình đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo một cách toàn diện; tăng cường cơ sở vật chất phục vụ nghiên cứu và đào tạo; đẩy mạnh việc liên kết với các doanh nghiệp

trong đào tạo và tuyển dụng. Nhà trường đã cử nhiều đoàn cán bộ, giảng viên, sinh viên đến tham quan, thực tập, kiến tập tại các doanh nghiệp; các bộ môn, khoa trong toàn trường đã tổ chức các buổi hội thảo, tọa đàm để lấy ý kiến phản hồi từ các doanh nghiệp.

Với cựu Sinh viên:

Cần tổ chức các buổi gặp mặt trao đổi hay có thể tổ chức hội thảo mời Cựu Sinh viên để giải đáp và bổ sung cập nhật cho chương trình đào tạo:

- Những thuận lợi và khó khăn của sinh viên sau tốt nghiệp có xin được việc làm hay không ?
- Những kỹ năng và kiến thức nào sinh viên đi làm sau khi tốt nghiệp chưa đáp ứng nhu cầu thực tế của công việc?
- Trình độ ngoại ngữ và tin học được đào tạo tại Trường có đáp ứng được nhu cầu thực tế của công việc hay không ?
- Những học phần nào không cần thiết nên loại bỏ khỏi chương trình?
- Những học phần nào cần thiết nên bổ sung vào chương trình?
- Những học phần nào cần điều chỉnh về: nội dung, phương pháp, thời lượng, phương pháp kiểm tra đánh giá, số lượng tín chỉ, % lý thuyết, thực hành...?
- Triển khai học kỳ doanh nghiệp thế nào cho khả thi và hiệu quả?

Với Doanh nghiệp:

Cũng cần tổ chức các buổi gặp mặt trao đổi hay có thể tổ chức hội thảo mời các Doanh nghiệp để góp ý xây dựng cho chương trình đào tạo:

- Những kiến thức và kỹ năng cần có của sinh viên khi xin việc là gì?
- Mức độ đáp ứng của sinh viên mới tốt nghiệp so với yêu cầu của Doanh nghiệp như thế nào?
- Những khó khăn và thuận lợi doanh nghiệp thường gặp khi tiếp nhận sinh viên đến thực tập tại đơn vị là gì?
- Nhu cầu đào tạo và tái đào tạo theo yêu cầu của Doanh nghiệp?
- Giải pháp kết hợp giữa Nhà trường và Doanh nghiệp trong việc nâng cao kỹ năng thực hành để Sinh viên mới ra trường nhanh hòa nhập với Doanh nghiệp

Thông qua các nội dung cần thảo luận trên đây, cùng với việc phân tích các số liệu thống kê, các phiếu khảo sát nhà trường có cơ sở để đổi mới, bổ sung, cập nhật chương trình đào tạo, nội dung giảng dạy của từng học phần phù hợp với thực tế sản xuất và đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp.

Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là điều có ý nghĩa rất quan trọng. Sự hiệp lực giữa nhà trường và doanh nghiệp được coi là động lực cốt yếu của những xã hội và những nền kinh tế dựa trên tri thức. Thành công của mối quan hệ hợp tác này có thể là kết quả nâng cao chất lượng đào tạo và triển vọng việc làm tương lai cho sinh viên, hay những nghiên cứu do các trường thực hiện, việc chuyển giao công nghệ, tri thức cho khu vực sản xuất kinh doanh. Thêm vào đó còn có những kết quả gián tiếp như hỗ trợ cho sự phát triển của kinh tế tri thức, hỗ trợ các doanh nghiệp địa phương, tạo ra công ăn việc làm, kích thích tăng trưởng kinh tế và nâng cao tiêu chuẩn sống.

Quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là tất cả mọi hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa trường đại học và các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai: hợp tác trong nghiên cứu và phát triển, kích thích sự vận động năng động qua lại của giảng viên, sinh viên và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các doanh nghiệp; thương mại hóa các kết quả nghiên cứu; xây dựng chương trình đào tạo và quản trị tổ chức.

Một thực trạng, ý nghĩa của việc hợp tác mang lại rất nhiều hữu ích cho các bên. Tuy nhiên, để thúc đẩy phát triển mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp thì điều quan tâm trọng yếu là những nhân tố nào đã tác động đến mối quan hệ này, để từ đó chúng ta có thể xây dựng chiến lược hành động phù hợp với bối cảnh. Và những trở ngại nào làm chậm hay cản trở việc hợp tác này? Đôi khi lại cho rằng cung cấp nguồn tài chính để phát triển mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp là trách nhiệm của nhà nước, và coi mối quan hệ với nhà nước là cản ngại lớn nhất. Nhưng thật sự vấn đề những cản ngại ấy là gì? Để có thể vượt qua cần có động lực mạnh mẽ và có nhận thức sâu sắc về lợi ích đạt được.

Động lực và rào cản có mối liên hệ với nhau

Rào cản mang lại chướng ngại hay trở lực trong việc làm một điều gì đó, trong khi động lực thì cung cấp cho ta động cơ để làm việc đó. Nguồn tài chính được cho là rào cản lớn nhất cho quan hệ nhà trường và doanh nghiệp, có nghĩa họ cho là không thể nào xây dựng được mối quan hệ đó nếu không có nguồn tài chính sẵn sàng. Tuy vậy, họ lại không đánh giá đúng khả năng tiếp cận được nguồn tài chính khi làm việc với các doanh nghiệp và không thấy đó là một trong các động lực chủ yếu của mối quan hệ nhà trường và doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu chỉ có tài trợ thôi thì không đủ để khuyến khích sự hợp tác cùng nhau. Thay vào đó, sự tin cậy lẫn nhau, sự gắn bó và chia sẻ một mục tiêu chung là những động lực được đánh giá cao nhất. Điều này có nghĩa là, ngay cả khi sự thiếu hụt nguồn tài chính được coi là lý do để quan hệ hợp tác ấy thành ra bất khả, thì bản thân một nguồn tài chính mạnh mẽ chỉ riêng nó cũng không đủ để hợp tác nếu như động lực quan hệ hay sự nhận thức về lợi ích không được xây dựng vững chắc.

Nhằm giảm thiểu các rào cản, gia tăng các động lực, hiểu rõ các nhân tố bối cảnh, nhận thức các lợi ích và kích thích những hình thức hợp tác khác nhau giữa nhà trường và

doanh nghiệp. Bốn nhân tố có thể vận dụng như sau:

- **Chiến lược:** Cam kết gắn nhà trường với doanh nghiệp thể hiện qua văn bản

- **Cơ chế và cách tiếp cận:** Cơ chế tổ chức có người phụ trách ở cấp lãnh đạo về quan hệ nhà trường doanh nghiệp, hay trung tâm hay phòng ban chịu trách nhiệm điều phối mối quan hệ hợp tác này, đặc biệt là khi họ có quan tâm đến các hoạt động khởi nghiệp, quan tâm đến giá trị cốt lõi thì hợp tác đó mới phát triển được. Điều này cho thấy rằng những nỗ lực đẩy mạnh sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp cần đi xa hơn các tuyên ngôn, cần được thể chế hóa bằng một cấu trúc tổ chức cho phép nó tạo ra tác động trong toàn bộ hoạt động của nhà trường.

- **Hành động:** hiện nay các hoạt động hợp tác nhằm vào đối tượng sinh viên như hoạt động thực tập, v.v hơn là hợp tác nghiên cứu và chuyển giao công nghệ.

- **Những điều kiện chung:** Những luật lệ hiện hành vẫn thiếu khích lệ cho sự năng động và hỗ trợ lẫn nhau.

Để phát triển quan hệ hợp tác này cần có các hành động cụ thể như sau:

- Tăng cường nhận thức của nhà trường về những ích lợi mà việc hợp tác với các doanh nghiệp mang lại, đưa ra những khích lệ cá nhân với việc cùng làm việc với doanh nghiệp chẳng hạn coi đó là một tiêu chuẩn đánh giá chất lượng công việc của giảng viên. Điều này có thể tạo ra động lực cho nhà trường, nhưng quan trọng hơn vẫn là bản thân họ nhận thức được lợi ích của mối quan hệ này và coi đó là một hoạt động hấp dẫn, hữu ích.

- Đẩy mạnh những động lực tạo ra quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp, cũng như hỗ trợ cho việc tạo ra và quản lý những mối quan hệ ấy, chẳng hạn như định hướng cho các kỳ vọng, trợ giúp việc xây dựng niềm tin và sự cam kết, gắn bó giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- Khuyến khích nhà trường dành thời gian làm việc với các doanh nghiệp và ngược lại bằng những biện pháp khích lệ thích hợp, hay là ưu tiên tuyển dụng các giảng viên có thành tích từng làm việc trong các doanh nghiệp, vì những người này sẽ có tác động tích cực với việc mở rộng mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- Xây dựng một cơ chế giúp cho việc xây dựng và phát triển mối gắn kết với các doanh nghiệp phải được coi là một ưu tiên chiến lược của nhà trường.

Trong những năm gần đây, vấn đề liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp ngày càng được coi trọng nhằm đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng, hiểu biết thực tế hoạt động sản xuất, kinh doanh. Theo đó, nhà trường mời doanh nghiệp cùng tham gia vào quá trình giảng dạy, hoặc gửi sinh viên về các doanh nghiệp thực tập; các quy định liên kết đào tạo chỉ rõ trách nhiệm của nhà trường cũng như doanh nghiệp để quá trình liên kết này ngày càng đi vào thực chất và có hiệu quả.

Có một thực tế là hầu hết các doanh nghiệp chưa có kế hoạch dài hạn về nhân sự nên

các cơ sở đào tạo vẫn giữ vai trò là nơi để doanh nghiệp tìm đến phỏng vấn tuyển dụng sinh viên chứ rất ít doanh nghiệp có đơn đặt hàng cụ thể.

Nhà trường rất mong muốn được doanh nghiệp tư vấn về việc sửa đổi và xây dựng chương trình đào tạo, góp phần nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn cho người học, trao đổi các thông tin về khoa học, công nghệ tiên tiến và nhu cầu về nguồn nhân lực trong thời điểm hiện tại và tương lai.

Nhà trường nâng cao được chất lượng đào tạo thông qua công bố chuẩn đầu ra của sinh viên tốt nghiệp của mỗi chương trình đào tạo - là kiến thức, kỹ năng và thái độ của người học đạt được khi tốt nghiệp.

Việc xây dựng chuẩn đầu ra cần có sự tham gia của các bên liên quan đến quá trình và chất lượng đào tạo: sinh viên, cựu sinh viên, giảng viên, nhà trường, nhà tuyển dụng. Nhà trường nâng cao được chất lượng đào tạo cũng như tìm được đầu ra phong phú cho người học, từ đó nâng cao uy tín để đáp ứng sự thay đổi của bối cảnh xã hội và tầm nhìn của nhà trường.

Đồng thời, việc tham gia của doanh nghiệp trong suốt quá trình đào tạo của nhà trường cũng là một điều hết sức quan trọng. Sự tham gia này thể hiện ở các thông tin về công nghệ mới, nhu cầu mới của doanh nghiệp mà doanh nghiệp cung cấp cho sinh viên nhà trường qua các buổi hội thảo,...

Đó cũng là các đợt thực tập của sinh viên tại doanh nghiệp. Tại đây, bên cạnh các kiến thức thực tế, sinh viên còn có điều kiện trải nghiệm, hiểu thêm về cuộc sống nghề nghiệp, văn hóa của một doanh nghiệp thực tế.

Với cách nhìn và sự phối hợp chặt chẽ như vậy, doanh nghiệp sẽ luôn yên tâm có một đội ngũ nhân lực chất lượng cao vững chắc hỗ trợ phát triển theo kế hoạch. Doanh nghiệp sớm tiếp nhận những thông tin về khoa học, công nghệ từ các nhà khoa học và có thể đặt hàng các đề tài nghiên cứu khoa học nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng sản phẩm của đơn vị.

Doanh nghiệp sẽ được hưởng lợi khi tham gia vào công tác đào tạo, giúp rút ngắn tối đa khoảng cách giữa người học với thực tế doanh nghiệp mình, từ khâu thiết kế chương trình đến triển khai và cập nhật chương trình đào tạo, đánh giá chất lượng đào tạo, hỗ trợ thực tập và hỗ trợ tài chính, cơ sở vật chất cho nhà trường và tham gia giảng dạy vào quá trình đào tạo như một hình thức đầu tư, phát triển bước đầu.

Với việc triển khai mô hình dạy - học theo dự án, theo từng môn học thì sự vào cuộc của doanh nghiệp là rất quan trọng. Việc thúc đẩy hợp tác doanh nghiệp - nhà trường sẽ được khẳng định mối gắn kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp có vị trí đặc biệt quan trọng trong việc bảo đảm và nâng cao chất lượng sản phẩm đào tạo của nhà trường.

Hiện nay quan điểm đào tạo lấy người học làm trung tâm, giáo dục theo nội dung, kiến thức, dựa trên kết quả, cam kết với người học và xã hội về chuẩn đầu ra khi tốt nghiệp.

Càng ngày, các vấn đề thực tế trong từng lĩnh vực chuyên môn đòi hỏi người học vừa phải có kiến thức tổng hợp nhưng cũng cần chuyên môn sâu của lĩnh vực, việc giải quyết các vấn đề thực tế trong đời sống đòi hỏi sự tích hợp kiến thức liên ngành và kỹ năng cao, cần xét cả những yếu tố về kinh tế xã hội.

Chính vì vậy, nhà trường quyết liệt thực hiện xây dựng và triển khai chương trình đào tạo theo hình thức dạy học theo dự án. Trong mỗi học kỳ, sinh viên sẽ nhận một dự án liên ngành, được phân bổ trong khóa học và thực hiện theo hình thức xoay ốc với mức độ và yêu cầu cao dần.

Đối với mỗi dự án từng ngành, kiến thức của ngành là trọng tâm nhưng đòi hỏi thêm sự tích hợp nhiều lĩnh vực khác có liên quan; yêu cầu về chiều sâu kiến thức và kỹ năng của sinh viên khi thực hiện các dự án càng về sau khóa học càng tăng. Những dự án này có thể do giảng viên đặt ra, cũng có thể là do doanh nghiệp đặt hàng. Đại đa số các dự án cuối khóa sẽ là các bài toán thiết thực đối với doanh nghiệp hoặc là chính các bài toán là các đề tài nghiên cứu của doanh nghiệp.

Nhà trường sẽ tăng đầu tư cơ sở vật chất, học liệu, bồi dưỡng giảng viên, tăng kết nối với doanh nghiệp từ khâu xây dựng chương trình đến triển khai chương trình và đánh giá quá trình đào tạo. Với cách triển khai như vậy sự tham gia của các doanh nghiệp vào quá trình đào tạo được gia tăng rất nhiều so với trước đây.

Đồng thời, sinh viên cũng được làm quen với các vấn đề thực tiễn ngay từ những năm đầu của chương trình đào tạo. Sự gắn kết này tăng dần theo từng năm. Vào năm cuối cùng, sinh viên sẽ được thực tập và làm đồ án tốt nghiệp ngay tại doanh nghiệp. Nhà trường tiến hành ký kết biên bản ghi nhớ, thỏa thuận hợp tác với rất nhiều doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo này. Điều này bảo đảm cho khả năng có việc làm và khởi nghiệp rất cao của sinh viên sau khi ra trường.

Thực trạng mối quan hệ giữa Nhà trường và Doanh nghiệp ở nước ta hiện nay nói chung còn có khoảng cách và nhiều bất cập. Doanh nghiệp chưa được tham gia và doanh nghiệp chưa thật sự dành thời gian cũng như tâm huyết để đóng góp ý kiến xây dựng chương trình đào tạo một cách chi tiết, thường xuyên. Do đó kiến thức sinh viên nhận được sau khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng.

Việc liên kết đào tạo giữa Doanh nghiệp với Nhà trường được nhìn nhận là mang lợi ích cho cả hai phía. Phía Doanh nghiệp sẽ đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin để các cơ sở đào tạo nắm được nhu cầu của thị trường lao động. Hoạt động đào tạo của Trường luôn hướng tới nhu cầu Doanh nghiệp. Mặt khác, nếu Nhà trường đảm bảo cung cấp những lao động đáp ứng đúng nhu cầu của Doanh nghiệp, thì Doanh nghiệp giảm được chi phí đào tạo. Doanh nghiệp hợp tác với cơ sở đào tạo cũng là nhu cầu thiết thực của chính Doanh nghiệp. Do đó, mỗi liên kết này vừa mang tính tất yếu, vừa mang tính khả thi cao trong việc đáp ứng lao động cho Doanh nghiệp.

Một số giải pháp liên quan nhằm tạo nên mối liên kết chặt chẽ giữa các bên:

Thứ nhất, quan hệ giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là quan hệ nhân quả, hoạt động của hai bên tuân theo quy luật cung cầu. Do đó thông tin qua lại giữa hai bên là quan trọng, quyết định mối quan hệ bền vững hay lỏng lẻo là do sự kết nối này. Ngay từ khi Sinh viên chọn chuyên ngành học, chọn nghề nghiệp trong tương lai là đã cần có doanh nghiệp tư vấn hướng nghiệp, cho bằng mô tả công việc cụ thể để sinh viên biết mình phù hợp với tính chất công việc gì, xây dựng chương trình đào tạo phù hợp, lý thuyết gắn liền với thực tiễn.

Thứ hai, tăng cường chặt chẽ hơn nữa về mối quan hệ giữa cựu sinh viên với Nhà trường, tạo cơ chế để những cựu sinh viên đang làm việc tại Doanh nghiệp liên hệ thường xuyên với Nhà trường, có thể tổ chức những buổi hội thảo trao đổi kinh nghiệm giữa lý thuyết với thực tiễn. Đây là cầu nối vững chắc giữa Nhà trường và Doanh nghiệp rất hiệu quả và thiết thực. Qua sự liên kết này, Nhà trường sẽ cải tiến chương trình đào tạo theo từng thời điểm sao cho phù hợp với nhu cầu của Doanh nghiệp.

Thứ ba, tạo nhiều thời gian cho sinh viên tiếp cận thực tập thực tế ngay những năm đầu. Phần lớn sinh viên ra trường còn thiếu tự tin, thiếu hoặc chưa có những kỹ năng mềm cần thiết để phục vụ cho đáp ứng các công việc mà Doanh nghiệp giao, thiếu hiểu biết về các chuẩn mực nghề nghiệp, các yêu cầu làm việc chuyên nghiệp và dễ nản khi gặp khó khăn trong công việc, nhiều khi thiếu tinh thần học hỏi. Do đó, Nhà trường cần phải song hành với Doanh nghiệp, nắm bắt được những mùa tuyển dụng cao điểm của Doanh nghiệp để giới thiệu sinh viên, hỗ trợ Doanh nghiệp. Hoạt động này tạo ra nhiều lợi ích cho Doanh nghiệp cũng như cơ sở đào tạo.

Việc sinh viên thực tập tại các Doanh nghiệp tạo cơ hội cho sinh viên nắm bắt được môi trường thực tế, phát triển được kỹ năng giải quyết những vấn đề phát sinh, đồng thời mở rộng mối quan hệ của mình. Với kinh nghiệm thực tập sinh viên sẽ tự tin, sẵn sàng nhận công việc được giao sau khi ra trường. Đợt thực tập cũng là cuộc khảo sát, thử thách sinh viên trong quá trình lập nghiệp. Cho dù đạt được kết quả nhiều hay ít, các đợt thực tập cũng mang lại cho sinh viên nhiều cơ hội khác nhau.

Việc sinh viên chỉ thực tập trong vòng khoảng từ 2 đến 3 tháng chỉ đủ để thích nghi và làm sao có dữ liệu để thực hiện bài luận văn tốt nghiệp. Nhưng thực chất cần gắn liền với doanh nghiệp trong suốt 4 năm đại học và giới thiệu thực hành, thực tập đúng ngành nghề mà bạn chọn thì sẽ tiết kiệm rất nhiều thời gian và chi phí cho cả ba bên nhà trường – sinh viên – doanh nghiệp.

Thứ tư, Doanh nghiệp tham gia với Nhà trường trong việc xây dựng mục tiêu, chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo và tham gia đánh giá chất lượng sinh viên tốt nghiệp trình độ đào tạo. Từ đó, các chương trình đào tạo của Nhà trường thường xuyên cập nhật được các tiến bộ khoa học và công nghệ sản xuất đang áp dụng tại các nước tiên tiến, tạo điều kiện cho HSSV tốt nghiệp có cơ hội tìm được việc làm.

Thông qua việc thực hiện một số giải pháp cơ bản nói trên, chắc chắn nguồn nhân lực mà Nhà trường cung cấp sẽ được cải thiện; tạo ra được nhiều lợi ích, tiềm năng về thời gian, nhân lực, kinh tế và phát triển thương hiệu cho Doanh nghiệp cũng như Nhà trường trong quá trình hoạt động và phát triển.

Liên kết giữa nhà trường và Doanh nghiệp là cơ sở quyết định đến sự thành công, chất lượng, uy tín và vị thế của nhà trường trong quá trình hội nhập hiện nay đồng thời là biện pháp thúc đẩy công tác đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội.

Kết luận

Trong thời gian qua, mối quan hệ liên kết giữa nhà trường – sinh viên – doanh nghiệp vẫn còn mang tính hình thức, có ký kết hợp tác nhưng việc triển khai thực hiện còn khó khăn, mờ nhạt. Chính vì vậy, nhà trường cần có chính sách khuyến khích giảng viên gắn với doanh nghiệp tốt hơn. Và làm sao để doanh nghiệp tham gia hỗ trợ cho sinh viên thực tập đúng ngành nghề của doanh nghiệp. Còn đối với doanh nghiệp cũng cần chủ động tạo sự gắn kết và quan trọng là dành thời gian cho việc hợp tác để cùng song hành, cập nhật, bổ sung liên tục theo tình hình thị trường luôn thay đổi để góp ý những chương trình đào tạo phù hợp.

Một thực tế cho thấy giáo dục đại học chưa chuyển biến kịp với những biến đổi trong kinh tế. Trong bối cảnh đó, quan hệ nhà trường và các doanh nghiệp vẫn còn mang tính sơ khai và rất cần được xây dựng và hỗ trợ, vì mục tiêu cuối cùng là sinh viên thế hệ tương lai của đất nước – thông qua lợi ích của cả ba bên – là thúc đẩy tăng trưởng kinh tế, phát triển xã hội và phát triển năng lực con người. Việt Nam đang có những nỗ lực ở tầm hệ thống để phát triển mối quan hệ giữa nhà trường – sinh viên - doanh nghiệp, nhằm rút ngắn khoảng cách giữa chương trình đào tạo của nhà trường và những đòi hỏi của thị trường lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo phát triển doanh nghiệp vừa và nhỏ giai đoạn 2006 -2010, Bộ kế hoạch và đầu tư, <http://business.gov.vn>
2. Kỷ yếu hội thảo quốc gia, Thương mại Việt Nam trong tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, NXB Thống kê, 2003.
3. Trịnh Thị Mai Hoa, Kinh tế tư nhân Việt Nam trong tiến trình hội nhập, NXB thế giới, Hà Nội, 2005.
4. Vai trò của doanh nghiệp vừa và nhỏ trong nền kinh tế, kinh nghiệm trong nước và quốc tế. Kỷ yếu hội thảo khoa học, NXB Thế giới, Hà Nội, 2005.

KIẾN THỨC, NĂNG LỰC, KỸ NĂNG CẦN CÓ CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KHU VỰC VÀ QUỐC TẾ

Đào Minh Châu

*Khoa Công Nghệ Thông Tin,
Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm TP.HCM*

TÓM TẮT

Trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế hiện nay, thông tin rất phong phú và thay đổi rất nhanh, khách hàng người sử dụng lao động dễ dàng liên kết với người lao động. Các công việc lặp đi lặp lại thay thế bởi máy móc và giá trị của người lao động nằm ở khả năng xử lý thông tin, kết nối các mối quan hệ.

Lịch sử đã ghi nhận, trong cuộc cách mạng công nghiệp ở thế kỷ trước, những phát minh về khoa học kỹ thuật đã tạo ra những cỗ máy làm tăng năng suất lao động nhưng lại sa thải những người lao động giản đơn. Phản ứng của công nhân ban đầu là đập phá máy móc, về sau chuyển sang thích ứng để tồn tại và phát triển. Trong cảnh hội nhập khu vực và quốc tế hiện nay, cơ hội nhiều nhưng cũng là mối đe dọa đối với thị trường lao động.

Những lao động thích ứng trong thời đại hiện nay là những công nhân trí thức, vừa có khả năng khai thác, xử lý thông tin nhanh chóng hiệu quả, vừa có khả năng xây dựng các mối quan hệ, xử lý các giao dịch đòi hỏi phải hiểu biết nhiều chuyên môn khác nhau, vừa có khả năng tham gia vào các giao dịch có yếu tố nước ngoài.

Để tồn tại trong một xã hội khắc nghiệt này, sinh viên cần trang bị một số định hướng để học tập và làm việc, một số kỹ năng có thể tóm tắt như sau:

- Ngoại ngữ
- Làm chủ công nghệ thông tin hiện đại trong thời đại Internet.
- Giao tiếp - Kết nối rộng rãi với các bạn bè ở nhiều ngành nghề khác nhau.
- Tự quản lý - Trách nhiệm - Đạo đức nghề nghiệp

1. GIỚI THIỆU

Trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế hiện nay, rào cản đối với đầu tư nước ngoài được dỡ bỏ, đầu tư nước ngoài tăng, kéo theo thúc đẩy sản xuất và các ngành dịch vụ kèm theo phát triển.

Đối với lao động trẻ, thanh niên sau khi tốt nghiệp do sản xuất, dịch vụ được thúc đẩy phát triển, nhu cầu lao động có chất lượng cao, ngoại ngữ tốt tăng cao. Lao động trẻ càng

có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm.

Hội nhập khu vực và quốc tế hiện nay không chỉ mang đến thuận lợi mà còn mang đến những thách thức. Do đầu tư nước ngoài tăng cao, doanh nghiệp nội địa sẽ đối mặt với làn sóng cạnh tranh khốc liệt từ doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Bên cạnh đó, lao động đơn giản, phổ thông được dự báo sẽ thu hẹp do làn sóng chuyên môn hóa, hiện đại hóa tăng cao xuất phát từ đầu tư nước ngoài tăng cao.

Theo kết quả khảo sát của Trung tâm Dự báo Nhu cầu Nhân lực và Thông tin Thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh thì “*Công nghiệp của Việt Nam có sự tăng trưởng mạnh mẽ với tỷ lệ tăng trưởng cao nhất trong nhiều năm gần đây. Các ngành có triển vọng lớn được xác định là các ngành phục vụ công nghiệp hóa và hiện đại hóa, các ngành đi thẳng vào công nghệ tiên tiến, góp phần thúc đẩy tăng trưởng và đóng góp nhiều vào GDP. Hiện tại, công nghiệp hỗ trợ được xác định là ngành có nhiều triển vọng. Điều này cho thấy trong tương lai, nền kinh tế Việt Nam hứa hẹn sẽ đòi hỏi một lượng lớn các kỹ sư công nghiệp – công nghệ được đào tạo bài bản với mức lương khá. Theo sau là nhóm ngành về Kinh tế – Tài chính – Ngân hàng cũng có tiềm năng không kém với mức tỷ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm là 33%.*”

Sau đây là đánh giá nhu cầu nhân lực qua đào tạo phân theo 08 nhóm ngành:

STT	NHÓM NGÀNH	Tỷ lệ ngành nghề so với tổng số việc làm (%)	Số chỗ làm việc (Người/ năm)
1	Kỹ thuật công nghệ	35	70.875
2	Khoa học tự nhiên	7	14.175
3	Kinh tế – Tài chính – Ngân hàng – Pháp luật – Hành chính	33	66.825
4	Khoa học xã hội – Nhân văn – Du lịch	8	16.200
5	Sư phạm – Quản lý giáo dục	5	10.125
6	Y – Dược	5	10.125
7	Nông – Lâm – Thủy sản	3	6.075
8	Nghệ thuật – Thể dục – Thể thao	4	8.100
Tổng nhu cầu nhân lực bình quân		100	202.5

Sắp tới Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) sẽ có hiệu lực, hy vọng là sẽ giúp GDP Việt Nam tăng thêm 1,1% do rào cản đối với đầu tư nước ngoài được dỡ bỏ, đầu tư nước ngoài tăng, kéo theo thúc đẩy sản xuất và các ngành dịch vụ kèm theo phát triển. Đối với lao động trẻ, do sản xuất, dịch vụ được thúc đẩy phát

triển, nhu cầu lao động có chất lượng cao, ngoại ngữ tốt tăng cao. Lao động trẻ càng có nhiều cơ hội tìm kiếm việc làm.

Bà Phùng Thị Lan Phương – Trưởng phòng FTA – Trung tâm WTO và hội nhập, VCCI cho ý kiến như sau: *“Với CPTPP, doanh nghiệp Việt có nhiều hơn cơ hội đầu tư sang các nước CPTPP, cơ hội hợp tác, kinh doanh với các đối tác nước ngoài tăng và cơ hội tham gia vào chuỗi giá trị toàn cầu cũng hiện hữu hơn. Tuy nhiên, doanh nghiệp Việt cũng cần phải chủ động hoàn thiện mình bởi chỉ doanh nghiệp có năng lực cạnh tranh, có đủ điều kiện cần thiết mới có thể tham gia vào chuỗi cung ứng toàn cầu.”*

Khi CPTPP có hiệu lực, tác động đối với lực lượng lao động trẻ sẽ diễn biến như sau:

- Nhu cầu về thị trường lao động sẽ tăng cao: Do thị trường nước ngoài sẽ được mở cửa, dẫn đến doanh nghiệp trong nước càng dễ tiếp cận đến thị trường nước ngoài, kéo theo thúc đẩy sản xuất. Ngành sản xuất phát triển, sẽ kéo theo một loạt các ngành nghề khác phát triển theo ví dụ như tài chính, tín dụng, ngân hàng, xuất nhập khẩu... và do đó thị trường lao động được mở rộng, người lao động trẻ càng có cơ hội kiếm việc.
- Lao động phổ thông sẽ dần bị đào thải.

Dỡ bỏ rào cản thị trường, hàng ngoại tràn vào thị trường trong nước cạnh tranh mạnh mẽ với hàng nội. Để cạnh tranh, doanh nghiệp nội phải cải tiến công nghệ, chuyên môn hóa lao động sản xuất kéo theo nhu cầu về lao động.

Cuối cùng, thị trường lao động đang tiến đến cách mạng công nghiệp lần thứ tư. Cách mạng công nghiệp 4.0. Theo các tài liệu được tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) công bố và theo tư liệu nghiên cứu của các chuyên gia kinh tế từ các hội thảo được công bố vào năm 2017 - 2018 cho thấy: Trong Cách mạng công nghiệp 4.0, viễn cảnh các nhà máy thông minh, các máy móc được kết nối Internet và liên kết với nhau qua một hệ thống, có thể tự hình dung toàn bộ quy trình sản xuất rồi đưa ra quyết định.

Theo Lao động Quốc tế (ILO) thì *“Cách mạng công nghiệp 4.0 làm gia tăng nguy cơ mất việc làm, thất nghiệp, nhiều ngành đối mặt thách thức lớn do cạnh tranh khốc liệt. Đã có cảnh báo về việc Việt Nam sẽ mất 5 triệu việc làm vào năm 2020 vì chất lượng nhân lực chỉ đạt 3,79 điểm (thang điểm 10); đứng thứ 11/12 nước ở châu Á tham gia xếp hạng và số cạnh tranh nhân lực 4,3/10 điểm. Ngoài ra, các chỉ số khác cũng rất thấp như năng lực cạnh tranh 4,3/10, xếp hạng 56/133 nước; tỷ lệ lao động qua đào tạo có bằng cấp/chứng chỉ trong năm 2015 chỉ đạt 20,3%. Nhân lực Việt Nam còn thiếu kỹ năng mềm như: ngoại ngữ, công nghệ thông tin, kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp, tác phong công nghiệp, tránh nhiệm và đạo đức nghề nghiệp.”*

2. KIẾN THỨC, NĂNG LỰC, KỸ NĂNG CẦN CÓ CỦA SINH VIÊN TỐT NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KHU VỰC VÀ QUỐC TẾ

Đối mặt với tình huống trên, sinh viên cần thiết có định hướng để thích nghi với việc làm trong thời đại hội nhập hiện nay. Sau đây là những định hướng gợi ý để sinh viên có thể tham khảo và áp dụng:

- Ngoại ngữ
- Làm chủ công nghệ thông tin hiện đại trong thời đại Internet.
- Giao tiếp - kết nối rộng rãi với các bạn bè ở nhiều ngành nghề khác nhau.
- Tự quản lý - Trách nhiệm - Đạo đức nghề nghiệp

Các Kỹ năng cần có của sinh viên tốt nghiệp trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế

Ngoại ngữ

Trong thời đại hội nhập, rào cản ngăn cách quốc gia càng ngày càng xóa bỏ. Những công việc có yếu tố nước ngoài ngày càng chiếm tỷ trọng quan trọng. Sinh viên luôn phải đối mặt với tình huống, khi thì sếp là người nước ngoài, khi khách hàng là người nước ngoài, khi đối tác là người nước ngoài. Nếu không xử lý được rào cản ngôn ngữ, thì người lao động sẽ ngày càng khó sống trong thời đại hiện nay

Khi sinh viên nhìn về phía trước để tốt nghiệp và làm việc tại một công ty tốt, nhà tuyển dụng thường đòi hỏi nhiều thứ nhưng trong đó có một yêu cầu chắc chắn không thể bỏ qua là biết sử dụng tiếng Anh. Thậm chí khi làm việc ở một công ty Hàn, Nhật, thì người biết tiếng Anh vẫn được trọng dụng, và nếu biết thêm một ngôn ngữ Hàn, Nhật thì quá tốt.

Tiếng Anh hiện nay có 4 kỹ năng (i) nghe (ii) nói (iii) đọc (iv) viết. Trong đó kỹ năng nghe và đọc là quan trọng. Chỉ cần nghe được thì từ từ sẽ nói giỏi, và nếu đọc nhiều thì từ từ sẽ viết giỏi.

Để luyện nghe thì sinh viên phải tự thu thập những bài nghe mà mình yêu thích, lựa chọn bài nào thì tùy vào sở thích của mình. Sau đó tìm hiểu bài nghe, hiểu nghĩa bài nghe và nghe đi nghe lại cho thật thuộc, cao hơn một bậc là tập phát âm dần cho đúng với âm ngữ của bài nghe đó. Để nghe cho khá, sinh viên cần thu thập ít nhất 10 bài nghe, mỗi bài dài 10-15 phút, gồm 2.000 từ đến 3.000 từ.

Kế đó là kỹ năng đọc, hãy đọc thật nhiều và đọc về những chủ đề mình yêu thích. Nếu sinh viên thích về chiến tranh, thì đọc lịch sử chiến tranh thế giới 1, 2 bằng tiếng Anh trên wiki. Càng đọc nhiều thì càng quen được cách dùng từ, kết nối câu chữ, và viết càng hay.

Vấn đề sẽ khó hơn đối với luyện nói và luyện viết. Những kỹ năng này cần được người hướng dẫn. Theo đó sinh viên có thể học các khóa ngắn hạn, việc tự học nghe đọc ở nhà sẽ hỗ trợ giúp ích rất nhiều trong việc luyện nói viết khi đến lớp.

Làm chủ công nghệ thông tin hiện đại trong thời đại Internet

Do không gian cho sinh viên thực hiện công việc bằng các thao tác thủ công ngày càng ít. Các nhà tuyển dụng đòi hỏi sinh viên phải làm chủ được 1 công nghệ nào đó trong lĩnh vực mà mình hoạt động, thậm chí, họ chỉ tuyển dụng những người rành rỏi về một công nghệ chi tiết trong ngành nghề. Đối với nhân viên văn phòng thì word, excel là những chương trình vi tính không thể thiếu. Việc làm chủ những công nghệ này phải thông qua quá trình học tập, tự học. Sinh viên có thể đăng ký các khóa học ngắn hạn, các chương trình online, hay tự học tùy điều kiện của mỗi người, nhưng phải làm chủ ít nhất những công nghệ tối thiểu phụ thuộc vào lĩnh vực mà mình theo đuổi.

Giao tiếp - Kết nối rộng rãi với bạn bè ở các ngành nghề khác nhau

Do các công việc lập đi lập lại dần được thay bằng máy móc, các nhà tuyển dụng có xu hướng tìm kiếm những nhân viên để thực hiện các công việc mà máy móc không thể làm được, đó là công việc giao tiếp - kết nối thông tin, tìm kiếm thông tin. Ví dụ như một máy tính có thể làm rất tốt công việc lập báo cáo tài chính, với khả năng tính toán cao hơn nhiều việc tính tay, nhưng ngoài việc lập báo cáo tài chính, nhân viên kế toán cần phải phân tích, nhân viên ấy còn phải tìm hiểu nhu cầu thị trường để giải thích các số liệu trong bản kế toán, tìm hiểu chính sách của nhà nước để thấy sự thay đổi trong tương lai đối với ngành nghề mà công ty đang hoạt động. Muốn vậy thì nhân viên đó phải có nhiều bạn bè để chia sẻ thông tin, kinh nghiệm ở các ngành nghề khác nhau để cung cấp cái nhìn cho báo cáo tài chính ở các góc độ khác nhau.

Ví dụ khác, là một máy vi tính có thể tìm kiếm hiệu quả hơn các văn bản luật, so với việc một nhân viên luật mò mẫm văn bản luật thủ công trong thư viện. Tuy nhiên, giá trị đóng góp của nhân viên luật trong thời đại mới là có mối quan hệ rộng với bạn bè trong lĩnh vực kế toán, ngân hàng để giúp xử lý số liệu trong bản luận cứ, có mối quan hệ tốt với thẩm phán để hỏi họ kinh nghiệm xét xử trong vụ việc tương tự để đưa ra hướng xử lý cho khách hàng. Hay có nhiều bạn bè trong ngành lập pháp để cập nhật đường hướng phát triển của luật pháp. Những việc này thì máy tính không thể thay thế con người được.

Tự quản lý - Trách nhiệm - Đạo đức nghề nghiệp

Tự quản lý

Tự quản lý là cần thiết để đối phó với sự thay đổi liên tục trong thời đại hội nhập hiện nay. Để tự quản lý, sinh viên cần nhận diện các mối quan hệ, tương quan giữa các công việc. Biết việc đang làm, việc nào làm trước, việc nào làm sau. Muốn vậy, sinh viên cần xây dựng 1 cơ sở dữ liệu cho riêng mình, để khi cần có thể thao tác nhanh chóng. Ví dụ 1 sinh viên kế toán, nếu đã tự tư duy và soạn cho mình 1 bài luận nho nhỏ về các chỉ số tài

chính, thì khi viết báo cáo cho sếp, chỉ cần mở bài luận mình đã làm ra, để ôn lại các chỉ số chứ không cần mò mẫm lại sách vở từ đầu. Ví dụ nữa, là một sinh viên luật cần xây dựng 1 cơ sở pháp lý riêng cho riêng mình, trong đó tập hợp các văn bản, biểu mẫu cho vấn đề mà mình đang hành nghề, để khi cần có thể lấy ra sử dụng ngay mà không cần phải soạn thảo lại từ đầu.

Tự quản lý cần kết hợp các kỹ năng sau:

- Sắp xếp: Đây là khả năng sắp xếp các thông tin thành các danh mục và dễ hiểu khi cần có thể tra cứu được ngay. Ví dụ đối với sinh viên luật cần xây dựng cơ sở pháp lý cho riêng mình đối với những vấn đề mà mình đang hành nghề, các văn bản luật được lưu lại sắp xếp theo thứ tự, văn bản hiệu lực cao đến thấp, có thể kèm theo các ghi chú về điều khoản này ở văn bản nào thì được hướng dẫn rõ hơn ở văn bản nào.
- Kiểm tra mối quan hệ giữa các thông tin: Đây là khả năng sắp xếp các thông tin theo 1 tư duy mà mình tự đặt ra, để khi truy tìm có thể dùng gợi ý để truy suất thông tin 1 cách nhanh chóng chứ không phải tìm tòi lại từ đầu.
- Lọc: Là khả năng lọc những thông tin cần thiết để tập trung vào, khả năng này phụ thuộc rất lớn vào hai khả năng trên.
- Thích nghi: Đây là khả năng xử lý yêu cầu của khách hàng, của sếp một cách nhanh chóng, không bấn loạn. Khi sinh viên đã xây dựng cho mình 1 cơ sở dữ liệu riêng trong lĩnh vực hành nghề, với các thông tin được sắp xếp theo một tư duy mà mình định ra, thì khả năng xử lý yêu cầu của khách hàng càng nhanh. Ví dụ như buổi sáng khách hàng yêu cầu A, và mình đã thực hiện gần xong, thì bỗng chốc khách hàng lại đòi B, và vì đã có cơ sở dữ liệu trước đó, nên có thể truy tìm, sắp xếp thông tin nhanh chóng để đánh giá yêu cầu B của khách hàng chứ không phải tìm tòi, phân tích lại từ đầu.
- Tự học tập: Ở thời đại hội nhập, việc một người thực hiện 1 công việc, làm việc cho một công ty cả đời càng ngày càng ít. Công nghệ thay đổi rất nhanh, rất nhiều công việc sẽ bị đào thải, và rất nhiều công việc mới ra đời, đòi hỏi sinh viên phải cập nhật và học hỏi thường xuyên.

Tự học tập đôi khi mất nhiều thời gian nếu không có người hướng dẫn. Bên cạnh chuyên môn chính của mình, một sinh viên cần biết nhiều chuyên môn khác và có thể học ở các khóa ngắn hạn. Ví dụ như sinh viên công nghệ thông tin có thể học khóa quản trị kinh doanh ngắn hạn, sinh viên kế toán có thể học chứng chỉ luật hợp đồng, luật doanh nghiệp ngắn hạn. Việc kết nối các thông tin liên ngành là rất hữu ích đối với sinh viên. Ở thời đại hiện nay, yêu cầu của một nhà tuyển dụng đối với các công việc giấy tờ, lặp đi lặp lại ngày càng ít. Cách đây 10 năm, 1 trợ lý luật sư có thể ngồi văn phòng cả ngày để tìm văn bản luật cho sếp. Nhưng giờ công việc này đã có các cơ sở dữ liệu luật làm thay, 1 trợ

lý luật sư cần hỗ trợ được sắp xếp trong giao tiếp với khách hàng, nói chuyện được với bộ phận kế toán của khách hàng, đi hỗ trợ sắp xếp đàm phán những khoản vay của khách hàng từ ngân hàng... tức là cần những kiến thức liên ngành, mà những kiến thức liên ngành này chỉ có được thông qua quá trình trau dồi học hỏi.

Và nếu bạn là sinh viên năm 3,4 thì hãy mạnh dạn nộp đơn đi thực tập tại các công ty. Đừng nghĩ mình cung cấp lao động không công hay giá rẻ cho công ty mà hãy nghĩ mình đang dùng thực tế để kiểm tra trình độ tiếp thu kiến thức trong công việc. Khi ra làm việc, sếp không bao giờ đưa bạn 1 bài kiểm tra và nói, oh, anh làm điểm 9 nên tôi tăng lương cho anh, mà bạn phải biết vận dụng nhuần nhuyễn các kiến thức được thầy cô trang bị ở trường để xử lý hồ sơ.

Trách nhiệm - đạo đức nghề nghiệp

Trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế hiện nay, thông tin rất phong phú và thay đổi rất nhanh, khách hàng người sử dụng lao động dễ dàng liên kết với người lao động. Để bảo đảm khả năng cạnh tranh, hình ảnh và danh tiếng của từng cá nhân lao động, người lao động phải bảo đảm các yêu cầu về trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp trong từng lĩnh vực ngành nghề tương ứng.

Trong mỗi ngành nghề hiện nay, các hiệp hội nghề nghiệp thường phát triển các bộ quy tắc khác nhau ví dụ như quy tắc đạo đức của nghề luật sư, quy tắc đạo đức của hiệp hội kiểm toán nội bộ, quy tắc về sở hữu trí tuệ... mục đích của các bộ quy tắc là đưa ra các nguyên tắc và kỳ vọng chi phối hành vi của các cá nhân, người lao động, tổ chức trong việc thực hiện các công việc chuyên môn. Tùy đặc thù của từng ngành, mà các bộ quy tắc khác nhau mô tả các yêu cầu tối thiểu về ứng xử đạo đức và các kỳ vọng về hành vi của người lao động. Yêu cầu chung của một số bộ quy tắc thường gồm các yêu cầu sau:

Chính trực: tính chính trực của người lao động thiết lập sự tin tưởng và nhờ đó tạo ra cơ sở cho độ tin cậy các công việc của họ. Điều này đòi hỏi người lao động:

- Phải thực hiện công việc với sự trung thực, chuyên cần và có trách nhiệm.
- Tuân thủ các quy định của pháp luật, thực hiện đúng yêu cầu chuyên môn nghề nghiệp
- Không được tham gia các hoạt động phạm pháp làm mất uy tín của doanh nghiệp, của tổ chức hội nghề nghiệp.
- Phải tôn trọng và đóng góp vào các mục tiêu hợp pháp và đạo đức của tổ chức.
- Bảo mật: người lao động tôn trọng giá trị quyền sở hữu thông tin mà họ nhận được. Người lao động không tiết lộ thông tin nếu không có thẩm quyền phù hợp, trừ khi việc tiết lộ thông tin theo yêu cầu của luật pháp hoặc thuộc trách nhiệm chuyên môn. Yêu cầu người lao động phải thận trọng trong việc sử dụng và bảo vệ thông tin thu thập được trong quá trình thực hiện nhiệm vụ. Không được sử dụng thông

tin được cung cấp để thu lợi cho mục đích cá nhân hoặc dưới bất kỳ hình thức nào trái với quy định của pháp luật, gây bất lợi cho hoạt động kinh doanh của công ty nói chung.

- Năng lực chuyên môn: người lao động áp dụng kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm chuyên môn cần thiết để thực hiện công việc được giao. Điều này cũng đòi hỏi người lao động phải liên tục nâng cao các kỹ năng chuyên môn, tính hiệu quả cũng như chất lượng công việc nếu không sẽ bị đào thải.

3. KẾT LUẬN

Trong thời đại hội nhập, nhất là khi Việt Nam tham gia CPTTP, các tiêu chuẩn lao động của Việt Nam trong tương lai càng ngày càng tăng cao. Nhất là trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, lao động Việt Nam đang phải đối mặt với không ít thách thức và sự cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Lao động hiện nay của Việt Nam mới chỉ tập trung vào các phân khúc lao động phổ thông, lao động bậc thấp và bậc trung. Do đó, ở từng nhóm ngành cụ thể vẫn thiếu hụt lao động chất lượng cao có chuyên môn. Bên cạnh đó, lao động Việt Nam nhiều khi vẫn được đánh giá là nhanh, sáng tạo, nhưng lại không tuân thủ, hay phá vỡ những yêu cầu, quy tắc, đạo đức lao động, gây ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm, dịch vụ. Như vậy, sinh viên từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường ngoài việc nâng cao trình độ chuyên môn, cần phải trau dồi thêm ngoại ngữ, làm chủ công nghệ thông tin, tự quản lý, trách nhiệm đạo đức nghề nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Dự báo nhu cầu nhân lực 2015 – 2025. Truy xuất từ <http://vnuk.udn.vn/du-bao-nhu-cau-nhan-luc-nganh-nghe-hoi-nhap>
2. Nhiều doanh nghiệp vẫn thờ ơ với CPTPP. Truy xuất từ <http://trungtamwto.vn/tpp/nhieu-doanh-nghiep-van-tho-o-voi-cptpp>
3. Skills Development Scotland (2018), *skills 4.0, A skills model to drive Scotland's future*. Truy xuất từ https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44684/skills-40_a-skills-model.pdf
4. Tài liệu hướng nghiệp 2018. Truy xuất từ <http://dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/7241.tai-lieu-huong-nghiep-nam-2018-thi-truong-lao-dong-hoi-nhap-tien-den-cach-mang-cong-nghiep-lan-thu-4-du-bao-nhu-cau-nhan-luc-cac-nganh-trong-diem-giai-doan-2018-2020-den-2025.html>

HOẠT ĐỘNG TÀI TRỢ CỦA MISA TRONG QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO ĐỂ TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TRONG TƯƠNG LAI

Phạm Phú Lâm

Công ty cổ phần MISA

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong xã hội hiện đại, nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất đối với sự phát triển của bất một quốc gia nào trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng, bởi nếu có những con người tài năng, có năng lực chuyên môn, có bản lĩnh thì việc khai thác và sử dụng các nguồn lực khác mới hiệu quả và mang lại nhiều lợi ích cho xã hội. Nhìn từ góc độ chất lượng nguồn nhân lực, bài tham luận này phân tích sự gắn kết giữa nhà trường (nơi đào tạo nguồn nhân lực) và doanh nghiệp (nơi sử dụng nguồn nhân lực) trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực trên khía cạnh lợi ích cho nhà trường, doanh nghiệp và người học, từ đó đưa ra một số đề xuất hoạt động hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp ngày càng phát triển bền vững để nguồn nhân lực được sử dụng có ích và hiệu quả cao.

Nguồn nhân lực được hiểu theo hai nghĩa:

Theo nghĩa rộng, nguồn nhân lực là nguồn cung cấp sức lao động cho sản xuất xã hội, cung cấp nguồn lực con người cho sự phát triển. Do đó, nguồn nhân lực bao gồm toàn bộ dân cư có thể phát triển bình thường.

Theo nghĩa hẹp, nguồn nhân lực là khả năng lao động của xã hội, là nguồn lực cho sự phát triển kinh tế xã hội, bao gồm các nhóm dân cư trong độ tuổi lao động, có khả năng tham gia vào lao động, sản xuất xã hội, tức là toàn bộ các cá nhân cụ thể tham gia vào quá trình lao động, là tổng thể các yếu tố về thể lực, trí lực của họ được huy động vào quá trình lao động.

Về mặt thể lực, nó phụ thuộc vào tình trạng sức khỏe của con người, mức sống, thu nhập, chế độ ăn uống, chế độ làm việc, nghỉ ngơi, chế độ y tế, tuổi tác, thời gian công tác, giới tính, v.v..

Về mặt trí lực, bao gồm tài năng, năng khiếu cũng như quan điểm, lòng tin, nhân cách, v.v... khuyến nghị mong muốn sự gắn kết

Từ khái niệm trên, ta nhận thấy nguồn nhân lực có đặc điểm sau:

Thứ nhất, nguồn nhân lực là một nguồn lực sống. Đây là điều mà ai cũng biết, giá trị của con người đối với xã hội chủ yếu được thể hiện ở năng lực lao động của con người.

Một người lao động có năng lực nghề nghiệp mà doanh nghiệp cần có, một cơ thể khỏe mạnh, có tinh thần chủ động làm việc và ý thức sáng tạo cái mới, có khả năng thích ứng với môi trường tổ chức và văn hóa của doanh nghiệp là nguồn lực quan trọng nhất của doanh nghiệp.

Thứ hai, nguồn nhân lực là nhân tố chủ yếu tạo ra lợi nhuận cho doanh nghiệp. Phần giá trị gia tăng của sản phẩm về cơ bản là do lao động sáng tạo ra. Giá trị gia tăng của doanh nghiệp càng cao thì lợi nhuận của doanh nghiệp càng lớn mà muốn có giá trị gia tăng lớn thì phải dựa vào chất lượng và kết quả nguồn nhân lực.

Thứ ba, nguồn nhân lực là nguồn lực mang tính chiến lược.

Nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn nhân lực có hiểu biết, tri thức khoa học kỹ thuật cao càng trở thành nguồn lực quan trọng nhất, có ý nghĩa chiến lược trong xã hội ngày nay và những thế kỷ sau.

Thứ tư, nguồn nhân lực là một nguồn lực vô tận.

Xã hội không ngừng tiến lên, doanh nghiệp không ngừng phát triển và nguồn lực con người là vô tận. Hơn nữa, chu trình sáng tạo cái mới thông qua lao động trí óc sẽ càng ngắn. Sự phát triển của trí thức là vô hạn và việc khai thác nguồn nhân lực cũng vô hạn.

1. Vai trò của nguồn nhân lực

Thứ nhất, nguồn nhân lực quyết định đối với mọi hoạt động kinh tế.

Để tạo ra sản phẩm cho xã hội tiêu dùng nó là một quá trình chế biến, gia công, kết hợp... các loại nguồn lực, trong đó nguồn nhân lực đóng vai trò quyết định, nếu thiếu thì sẽ không thể có được sản phẩm thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của người tiêu dùng trong xã hội hoặc đạt được hiệu quả trong sản xuất kinh doanh.

Thứ hai, nguồn nhân lực là một trong những yếu tố quyết định sự thành công của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Thứ ba, nguồn nhân lực là điều kiện để rút ngắn khoảng cách tụt hậu với các nước phát triển, thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và phát triển bền vững.

Thứ tư, nguồn nhân lực là điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế.

2. Sự cần thiết của việc gắn kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp (DN) trong đào tạo nguồn nhân lực

a. Đối với nhà trường:

- Có thể trao đổi, xây dựng và đổi mới nội dung giảng dạy với DN để nâng cao năng lực và trình độ chuyên môn cho sinh viên, thông qua việc: Tham gia các đề tài nghiên cứu khoa học và tổ chức các buổi tọa đàm, hội thảo chung; Trao đổi các thông tin về khoa học, công nghệ tiên tiến và nhu cầu về nguồn nhân lực trong thời điểm hiện tại và tương lai.

- Nâng cao được chất lượng đào tạo cũng như tìm được đầu ra phong phú cho người học, từ đó nâng cao uy tín của nhà trường trước những yêu cầu của thị trường lao động đa dạng và luôn biến động, nhà trường tạo được tiếng vang trong giáo dục và đào tạo.

- Tăng cường tính tự chủ về nguồn tài chính cũng như cơ sở vật chất ở hiện tại và tương lai thông qua sự giúp đỡ, hỗ trợ từ phía DN.

b. Đối với doanh nghiệp:

- Luôn yên tâm có một đội ngũ nhân lực vững chắc hỗ trợ khi mình có nhu cầu.
- Giảm thiểu chi phí tuyển dụng, thử việc, vì qua thời gian thực tập chính là thời gian sinh viên thể hiện năng lực, DN đánh giá khả năng, năng lực, phẩm chất của sinh viên. Nói cách khác là DN có thêm quyền và cơ hội lựa chọn và sử dụng nguồn lao động chất lượng, có trình độ, từ đó giải quyết được bài toán nan giải về nhân lực.

- Được phép đánh giá chất lượng đào tạo (phát huy mặt mạnh, khắc phục những mặt yếu kém) và đóng góp ý kiến vào việc xây dựng chương trình đào tạo của nhà trường.

- Có thể tham gia giảng dạy vào quá trình đào tạo như một hình thức đầu tư, phát triển bước đầu. DN sẽ được hưởng lợi khi chất lượng sản phẩm đào tạo của nhà trường được đảm bảo, bởi đầu ra quá trình đào tạo của nhà trường là đầu vào của quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động của DN.

- Có thể đặt hàng các đề tài nghiên cứu khoa học có chất lượng và thiết thực từ nhà trường nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng sản phẩm của DN.

c. Đối với người học (sinh viên):

- Có cơ hội lựa chọn địa điểm thực tập phù hợp để thực hành ở môi trường thực tế, phát triển được kỹ năng giải quyết những vấn đề phát sinh. Thực tập, kiến tập tại DN giúp sinh viên mở rộng mối quan hệ của mình. Các đợt thực tập thực tế giúp họ hiểu rõ hơn những bài học lý thuyết. Với kinh nghiệm thực tập họ sẽ tự tin, sẵn sàng nhận công việc được giao sau khi ra trường. Đợt thực tập cũng là cuộc khảo sát, thử thách họ trong quá trình lập nghiệp. Cho dù đạt được kết quả nhiều hay ít, các đợt thực tập cũng mang lại cho sinh viên nhiều cơ hội khác nhau.

- Có cơ hội tìm được việc làm trước và sau khi ra trường

3. Các hoạt động tài trợ của MISA trong quá trình đào tạo để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong tương lai:

Tính từ thời điểm Việt Nam tham gia Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC), nhu cầu nhân lực của nhóm ngành CNTT phát triển không ngừng. Nếu trước đây chúng ta chỉ biết về phần cứng, phần mềm và mạng máy tính thì nhóm ngành này đã xuất hiện thêm nhiều ngành mới liên quan như Bảo mật mạng, Lập trình ứng dụng di động... từ đó khiến cho nhu cầu nhân lực của ngành tăng liên tục, trong khi số lượng sinh viên ra trường chưa đáp

ứng được các tiêu chí về chất lượng của nhà tuyển dụng.

Thực tế, từ nhiều năm trước, MISA đã nhận thấy vấn đề này và đã có nhiều hoạt động hợp tác đào tạo, bồi dưỡng và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao. Tính đến nay, MISA đã hợp tác, tài trợ đào tạo cho hơn 600 trường đại học, cao đẳng, trung cấp và các cơ sở đào tạo trên toàn quốc. Việc hợp tác này giúp cho MISA phần nào đảm bảo được nguồn cung nhân sự cho sự phát triển của mình. Các hoạt động tài trợ của MISA bao gồm:

Thứ nhất là, tài trợ kinh phí cho các hoạt động hướng nghiệp, trao học bổng, đồng hành cùng các cuộc thi tìm kiếm sinh viên tài năng trong các nhà trường. Đây là hoạt động được MISA trao đổi, phối hợp cùng các nhà trường để tổ chức định kỳ, tạo dựng sân chơi cho các bạn sinh viên trong nhà trường.



MISA thường xuyên phối hợp với các trường đại học để tổ chức các buổi hội thảo hướng nghiệp cho sinh viên sau khi ra trường



MISA kí kết hợp tác toàn diện cùng Trường Đại học Hoa Sen trong các hoạt động hỗ trợ sinh viên và giảng viên Nhà trường.

Thứ hai là, hoạt động tài trợ phần mềm MISA để nhà trường đưa vào giảng dạy. Với thế mạnh là các phần mềm cho khối tài chính, doanh nghiệp, hành chính sự nghiệp, các phần mềm của MISA luôn được cộng đồng người dùng tin cậy và đón nhận. Để giúp các sinh viên có thể nhanh chóng nắm bắt các tính năng, công nghệ trên các phần mềm, MISA đã xây dựng phiên bản riêng, nội dung giảng dạy để thông qua nhà trường, các bạn sinh viên có thể bắt kịp được các yêu cầu của doanh nghiệp sau khi ra trường. Với lợi thế được đào tạo một cách bài bản về các tính năng và quen với giao diện phần mềm, chắc chắn, các sinh viên này sẽ hòa nhập nhanh chóng với môi trường doanh nghiệp.



Tính đến nay, MISA đã tài trợ phần mềm để đưa vào giảng dạy cho hơn 600 trường đại học, cao đẳng và các cơ sở đào tạo trên toàn quốc

Thứ ba là, chương trình tham quan doanh nghiệp, chia sẻ kỹ năng với sinh viên năm cuối. Trong quá trình hợp tác với nhà trường, nhận thấy có nhiều sinh viên chưa có sự hình dung về môi trường thực tế của doanh nghiệp hay để được tuyển dụng thì cần những kỹ năng gì. Vì vậy, MISA đã thường xuyên tổ chức các chương trình đưa sinh viên năm cuối tham quan môi trường làm việc năng động, trẻ trung của mình.



MISA phối hợp cùng Trung tâm HTSV, trường Đại học Kinh tế TP.HCM để triển khai chương trình tham quan doanh nghiệp và chia sẻ kỹ năng mềm cho sinh viên năm cuối

Thứ tư là, chương trình thực tập sinh cho khối kinh doanh và khối sản xuất. Trong khi các khóa thực tập theo chương trình học năm cuối của sinh viên chỉ kéo dài từ vài tuần tới hơn một tháng, thì chương trình thực tập của MISA kéo dài tới ba tháng. Trong thời gian này, sinh viên thực tập sẽ tham gia làm các công việc và hưởng chế độ như một nhân viên chính thức. Đồng thời, trong quá trình thực tập, các sinh viên sẽ được đào tạo về kỹ năng, chuyên môn nghiệp vụ từ các cán bộ quản lý của MISA theo hình thức cầm tay chỉ việc (training-on-job). MISA tự hào là một trong số rất ít các doanh nghiệp Việt Nam đang tài trợ cho nhà trường bằng hình thức này. Ở nước ngoài, sinh viên muốn tham gia thực tập theo dạng training-on-job thường phải trả phí cho doanh nghiệp để được thực tập và thực tập trong điều kiện gần như không có chế độ gì cả.



Các sinh viên thực tập đều được đội ngũ chuyên gia của MISA trực tiếp hướng dẫn, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng và thực hành trên chính các phần mềm của MISA

Trong thời gian tới, MISA sẽ tiếp tục triển khai một số chương trình hợp tác khác với các trường đại học, cao đẳng và các cơ sở đào tạo trên toàn quốc để mở rộng quy mô đào tạo, từ đó có thể đảm bảo được mục tiêu cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, phục vụ sứ mệnh phụng sự xã hội mà MISA luôn theo đuổi./.

CẦU NỐI DOANH NGHIỆP - SINH VIÊN NHÌN TỪ GÓC ĐỘ CÁC HOẠT ĐỘNG CỦA TRUNG TÂM HỖ TRỢ SINH VIÊN UEH

ThS. Ngô Văn Phong

Huỳnh Thúc Định, ThS. Hoàng Thị Thu Hiền

Trung tâm Hỗ trợ sinh viên, UEH

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Việc làm luôn là vấn đề quan tâm hàng đầu của mỗi quốc gia, giải quyết tốt vấn đề việc làm không chỉ giúp giảm bớt thất nghiệp, tệ nạn xã hội mà còn mang lại sự ổn định cho nền kinh tế.

Việc làm liên quan mật thiết đến đào tạo, đến nhu cầu và xu hướng sử dụng lao động của thị trường hàng năm, mỗi quan hệ này cần giải quyết đồng bộ và phù hợp thì mới có đáp án trong câu chuyện giải quyết việc làm cho người lao động hiện nay.

Vấn đề đầu ra cho các trường đại học hiện nay làm sao để đào tạo đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng, phù hợp nhu cầu thị trường đây là mục tiêu lớn mà các trường đang từng bước hoàn thiện nhằm tạo lợi thế cạnh tranh và khẳng định thương hiệu của chính mình trước xã hội.

2. THỰC TRẠNG

Tại Việt Nam, theo số liệu thống kê của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong năm 2017, số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng là hơn 800.000 sinh viên. Trong đó, hơn 200.000 sinh viên đã tốt nghiệp nhưng chưa tìm được việc làm, tập trung vào các nhóm ngành kinh tế, sư phạm và xã hội. Từ những số liệu thống kê trên, câu hỏi đặt ra là “Nguyên nhân gì mà sinh viên Việt Nam thất nghiệp nhiều như vậy?” do chương trình đào tạo tại các trường đại học hiện nay đã không còn phù hợp với nhu cầu tuyển dụng? do bản thân sinh viên thiếu kỹ năng? Nhu cầu việc làm của thị trường ít hơn số lao động tìm việc hay nói cách khác là cung cầu lao động có sự khác biệt? Các trường đại học chưa chú trọng vào công tác hỗ trợ sinh viên tìm việc hay kết nối doanh nghiệp để tìm hiểu thị trường lao động đồng thời tham mưu để điều chỉnh chương trình đào tạo phù hợp hơn theo hướng đáp ứng nhu cầu nhà tuyển dụng từ đó giúp sinh viên cạnh tranh tốt hơn không?

Trước bối cảnh Việt Nam hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế thế giới, và sự cạnh tranh của thị trường lao động hiện nay, đòi hỏi nguồn nhân lực được đào tạo phải đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Trước bối cảnh đó, UEH ngày càng tập trung đẩy mạnh chất lượng đào tạo, nâng cao việc đào tạo chuyên môn, đào tạo kỹ năng, tạo môi trường rèn luyện về thái độ cho sinh viên, nhằm đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Bên cạnh đó, một trong sáu chiến lược khác biệt của UEH xây dựng là “sinh viên

tốt nghiệp có việc làm cao, thích ứng nhanh với thị trường trong nước và khu vực”. Với quyết tâm tiếp tục thực hiện nhiệm vụ đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội, UEH đã xây dựng và triển khai thực hiện chương trình đào tạo tiên tiến quốc tế UEH với nguyên tắc: Giảng dạy những gì các trường quốc tế hàng đầu đang thực hiện và dạy theo phương pháp các trường tiên tiến đang thực hiện, chương trình giảng dạy và nguồn sinh viên được đào tạo ngày càng tạo được lợi thế cạnh tranh.

Tại UEH, tỷ lệ sinh viên UEH tốt nghiệp và có việc làm ngay là 93.42% (theo số liệu báo cáo thống kê từ Phòng đảm bảo chất lượng & Phát triển chương trình năm 2017). UEH có nhiều kênh thông tin hỗ trợ về việc làm cho sinh viên như: thông qua ngày hội nghề nghiệp hàng năm, hoạt động hỗ trợ người học về thông tin tuyển dụng của doanh nghiệp, chương trình Career talk. Bên cạnh đó, hội nghị các doanh nghiệp hợp tác để tìm hiểu mức độ đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp đối với sinh viên tốt nghiệp hàng năm, cần thay đổi và bổ sung chương trình đào tạo như thế nào để sinh viên tốt nghiệp có việc làm đúng chuyên ngành và thích ứng ngay với vị trí được tuyển dụng là bài toán khó và có chiến lược trung và dài hạn.

3. TRUNG TÂM HỖ TRỢ SINH VIÊN - ĐẠI HỌC KINH TẾ THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH CÓ VAI TRÒ NHƯ THẾ NÀO TRONG VIỆC KẾT NỐI DOANH NGHIỆP VÀ HỖ TRỢ VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN HIỆN NAY

Trung tâm hỗ trợ sinh viên (CSA) là một đơn vị trực thuộc UEH, chức năng nhiệm vụ chính là hỗ trợ và phục vụ đào tạo với nhiều mảng công tác hoạt động đan xen như: hỗ trợ người học tìm kiếm việc làm phù hợp, đào tạo kỹ năng và tổ chức các chương trình trải nghiệm thực tế cho sinh viên; tìm kiếm nguồn học bổng từ các tổ chức bên ngoài, liên kết cho sinh viên vay tín dụng học tập, tư vấn và định hướng nghề nghiệp cho người học thông qua các chương trình, hoạt động. Như vậy, vai trò của trung tâm hỗ trợ sinh viên là cầu nối giữa doanh nghiệp và sinh viên trong hoạt động đào tạo gắn với nhu cầu thực tiễn của doanh nghiệp là cần thiết.

Kết nối trong việc định hướng nghề nghiệp; hỗ trợ giới thiệu việc làm, thực tập

Hiểu được tầm quan trọng của công tác đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, UEH xác định 1 trong 6 chiến lược khác biệt là “Sinh viên tốt nghiệp có việc làm cao, thích ứng nhanh với thị trường trong nước và khu vực”. Sinh viên tốt nghiệp từ UEH ngày càng đáp ứng nhu cầu xã hội, tạo thế cạnh tranh việc làm trên thị trường lao động ngày nay. Trong những năm gần đây CSA - UEH luôn chủ động trong công tác kết nối doanh nghiệp trong các hoạt động hỗ trợ sinh viên trong việc định hướng nghề nghiệp, giới thiệu việc làm cho sinh viên, điển hình như: Ngày hội nghề nghiệp sinh viên TP.HCM (HoChiMinh City Career Fair) hàng năm, đến nay đã 21 lần tổ chức. Năm 2018, ngày hội thu hút 45 gian hàng tham gia với 563 vị trí tuyển dụng, tổng số lượng cần tuyển hơn 5.000 nhân sự, đã nhận được 2.963 hồ sơ ứng viên, với hơn 8.800 lượt sinh viên đến các gian hàng. Ngày hội thu hút các doanh nghiệp lớn, đa dạng về lĩnh vực: Lĩnh vực Tài chính - Ngân hàng (10

đơn vị); Lĩnh vực Tiêu dùng nhanh (FMCG) (08 đơn vị); Lĩnh vực Giáo dục, Dược, Hóa mỹ phẩm (07 đơn vị); Lĩnh vực Đa ngành, Xây dựng, Bất động sản (07 đơn vị); Lĩnh vực Kế toán, Kiểm toán, Tư vấn (06 đơn vị); Lĩnh vực Công nghệ thông tin, Du lịch, Giao nhận, Sản xuất (06 đơn vị). Trong đó, lĩnh vực Tài chính - Ngân hàng thu hút nhiều vị trí và số lượng nhất, tiếp đó là lĩnh vực Đa ngành, Xây dựng và Bất động sản.

Ngày hội nghề nghiệp là nơi để sinh viên có cơ hội tìm được công việc tốt, doanh nghiệp có điều kiện tiếp cận và tuyển dụng được những nhân sự chất lượng, phù hợp. Qua đó, tăng cường tính kết nối trong đào tạo của nhà trường gắn với thị trường lao động, nhu cầu doanh nghiệp một cách thiết thực và hiệu quả hơn. Các bạn sinh viên sẽ tìm được công việc yêu thích, môi trường làm việc chuyên nghiệp, phù hợp năng lực và khả năng của mình.

Qua những lần tổ chức ngày hội, CSA đã tiến hành khảo sát hai chiều đó là khảo sát doanh nghiệp và khảo sát sinh viên để tìm hiểu nhu cầu các bên, xem những hạn chế nào của sinh viên chưa đáp ứng các nhà tuyển dụng để CSA có kế hoạch tham mưu cấp trên và hỗ trợ sinh viên kịp thời, ví dụ: qua khảo sát doanh nghiệp cho rằng sinh viên còn yếu kỹ năng giao tiếp trong phỏng vấn; thiếu kỹ năng trình bày CV hay kỹ năng thích ứng... CSA sẽ có các chương trình hỗ trợ đào tạo các kỹ năng phù hợp cho sinh viên.

SỐ LIỆU DOANH NGHIỆP THAM GIA NGÀY HỘI NGHỀ NGHIỆP SINH VIÊN TP. HỒ CHÍ MINH

STT	Tiêu chí thống kê	2017	2018
1	Số doanh nghiệp tham gia	42	45
2	Số ứng viên đến gian hàng	7.550	8.800
3	Hồ sơ ứng viên nộp cho doanh nghiệp	3.995	2.963
4	Số lượng hồ sơ ứng viên đáp ứng yêu cầu	845	895
5	Một số hạn chế ở ứng viên	Giao tiếp	Giao tiếp; kỹ năng phỏng vấn và CV; Thích nghi; Tiếng Anh

Nguồn: Khảo sát các doanh nghiệp tham gia Ngày hội nghề nghiệp sinh viên TP.HCM năm 2017 và 2018

Ngoài các hoạt động đăng thông tin tuyển dụng thực tập trên website, fanpage của Trung tâm HTSV, ngày 04/11/2018, tại cơ sở 59C Nguyễn Đình Chiểu, Trung tâm HTSV lần đầu tiên đã tổ chức Ngày hội Thông tin thực tập năm 2018. Ngày hội là hoạt động tạo điều kiện để sinh viên gặp gỡ các đơn vị tuyển dụng, tìm kiếm các vị trí thực tập phù hợp; cũng như tạo cầu nối giúp doanh nghiệp tiếp cận các đối tượng sinh viên của UEH, đây là nguồn nhân lực tiềm năng có thể tuyển dụng cho doanh nghiệp trong tương lai.

Số liệu tổng hợp thống kê Ngày hội thông tin thực tập 2018

STT	Tiêu chí thống kê	2018
1	Số doanh nghiệp tham gia	24
2	Số lượt ứng viên đến gian hàng	4.500
3	Hồ sơ ứng viên nộp cho doanh nghiệp	2.904
4	Số lượng hồ sơ ứng viên đáp ứng yêu cầu	1.256 (số còn lại chưa phỏng vấn)
5	Một số hạn chế ở ứng viên	Tin học văn phòng, chưa tự tin giao tiếp tiếng Anh, trang phục khi phỏng vấn, tự tin chủ động...

Nguồn: Khảo sát các doanh nghiệp và sinh viên tham gia Ngày hội

Kết nối trong tổ chức các chương trình tham quan thực tế doanh nghiệp cho sinh viên

Theo đánh giá của các đơn vị tuyển dụng từ các doanh nghiệp thông qua khảo sát do UEH thực hiện hàng năm, cũng như đánh giá từ các chuyên gia phát triển nguồn nhân lực là đối tác của UEH cho thấy: sinh viên hiện nay năng động nhưng thiếu định hướng nghề nghiệp rõ ràng, thiếu kỹ năng và thiếu kiến thức thực tiễn về các chuyên ngành mà mình chọn khi vào làm tại các doanh nghiệp, do đó dẫn đến sinh viên thiếu gắn bó với công việc khi đã được tuyển dụng, chưa có đam mê nghề nghiệp và lộ trình công việc rõ ràng. Vấn đề đặt ra là làm sao để sinh viên tốt nghiệp đáp ứng tốt nhất nhu cầu nhà tuyển dụng, có việc làm ngay và làm đúng ngành nghề đã được đào tạo?. Để giải quyết vấn đề này, hoạt động hỗ trợ sinh viên thông qua các chương trình tham quan thực tế doanh nghiệp, trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp từ khi sinh viên đang học tại trường là cần thiết, giúp sinh viên có thái độ nghiêm túc và có lộ trình định hướng, xây dựng mục tiêu nghề nghiệp rõ ràng. Quá trình sinh viên được tìm hiểu về xu hướng nghề nghiệp, định hướng tuyển dụng của doanh nghiệp giúp cho sinh viên có thể hiểu được việc cần trang bị các kỹ năng và có thái độ phù hợp với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Từ đó, sinh viên sẽ có ý thức tốt hơn trong quá trình tự rèn luyện, tự đào tạo phù hợp với nhu cầu của các nhà tuyển dụng.

CSA đã thực hiện trong tổ chức các chương trình tham quan thực tế doanh nghiệp cho sinh viên, mục tiêu của chương trình (i) Nhằm giúp sinh viên có những chuyến tham quan thực tế tại doanh nghiệp phù hợp với ngành/chuyên ngành được đào tạo; (ii) Tạo cơ hội cho SV tiếp cận môi trường làm việc thực tế, tìm hiểu các cơ hội nghề nghiệp, nắm bắt những yêu cầu kiến thức kỹ năng mà doanh nghiệp đang cần ở ứng viên; (iii) Sau chuyến đi UEH kỳ vọng sinh viên có thái độ nghiêm túc hơn với ngành nghề đã lựa chọn & định hướng rõ nét trong lộ trình xây dựng nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp.

Nội dung chương trình tham quan thực tế tại doanh nghiệp phù hợp với mục tiêu đặt ra:

- **Doanh nghiệp chia sẻ về cơ hội nghề nghiệp tại doanh nghiệp:** Tại mỗi doanh nghiệp sẽ được chia sẻ về các công việc có tại doanh nghiệp, chuyên ngành đào tạo phù hợp với từng vị trí; cơ hội được học tập, lộ trình nghề nghiệp, văn hóa doanh nghiệp, môi trường làm việc, mức lương tương ứng, các kỹ năng cần có để làm tốt từng công việc cụ thể; thái độ cần có...; Tham quan thực tế từng phòng ban; sau cùng là sinh viên làm bài thu hoạch về chuyến đi dựa vào đề bài do CSA chuẩn bị hoặc thông qua khảo sát ghi nhận phản hồi của sinh viên sau chuyến đi.

- **Đối tượng doanh nghiệp đến tham quan:** Các doanh nghiệp CSA lựa chọn cho sinh viên tham quan là các doanh nghiệp lớn và phù hợp với chuyên ngành của sinh viên. Tại các doanh nghiệp này đã có nhiều cựu sinh viên UEH đang làm việc và đã thành công từ đó tạo động lực cho các em phấn đấu học hỏi.

- **Kỳ vọng sau chuyến tham quan thực tế:** sinh viên có cái nhìn thực tế về môi trường làm việc, văn hóa của doanh nghiệp; từ đó định vị được bản thân trên thị trường lao động quan trọng hơn mức lương đối với sinh viên mới ra trường. Sau chuyến tham quan, các sinh viên hiểu hơn về tầm quan trọng của lộ trình nghề nghiệp và cần trang bị các kỹ năng, xây dựng thái độ để phù hợp với nhu cầu tuyển dụng nói riêng và thị trường lao động nói chung.

- Vừa qua, CSA đã tổ chức đưa 21 lớp sinh viên với hơn 1.000 sinh viên tham quan thực tế doanh nghiệp. Qua chuyến tham quan, CSA thu nhận được rất nhiều ý kiến chia sẻ của sinh viên về sự thay đổi tư duy, nhận biết bản thân còn thiếu rất nhiều kỹ năng cần có để có thể phù hợp với các cơ hội nghề nghiệp mà các doanh nghiệp đưa ra để có thể làm tốt công việc sau tuyển dụng. Từ ghi nhận thực tiễn này CSA sẽ có những kế hoạch và chiến lược hỗ trợ đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên. Những năm gần đây CSA đã nỗ lực nghiên cứu các kỹ năng cần có ở thế kỷ 21 và thích ứng thời đại công nghệ 4.0 để đào tạo ngoại khóa cho sinh viên.

CHƯƠNG TRÌNH THAM QUAN THỰC TẾ DOANH NGHIỆP

(Tính đến tháng 10/2018)

STT	Nội dung	Số liệu
1	Số lớp tham gia tính đến tháng 10/2018	21 lớp
2	Tổng số sinh viên tham gia	1.012 sinh viên
3	Số doanh nghiệp tham quan	10 doanh nghiệp
4	Số lớp tham gia dự kiến tháng 11/2018	26 lớp
5	Tổng số sinh viên tham gia dự kiến	1.300 sinh viên
6	Số doanh nghiệp dự kiến tham quan	16 doanh nghiệp

Kết nối trong hoạt động đào tạo kỹ năng cho sinh viên

Thế giới đang bước vào cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, bên cạnh những cơ hội mới, CMCN 4.0 cũng đặt ra cho con người nhiều thách thức phải đối mặt đó là gây ra sự

bất bình đẳng trong xã hội, phá vỡ sự ổn định thị trường lao động. Một khi tự động hóa thay thế dần lao động giản đơn, trí tuệ nhân tạo, robot thay thế dần con người trong nhiều lĩnh vực thì hàng triệu lao động trên thế giới có thể rơi vào cảnh thất nghiệp, chính điều đó đòi hỏi người lao động phải trang bị nhiều kỹ năng hơn để đáp ứng xu thế này.

CSA chú trọng xây dựng các hoạt động theo chuỗi các chủ đề có nội dung liên quan và logic với nhau, chia theo cấp độ để giúp người học từ sinh viên năm nhất đến cấp độ cho người đã đi làm giúp người học nắm rõ và hiểu thấu từng vấn đề của kỹ năng từ đó vận dụng vào quá trình học tập, công việc và cuộc sống cụ thể:

Chuỗi kỹ năng về nhận thức tư duy (Level 1):

Để người học hiểu và vận dụng sâu các kỹ năng mềm vào cuộc sống trước hết cần phải đào tạo cho họ hiểu rõ về tư duy, cách tư duy, cách họ cảm nhận và hiểu về bản thân từ đó mới có cách giải quyết các vấn đề một cách hiệu quả nhất.

Tư duy có nhiều cách để tư duy, nhưng đứng trước vấn đề cần giải quyết ngay thời điểm đó người học cần phải tư duy như thế nào để giúp họ giải quyết vấn đề theo cách dễ dàng nhất và kết quả mang lại hiệu quả cao.

Chủ đề hiểu bản thân là chủ đề mới ở Việt Nam hiện nay, thông qua các lớp đã đào tạo, học viên rất tâm đắc và đánh giá cao kỹ năng này. Nội dung chủ đề là các kỹ năng giúp người học hiểu rõ họ là ai, họ đang mong muốn gì và họ phải làm như thế nào để đạt được những điều họ đang mong đợi ở bản thân. Từ đó người học mới có thể học chuyên sâu các kỹ năng tương tác tiếp theo, những khóa học này phù hợp với tất cả đối tượng mới học kỹ năng như: Kỹ năng tư duy sáng tạo & giải quyết vấn đề hiệu quả; Kỹ năng hiểu bản thân..

Chuỗi kỹ năng tâm lý - xã hội (Level 2):

Vận dụng tâm lý học vào trong giao tiếp và phối hợp công việc để đối phương hoặc đồng nghiệp thấy được tầm quan trọng của bản thân họ trong người đang giao tiếp, nhóm, tập thể và phát huy được thế mạnh của mỗi người trong quá trình làm việc. Chuỗi kỹ năng này mang tính ứng dụng cao trong cuộc sống hàng ngày cũng như công việc.

Nội dung chương trình chú trọng đào tạo về “đắc nhân tâm”, “thu phục lòng người”, cách làm thế nào để hiểu rõ và thuyết phục người khác như: Kỹ năng giao tiếp bằng lời nói; Kỹ năng giao tiếp bằng ngôn ngữ cơ thể; Kỹ năng làm việc nhóm hiệu quả; Kỹ năng trình bày (Thuyết trình) hiệu quả...

Chuỗi kỹ năng Phát triển bản thân (Level 3):

Khi học viên đã hiểu rõ mình là ai, mình muốn gì ở các chủ đề trên thì các chủ đề phát triển bản thân giúp người học phát triển thêm bước tiếp theo đó là khả năng làm chủ và quản lý cảm xúc, cách thức quản lý bản thân như thế nào để xây dựng lộ trình phát triển bản thân và sự nghiệp. Nội dung được xây dựng logic khoa học và giúp người học có những bước ứng dụng thiết thực nhất như: Kỹ năng quản lý và làm chủ cảm xúc; Kỹ năng quản

lý & phát triển bản thân...

Chuỗi kỹ năng chuyên nghiệp và nâng cao (Level 4):

Nội dung các kỹ năng chuyên sâu được xây dựng giúp người học là sinh viên năm 3 và năm 4 có bước chuẩn bị tốt nhất cho quá trình đàm phán trong tuyển dụng và có các cơ hội nghề nghiệp trong quá trình phỏng vấn tìm việc, giúp người học xây dựng CV chuyên nghiệp, chuẩn bị hồ sơ khoa học, thuyết phục và các kỹ năng trả lời phỏng vấn phù hợp. Nội dung còn xây dựng chuyên sâu giúp người học có lộ trình xây dựng công việc hợp lý để thích nghi ngay với môi trường cạnh tranh tại các doanh nghiệp như: Kỹ năng đàm phán & thương lượng; Kỹ năng chuẩn bị hồ sơ ứng tuyển; Kỹ năng phỏng vấn ứng tuyển; Kỹ năng xây dựng lộ trình công việc...

Quá trình đào tạo đã đạt được mục tiêu sau:

- Giúp người học là sinh viên năm 1, năm 2 nhanh chóng hội nhập vào môi trường đại học, hiểu rõ bản thân và mục đích của học đại học, có tư duy sáng tạo và biết cách giải quyết vấn đề hiệu quả, qua đó nâng cao kỹ năng thực tập nghề nghiệp song song với việc học lý thuyết;

- Giúp người học năm 3, năm 4 định hướng nghề nghiệp đúng đắn theo khả năng của bản thân, từ đó hỗ trợ người học đáp ứng nhu cầu tuyển dụng lao động thực tế tại các doanh nghiệp hiện nay;

- Trang bị kỹ năng giải quyết các vấn đề xã hội phức tạp hiện nay để người học có thể vượt qua những khó khăn về mặt tâm lý – xã hội trong cuộc sống;

- Sinh viên được tiếp cận và trao đổi cùng các CEO về các định hướng, vị trí việc làm và kỹ năng cần trang bị...

- Tạo cầu nối liên kết giữa UEH và Doanh nghiệp.

Từ 2014 đến nay CSA đã đào tạo kỹ năng chuyên sâu cho gần 4.000 lượt sinh viên và cấp 3.477 chứng nhận cho sinh viên đủ điều kiện. Ngoài đào tạo kỹ năng có cấp chứng nhận, CSA đã huấn luyện kỹ năng cho hơn 6.000 lượt sinh viên thông qua các hội thảo kỹ năng và định hướng nghề nghiệp.

SỐ LIỆU TỔ CHỨC ĐÀO TẠO, HUẤN LUYỆN KỸ NĂNG MỀM

STT	Năm đào tạo	Số sinh viên được huấn luyện đào tạo
1	2014	663
2	2015	362
3	2016	337
4	2017	908
5	2018	1207

Kết nối doanh nghiệp, doanh nhân trong tổ chức cuộc thi, Hội thảo chuyên đề

- Cuộc thi “Chinh phục nhà tuyển dụng” dành cho sinh viên tại khu vực TP.HCM thu hút hơn 1.000 sinh viên của 17 trường đại học, cao đẳng trên địa bàn TP.HCM tham gia nhằm nêu cao tầm quan trọng của tiếng Anh đến các ứng viên, các ứng viên sử dụng hoàn toàn ngôn ngữ Tiếng Anh theo tiêu chuẩn Anh ngữ quốc tế “chuẩn IELTS” để tham gia cuộc thi, ứng viên đã trải qua các vòng thi: vòng sơ khảo (thi trực tuyến); vòng 1: Thi trắc nghiệm trên máy tính; vòng 2: Vòng huấn luyện các kỹ năng: “Publish speaking”; “Thuyết trình bằng tiếng Anh”; “Kỹ năng làm việc nhóm”; “Giao tiếp trong môi trường công ty đa quốc gia”.

- Hội thảo với chủ đề: “Kỹ năng xây dựng thương hiệu cá nhân”: Giúp ứng viên hiểu rõ tầm quan trọng của thương hiệu cá nhân trong thời đại công nghệ số từ đó có kỹ năng và lộ trình xây dựng thương hiệu cá nhân khi tham gia vào thị trường lao động cạnh tranh hiện nay; Cách thức xây dựng thương hiệu trong quá trình làm việc tại công ty, doanh nghiệp nhằm khẳng định bản thân, định vị bản thân. Hội thảo thu hút 300 lượt sinh viên tham gia.

- Talkshow: “Từ Giảng đường đến doanh nghiệp” là chương trình thu hút doanh nhân và hơn 1.000 sinh viên tham gia. Giữa việc đào tạo của Nhà trường và vấn đề tuyển dụng của doanh nghiệp có những điểm chưa gặp nhau, tại talkshow là cơ hội để tìm ra điểm mấu chốt của vấn đề tuyển dụng của doanh nghiệp với việc đào tạo của Nhà trường.

- Talkshow chủ đề “Cơ hội việc làm - góc nhìn từ doanh nghiệp và sinh viên”: Thu hút hơn 1.500 lượt sinh viên tham gia, với các khách mời là các chuyên gia, nhà tuyển dụng cũng như các CEO doanh nghiệp, sinh viên nhằm tạo diễn đàn để có góc nhìn đa chiều về cơ hội việc làm, cụ thể:

Góc nhìn từ doanh nghiệp: Doanh nghiệp đã tạo ra bao nhiêu cơ hội việc làm cho ứng viên, nhu cầu của doanh nghiệp và thị trường lao động hiện nay, Doanh nghiệp muốn ứng viên đáp ứng dựa trên các tiêu chí kỹ năng cần thiết nào để phù hợp môi trường doanh nghiệp?;

Góc nhìn sinh viên: Ứng viên tìm thấy cơ hội việc làm thông qua xu hướng và định hướng doanh nghiệp mong muốn từ ngày hội, xem thế mạnh và điểm còn hạn chế để nắm lấy cơ hội việc làm đó cho mình?;

Góc nhìn từ UEH: Theo xu hướng của thị trường lao động và chất lượng của quá trình đào tạo, UEH cần trang bị thêm những gì cho sinh viên để đáp ứng ngày càng cao nhu cầu xã hội trong việc đảm bảo đầu ra cho người học.

- Hội thảo với chủ đề: “What international employers look for in young talents” thu hút hơn 300 sinh viên với sự tham gia của các báo cáo viên: Mr. Harry Jonsson - CEO - Internmore/ Careerbay Company; Mr. Neil Zhang - Founder & CEO Searchplus; Mr. Linus Dansund - Co-founder & COO Searchplus, hoạt động này rất sôi nổi và thu hút đông đảo sinh viên tham gia.

Kết nối doanh nghiệp trong việc tài trợ học bổng cho sinh viên

Ngoài học bổng khuyến khích học tập và học bổng hỗ trợ học tập trích từ nguồn thu của UEH dành cho sinh viên hàng năm, trong những năm gần đây, CSA đã kết nối rất nhiều tổ chức, doanh nghiệp bên ngoài nhằm tìm kiếm và trao học bổng cho sinh viên UEH, điển hình như học bổng dài hạn và ngắn hạn từ các tổ chức lớn như: Quỹ học bổng Vallet; Quỹ học bổng Lotte; Quỹ hỗ trợ cộng đồng Lawrence S. Ting và rất nhiều học bổng từ các doanh nghiệp ngân hàng, tổ chức tài chính, cựu sinh viên UEH..., số tiền trao cho sinh viên UEH từ 2014 đến nay cả tiền VND và USD trị giá 10.371.244.000 đồng cho 1212 lượt sinh viên trong đó học bổng ngắn hạn là 5.929.514.000 đồng cho 861 suất và học bổng dài hạn là: 4.441.730.000 đồng cho 351 suất. Qua các lần trao học bổng như thế này mặc dù không hề có ràng buộc hay điều kiện nào về việc phải làm việc cho các tổ chức trao học bổng sau khi nhận học bổng nhưng thông qua các chương trình như vậy các doanh nghiệp đã gián tiếp thu hút sinh viên giỏi về làm việc cho mình sau tốt nghiệp, qua đó UEH cũng tạo được việc làm tốt cho sinh viên thông qua các chương trình học bổng doanh nghiệp.

SỐ LIỆU THÔNG KÊ HỌC BỔNG TỔ CHỨC DOANH NGHIỆP

STT	Năm cấp học bổng	Số tiền (VND)	Số suất
1	2014	2.421.290.000	313
2	2015	2.535.480.000	286
3	2016	2.299.400.000	257
4	2017	1.874.980.000	184
5	2018 (*)	1.240.094.000	172
	Tổng cộng	10.371.244.000	1.212

(*) Số liệu tính đến tháng 09/2018

4. ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP

Hiểu được tầm quan trọng trong định hướng và mục tiêu phát triển lớn mạnh của UEH để xứng đáng với sự tin cậy của cộng đồng doanh nghiệp và xã hội trước sản phẩm đầu ra do UEH cung cấp, CSA là đơn vị trực thuộc UEH với vai trò lớn lao trong việc hỗ trợ sinh viên UEH tiệm cận hơn với nhu cầu xã hội về việc làm sau tốt nghiệp, là đơn vị có điều kiện tiếp xúc và thấu hiểu doanh nghiệp, CSA có nhiều tham vọng trong việc đưa ra nhiều chương trình hoạt động cụ thể hơn cho sinh viên ngoài các chương trình đã và đang thực hiện nêu trên thông qua các giải pháp cụ thể sau:

Thường niên tổ chức ngày hội nghề nghiệp, thực tập cho sinh viên

Ngoài công tác kết nối doanh nghiệp trong tư vấn giới thiệu việc làm, thực tập cho sinh viên, giới thiệu mô hình thực tập như đã nêu trên, CSA tiếp tục đẩy mạnh hoạt động làm cầu nối giữa Nhà trường – Doanh nghiệp qua hoạt động tuyển dụng:

Thứ nhất, tạo điều kiện cho doanh nghiệp tuyển dụng được các sinh viên, nguồn lao động phù hợp;

Thứ hai, tạo cơ hội cho sinh viên UEH tìm kiếm công việc phù hợp với chuyên ngành đào tạo;

Thứ ba, tạo cơ hội cho sinh viên trải nghiệm và tìm hiểu nhu cầu thực tế của doanh nghiệp nhằm chuẩn bị lộ trình công việc tốt hơn...

Hoàn thiện xây dựng và đưa vào sử dụng cổng thông tin việc làm

Nhằm tạo cầu nối giữa Nhà trường – Doanh nghiệp – Sinh viên đối với hoạt động tuyển dụng. Được sự chỉ đạo của Ban Giám hiệu, CSA xây dựng “Cổng thông tin việc làm”, đây là địa chỉ mang lại các tiện ích cho các đối tượng tham gia: Đối với doanh nghiệp: (i) Doanh nghiệp chủ động truy cập vào cổng thông tin việc làm để đăng tải thông tin tuyển dụng. (ii) Doanh nghiệp chủ động tìm ứng viên trong hệ thống dữ liệu ứng viên của cổng thông tin việc làm UEH. (iii) Thông qua cổng thông tin việc làm doanh nghiệp dễ dàng tìm được ứng viên phù hợp theo nhu cầu vị trí đang muốn tuyển. Đối với ứng viên: (i) Ứng viên chủ động upload hồ sơ, CV hình ảnh của mình lên cổng thông tin việc làm; (ii) Ứng viên tự cập nhật thông tin vào bất cứ thời gian nào. (iii) Ứng viên tự apply hồ sơ ứng tuyển cho nhà tuyển dụng. Đối với UEH: Hàng năm thống kê được số lượng sinh viên đã tìm được việc làm thông qua cổng thông tin việc làm. Hiện tại Cổng thông tin việc làm đang giai đoạn Demo hoàn tất, dự kiến đưa vào sử dụng vào tháng 12/2018 tại địa chỉ www.vieclam.ueh.edu.vn.

Xây dựng cầu nối giữa Nhà trường - sinh viên - doanh nghiệp trong các hoạt động hỗ trợ sinh viên

CSA tiến hành liên kết với các doanh nghiệp cho các hoạt động hỗ trợ sinh viên, tiến hành ký kết MOU với các nội dung: (i) Tuyển dụng thực tập, cơ hội nghề nghiệp: hợp tác về tổ chức các hoạt động tuyển dụng thực tập, cơ hội nghề nghiệp cho sinh viên UEH. (ii) Thăm quan doanh nghiệp: phối hợp tổ chức thăm quan thực tế tại cơ quan của doanh nghiệp cho sinh viên UEH theo số lượng và thời điểm theo sự thống nhất của 02 bên. (iii) Hoạt động tài trợ: Tùy thuộc vào điều kiện thực tế, doanh nghiệp có thể tài trợ cho các hoạt động học thuật như: Cuộc thi học thuật, các khóa huấn luyện kỹ năng, báo cáo chuyên đề, hội thảo, các phần mềm để sinh viên thực hành và học bổng cho sinh viên. Các hoạt động này là cầu nối giữa Nhà trường – Sinh viên – Doanh nghiệp trong các hoạt động hỗ trợ sinh viên trong suốt quá trình đào tạo tại UEH gắn với thực tiễn doanh nghiệp.

Phụ lục: Các hoạt động CSA đã thực hiện từ 2016 – 2018 cho ngày hội việc làm, đào tạo kỹ năng, hỗ trợ việc làm thực tập...

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/ho-tro-sinh-vien/viec-lam-thuc-tap>

<https://vieclam.ueh.edu.vn/>

<http://www.ueh.edu.vn/news.aspx?id=2320&tl=ueh-to-chuc-ngay-hoi-nghe-nghiep-sinh-vien-tp-ho-chi-minh-lan-thu-20-nam-2017>

<http://www.ueh.edu.vn/news.aspx?id=2947&tl=2-963-ho-so-ung-tuyen-duoc-tiep-nhan-trong-ngay-hoi-nghe-nghiep-sinh-vien-tp-ho-chi-minh-lan-thu-21>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/qd-cong-nhan-hoan-thanh-chuong-trinh-ky-nang-mem-t9-2016.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/quyet-dinh-cong-nhan-chuong-trinh-huan-luyen-ky-nang-mem-t10-2016.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/thiet-ke-thoi-sinh-vien-tuyet-voi.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/ky-nang-mem-thang-3.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/ky-nang-mem-thang-4.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/gameshow-chinh-phuc-nha-tuyen-dung-2017.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/talkshow-giai-ma-bi-mat-khoi-nghiep.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/quyet-dinh-cap-chung-chi-ky-nang-mem-t3-2017.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/hoi-thao-lam-chu-ban-lam-chu-su-nghiep.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/huan-luyen-ky-nang-mem-t4-2017.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/hoi-thao-hanh-trinh-chinh-phuc-hoc-bong-mba-top-100.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/quyet-dinh-cong-nhan-chuong-trinh-huan-luyen-ky-nang-mem-t5-2017.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/chuong-trinh-huan-luyen-ky-nang-mem-thang-82017.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/chuong-trinh-huan-luyen-ky-nang-mem-thang-92017.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/chuong-trinh-huan-luyen-ky-nang-mem-thang-102017.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/chuong-trinh-huan-luyen-ky-nang-mem-thang-112017.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/hoi-thao-thoi-sinh-vien-yeu-hay-khong-yeu.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/hoi-thao-tam-ly-ky-nang-thoi-sinh-vien-yeu-hay-khong-yeu.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/hoi-thao-ky-nang-thang-4-2018.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/cuoc-thi-chinh-phuc-nha-tuyen-dung-2018.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/ky-nang-mem-thang-92018.html>

<http://tthtsv.ueh.edu.vn/ky-nang-mem-thang-102018.html>

<http://hocbong.ueh.edu.vn>

VAI TRÒ CỦA DOANH NGHIỆP VỚI NHÀ TRƯỜNG KHI THAM GIA VÀO QUÁ TRÌNH ĐÀO TẠO CÙNG VỚI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC Ở VIỆT NAM HIỆN NAY

TS. Phạm Thị Kiên

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

TÓM TẮT

Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là động lực cốt yếu của những xã hội trong thời đại công nghiệp 4.0. Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là cơ sở để thúc đẩy hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp đã và đang là vấn đề được quan tâm đặc biệt ở nhiều nước trên thế giới. Việc nâng cao chất lượng đào tạo và triển vọng việc làm tương lai cho sinh viên, hay những nghiên cứu do các trường thực hiện và việc chuyển giao công nghệ, tri thức cho khu vực sản xuất kinh doanh là mối quan hệ tất yếu trong xu thế phát triển của nền kinh tế hội nhập hiện nay.

Từ khóa: Liên kết đào tạo của nhà trường và doanh nghiệp, việc làm của sinh viên, phát triển nguồn nhân lực,...

ĐẶT VẤN ĐỀ

Quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là tất cả mọi hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa trường đại học và các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai: hợp tác trong nghiên cứu và phát triển, kích thích sự vận động năng động qua lại của giảng viên, sinh viên và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các doanh nghiệp; 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.

Trên toàn thế giới, mọi quốc gia đều đang đương đầu với những thách thức to lớn trong việc không ngừng đáp ứng với đòi hỏi của một thị trường toàn cầu hóa, quốc tế hóa cao độ, năng động và đòi hỏi tính ứng dụng thực tiễn cao trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay. Do đó, trong thời đại hiện nay một vài thập kỷ vừa qua, đã có một sự thay đổi nhanh chóng trong nhận thức của các nhà hoạch định chính sách về vai trò động lực của Doanh nghiệp trong việc tham gia vào chương trình đào tạo của các trường đại học hiện nay.

1. VAI TRÒ CỦA DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI NHÀ TRƯỜNG

Các doanh nghiệp là tế bào quan trọng của nền kinh tế của đất nước. Sự lớn mạnh của các doanh nghiệp quyết định sự tăng trưởng bền vững nền kinh tế của đất nước. Các

doanh nghiệp sẽ đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin để các cơ sở đào tạo nắm được nhu cầu của thị trường lao động. Vì lợi ích của chính mình, hoạt động đào tạo của nhà trường đại học luôn hướng tới nhu cầu xã hội, trong đó có nhu cầu doanh nghiệp. Do đó, hoạt động trong môi trường hội nhập ngày càng sâu rộng hiện nay, các doanh nghiệp Việt Nam đang đứng trước nhiều thách thức. Một trong những khó khăn mà nhiều doanh nghiệp đang gặp phải là thiếu đội ngũ lao động có trình độ, có khả năng đáp ứng yêu cầu phát triển trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực. Có thể nói, trình độ học vấn của cả người lao động và chủ doanh nghiệp hiện nay còn rất thấp. Theo thống kê từ gần 69.000 người có nhu cầu tìm việc làm cho thấy, 82% trong tổng số người tìm việc ở TP.HCM có trình độ cao đẳng, đại học. Về cơ bản, đội ngũ này còn thiếu kinh nghiệm về nhiều mặt, từ kỹ năng quản lý đến hiểu biết về công nghệ và thị trường¹⁹. Đây là một lực cản mà tất cả các doanh nghiệp đều gặp và cần phải vượt qua vì sự tồn tại của bộ phận doanh nghiệp này trong điều kiện bùng nổ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay.

Như vậy, các nhà trường đại học luôn có nhu cầu phải được gắn kết với doanh nghiệp. Mặt khác, nếu cơ sở đào tạo đảm bảo cung cấp những lao động đáp ứng đúng nhu cầu của doanh nghiệp, thì đối với doanh nghiệp đó là điều lý tưởng nhất. Được hợp tác với một cơ sở đào tạo đại học cũng là nhu cầu thiết thực của chính doanh nghiệp. Do đó, mối liên kết này vừa mang tính tất yếu, vừa mang tính khả thi cao trong việc đáp ứng lao động cho doanh nghiệp. Việc hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp được nhìn nhận dưới nhiều góc độ khác nhau. Doanh nghiệp có thể được coi như "khách hàng" của nhà trường trong việc tuyển dụng sinh viên, áp dụng các sáng chế hay kết quả nghiên cứu của nhà trường, yêu cầu đào tạo nâng cao tay nghề và kiến thức của nhân viên.

Vai trò của doanh nghiệp với nhà trường trong việc cung cấp nguồn nhân lực. Để có đủ đội ngũ lao động thực hiện các chiến lược kinh doanh của mình, các doanh nghiệp phải chủ động tìm kiếm lao động trên thị trường. Con đường chung mà các doanh nghiệp vẫn thực hiện là tuyển dụng lao động qua các Hội chợ việc làm, qua các trang giới thiệu việc làm điện tử,... Với các kênh tuyển dụng này, mặc dù được tuyển chọn lao động trong điều kiện thị trường đầy ắp các cử nhân đang khát khao tìm việc, song hầu hết các doanh nghiệp đều không phải dễ dàng tìm được những lao động phù hợp cho mình. Và nếu có tuyển dụng được thì doanh nghiệp cũng còn phải đầu tư thêm thời gian, kinh phí để đào tạo lại đội ngũ này cho phù hợp với yêu cầu chuyên môn của doanh nghiệp. Trong điều kiện đó, nếu có mối liên hệ và gắn kết với một cơ sở đào tạo đảm bảo cung cấp những sản phẩm đào tạo của mình đáp ứng đúng nhu cầu của doanh nghiệp, thì đối với doanh nghiệp đó là điều lý tưởng nhất.

¹⁹ Sở lao động thương binh và xã hội, Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM, *Báo cáo thị trường lao động 4 tháng 2018*, và *nhu cầu thị trường lao động tháng 5 năm 2018 tại TP.HCM*, Truy cập ngày 14/10/2018, <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/7367.thi-truong-lao-dong-thang-04-nam-2018-va-nhu-cau-nhan-luc-thang-05-nam-2018-tai-thanh-pho-ho-chi-minh.html>.

Chính vì vậy, được hợp tác với một cơ sở đào tạo đại học thực sự cũng là nhu cầu thiết thực của chính doanh nghiệp. Như vậy, liên kết đào tạo giữa nhà trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của cả hai phía. Mỗi liên kết này vừa mang tính tất yếu, vừa mang tính khả thi cao trong việc đáp ứng lao động cho doanh nghiệp.

Vai trò của doanh nghiệp trong việc hợp tác nghiên cứu và phát triển của mình. Doanh nghiệp trong quá trình phát triển của mình với nhà trường rất cần những công nghệ nghiên cứu mới nhất để thúc đẩy sự phát triển của mình, Đồng thời trong quá trình phát triển của mình, các doanh nghiệp luôn gặp những khó khăn, trở ngại cần được tư vấn phát triển. Mà sự lưu chuyển của giới hàn lâm và chuyên gia được thể hiện trong các hợp đồng về lưu chuyển tạm thời hoặc lâu dài, nhằm đưa giảng viên vào làm việc tại doanh nghiệp hoặc ngược lại, đưa những chuyên gia bậc cao của doanh nghiệp về nghiên cứu, làm việc tại trường.

Vai trò của Doanh nghiệp trong việc xây dựng và thực hiện các chương trình đào tạo. Doanh nghiệp là nơi kiểm nghiệm và đánh giá chất lượng đầu ra của nguồn nhân lực. Vì vậy, đây là loại hình hợp tác có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo, giúp các cử nhân có thể thích ứng nhanh với những đòi hỏi của thị trường. Để làm được việc này, doanh nghiệp cần hợp tác với nhà trường ngay từ khâu lên khung chương trình đào tạo, đến việc thiết kế từng chương trình, rồi cử chuyên gia tham gia giảng dạy, hoặc trực tiếp giảng dạy sinh viên tại doanh nghiệp trong một số lĩnh vực thế mạnh. Đồng thời trong quá trình phát triển của mình, doanh nghiệp phải xây dựng mô hình học tập suốt đời trong doanh nghiệp. Muốn vậy, doanh nghiệp phải chủ động tham gia các hợp tác liên quan đến đào tạo nhân viên của doanh nghiệp, hoặc hợp tác mở các trung tâm đào tạo nghề hay kỹ năng cho người lao động nói chung.

Bên cạnh đó, mô hình doanh nghiệp tham gia vào quá trình quản trị trường học đang phổ biến trong chương trình đào tạo trường học của các nước phát triển hiện nay. Học hỏi mô hình quản lý của các nền giáo dục phát triển, Việt Nam cần để các doanh nghiệp tham gia vào quá trình quản lý của nhà trường thông qua việc các lãnh đạo doanh nghiệp tham gia vào trong hội đồng trường và/hoặc của giới hàn lâm nhà trường, trong ban cố vấn hay ban lãnh đạo của công ty.

2. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA ĐỐI VỚI DOANH NGHIỆP KHI THAM GIA VÀO CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CỦA NHÀ TRƯỜNG

Một trong những khó khăn mà nhiều doanh nghiệp đang gặp phải là thiếu đội ngũ lao động có trình độ, có khả năng đáp ứng nhu cầu phát triển trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực. Vai trò của các đơn vị đào tạo trong việc cung ứng lao động đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp là điều rất cần thiết và cấp bách. Do đó sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là cần thiết bởi vì sự tồn tại và phát triển bền vững đem lại lợi ích chung cho cả hai bên.

Ngoài ra, sự kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp cũng rất hạn chế. Nền kinh tế của nước ta hiện nay còn nhiều hạn chế và lạc hậu nên sinh viên muốn tìm được một nơi thực tập nhiều khi rất vất vả. Do quy mô nền kinh tế còn nhỏ, nên các doanh nghiệp cũng nhỏ và chưa đủ mạnh, chưa có nhu cầu đầu tư để phát triển công nghệ, vì thế không cần gắn kết với nhà trường.

Nhưng trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay đang đặt ra nhiều vấn đề cho doanh nghiệp trong việc phải tư duy lại mô hình phát triển của mình. Thay vì đầu tư theo kiểu tự phát, nhỏ lẻ, thì nhu cầu phát triển bền vững dựa vào sản xuất, dịch vụ chất lượng và công nghệ tiên tiến là có thật. Muốn vậy, doanh nghiệp phải gắn chặt với nhà trường trong việc thay đổi căn bản về cơ chế vận hành hệ thống. Vậy nên, các cơ quan quản lý nhà nước cần phải thay đổi cơ chế và cách thức quản lý để nhà trường và doanh nghiệp được tự chủ nhiều hơn. Khi đó nhà trường sẽ được tự quyết định chương trình đào tạo của mình sao cho bắt nhịp được với chương trình của thế giới và nhu cầu của nhà tuyển dụng; còn nhà tuyển dụng, đặc biệt là các cơ quan công quyền, sẽ được tự do lựa chọn nguồn lao động chất lượng. Hai bên sẽ tự bắt tay nhau vì lợi ích sống còn của chính mình. Tuy nhiên, với vai trò kết nối của mình, nhà nước và địa phương cần đổi mới cơ chế quản lý để tạo doanh nghiệp và nhà trường có thể đứng ra tổ chức các hội thảo, các diễn đàn để nhà trường và doanh nghiệp gặp nhau, như sàn giao dịch công nghệ, hay gặp gỡ nhà trường – doanh nghiệp.

Ở mức vĩ mô hơn thì nhà nước cần thay đổi cơ chế vận hành của hệ thống, bao gồm cả hệ thống kinh tế và chính trị, sao cho mọi thành phần của hệ thống đều phải cạnh tranh một cách minh bạch và bình đẳng, thì nhu cầu tự hoàn thiện mình, hợp tác để gia tăng giá trị cho mình, trong đó có hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường, mới có thể tiến hành được hiệu quả.

Nhiều trường còn xây dựng những vườn ươm công nghệ, trung tâm hợp tác với doanh nghiệp, những phòng thí nghiệm chung, để tận dụng điểm mạnh của cả hai phía. Nhà trường cần có một trung tâm chuyên nghiên cứu và phát triển các sản phẩm công nghệ. Khi doanh nghiệp muốn phát triển sản phẩm mới, họ có thể đến đây để làm nghiên cứu chung với các giáo sư trong khoa. Sinh viên sẽ được tham gia các dự án đó, nên am hiểu về cách vận hành của công nghệ rất sớm.

Các đề tài nghiên cứu khoa học của các giáo sư cũng được khuyến khích liên kết, và ưu tiên các đề tài có sự tham gia của doanh nghiệp, nên có sự trao đổi thường xuyên giữa những người làm doanh nghiệp và những người nghiên cứu, giảng dạy trong nhà trường. Khi đã có sự trao đổi như thế, hai bên đã nói chuyện được với nhau thì sẽ hiểu nhau và điều chỉnh hoạt động của mình sao cho đáp ứng được yêu cầu của cả hai phía.

Nhưng suy cho cùng thì động cơ chính để nhà trường và doanh nghiệp ở các nơi này hợp tác với nhau là vì lợi ích của họ gắn bó chặt chẽ với nhau. Nhà trường cần doanh nghiệp và doanh nghiệp cần nhà trường. Nếu Việt Nam không giải quyết được việc này,

thì hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, dù có hô hào đến mấy đi chăng nữa, cũng vẫn chỉ là hình thức.

Các lợi ích và động lực đều khẳng định sự hợp tác nhà trường - doanh nghiệp là đôi bên cùng có lợi. Song trong quá trình thực hiện việc hợp tác gặp những trở ngại như sau: Rào cản về nhận thức, đặc biệt là của tầng lớp lãnh đạo doanh nghiệp và nhà trường. Khi lãnh đạo của doanh nghiệp và nhà trường chưa ý thức rõ sự cấp thiết trong xây dựng một mối quan hệ lâu dài thì sự gắn kết trên chỉ là hình thức; rào cản về tài chính: Điều này chủ yếu đến từ phía doanh nghiệp, khi họ không dự trù để có đủ kinh phí cho hợp tác với nhà trường; Rào cản về nguồn lực con người và trang thiết bị: cả nhà trường và doanh nghiệp đều chưa có hoặc không bố trí những con người có đủ trình độ và kinh nghiệm, cũng như trang thiết bị phù hợp để tham gia hợp tác; rào cản về tầm nhìn và vấn đề niềm tin: đó là sự không tin tưởng vào năng lực của đối tác, không chia sẻ một tầm nhìn chung, khác biệt về chính sách sở hữu trí tuệ....; Khả năng hấp thụ khoa học kỹ thuật của nền kinh tế: khả năng hấp thụ thấp thì sẽ làm giảm động lực hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp.

Những trở ngại của nhà trường khi hợp tác với các doanh nghiệp: Đối với những nước đang phát triển như Việt Nam, khi mà nền kinh tế đang ở giai đoạn sử dụng nhiều công nghệ nhập khẩu, thì phần lớn các doanh nghiệp trong nước có xu hướng chưa quan tâm nhiều đến nghiên cứu và phát triển, cũng như chưa cảm nhận được sự cấp thiết của việc tham gia trực tiếp vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Do đó, nhà trường cần giữ vai trò chủ động để phá bỏ các rào cản, đồng thời tự tìm kiếm đối tác và xây dựng cho mình những hợp tác mang tính chiến lược, lâu dài....

3. KẾT LUẬN

Vai trò của doanh nghiệp trong việc cùng với nhà trường tham gia vào quá trình đào tạo là vô cùng quan trọng trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, phát triển nền kinh tế của đất nước. Để quan hệ hợp tác này hấp dẫn hơn đối với giới hàn lâm và giới quản lý các trường đại học, và hỗ trợ sự tham gia tích cực của họ, có nhiều hành động có thể thực hiện được như: Tăng cường nhận thức của giới hàn lâm về những ích lợi mà việc hợp tác với các doanh nghiệp mang lại, đưa ra những khích lệ cá nhân với việc cùng làm việc với doanh nghiệp chẳng hạn coi đó là một tiêu chuẩn đánh giá chất lượng công việc của giảng viên. Điều này có thể tạo ra động lực cho giới hàn lâm, nhưng quan trọng hơn vẫn là bản thân họ nhận thức được lợi ích của mối quan hệ này và coi đó là một hoạt động hấp dẫn, đáng mong muốn; Làm giảm bớt những rào cản lớn nhất, đặc biệt là bảo đảm nguồn kinh phí dành cho hoạt động này và làm cho quy trình, thủ tục thanh toán đơn giản hết mức có thể; Đẩy mạnh những động lực tạo ra quan hệ giữa giới hàn lâm và giới doanh nghiệp, cũng như hỗ trợ cho việc tạo ra và quản lý những mối quan hệ ấy, chẳng hạn như định hướng cho các kỳ vọng, trợ giúp việc xây dựng niềm tin và sự cam kết, gắn bó giữa giới hàn lâm và giới doanh nghiệp; Khuyến khích giới hàn lâm dành thời gian làm việc với các doanh nghiệp bằng những biện pháp khích lệ thích hợp, hay là ưu tiên tuyển dụng các

giảng viên có thành tích từng làm việc trong các doanh nghiệp, vì những người này sẽ có tác động tích cực với việc mở rộng mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp; Xây dựng một cơ chế giúp cho việc xây dựng và phát triển mối gắn kết với các doanh nghiệp (qua bốn cột trụ đã trình bày phần trên) phải được coi là một ưu tiên chiến lược của nhà trường và Nhà nước vì kết quả nghiên cứu đã cho thấy cả bốn cột trụ này đều có ảnh hưởng lớn đến mức độ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Ảnh hưởng của chiến lược được chứng minh là đặc biệt cao, do đó nó phải được coi là một ưu tiên trong bốn cột trụ này.

Trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, hơn lúc nào hết Việt Nam ngày càng cần phải đẩy mạnh phát triển khoa học công nghệ cũng như đổi mới cách thức quản lý của doanh nghiệp và nhà trường. Chính vì thế, mối gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là rất quan trọng xuất phát từ yêu cầu khách quan của quy luật kinh tế, quy luật cung cầu, đảm bảo hài hòa lợi ích từ ba bên: Nhà nước – Nhà trường – Doanh nghiệp. Có thể khẳng định rằng mối gắn kết bền vững giữa nhà trường 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 nhà trường và doanh nghiệp trong việc phát triển nguồn nhân lực là yêu cầu cấp bách, là nhiệm vụ bắt buộc và là đòi hỏi của xã hội nhằm xây dựng và phát triển mối gắn kết bền vững giữa doanh nghiệp và nhà trường.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trinh Thị Mai Hoa (2008), *Liên kết đào tạo giữa nhà trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế - Luật 24, tr. 30 - 34.
2. *Kỷ 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)*, Truy cập 10/10/2018, <http://nhanlucquangnam.org.vn>, Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực VN.
3. Nguyễn Đình Luận (2015), *Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và kiến nghị*, Tạp chí Phát triển và hội nhập, số 22(32), tháng 5 - 6/2015.
4. Sở Lao động Thương binh và Xã hội, Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động TP.HCM (2018), *Báo cáo thị trường lao động 4 tháng 2018, và nhu cầu thị trường lao động tháng 5 năm 2018 tại TP.HCM*, Truy cập ngày 14/10/2018, <http://www.dubaonhanluchcmc.gov.vn/tin-tuc/7367.thi-truong-lao-dong-thang-04-nam-2018-va-nhu-cau-nhan-luc-thang-05-nam-2018-tai-thanh-pho-ho-chi-minh.html>.

IPSOS

BÀI THAM LUẬN

Đề tài

“Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp

Nhóm tác giả

Đơn vị

Địa chỉ

Email

Website

: Ipsos Team

: Công ty TNHH Ipsos

: Lầu 9A, tòa nhà Nam Á Bank, 201 – 203 CMT8, P4, Q3, TP HCM

: Recruitment.VietNam@ipsos.com

: <https://www.ipsos.com/en-vn>



NHỮNG LỢI THẾ & KHÓ KHĂN CỦA SINH VIÊN MỚI RA TRƯỜNG



Theo nhận định của chúng tôi, lợi thế nổi trội của sinh viên mới ra trường là chăm chỉ, ham học hỏi, chịu khó quan sát, lắng nghe, quyết tâm và năng động. Bên cạnh đó, các bạn cũng nắm bắt rất tốt những xu hướng và công nghệ mới, và đề xuất một mức lương phù hợp. Trong 4 năm đại học, đa số các bạn đều đã trải nghiệm những công việc làm thêm như phục vụ, pha chế, gia sư, thông dịch viên, nhân viên bán hàng, nhân viên tiếp thị,...vv Những công việc này tuy đơn giản nhưng là bước khởi đầu quan trọng để các bạn có được những bài học đầu tiên, bắt đầu biết va chạm ít bị ngỡ ngàng khi bước vào những môi trường làm việc chuyên nghiệp.

Bên cạnh những lợi thế đó là những khó khăn mà các bạn thường gặp phải

KHẢ NĂNG TIẾNG ANH



Tiếng Anh là điểm yếu chung của đa số các bạn sinh viên mới ra trường. Tuy khả năng đọc – viết của các bạn ở mức khá nhưng kỹ năng nghe – nói và sử dụng từ ngữ chuyên ngành còn nhiều hạn chế. Đây là rào cản lớn đặc biệt với những công ty đa quốc gia, nơi đòi hỏi trình độ cao về khả năng tiếng Anh.

Khả năng quản lí thời gian



Các bạn chưa biết cách sắp xếp và phân bổ thời gian, cũng chưa có thói quen sử dụng các phần mềm hỗ trợ trên điện thoại, laptop để hỗ trợ phân bổ và sử dụng thời gian một cách hiệu quả. Điều này khiến các bạn hay gặp khó khăn trong việc hoàn thành đúng hạn các công việc được giao và ảnh hưởng lớn đến hiệu suất làm việc.



NHỮNG LỢI THẾ & KHÓ KHĂN CỦA SINH VIÊN MỚI RA TRƯỜNG

Khả năng giao tiếp



Khi bước chân vào môi trường làm việc mới, việc kết nối và hòa nhập với mọi người là điều vô cùng quan trọng nhưng đa phần các bạn khi mới vào công ty thường nhút nhát, ít nói và ngại giao tiếp với mọi người. Các bạn thường ngại mở lời trước mà chỉ đơn giản là ai hỏi gì trả lời nấy, ai bảo gì làm nấy và tỏ ra khá thụ động trong giao tiếp xã giao. Đặc biệt trong những môi trường làm việc năng động, các bạn cần chủ động thể hiện sự quan tâm & sự kết nối để làm việc tốt hơn với tập thể. Những trường hợp khác, vì ngại hỏi hay nói lên sáng kiến của mình nên các bạn làm chưa đúng yêu cầu mà cấp trên đề ra cũng như gặp khó khăn trong công việc.

Lí thuyết KHÁC VỚI thực tế



Chúng tôi tin rằng những gì các bạn được học ở trường là nền tảng quan trọng để các bạn có thể hiểu và bắt kịp với công việc. Nhưng giữa lí thuyết và thực tế có một khoảng cách rất lớn, nếu không bắt đầu từ những việc nhỏ các bạn sẽ không làm được. Ví dụ về lĩnh vực nghiên cứu thị trường, các bạn hiểu được nghiên cứu thị trường là gì và tại sao phải nghiên cứu. Đó là bức tranh vĩ mô. Nhưng để bắt tay vào làm từ những bước nhỏ nhất như tư vấn khách hàng, thiết kế bảng câu hỏi, kỹ thuật phỏng vấn thì các bạn sẽ rất khó hình dung được cần phải làm gì và làm như thế nào. Khoảng cách biệt lớn này đòi hỏi các bạn phải tích cực học hỏi kiến thức và rèn luyện kỹ năng từ những công việc nhỏ nhất.



NHỮNG LỢI THẾ & KHÓ KHĂN CỦA SINH VIÊN MỚI RA TRƯỜNG

ĐẶT CÂU HỎI & PHẢN BIỆN



Thông thường khi được giao việc, các bạn đều háo hức làm theo nhưng rất ít khi thắc mắc những câu hỏi như “Em làm việc đó để làm gì?” hay “Việc này sẽ giúp ích gì cho em/cho chúng ta?”. Việc làm theo chỉ dẫn mà không có sự thắc mắc hay phản ứng nào dễ khiến các bạn trở nên thụ động và bị gò ép vào khuôn khổ của người khác.



Knowledge is having the right answer

Intelligent is asking the right question

-Khuyết danh-

Ví dụ khi nhận được công việc là hỗ trợ sếp viết một bài tham luận, nếu chỉ viết theo những gì mà sếp yêu cầu mà không có sự phản biện hay thêm thắt ý tưởng của mình vào thì chưa chắc bài viết đó hay. Dần dần các bạn có thể làm việc như rô-bốt và mất đi khả năng tư duy sáng tạo.



NHỮNG MONG ĐỢI CỦA IPSOS ĐỐI VỚI SINH VIÊN MỚI RA TRƯỜNG

Chúng tôi không đòi hỏi nhiều về kinh nghiệm hay kiến thức đối với các bạn sinh viên mới ra trường mà cái quan trọng nhất chính là thái độ của các bạn. Đó là yếu tố quan trọng nhất quyết định sự thành công của các bạn trong tuyển dụng và sự nghiệp trong tương lai. Về thái độ, có 3 ý chúng tôi muốn làm rõ đó là: Executive (sẵn sàng làm những việc nhỏ), Supportive (có tinh thần hỗ trợ) & Curious (ham học hỏi)

Executive

Như đã đề cập ở trên, chúng tôi cho rằng giữa lý thuyết và thực hành có một khoảng cách rất lớn. Những kiến thức được học ở trường giúp các bạn nhìn thấy bức tranh vĩ mô, nhưng để có thể làm được thì cần học từ những chi tiết nhỏ. Vì vậy, chúng tôi luôn mong muốn các bạn sinh viên mới ra trường đừng ngại làm những việc nhỏ hay những công việc không tên (ví dụ như hỗ trợ dịch các tài liệu, trang trí văn phòng, tìm kiếm thông tin, hỗ trợ set-up cho các hoạt động trong công ty...) Những công việc này tuy đơn giản nhưng nó giúp các bạn học từ những khâu nhỏ nhất, để từ đó dần dần tìm hiểu về những kiến thức chuyên môn phục vụ công việc. Ngoài ra, những hoạt động như vậy sẽ giúp các bạn có cơ hội trò chuyện & gắn kết với mọi người trong công ty. Bằng cách bắt đầu bằng những việc nhỏ, các bạn sẽ có cơ hội được học nhiều hơn và hiểu rõ hơn về công việc cũng như công ty. Đó là nền tảng cho sự thăng tiến của các bạn sau này.

Supportive

Chúng tôi mong muốn các bạn sinh viên mới ra trường làm việc với tinh thần vì tập thể và luôn sẵn sàng hỗ trợ mọi người. Tuy công ty có nhiều bộ phận, phòng ban và mỗi phòng ban đều có những chức năng khác nhau nhưng thực tế trong quá trình hoạt động tất cả các bộ phận ấy đều liên kết chặt chẽ và hỗ trợ lẫn nhau. Để tạo nên sức mạnh tập thể thì tinh thần hỗ trợ ấy là vô cùng cần thiết. Mọi vấn đề trong công ty đều là vấn đề chung nên các bạn hãy lẫn xả và chủ động hỗ trợ những bộ phận khác. Như thế các bạn không những tạo dựng được lòng tin của mọi người mà còn là cơ hội để các bạn trau dồi kỹ năng giao tiếp, kết nối mọi người và học hỏi thêm kinh nghiệm.



NHỮNG MONG ĐỢI CỦA IPSOS ĐỐI VỚI SINH VIÊN MỚI RA TRƯỜNG

Curious

Đối với sinh viên mới ra trường thì gần như mọi thứ đều cần phải học. Ham học hỏi sẽ giúp các bạn chủ động tìm hiểu kiến thức, các bạn sẽ học được nhiều hơn, nhanh hơn và hứng khởi hơn. Ham học hỏi còn là yêu cầu quan trọng của doanh nghiệp đối với các bạn sinh viên. Các bạn có thể học từ sếp của mình, từ đồng nghiệp hoặc từ bất kì ai các bạn gặp gỡ khi đi làm để từng bước hoàn thiện mình. Đặc biệt trong lĩnh vực nghiên cứu thị trường & tư vấn kinh doanh, mỗi dự án mới là một thách thức mới, đòi hỏi đội ngũ của chúng tôi phải luôn chủ động tìm tòi, học hỏi kiến thức ở nhiều lĩnh vực khác nhau mới có thể đáp ứng yêu cầu của khách hàng. Tóm lại, cho dù làm việc trong lĩnh vực nào thì tinh thần ham học hỏi cũng là yếu tố cốt lõi để giúp các bạn có thể phát triển trong công việc. Một khi đã vui thích với những điều mình học được, các bạn sẽ thấy mỗi ngày đi làm là một ngày vui.



NHỮNG NHÂN TỐ QUYẾT ĐỊNH THÀNH CÔNG TRONG TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN



Yếu tố đầu tiên quyết định sự thành công trong tuyển dụng chính là thái độ. Để có được thái độ tốt, có 2 nhân tố quan trọng đó là: Hiểu rõ bản thân & Xác định mục tiêu rõ ràng

Đầu tiên, các bạn cần hiểu rõ mình là ai, khả năng của mình đến đâu. Chỉ khi thực sự hiểu về chính mình thì mới có thể đưa ra những quyết định đúng đắn. Trên thực tế, nhiều người còn không thực sự biết họ là ai. Để tìm hiểu về mình, các bạn có thể thực hiện những cách như làm trắc nghiệm tính cách, phân tích điểm mạnh, điểm yếu của bản thân, xác định những mục tiêu ưu tiên và xác định những cảm xúc tác động mạnh mẽ nhất đến mình. Hiểu rõ bản thân giúp các bạn tự tin hơn trong khi tuyển dụng, nhưng hãy lưu ý đừng tỏ ra quá tự tin khi các bạn còn rất trẻ và thiếu kinh nghiệm. Trong nhiều trường hợp, một sinh viên có trình độ & kỹ năng kém hơn nhưng bù lại thái độ của họ khiêm tốn và chững mực sẽ có khả năng chiến thắng nhiều hơn là một bạn tuy rất giỏi nhưng tỏ ra tự mãn vì những thành tích của mình.

Tiếp đến, các bạn cần xác định rõ mục tiêu nghề nghiệp của mình và con đường sẽ đi trong thời gian sắp tới. Hãy tránh những câu trả lời “Em vẫn đi tìm hiểu xung quanh để biết mình hợp với công việc gì” hay “Em muốn thử càng nhiều công việc càng tốt” mà hãy tìm hiểu thật kỹ về ngành nghề cũng như công ty đó. Sau đó xác định rõ ràng bạn muốn làm ở vị trí nào trong công ty, những thành tích mà bạn muốn đạt được, kế hoạch thăng tiến của bạn là gì, bạn sẽ làm như thế và khi nào sẽ làm để thực hiện kế hoạch đó. Khi trình bày một cách cụ thể về kế hoạch trên với nhà tuyển dụng, cơ hội chiến thắng của các bạn sẽ cao hơn rất nhiều.

Tóm lại, hai yếu tố “Hiểu rõ bản thân” & “Xác định mục tiêu rõ ràng” cần phải đi song song với nhau và nó quyết định sự thành công trong quá trình tuyển dụng và cả con đường phát triển sự nghiệp của các bạn trong tương lai.

VAI TRÒ CỦA TRUNG TÂM HỖ TRỢ HỌC SINH, SINH VIÊN THÀNH PHỐ (SAC) TRONG VIỆC GIỚI THIỆU, HỖ TRỢ ĐỊNH HƯỚNG NGHỀ NGHIỆP, VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN

Lê Xuân Dũng

Phó Giám đốc Trung tâm Hỗ trợ Học sinh, Sinh viên TP.HCM

Thành phố Hồ Chí Minh là nơi hội tụ rất nhiều sinh viên trên mọi miền đất nước về học tập. Bên cạnh việc trau dồi, tích lũy kiến thức, một con số không nhỏ trong các bạn còn canh cánh mỗi lo học phí, áo cơm... cùng mong muốn tự lực cánh sinh. Nắm bắt nhu cầu đó, giới thiệu việc làm thêm cho sinh viên là một trong những chương trình được SAC xây dựng đầu tiên.

Hoạt động ra đời ngay sau khi SAC thành lập (1996), với nhiều gian nan ban đầu, khi còn xa lạ với sinh viên, xa lạ với mọi người cũng như chưa kết nối được với hệ thống doanh nghiệp. Nhưng chỉ một năm sau (1997), SAC đã trở thành chiếc cầu nối với nhiều đầu việc đa dạng, phong phú (bán hàng, tiếp thị sản phẩm, dạy kèm, phục vụ, phục vụ nhà...) và nhiều nguồn lựa chọn cho sinh viên, doanh nghiệp.

Không chỉ dừng lại ở việc kết nối giới thiệu, đến năm 2002, những mô hình giải pháp mới được ra đời, “Chiến dịch Việc làm hè”, “Việc làm Tết”, đây là những ký kết hợp đồng với doanh nghiệp vào những thời vụ cao điểm. Những chiến dịch góp phần nâng cao hiệu quả trong việc giới thiệu việc làm cho sinh viên lên rất nhiều.

Sự ra đời của các chiến dịch việc làm thời vụ, đòi hỏi hơn nữa hiệu quả và tính chuyên nghiệp của sinh viên trong việc thực hiện công việc của mình, giúp các bạn sinh viên có thêm kinh nghiệm làm việc sau khi tốt nghiệp ra trường. Các giải pháp được tiếp nối, những câu lạc bộ, đội nhóm được hình thành (CLB Gia sư, Phục vụ, Lễ tân, Giới thiệu sản phẩm...), nhằm quy tụ số lượng lớn sinh viên trong khoảng thời gian rảnh rỗi cũng như tập hợp tập huấn, huấn luyện những kỹ năng cần thiết cho các bạn, để đáp ứng nhu cầu cần thiết của các doanh nghiệp tuyển dụng.

Về sau, từ năm 2007 đến năm 2011, khi chiếc cầu nối đã quá thân quen, nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, nhu cầu tìm việc của sinh viên càng gia tăng. SAC phải mở rộng thêm nữa các mô hình như mô hình “Ngày hội việc làm”, lồng ghép hoạt động giới thiệu việc làm trong các sự kiện nổi bật như “Tuần lễ hỗ trợ sinh viên”, “Liên hoan các đơn vị hỗ trợ sinh viên”...

Song song đó, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ, xu hướng tuyển dụng trực tuyến phổ biến. Bắt đầu từ năm 2012, không chỉ hình thức tư vấn trực tiếp như bấy

lâu nay, SAC đã phát triển thêm giới thiệu việc làm bằng phần mềm trực tuyến tại website www.hotrosinhvien.vn. Trang web này hỗ trợ tương tác trực tiếp, việc nắm bắt thông tin, phỏng vấn và tiếp nhận công việc của nhà tuyển dụng qua mạng với sinh viên được xúc tiến nhanh nhất. SAC nhịp bước cùng với xu thế thời đại.

Và hơn thế nữa, chiếc cầu nối được nối dài thêm, song hành với sinh viên bao năm qua thì nay SAC tiếp tục song hành, tìm kiếm giới thiệu chỗ thực tập và cả việc làm cho sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp, sau khi tốt nghiệp.

Hơn 20 năm hoạt động, SAC trở thành địa điểm tin cậy của doanh nghiệp khi cần tuyển sinh viên và sinh viên tìm việc làm, xứng đáng là chiếc cầu nối bền vững.

1. HOẠT ĐỘNG GIỚI THIỆU VIỆC LÀM

Trong những năm qua, Trung tâm chú trọng hỗ trợ việc làm cho sinh viên năm cuối, nhất là trang bị kỹ năng thực hành nghề nghiệp, hỗ trợ giới thiệu nơi thực tập, kiến tập, thử việc phù hợp; công việc thời vụ cho sinh viên cũng được phát triển đúng mức. Đặc biệt, tập trung phát triển phần mềm ứng tuyển, tìm việc trực tuyến dành cho sinh viên và doanh nghiệp tại website www.vieclam.hotrosinhvien.vn

Tính trong năm 2017, Trung tâm đã nhận được **19.496** đầu việc của **1.847** đơn vị tuyển dụng. Trung tâm đã giới thiệu được cho **18.191** lượt sinh viên có việc làm, trong đó có **16.201** sinh viên đăng ký việc làm bán thời gian, **1690** lượt đăng ký việc làm chuyên môn, **124** sinh viên đăng ký dạy kèm, **110** sinh viên đăng ký phụ việc nhà theo giờ và công việc đội nhóm khác. Riêng dịp tết, Trung tâm đã giới thiệu gần **3.000** việc làm cho sinh viên, Tháng Thanh niên, Trung tâm giới thiệu được **586** việc làm cho sinh viên, Việc làm Hè, giới thiệu được **2.311** việc làm cho sinh viên.

Đặc biệt, trong chương trình việc làm hè, Trung tâm có thêm một số đầu việc mới như viết sách tham khảo, biên tập bài, dịch thuật, dạy năng khiếu (vẽ, aerobic, võ,...) Các công việc đều thu hút rất đông các bạn sinh viên ứng tuyển. Trung tâm khảo sát và tìm hiểu kỹ trước khi giới thiệu cho sinh viên, giảm hẳn tình trạng sinh viên đổi việc khác khi không đáp ứng yêu cầu của các đơn vị tuyển dụng.

Ngoài các đơn vị, doanh nghiệp thường xuyên tuyển dụng lao động bán thời gian, đơn vị tiếp tục liên hệ với các doanh nghiệp mới nhằm phong phú thêm công việc cho sinh viên. Bên cạnh đó, đơn vị cũng chủ động tư vấn thời gian làm việc cho doanh nghiệp để có thể lựa tuyển được sinh viên phù hợp cho vị trí tuyển dụng của công ty.

Khi sinh viên đến liên hệ việc làm, nhân viên phụ trách việc làm tư vấn kỹ cho sinh viên về loại hình công việc ứng tuyển (bán thời gian và chuyên môn) từ đó sinh viên sẽ chọn lựa những công việc phù hợp với bản thân. Trung tâm xây dựng kênh thông tin nhằm ghi nhận phản hồi của sinh viên trong quá trình làm việc, nhằm nắm bắt tâm tư, nguyện vọng và nhu cầu của các bạn để hỗ trợ phù hợp.

Khó khăn hiện nay là lịch học của sinh viên có sự thay đổi liên tục và phần lớn doanh nghiệp đòi hỏi sinh viên làm theo ca cố định nên một số công việc tuyển dụng hơi chậm. Ngoài ra, số đầu việc chuyên môn không nhiều, đa số sinh viên được giới thiệu còn yếu về kỹ năng và Anh văn nên chưa đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp.

Trung tâm triển khai bảng lương niêm yết theo giờ, theo ca đối với người lao động là sinh viên và trao đổi với doanh nghiệp về giờ làm việc của sinh viên linh động hơn để phù hợp với lịch học và vận động tăng mức lương cơ bản đối với sinh viên làm thêm và sinh viên mới tốt nghiệp.

Việc làm bán thời gian:

Việc làm bán thời gian thu hút rất nhiều sự quan tâm của sinh viên, bởi đặc thù đảm bảo thu nhập và phù hợp với thời gian học tập của sinh viên. Trong năm 2017, đơn vị đã giới thiệu việc làm bán thời gian cho **16.201 lượt sinh viên**, chiếm 82% tổng số sinh viên được giới thiệu việc làm. Các công việc bán thời gian chủ yếu là viết sách tham khảo, làm bánh, giới thiệu sản phẩm, bán hàng ở siêu thị mini, gia sư, phụ việc nhà, phục vụ, lễ tân, phụ tiệc cưới, treo băng rôn, poster,...

Việc làm chuyên môn:

Trong những năm qua, Trung tâm chú trọng hỗ trợ sinh viên năm cuối, nhất là trang bị kỹ năng thực hành nghề nghiệp, hỗ trợ giới thiệu nơi thực tập, kiến tập, thử việc phù hợp. Sinh viên tìm việc chủ yếu là vị trí kế toán, nhân viên văn phòng, kinh doanh, kỹ sư môi trường, công nghệ thông tin, hành chính nhân sự, nhân viên marketing, quản lý và phát triển mạng xã hội,... Công việc nhân viên phát triển thị trường nhà ở và bất động sản tuyển nhiều, tuy nhiên, thu nhập bấp bênh nên rất nhiều sinh viên đến Trung tâm đổi việc mới hoặc tìm thêm công việc tương tự để tăng thu nhập. Bên cạnh đó, Trung tâm cũng giới thiệu chỗ thực tập cho các bạn sinh viên để trải nghiệm, học hỏi và tích lũy thêm kiến thức, kinh nghiệm.

Tăng cường đẩy mạnh mô hình giới thiệu việc làm trên website Trung tâm:

Phần mềm đăng tin doanh nghiệp tuyển dụng và đăng ký ứng tuyển của sinh viên về việc làm bán thời gian và việc làm dành cho sinh viên mới tốt nghiệp tại www.hotrosinhvien.vn. Theo đó, doanh nghiệp có thể đăng tin tuyển dụng hoặc lựa chọn ứng viên phù hợp theo hồ sơ ứng tuyển của sinh viên. Phần mềm tích hợp đăng tải dữ liệu việc làm cập nhật hằng ngày, sinh viên có thể cập nhật tìm kiếm thông tin việc làm, tuyển dụng, các chuyên mục tư vấn tìm việc, kỹ năng phỏng vấn ứng tuyển, các kỹ năng liên quan.

Bên cạnh đó, đơn vị thường xuyên đăng tải thông tin tuyển dụng sinh viên trên fanpage www.facebook.com/hotrohssv và chuyên trang Việc làm sinh viên. Sinh viên ứng tuyển và được mời phỏng vấn trực tiếp, rút ngắn thời gian và khoảng cách giữa đơn vị tuyển dụng với sinh viên có nhu cầu tìm việc làm thêm. Thông qua kênh này, các thông tin tuyển dụng với số lượng nhiều hoặc tuyển gấp, Trung tâm đáp ứng tốt cho doanh nghiệp

có nhu cầu và đảm bảo chất lượng sinh viên thông qua việc tập huấn kỹ năng cho từng loại hình công việc mà doanh nghiệp yêu cầu.

Trong năm 2017, Trung tâm đăng tải **1.525** lượt tin bài với **6.825** đầu việc, hơn **2.000** lượt người tiếp cận/ bài đăng.

Hoạt động tư vấn, giới thiệu việc làm cho sinh viên ngày cuối tuần:

Trong những năm qua, Trung tâm đã phối hợp với Công ty May Nhà Bè và Công ty Cổ phần Dược phẩm Hoa Thiên Phú và một số doanh nghiệp khác tổ chức tư vấn, giới thiệu việc làm cho sinh viên thường xuyên, liên tục trong các ngày cuối tuần. Lòng ghép tổ chức hoạt động này trong các ngày hội việc làm cuối tuần tại các trường: Đại học Tôn đức Thắng, Cao đẳng Vinatex, Đại học Văn hóa,...

Ngoài hoạt động tư vấn giới thiệu việc làm, đơn vị còn tổ chức các chuyên đề kỹ năng tìm việc và trả lời phỏng vấn ứng tuyển cho các sinh viên trước khi ứng tuyển vào các doanh nghiệp tại từng chương trình. Hoạt động đã giới thiệu hơn 3.000 sinh viên tham gia ứng tuyển vào các đơn vị.

2. NGÀY HỘI “PHỎNG VẤN – TUYỂN DỤNG”

Nhằm trang bị cho sinh viên những kỹ năng cần thiết trong quá trình tìm việc và phỏng vấn ứng tuyển, tạo điều kiện để sinh viên được trải nghiệm qua cuộc phỏng vấn với các chuyên gia nhân sự; được các chuyên gia góp ý nhằm hoàn thiện hơn hồ sơ tìm việc và cách thức trả lời phỏng vấn ứng tuyển; đồng thời được gặp gỡ, trao đổi kinh nghiệm với các doanh nhân thành đạt, các chuyên gia nhân sự tư vấn trên các lĩnh vực, hàng năm Trung tâm Hỗ trợ học sinh, sinh viên thành phố tổ chức ngày hội “Phỏng vấn – Tuyển dụng” tại Nhà Văn hóa Thanh niên.

Ngày hội là tổ hợp nhiều hoạt động trang bị cho sinh viên những kỹ năng cần thiết trong quá trình chuẩn bị hồ sơ và tìm việc, kỹ năng trả lời và xử lý tình huống trong phỏng vấn ứng tuyển, kỹ năng đàm phán thương lượng, phỏng vấn ứng tuyển và hội nhập doanh nghiệp, tuyển dụng trực tiếp tại các doanh nghiệp tuyển dụng. Qua đó, tạo cầu nối để các doanh nghiệp tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường.

Ngày hội “Phỏng vấn – Tuyển dụng” năm 2017 đã thu hút **70** đơn vị doanh nghiệp, hơn **10.000 sinh viên** tham gia, trong đó có **2.256** hồ sơ sinh viên tham gia phỏng vấn giả định, giới thiệu **3.025** đầu việc làm/ **4.452** sinh viên ứng tuyển

3. CHƯƠNG TRÌNH “PHỎNG VẤN THỬ - THÀNH CÔNG THẬT”

Từ năm 1999 – 2010, dưới sự phối hợp của các trung tâm việc làm, hướng nghiệp trên địa bàn Thành phố cho ra đời những chương trình phỏng vấn giả định mang tính chất cho các bạn sinh viên có thêm những kinh nghiệm khi đi phỏng vấn xin việc do các cán bộ của các trung tâm thực hiện.

Nắm bắt được nhu cầu thực tế từ các bạn sinh viên, năm 2010 Trung tâm hỗ trợ học sinh, sinh viên Thành phố cho ra đời chương trình “**Phỏng vấn thử - Thành công thật**” mang đến cho các bạn sinh viên cơ hội để được gần hơn để nghe những lời góp ý thực tế từ chính các doanh nghiệp. Qua chương trình không những các bạn sinh viên có cơ hội học hỏi mà còn có cơ hội được nhận làm việc chính thức sau khi tốt nghiệp tại các doanh nghiệp.

Đây còn là cơ hội để sinh viên tiếp xúc và trao đổi trực tiếp với các chuyên gia về nhu cầu trang bị kỹ năng trong quá trình tìm việc và tìm kiếm được những cơ hội việc làm tốt nhất cho bản thân. Theo đó, sinh viên chủ động xây dựng thương hiệu cá nhân, hòa nhập và thích nghi tốt với văn hóa doanh nghiệp, tạo niềm tin vững chắc trong lòng doanh nghiệp với sinh viên mới tốt nghiệp ra trường; đồng thời cũng là hoạt động tạo mối liên hệ gần gũi, gắn kết giữa Trung tâm Hỗ trợ học sinh, sinh viên Thành phố với sinh viên và doanh nghiệp.

Từ năm 2010 đến nay, chương trình “**Phỏng vấn thử - Thành công thật**” đã có gần **40.000 lượt** các bạn sinh viên tham gia với hơn **13.000 bộ hồ sơ** phỏng vấn và hơn cả là con số **3.000 bạn sinh viên** đã được nhận vào thực tập và làm việc tại các doanh nghiệp sau chương trình.

4. THỜI KỲ HỘI NHẬP – THỜI KỲ KỸ NĂNG

Nếu như trước đây, sinh viên ra trường sử dụng bằng cấp đã có thể tìm được việc làm như ý, thì bây giờ, ngoài việc đầu tư tính chuyên nghiệp, tính kỷ luật trong chuyên môn, sinh viên cần có kỹ năng thực hành xã hội để gia tăng ưu thế cạnh tranh nhân lực. Từ sau những năm 90, khi đất nước đẩy mạnh hội nhập toàn cầu, yêu cầu về nhân lực chất lượng cao gắn với tính chất làm việc chuyên nghiệp, thì kỹ năng thực hành ngày càng được quan tâm và phát triển. Các doanh nghiệp trong và ngoài nước không chỉ hướng đến những người giỏi về chuyên môn, mà còn tìm kiếm nguồn nhân lực hội tụ kỹ năng thực hành xã hội, kỹ năng trong nghề nghiệp, để có thể hỗ trợ tốt nhất cho công việc, cho thành công của họ.

Điều đó đã đặt ra một thách thức rất lớn đối với sinh viên, bởi nếu không biết cách rèn luyện cho mình những kỹ năng cơ bản, rất khó để các bạn cạnh tranh với nhiều nguồn nhân lực khác, đặc biệt là với sinh viên các nước bạn. Và nếu đánh giá một cách khách quan, các thế hệ sinh viên trong bối cảnh lúc bấy giờ, thậm chí kéo dài cho tới hôm nay, một thực trạng đáng buồn xảy ra là số lượng sinh viên ý thức được vai trò quan trọng của việc rèn luyện kỹ năng rất ít. Ngược lại, phần lớn các bạn đều chỉ tập trung coi trọng vào việc học tập để có được bằng cấp. Đó cũng chính là lý do tỉ lệ sinh viên ra trường thất nghiệp ngày càng tăng, chất lượng sinh viên được đào tạo ra trường không cao so với các nước.

Nhìn nhận được thực trạng chung đó, Trung tâm đã lập tức lập những kế hoạch cụ thể để hỗ trợ sinh viên trong vấn đề này. Mục tiêu hướng các bạn sinh viên đến một phương pháp đào tạo tốt hơn - phương pháp kết hợp đồng thời giữa học tập kiến thức trên ghế nhà trường và rèn luyện kỹ năng ngoài xã hội, nhằm đáp ứng được nhu cầu của thực tiễn. Đó

là một hướng đi mới mẻ, để thay đổi nhận thức cũng như tạo được thói quen cho các bạn sinh viên đòi hỏi cả một quá trình. Trung tâm luôn nỗ lực không ngừng, vừa thực hiện vừa tổng kết đánh giá, rút ra kinh nghiệm cho nhiều hoạt động tiếp nối.

Và hàng loạt các chương trình ra đời, nhận được sự quan tâm yêu mến của các bạn sinh viên. Từ “café 360 độ”, “Cùng bạn chọn nghề tương lai”, “Kỹ năng sống trong thời đại số” đến hội thảo “Chìa khóa thành công”, các chương trình đã thu hút khoảng **50.780** sinh viên tham gia, đó là một con số không hề nhỏ mà SAC thực hiện từ những ngày đầu.

Quy mô tổ chức chương trình ban đầu còn hạn hẹp trong các trường Đại học, Cao đẳng và từng bước cố gắng vượt bậc, SAC đã mở rộng phạm vi hoạt động ra bên ngoài. Kết nối, phối hợp với nhiều đơn vị để mang đến những không gian rèn luyện, hình thức rèn luyện thực tế tốt nhất cho các bạn sinh viên. Đó cũng là bước tạo tiền đề cho hướng đi vững chắc về sau.

“Trang bị và bồi dưỡng kỹ năng thực hành xã hội cho sinh viên trên địa bàn TP.HCM” là đề án SAC phối hợp với Hội Sinh viên TP.HCM xây dựng và triển khai vào năm 2008. Thông qua đề án, các bạn sinh viên biết cách xác định mục tiêu, nhận thức đúng đắn về bản thân và có kế hoạch làm việc để đạt kết quả tốt nhất.

Bước sang giai đoạn 2010 – 2015, đề án được đổi tên thành “Nâng cao kỹ năng thực hành xã hội cho sinh viên Thành phố”. Qua đó SAC ngày càng nâng chất và đổi mới các hình thức, đề ra những phương hướng mới hơn nữa nhằm phát triển với quy mô rộng khắp với hình thức linh hoạt, phong phú. Vì vậy số lượng sinh viên tham dự qua mỗi năm càng tăng nhanh. Những kỹ năng tập huấn cho các bạn đều là những kỹ năng cần thiết như giao tiếp xã hội, làm việc nhóm, thuyết trình...

5. KẾT LUẬN

Trong những năm qua, Trung tâm chú trọng hỗ trợ việc làm cho sinh viên năm cuối, nhất là trang bị kỹ năng thực hành nghề nghiệp, hỗ trợ giới thiệu nơi thực tập, kiến tập, thử việc phù hợp; công việc thời vụ cho sinh viên cũng được phát triển đúng mức. Đặc biệt, tập trung phát triển phần mềm ứng tuyển, tìm việc trực tuyến dành cho sinh viên và doanh nghiệp tại website www.vieclam.hotrosinhvien.vn

Với nỗ lực không mệt mỏi trong việc suy nghĩ, tìm tòi các phương thức tiếp cận và hỗ trợ sinh viên cho phù hợp với từng đối tượng, từng giai đoạn cụ thể, Trung tâm Hỗ trợ học sinh, sinh viên Thành phố tiếp tục hoàn thiện để thực sự là người bạn đồng hành, tri kỷ của sinh viên thành phố. Các nội dung hoạt động của Trung tâm không đơn thuần là các hoạt động một chiều mà trong mỗi hoạt động đều nhận sự phản hồi và tiếp thu ý kiến từ chính các đối tượng thụ hưởng để ngày một hoàn thiện hơn. Ngoài những nội dung hỗ trợ sinh viên, việc giới thiệu việc làm gắn với nhu cầu của doanh nghiệp cũng được Trung tâm liên tục thay đổi cho phù hợp, giúp khoảng cách giữa sinh viên và doanh nghiệp gần lại với nhau hơn.

CÁC NHÂN TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN

ThS. Nguyễn Hùng Phong

Trung tâm Khởi nghiệp, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

1. DẪN NHẬP

Việc làm cho sinh viên đại học sau khi tốt nghiệp luôn là một vấn đề được nhiều nước trên thế giới quan tâm. Mặc dù số lượng sinh viên đại học tăng rất đáng kể nhưng không phải tất cả các sinh viên tốt nghiệp đại học tìm được những công việc có thể khai thác hết kỹ năng và kiến thức được trang bị. các nghiên cứu trên thế giới đã cho rằng có khoảng 20% sinh viên tốt nghiệp làm những công việc thấp hơn mức độ kiến thức, kỹ năng và trình độ được trang bị và họ thực hiện những công việc chỉ cần có trình độ tốt nghiệp phổ thông trung học (Li và các cộng sự, 2006).

Vậy thì điều gì tạo nên khả năng tìm kiếm việc làm cao cũng như tìm kiếm những công việc đúng chuyên môn được đào tạo là một vấn đề được đặt ra. Kết quả từ các nghiên cứu đã chỉ ra kỹ năng cần thiết cho công việc là một trong những nhân tố quan trọng quyết định khả năng được tuyển dụng của sinh viên (Lievens và các cộng sự, 2012; Hitt và các cộng sự, 2001) và chính những kỹ năng này của người lao động sẽ tạo và duy trì lợi thế cạnh tranh bền vững của tổ chức. Do đó tạo một nhận thức sâu sắc về các kỹ năng cần thiết của người lao động thích ứng với yêu cầu của những nhà tuyển dụng là một yêu cầu thiết yếu của các trường đại học trong việc cung cấp nguồn nhân lực có chất lượng và qua đó nhằm làm giảm tỷ trọng sinh viên tốt nghiệp đại học phải làm công việc của những người ở bậc thấp và đảm bảo cho những người thuê lao động có thể tuyển dụng những lao động có đầy đủ các kỹ năng cần thiết giúp cho tổ chức thành công trong nền kinh tế dựa vào tri thức. Hơn thế nữa nó còn góp phần giảm khoảng cách giữa yêu cầu của nhà tuyển dụng với những gì mà các trường đại học đã đào tạo (McKinsey, 2012) từ đó làm tăng cao khả năng được tuyển dụng.

Khả năng được tuyển dụng cần được nhìn nhận ở một góc độ đa dạng từ nhiều đối tác hữu quan trong quá trình đào tạo chẳng hạn như các đơn vị xét tuyển đầu vào của các trường đại học (Moy, 2006); các giảng viên (Aistrich, 2006) và các đơn vị tuyển dụng (Finch và các cộng sự, 2012). Nhiều nghiên cứu đã khẳng định rằng các yếu tố tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên bao gồm độ tuổi (Van der Heijden và các cộng sự, 2009), danh tiếng và thương hiệu của trường đại học (Tas và Ergin, 2012; Alessandri và các cộng sự, 2006), kinh nghiệm công việc của sinh viên trước khi tốt nghiệp (Gault et và các cộng sự, 2010). Tuy nhiên, một trong những nhân tố quan trọng nhất tác

động mạnh đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên chính là các kiến thức và kỹ năng được trang bị trong quá trình học tập. Các nhân tố cụ thể tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp đại học sẽ được phân tích chi tiết trong bài viết này.

2. CÁC NHÂN TỐ QUYẾT ĐỊNH KHẢ NĂNG ĐƯỢC TUYỂN DỤNG

Khả năng được tuyển dụng là một khái niệm đa hướng bao gồm: khả năng đảm bảo an toàn cho công việc đầu tiên, khả năng chuyển đổi các vị trí công việc trong cùng một đơn vị, và khả năng được tuyển dụng từ đơn vị mới (Hillage and Pollard, 1998). Khả năng này có thể được phân tích theo hai cấp độ (Bhaerman and Spill, 1988). Cấp độ thứ nhất xem xét các yếu tố đặc thù gắn liền với cá nhân tạo nên khả năng được tuyển dụng cao như kỹ năng lắng nghe, viết và kết quả học tập. Cấp độ thứ hai bao hàm những nhân tố bậc cao như kỹ năng mềm và kỹ năng chuyên môn. Các kỹ năng bậc cao này có thể chia thành các nhóm: (i) kiến thức về thị trường lao động, các sáng kiến, nghề nghiệp chuyên môn; (ii) các kỹ năng cơ bản có được qua đào tạo như truyền thông, phân tích và biện luận; và (iii) các kỹ năng đặc thù liên quan đến công việc đó (Bhaerman và Spill 1988). Bên cạnh nghiên cứu của hai tác giả nêu trên, nhiều nghiên cứu khác trên thế giới về những nhân tố tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên đã chỉ ra 5 nhóm nhân tố tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên: kỹ năng mềm, giải quyết vấn đề, các kỹ năng chuyên môn liên quan đến công việc, kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp và danh tiếng của trường đại học (Finch, 2012).

Các kỹ năng mềm

Kỹ năng mềm là dạng kỹ năng tạo nên sự thích ứng với môi trường làm việc. Nếu như các kiến thức liên quan đến lĩnh vực chuyên môn thường có tính học thuật và cụ thể thì kỹ năng mềm có tính chất phi học thuật (non-academic skill). Các nghiên cứu trên thế giới đã phát hiện ra những dạng kỹ năng mềm tác động đến khả năng được tuyển dụng thường bao gồm: truyền thông bằng văn bản (Ariana, 2010; Graham và cộng sự, 2010; Andrews và Higson, 2008; Gardner và các cộng sự, 2005); truyền thông bằng lời nói (Gray, 2010; Gardner, 2005); và lắng nghe (Cooper, 1997; Goby và Lewis, 2000), tính chuyên nghiệp trong công việc, (Ashton, 2011; Mat and Zabidi, 2010), tương tác cá nhân và làm việc theo đội có hiệu quả là một trong những nhân tố quan trọng tạo nên khả năng được tuyển dụng (Wellman, 2010; Borghans và các cộng sự, 2008).

Bằng các nghiên cứu định tính cũng như định lượng, các kỹ năng mềm bao gồm kỹ năng truyền thông bằng lời nói; kỹ năng truyền thông bằng văn bản; kỹ năng lắng nghe; tính chuyên nghiệp trong công việc và khả năng tương tác cá nhân.

Kỹ năng giải quyết vấn đề

Giải quyết vấn đề là một năng lực đòi hỏi hàm lượng tri thức và nhận thức bậc cao và là một chỉ báo cho kết quả thực hiện công việc trong các lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau (Schmidt và Hunter, 2004) và nó đóng vai trò quan trọng trong việc tạo nên khả năng được

tuyển dụng (Reid và Anderson, 2012; Stiwnne và Jungert, 2010; Wellman, 2010). Là một dạng kỹ năng nhận thức bậc cao cho nên nó có tính chất phức tạp đòi hỏi từng cá nhân phải có khả năng phán đoán, phân tích và tổng hợp và không thể nào áp dụng theo lộ trình hay một cách máy móc (Halpern, 1998). Kỹ năng này được hình thành từ việc tích hợp một chuỗi các năng lực như tư duy phân tích cẩn trọng (Reid và Anderson, 2012; Halpern, 1998), sáng tạo (Kilgour and Koslow, 2009; Halpern, 1998), kỹ năng lãnh đạo (Conrad and Newberry, 2012) và năng lực điều chỉnh để thích ứng (Jabr, 2011; Barr và các cộng sự, 2009).

Các kỹ năng thuộc nhóm kỹ năng giải quyết vấn đề gồm có kỹ năng tư duy phân tích cẩn trọng (critical thinking), kỹ năng tư duy sáng tạo, kỹ năng lãnh đạo, và kỹ năng điều chỉnh để thích ứng.

Các kỹ năng chuyên môn liên quan đến công việc

Các kỹ năng chuyên môn liên quan đến công việc, bao gồm kỹ năng chuyên môn để thực hiện công việc cụ thể ví dụ như kỹ năng kỹ thuật, và sử dụng các phần mềm (Rosenberg và các cộng sự, 2012) và đóng vai trò rất lớn trong việc tạo ra khả năng được tuyển dụng của sinh viên (Huang và Lin, 2011; Laker và Powell, 2011; Bhaerman và Spill, 1988). Nhưng kỹ năng thuộc nhóm này được xác định chính là năng lực thực hiện công việc, kỹ năng chuyên môn liên quan đến công việc và kiến thức về việc sử dụng các phần mềm.

Có thể nói những kỹ năng này sẽ phát đi một tín hiệu đến những người thuê lao động rằng một sinh viên mới tốt nghiệp đã có sự thông thạo cụ thể về một lĩnh vực thể thực hiện công việc trong lĩnh vực đó (Bhaerman và Spill, 1988). Cần nhận thức rằng các kỹ năng chuyên môn liên quan đến công việc có tính đặc thù của nghề nghiệp hơn so với kỹ năng mềm và kỹ năng giải quyết vấn đề ví dụ như kỹ năng chuyên môn về công nghệ của một kỹ sư lập trình sẽ khác với kỹ năng chuyên môn của một nhà phân tích kinh doanh.

Các kinh nghiệm công việc trước khi tốt nghiệp

Mối quan hệ giữa kinh nghiệm trước khi tốt nghiệp của sinh viên và khả năng có được công việc đã được nghiên cứu trên một phạm vi rộng và thời gian lâu dài (Hopkins và các cộng sự, 2011; Gault và các cộng sự, 2010; Callanan và Benzing, 2004). Kinh nghiệm công việc trước khi tốt nghiệp đến từ cơ hội học tập trải nghiệm thực tế qua các chương trình đào tạo hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường, từ các chương trình thực tập nghề nghiệp và từ công việc bán thời gian mà sinh viên đã làm khi đang học. Nhờ vào quá trình học tập từ trải nghiệm này, sự tự tin về chuyên môn sẽ hình thành, và đến lượt nó sẽ tạo ra cơ hội cao về khả năng được tuyển dụng (Overton và các cộng sự, 2009; Brown và các cộng sự, 2003). Hơn thế nữa, kinh nghiệm làm việc trước khi tốt nghiệp đảm bảo cho sinh viên phát triển các kỹ năng nói chung thông qua việc trải nghiệm với những thách thức và ứng dụng lý thuyết trong thế giới thực (Gabris và Mitchell, 1989). Các nghiên cứu đã khẳng định hai bộ phận liên quan thuộc nhóm này có tác động tích cực đến khả năng được tuyển dụng chính là kinh nghiệm thực tế trong công việc và sự tự tin vào nghề nghiệp.

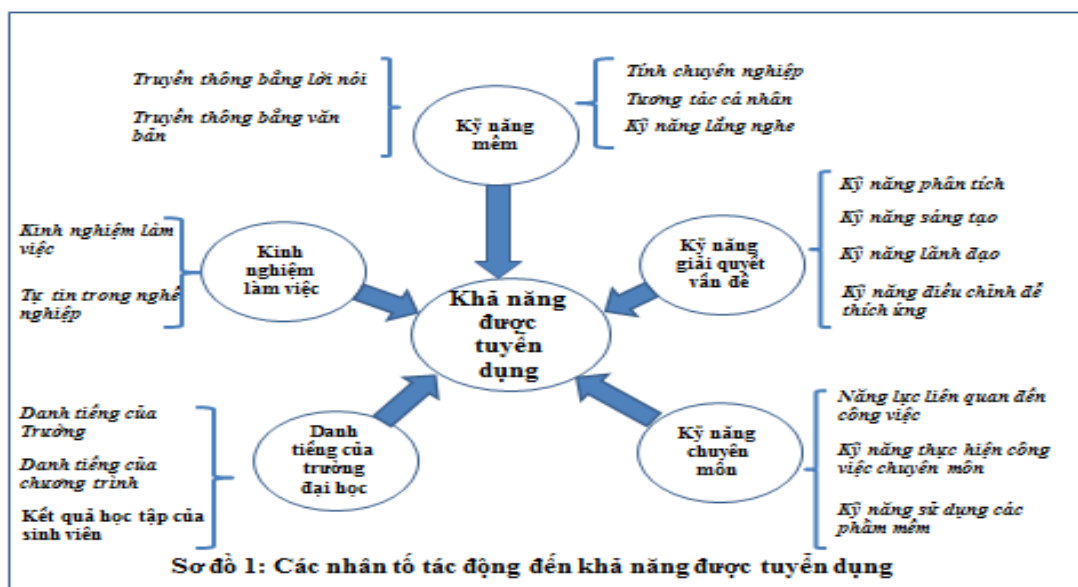
Danh tiếng của trường đại học

Danh tiếng của trường đại học có tác động rất đáng kể đến góc nhìn và mối quan tâm của các nhà tuyển dụng, người ra chính sách và những tổ chức khoa học hàn lâm. Kết quả từ các nghiên cứu cho thấy sự thu hút sinh viên và tạo cảm nhận tích cực cho họ đến từ hình ảnh của tổ chức đào tạo (Pampaloni, 2010); thương hiệu (Bennett và Ali-Choudhury, 2009; Judson và các cộng sự, 2008); kết quả xếp hạng đại học (Capobianco, 2009) và cấu trúc chương trình (Sauer and O'Donnell, 2006).

Danh tiếng của trường đại học phản ánh mức độ được tôn trọng của trường đó từ các đối tác hữu quan (Deephhouse và Carter, 2005; Dalton và Croft, 2003). Các minh chứng khẳng định rằng danh tiếng của trường đại học cụ thể (ví dụ như Harvard) hay một nhóm trường (ví dụ như top Ivy của các trường đại học tại Hoa Kỳ) có thể làm tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên xuất phát từ các trường này (Chevalier and Conlon, 2003). Thực tiễn nghiên cứu đã cho thấy có mối quan hệ dương và tích cực giữa danh tiếng trường đại học và khả năng có được công việc của sinh viên.

Mối quan hệ giữa danh tiếng của trường đại học với khả năng có được công việc của sinh viên có thể được xem xét ở ba cấp độ: danh tiếng bản thân đơn vị đến từ kết quả xếp hạng đại học (Alessandri và các cộng sự, 2006; Capobianco, 2009); danh tiếng của các chương trình đào tạo (McGuinness, 2003); và kết quả học thuật của sinh viên (ví dụ điểm bình quân). Cả ba mức độ này kết hợp lại sẽ làm tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên (Ng và các cộng sự, 2010). Đây chính là ba yếu tố đo lường danh tiếng khoa học của trường đại học.

Tóm lại kết quả nghiên cứu từ nhiều tác giả trên thế giới đã khẳng định có 17 yếu tố quyết định khả năng được tuyển dụng của sinh viên đại học sau khi tốt nghiệp và những yếu tố này có thể được tập hợp thành 5 nhân tố (factor). Tất cả các nhân tố và yếu tố này cũng như mối quan hệ của chúng đến khả năng được tuyển dụng có thể minh họa theo sơ đồ 1.



3. CÁC KHUYẾN CÁO ĐỂ TĂNG KHẢ NĂNG CƠ HỘI VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN

Kết quả từ các nghiên cứu trên thế giới cho thấy có 17 yếu tố làm tăng cơ hội được tuyển dụng của sinh viên đã được gom lại thành 5 nhân tố dựa trên nghiên cứu nhân tố khám phá (Finch, D.J., 2013) trong đó kỹ năng mềm và kỹ năng giải quyết vấn đề được đánh giá cao hơn kỹ năng chuyên môn cũng như bản thân kinh nghiệm công việc của sinh viên và danh tiếng của trường, một số khuyến cáo được đưa ra nhằm hỗ trợ cho sinh viên tăng cơ hội có được việc làm như sau

3.1. Cần thực hiện các chương trình nghiên cứu định tính và định lượng về các nhân tố quyết định khả năng được tuyển dụng của sinh viên các trường đại học trên địa bàn TP.HCM thuộc hai lĩnh vực khoa học xã hội và tự nhiên để phát hiện xem còn có những nhân tố nào được bổ sung bên cạnh 17 nhân tố này. Trên nền tảng kết quả từ nghiên cứu định tính, các nghiên cứu định lượng sẽ được tiến hành tiếp theo nhằm khẳng định các nhân tố này. Bên cạnh đó các nghiên cứu này cần xác định tầm quan trọng của các nhân tố trong việc đưa ra quyết định tuyển dụng.

3.2. Phát triển các kỹ năng mềm: Trong các nghiên cứu trước đây 5 yếu tố thuộc kỹ năng mềm được phát hiện là những yếu tố có tầm quan trọng nhất (Finch, 2012; Chamorro-Premuzic, 2010) và làm tăng khả năng cạnh tranh của sinh viên trong việc tìm kiếm việc làm. Nếu những nghiên cứu thực tiễn tại TP.HCM vẫn cho phép khẳng định các yếu tố thuộc kỹ năng mềm vẫn đóng vai trò quan trọng thì cần tích hợp chúng vào các môn học hay tách ra thành một môn học trong chương trình đào tạo sẽ được thực hiện tùy theo đặc thù và ngữ cảnh của từng trường. Kỹ năng giải quyết vấn đề hầu như có tầm quan trọng lớn và chỉ đứng sau kỹ năng mềm từ góc nhìn của nhà tuyển dụng có lẽ vì nó là một nhân tố dự báo tốt cho kết quả thực hiện của người lao động (Schmidt and Hunter, 2004). Để tăng cường kỹ năng này cho sinh viên, các kiến thức nền tảng như tư duy phân tích cần trọng (critical thinking), tư duy sáng tạo, kỹ năng lãnh đạo, và kỹ năng tự điều chỉnh để thích ứng với môi trường cần được giới thiệu và trình bày cho sinh viên theo hình thức tích hợp vào các môn học và thông qua cách thức giảng dạy hướng về giải quyết tình huống cần được tăng cường trong các trường học.

3.3. Triển khai các hoạt động học tập từ trải nghiệm: các hoạt động học tập từ trải nghiệm được tiến hành thông qua giai đoạn thực tập nghề nghiệp của sinh viên (internship). Để tăng hiệu quả của hoạt động thực tập nghề nghiệp cần có chương trình hợp tác giữa các đơn vị sử dụng lao động (là các doanh nghiệp, các cơ quan nhà nước, các tổ chức sử dụng lao động tùy theo ngành nghề được đào tạo sẽ đưa sinh viên thực tập đến nơi phù hợp) với các trường đại học trong việc phác thảo một thỏa thuận hợp tác dài hạn và hàng năm đặt ra các chỉ tiêu yêu cầu để các khoa lên kế hoạch đưa sinh viên thực tập trải nghiệm nghề nghiệp. Tinh thần của những chương trình hợp tác này chính là đôi bên cùng có lợi (win-win solution) cho nên các đơn vị nhận sinh viên thực tập có thể sử dụng một lực lượng lao động tạm thời thực hiện các nghiên cứu và giải quyết vấn đề thực tế của đơn vị và ngược

lại sinh viên có những trải nghiệm nghề nghiệp có giá trị và mang lại lợi ích từ đó làm tăng thêm khả năng được tuyển dụng. Để cho hoạt động học tập từ trải nghiệm có kết quả tốt, cần chú ý đến mối quan hệ tương tác giữa ba đối tượng hữu quan: Người sử dụng lao động, sinh viên và trường đại học. Quá trình học tập từ trải nghiệm cần chú trọng đến ba khía cạnh đó là học tập từ trải nghiệm, đánh giá kết quả thực hiện để có thông tin phản hồi đến các đối tượng hữu quan từ đó tái thiết kế chương trình thực tập cho phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

3.4. Thu hẹp khoảng cách giữa kiến thức và kỹ năng được đào tạo với yêu cầu thực tế của những đơn vị tuyển dụng lao động: các trường đại học cần nhận dạng các khoảng cách (gap) liên quan đến nội dung chương trình đào tạo và kỹ năng được nhà trường cung cấp so với yêu cầu thực tế trong công việc của các đơn vị tuyển dụng trong tất cả các ngành và lĩnh vực trong bối cảnh môi trường thay đổi nhanh chóng và hầu như các đơn vị sử dụng lao động có sự thay đổi nhanh hơn để thích ứng với môi trường và tồn tại trong bối cảnh cạnh tranh. Điều này đòi hỏi các trường đại học cần rà soát chương trình đào tạo theo định kỳ để thích ứng với yêu cầu thực tế từ các đơn vị tuyển dụng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Aistrich, M., Saghafi, M.M. and Sciglimpaglia, D. (2006), “Ivory tower or real world: do educators and practitioners see the same world?”, *Marketing Education Review*, Vol. 16 No. 3, pp. 73-80.
2. Alessandri, S., Yang, S. and Kinsey, D. (2006), “An integrative approach to university visual identity and reputation”, *Corporate Reputation Review*, Vol. 9 No. 4, pp. 258-270.
3. Andrews, J. and Higson, H. (2008), “Graduate employability, ‘soft skills’ versus ‘hard’ business knowledge: a European study”, *Higher Education in Europe*, Vol. 33 No. 4, pp. 411-422.
4. Ariana, S. (2010), “Some thoughts on writing skills”, *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, Vol. 19 No. 1, pp. 134-140.
5. Ashton, D. (2011), “Media work and the creative industries: identity work, professionalism and employability”, *Education and Training*, Vol. 53 No. 6, pp. 546-560.
6. Barr, S.H., Baker, T., Markham, S.K. and Kingon, A.I. (2009), “Bridging the valley of death: lessons learned from 14 years of commercialization of technology education”, *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 8 No. 3, pp. 370-388.
7. Bennett, R. and Ali-Choudhury, R. (2009), “Prospective students’ perceptions of

- university brands: an empirical study”, *Journal of Marketing for Higher Education*, Vol. 19 No. 1, pp. 85-107.
8. Bhaerman, R. and Spill, R. (1988), “A dialogue on employability skills: how can they be taught?”, *Journal of Career Development*, Vol. 15 No. 1, pp. 41-52.
 9. Borghans, L., ter Weel, B. and Weinberg, B.A. (2008), “Interpersonal styles and labor market outcomes”, *The Journal of Human Resources*, Vol. 43 No. 4, pp. 815-858.
 10. Brown, B., O’Mara, L., Hunsberger, M., Love, B., Black, M., Carpio, B., Crooks, D. and Noesgaard, C. (2003), “Professional confidence in baccalaureate nursing students”, *Nurse Education in Practice*, Vol. 3 No. 3, pp. 163-170.
 11. Callanan, G. and Benzing, C. (2004), “Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students”, *Education and Training*, Vol. 46 No. 2, pp. 82-89.
 12. Capobianco, F. (2009), “Reputation versus reality: the impact of US news and world report rankings and education branding on hiring decisions in the job market”, unpublished doctoral thesis, Pepperdine University, Malibu, CA.
 13. Chevalier, A. and Conlon, G. (2003), “Does it pay to attend a prestigious university?”, Centre for the Economics of Education, May, ISSN 2045-6557, available at: <http://cee.lse.ac.uk/ceedps/ceedp33.pdf> (accessed 13 December 2012).
 14. Conrad, D. and Newberry, R. (2012), “Identification and instruction of important business communication skills for graduate business education”, *Journal of Education for Business*, Vol. 87 No. 2, pp. 112-120.
 15. Cooper, L.O. (1997), “Listening competency in the workplace: a model for training”, *Business Communication Quarterly*, Vol. 60 No. 4, pp. 75-84.
 16. Dalton, J.M. and Croft, S. (2003), *Managing Corporate Reputation: A Specially Commissioned Report*, Thorogood.
 17. Deephouse, D.L. and Carter, S.M. (2005), “An examination of differences between organizational legitimacy and organizational reputation”, *Journal of Management Studies*, Vol. 42 No. 2, pp. 329-360.
 18. Finch, D.J, Hamilton, L.K, Riley Baldwin, R, and Zehner, M. (2013) "An exploratory study of factors affecting undergraduate employability", *Education and Training*, Vol. 55 Issue: 7, pp.681-704,
 19. Gabris, G.T. and Mitchell, K. (1989), “Exploring the relationships between intern job performance, quality of education experience, and career placement”, *Public Administration Quarterly*, Vol. 12 No. 4, pp. 484-504.

20. Gardner, C., Milne, M.J., Stringer, C.P. and Whiting, R.H. (2005), “Oral and written communication apprehension in accounting students: curriculum impacts and impacts on academic performance”, *Accounting Education*, Vol. 14 No. 3, pp. 313-336.
21. Gault, J., Leach, E. and Duey, M. (2010), “Effects of business internships on job marketability: the employers’ perspective”, *Education and Training*, Vol. 52 No. 1, pp. 76-88.
22. Goby, V. and Lewis, J. (2000), “The key role of listening in business: a study of the Singapore insurance industry”, *Business Communication Quarterly*, Vol. 63 No. 2, pp. 41-51.
23. Graham, A., Hampton, M. and Willett, C. (2010), “What not to write: an intervention in written communication skills for accounting students”, *International Journal of Management Education*, Vol. 8 No. 2, pp. 67-74.
24. Gray, F. (2010), “Specific oral communication skills desired in new accountancy graduates”, *Business Communication Quarterly*, Vol. 73 No. 1, pp. 40-67.
25. Halpern, D.F. (1998), “Teaching critical thinking for transfer across domains: dispositions, skills, structure training, and metacognitive monitoring”, *American Psychologist*, Vol. 53 No. 4, pp. 449-455.
26. Hillage, J. and Pollard, E. (1998), “Developing a framework for policy analysis”, No. 85, *Institute for Employment Studies*, UK Department of Education and Employment.
27. Hitt, M., Beirman, L., Shimizu, K. and Kochhar, R. (2001), “Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms: a resource perspective”, *Academy of Management Journal*, Vol. 44 No. 1, pp. 13-28.
28. Hopkins, C.D., Raymond, M.A. and Carlson, L. (2011), “Educating students to give them a sustainable competitive advantage”, *Journal of Marketing Education*, Vol. 33 No. 3, pp. 337-347.
29. Hoyle, J. and Goffnett, S. (2013), “A stakeholder framework for designing and directing effective marketing internships”, *Journal for Advancement of Marketing Education*, Vol. 21 No. 1, pp. 1-15
30. Huang, Y. and Lin, C. (2011), “Management trainee core competencies in the hospitality industry: differences between managers and scholars”, *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, Vol. 10 No. 1, pp. 1-13.
31. Jabr, N.H. (2011), “Social networking as a tool for extending academic learning and communication”, *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 12, pp. 93-102.

32. Judson, K.M., Aurand, T.W., Gorchels, L. and Gordon, G.L. (2008), “Building a university brand from within: university administrators’ perspectives of internal branding”, *Services Marketing Quarterly*, Vol. 30 No. 1, pp. 54-68.
33. Kilgour, M. and Koslow, S. (2009), “Why and how do creative thinking techniques work?: trading off originality and appropriateness to make more creative advertising”, *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 37 No. 3, pp. 298-309.
34. Laker, D.R. and Powell, J.L. (2011), “The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 22 No. 1, pp. 111-122.
35. Li, C., Gervais, G. and Duval, A. (2006), “The dynamics of overqualification: Canada’s underemployed university graduates”, Analytical Paper No. 039, Catalogue No. 11-621-MIE, Statistics Canada, Ottawa, available at: www.statcan.gc.ca/pub/11-621-m/11-621-m2006039-eng.pdf (accessed 16 December 2012).
36. Lievens, F. and Sackett, P.R. (2012), “The validity of interpersonal skills assessment via situational judgment tests for predicting academic success and job performance”, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 97 No. 2, pp. 460-468.
37. Mat, N. and Zabidi, Z. (2010), “Professionalism in practices: a preliminary study on Malaysian public universities”, *International Journal of Business and Management*, Vol. 5 No. 8, pp. 138-145.
38. McGuinness, S. (2003), “University quality and labour market outcomes”, *Applied Economics*, Vol. 35 No. 18, pp. 1943-1955.
39. McKinsey and Company (2012), “The state of human capital 2012: false summit – why the human capital function still has far to go”, *Research Report No. R-1501-12-RR*, McKinsey and Company.
40. Moy, J.W. (2006), “Are employers assessing the right traits in hiring? Evidence from Hong Kong companies”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 17 No. 4, pp. 734-754.
41. Ng, E.S., Schweitzer, L. and Lyons, S.T. (2010), “New generation, great expectations: a field study of the millennial generation”, *Journal of Business and Psychology*, Vol. 25 No. 2, pp. 281-292.
42. Overton, G.K., Kelly, D., McCalister, P., Jones, J. and MacVicar, R. (2009), “The practice-based small group learning approach: making evidence-based practice come alive for learners”, *Nurse Education Today*, Vol. 29 No. 6, pp. 671-675.

43. Pampaloni, A.M. (2010), "The influence of organizational image on college selection: what students seek in institutions of higher education", *Journal of Marketing for Higher Education*, Vol. 20 No. 1, pp. 19-48.
44. Reid, J.R. and Anderson, P.R. (2012), "Critical thinking in the business classroom", *Journal of Education for Business*, Vol. 87 No. 1, pp. 52-59.
45. Rosenberg, S., Heimler, R. and Morote, E.-S. (2012), "Basic employability skills: a triangular design approach", *Education and Training*, Vol. 54 No. 1, pp. 7-20.
46. Sauer, P.L. and O'Donnell, J.B. (2006), "The impact of new major offerings on student retention", *Journal of Marketing for Higher Education*, Vol. 16 No. 2, pp. 135-155.
47. Schmidt, F.L. and Hunter, J. (2004), "General mental ability in the world of work: occupational attainment and job performance", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 86 No. 1, pp. 162-173.
48. Stiwe, E.E. and Jungert, T. (2010), "Engineering students' experiences of transition from study to work", *Journal of Education and Work*, Vol. 23 No. 5, pp. 417-437.
49. Tas, A. and Ergin, E. (2012), "Key factors for student recruitment: the issue of university branding", *International Business Research*, Vol. 5 No. 10, pp. 146-153.
50. Van Der Heijden, B., Boon, J., Van der Klink, M. and Meijs, E. (2009a), "Employability enhancement through formal and informal learning: an empirical study among Dutch nonacademic university staff members", *International Journal of Training and Development*, Vol. 13 No. 1, pp. 19-37.
51. Wellman, N. (2010), "The employability attributes required of new marketing graduates", *Marketing Intelligence and Planning*, Vol. 28 No. 7, pp. 908-930.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG SỰ GẮN KẾT GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VÀ DOANH NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

ThS. Nguyễn Thị Ngân

Trường Cao đẳng Kinh tế - Kỹ thuật TP.HCM

TÓM TẮT

Cách mạng công nghiệp 4.0 bùng nổ đã tạo ra sự thay đổi hàng loạt về công nghệ, về quản trị, dẫn đến sự ra đời của nhiều ngành nghề mới. Áp lực về mặt đào tạo để cung cấp cho thị trường nguồn lao động chất lượng cao, phù hợp với không gian làm việc trong tương lai, thích ứng với môi trường làm việc trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi các trường và doanh nghiệp phải tư duy lại mô hình cũng như chiến lược phát triển của mình. Liên kết và liên kết dài lâu giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp đã và đang là một trong những giải pháp vượt trội để tạo ra được nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của thị trường trong bối cảnh mới. Bài viết tập trung làm rõ thực trạng mối liên kết giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong thời gian qua, những thành tựu đạt được cũng như các hạn chế còn tồn tại; từ đó đề xuất một số giải pháp mang tính định hướng để tăng cường hơn nữa mối liên kết giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp.

Từ khóa: nhà trường, doanh nghiệp, mối liên kết giữa cơ sở giáo dục đào tạo và doanh nghiệp.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra và sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động, cơ cấu lao động cũng như đặt ra thách thức cho thị trường lao động Việt Nam nói riêng, thế giới nói chung. Vì vậy, đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đang là vấn đề cấp bách đặt ra cho hệ thống giáo dục Việt Nam; trong đó, đào tạo gắn liền với yêu cầu thực tiễn thông qua phát triển các mô hình đào tạo gắn kết giữa cơ sở giáo dục (nhà trường) với doanh nghiệp được xem là yêu cầu quan trọng, cốt lõi được đặt ra.

Trong liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp, nhà trường với trách nhiệm là đơn vị chủ trì trong thực hiện nội dung đào tạo, chương trình đào tạo, đảm bảo chất lượng đào tạo và là cầu nối giữa sinh viên với các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng lao động. Trong khi đó, doanh nghiệp – với tư cách là đơn vị hỗ trợ cho quá trình đào tạo, tham gia tư vấn, thiết kế, xây dựng chương trình đào tạo, cung cấp cơ sở thực tập cho sinh viên, tài trợ, hỗ trợ, chia sẻ các nguồn lực chung về cơ sở vật chất, tài chính cho nhà trường và là đơn vị sử dụng nguồn lao động mà phía nhà trường đào tạo ra.

Quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là mối quan hệ hợp tác hai bên cùng có lợi. Từ mối liên kết này, các trường học sẽ đào tạo được nguồn lao động gắn với nhu cầu của doanh nghiệp, chương trình đào tạo gắn với thực tế nghề nghiệp, rút ngắn thời gian chuyển giao từ kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn cuộc sống; qua đó tạo ra tầng lớp sinh viên được trải nghiệm thực tiễn nghề nghiệp ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Vì vậy, chất lượng đầu ra được cải thiện và uy tín của cơ sở đào tạo cũng theo đó mà gia tăng.

Về phía doanh nghiệp, liên kết với các trường học sẽ là cơ hội để họ quảng bá hình ảnh, thương hiệu đến nhiều tầng lớp xã hội. Không những vậy, các doanh nghiệp còn có thể tận dụng được nguồn nhân lực chất lượng cao, ổn định, góp phần đưa họ vững vàng trong cạnh tranh và vươn lên trong hội nhập.

2. THỰC TRẠNG MỐI LIÊN KẾT GIỮA CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐÀO TẠO VỚI DOANH NGHIỆP

Trong những năm qua, Việt Nam vẫn đang nỗ lực phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực có chất lượng cao; theo đó, đẩy mạnh đào tạo nghề theo nhu cầu phát triển của xã hội, có cơ chế và chính sách thiết lập mối liên kết chặt chẽ giữa các doanh nghiệp với các cơ sở đào tạo là một trong giải pháp quan trọng để phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao cho thị trường.

Chủ trương liên kết giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với các doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đào tạo gắn với thực tiễn, đáp ứng được yêu cầu của tổ chức, doanh nghiệp, đặc biệt là để tránh hiện tượng mất cân đối về cung - cầu nhân lực chất lượng cao đã được Chính phủ chỉ đạo tại nhiều văn bản, qua đó khuyến khích các trường đại học liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ... Có thể kể đến như: Nghị quyết số 100/NQ-CP ngày 18/11/2016 của Chính phủ ban hành Chương trình hành động của Chính phủ nhiệm kỳ 2016-2021; Nghị quyết của Chính phủ về những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu chỉ đạo điều hành thực hiện kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội và dự toán ngân sách nhà nước hàng năm; Thông tư số 29/2017/TT-BLĐTBXH, ngày 15/12/2017 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo. Vì vậy, đã có nhiều mô hình liên kết với doanh nghiệp của các trường học đã được triển khai hiệu quả trong thời gian qua như:

Mô hình của Đại học Kinh tế - Tài chính TP.HCM (UEF) – một trong những trường đại học đã có sự đầu tư mạnh mẽ trong việc kết nối giữa nhà trường – doanh nghiệp – sinh viên. Hiện nay, UEF đang có sự liên kết với trên 300 doanh nghiệp trong nhiều lĩnh vực, ngành nghề. Các doanh nghiệp ký kết hoạt động trong các lĩnh vực tương ứng với các ngành đào tạo của Nhà trường như kế toán kiểm toán, chứng khoán, ngân hàng, truyền thông, ngoại ngữ, giáo dục, bất động sản, dịch vụ du lịch - nhà hàng - khách sạn, công nghệ thông tin, quản trị nhân lực,... Có thể kể đến những đại diện nổi bật như: Tập đoàn Savills, Công ty chứng khoán SSI, Công ty Vinpearl, Công ty TNHH Phần Mềm SS4U, Ngân hàng TMCP Bắc Á, Công ty Tư vấn – Kiểm toán Chuẩn Việt, Adecco Việt Nam, Khách sạn

Winsor Plaza (5 sao), DEK Technologies (Úc), Ngân hàng Kiên Long, Công Ty TNHH Tư Vấn Phát triển Nguồn nhân lực Toàn cầu, Công ty cổ phần bất động sản GOLDEN LAND, Công ty Cổ phần MISA,...

UEF hiện đã và đang triển khai mô hình đào tạo gắn với doanh nghiệp thông qua nhiều hoạt động, diễn ra thường xuyên, liên tục như hợp tác xây dựng chương trình đào tạo theo hướng ứng dụng nghề nghiệp, học bổng dành cho sinh viên vượt khó học giỏi, thực tập và việc làm, hỗ trợ các cuộc thi chuyên môn, nghiên cứu khoa học và hoạt động học thuật, giảng dạy chuyên đề, tọa đàm, hội thảo,... Đồng thời, các doanh nghiệp sẽ đồng hành cùng UEF trong các sự kiện thường niên của Nhà trường như: ngày hội tuyển dụng, từ giảng đường đến khởi nghiệp,... *Thông qua mối liên kết*, đại diện doanh nghiệp chia sẻ về những kỹ năng cần thiết cho sinh viên tiếp cận các ngành nghề, tham gia góp ý đổi mới chương trình, giáo trình, phương pháp giảng dạy của UEF theo nhu cầu doanh nghiệp và đánh giá thực trạng mặt mạnh, điểm yếu của sinh viên hiện nay. Cùng với đó, nhà trường lắng nghe, tiếp thu, cùng đánh giá thực trạng và tìm ra các giải pháp mới để phát triển bền vững mối quan hệ giữa Nhà trường và doanh nghiệp, đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo gắn kết, đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. *Từ đây sinh viên UEF tiếp thu được nhiều kiến thức thực tế, được trau dồi kỹ năng nghề nghiệp*, tăng cường kênh kiến tập, thực tập, mang đến cho sinh viên UEF những nền tảng tốt, tạo lợi thế cạnh tranh giúp các bạn dễ dàng ứng tuyển ngay sau khi tốt nghiệp, đảm nhận các vị trí quan trọng tại các công ty, tập đoàn hàng đầu.

Một trường hợp khác, là mô hình của Đại học Công nghiệp Hà Nội. Năm 2014, Đại học Công nghiệp Hà Nội đã thành lập Trung tâm Hợp tác với doanh nghiệp và đã xúc tiến cho sinh viên của trường tham quan, thực tập tại các doanh nghiệp có liên kết như: Nissan Techno, Samsung Việt Nam, Canon Việt Nam, Foxconn, Vinatop, COMA 18. Không những vậy, Đại học Công nghiệp Hà Nội còn xúc tiến các hoạt động trao đổi cán bộ, giảng viên, theo đó giảng viên của trường đến từ các Khoa chuyên môn sẽ có thời gian giảng dạy tại các doanh nghiệp như: Denso Việt Nam, Canon Việt Nam, Pepsico Việt Nam, Phân lân Văn Điển, Hanacans theo nhu cầu doanh nghiệp đặt hàng; đồng thời nhà trường cũng mời các cán bộ của doanh nghiệp như Foxconn, Pepsico Việt Nam, Samsung Việt Nam, Canon Việt Nam tham gia giảng dạy tại trường. Theo báo cáo của Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp – Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, năm 2017, tỷ lệ sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường có việc làm ngay chiếm khoảng từ 58,6% - 65%, số lượng sinh viên có việc làm sau 01 năm tốt nghiệp chiếm khoảng 86,9%. Song song với việc nâng cao chất lượng đào tạo, Đại học Công nghiệp Hà Nội đang chuyển đổi mạnh mẽ sang mô hình đào tạo "những gì thị trường sẽ cần", tiếp tục duy trì và mở rộng hợp tác với trên 2.000 doanh nghiệp trong và ngoài nước như Panasonic, Samsung, DENSO... Một số chương trình hợp tác của trường đã được Chính phủ, bộ, ngành đánh giá cao, như việc hợp tác với Tập đoàn Foxconn để xây dựng Trung tâm Đào tạo kỹ thuật HaUI – Foxconn đặt tại trường với tổng mức đầu tư gần 5 triệu USD, mỗi năm cung cấp khoảng từ 600- 1000 sinh viên tốt nghiệp. Đồng

thời, Đại học Công nghiệp Hà Nội còn là một trong điển hình về công tác đào tạo gắn với xuất khẩu lao động và hoạt động dịch vụ.²⁰

Một số trường đại học, cao đẳng cũng như cơ sở giáo dục nghề nghiệp khác trên địa bàn cả nước cũng đang phát triển rất nhiều hình thức hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp như: hình thức đào tạo theo hợp đồng – xu hướng hiện nay trong hợp tác giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với doanh nghiệp, thông qua việc thống nhất từ khâu tuyển sinh, nội dung, mục tiêu, chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo đến các mô hình dạy nghề, các kỹ năng, tiêu kỹ năng cho sinh viên theo đúng ngành nghề doanh nghiệp đặt hàng. Nhiều trường và doanh nghiệp phối hợp để sinh viên sau khi học xong lý thuyết tại trường được thực hành, thực tập tại doanh nghiệp. Các trường còn phối hợp với doanh nghiệp, tổ chức cho giáo viên đi thực tế tại các công trình, trực tiếp hướng dẫn sinh viên ngay tại hiện trường. Bên cạnh đó, các doanh nghiệp cũng hỗ trợ nhà trường trong việc đầu tư trang thiết bị thực hành, thực tập nghề cho sinh viên; nhiều doanh nghiệp đã trực tiếp đầu tư trang thiết bị cho các trường học để có thể đào tạo được những nghề ở những trình độ doanh nghiệp mong muốn như Toyota Việt Nam, Hyundai...

Ngoài sự hợp tác trong đào tạo, trường học và doanh nghiệp còn có sự phối kết hợp trong tư vấn nghề nghiệp cho học sinh, sinh viên. Theo đó, doanh nghiệp sẽ tư vấn về những công việc, yêu cầu của công việc mà một người lao động cần có để sinh viên có thể lựa chọn ngành/ngành phù hợp với khả năng và sở thích của mình; nhà trường sẽ tư vấn, giới thiệu về nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, tạo điều kiện để sinh viên tiếp cận với các cơ hội việc làm sau khi tốt nghiệp.

Bên cạnh các kết quả đạt được, hoạt động liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo còn bộc lộ nhiều hạn chế. Thứ nhất, sự phối hợp giữa nhà trường và doanh nghiệp chưa thực sự liên tục, chưa phong phú và chưa liên kết toàn diện, chưa có sự ràng buộc chặt chẽ để đảm bảo sự hữu hiệu và hiệu quả của hoạt động liên kết.

Qua khảo sát một số công trình nghiên cứu về thực trạng mối quan hệ giữa doanh nghiệp với cơ sở đào tạo đại học ở Việt Nam thời gian qua cho thấy, chỉ có 4% doanh nghiệp hợp tác với các cơ sở đào tạo đại học trong nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ; 29% doanh nghiệp tham gia hội thảo, tọa đàm, giảng dạy ở các cơ sở đào tạo. Hầu hết mối liên kết nhà trường và doanh nghiệp đều xuất phát từ nhu cầu trước mắt, kế hoạch ngắn hạn của doanh nghiệp chứ không xuất phát từ tầm nhìn dài hạn (78% so với 22%). Mức độ hợp tác chủ yếu là ở “sự hiểu biết phát triển ban đầu” (214 trong tổng số 493 trường đại học mà các doanh nghiệp ghi là “có sự hợp tác với”), hoặc “hợp tác ngắn hạn” (174 trong tổng số 493). Chỉ có 58 và 47 trường đại học đang lần lượt được coi là “đối tác lâu dài” và “đối tác chiến lược” của các doanh nghiệp.²¹

²⁰ Phát biểu của PGS.TS. Trần Đức Quý – Hiệu trưởng Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, <https://bnews.vn/doanh-nghiep-nha-truong-cung-dao-tao-nhan-luc-chat-luong-cao/80428.html>

²¹ TS. Vũ Tiến Dũng (2016), *Một số giải pháp tăng cường liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp*, Tạp chí Lý luận chính trị, số 5-2016

Thứ hai, mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp còn lỏng lẻo cả về trách nhiệm và quyền lợi, nên trong thực tế, các trường vẫn chủ yếu đào tạo theo khả năng “cung” của mình chứ chưa thực sự đào tạo theo “cầu” của doanh nghiệp. Thời gian qua, báo chí trong nước vẫn thường xuyên đưa tin về tình trạng: chất lượng đào tạo ở nhiều ngành nghề của Việt Nam chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Sinh viên tốt nghiệp bị từ chối tuyển dụng sau khi phỏng vấn, thực hiện các bài test kỹ năng, tay nghề. Phần lớn các doanh nghiệp sau khi tuyển dụng phải tiến hành đào tạo lại để đáp ứng được nhu cầu của họ. Phần đông các doanh nghiệp Việt Nam chưa thực sự tin tưởng vào lợi ích mang lại khi tham gia vào mối liên kết; nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ không chú trọng đến phát triển bền vững nên ít đầu tư xây dựng nguồn nhân lực trong dài hạn. Chính sự thiếu lòng tin lẫn nhau giữa nhà trường và doanh nghiệp cũng là một nguyên nhân khiến cho mối gắn kết giữa hai bên còn lỏng lẻo, chấp vá, chưa đến nơi đến chốn.

Mặt khác, quan niệm về thực học, thực nghiệm tại các trường học chưa thực sự mạnh mẽ nên việc đào tạo còn xa rời yêu cầu của thực tiễn. Rất nhiều sinh viên giỏi của trường khi đi làm không đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng do thiếu các kỹ năng nghề nghiệp cần thiết. Các sinh viên được đánh giá cao về mặt tuấn thủ, am hiểu lý thuyết nhưng thiếu sự linh hoạt, sự tinh tế trong xử lý nghiệp vụ. Không những thế, các trường học không có đủ và không nắm bắt thường xuyên, liên tục các thông tin về nhu cầu sử dụng lao động theo từng ngành nghề dẫn đến việc đào tạo còn xa rời yêu cầu của thực tiễn.

Thứ ba, doanh nghiệp chưa được tham gia hoặc tham gia nhưng với mức độ khiêm tốn khi xây dựng chương trình đào tạo. Sự tham gia và đóng góp ý kiến về xây dựng chương trình đào tạo một cách chi tiết, thường xuyên giữa doanh nghiệp với nhà trường đến nay chưa có một trường/cơ sở giáo dục nào thực hiện được. Không những thế, sự tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động đào tạo tại nhà trường còn hạn chế, chưa có cơ chế, chính sách để thu hút các cán bộ, nhân viên có kỹ năng, tay nghề cao của doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo. Nguyên nhân chính xuất phát từ mặt nhận thức chưa đủ, chưa đúng về nhu cầu gắn kết và hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, 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. Mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp đang tồn tại ở dạng tiềm năng vì trong ngắn hạn, cả hai chủ thể chưa thực sự bức thiết, chưa ảnh hưởng tới lợi ích sống còn của cả hai phía.

3. MỘT SỐ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG SỰ GẮN KẾT GIỮA CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO VỚI DOANH NGHIỆP

Có thể nói rằng, mối liên kết giữa các cơ sở giáo dục đào tạo với doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay, chưa được các chủ thể nhìn nhận một cách thấu đáo, sự liên kết giữa trường học và doanh nghiệp diễn ra khá rời rạc, manh mún, hiệu quả chưa cao, hệ quả là tạo nên sự mất cân đối về cung- cầu nhân lực chất lượng cao.

Kinh tế Việt Nam đang ngày càng hội nhập mạnh mẽ và tham gia ngày càng sâu vào

chuỗi giá trị toàn cầu. Cùng với đó, cách mạng công nghiệp 4.0 bùng nổ đã tạo ra sự thay đổi hàng loạt về công nghệ, về quản trị, dẫn đến sự ra đời của nhiều ngành nghề mới. Áp lực về mặt đào tạo để cung cấp cho thị trường nguồn lao động chất lượng cao, phù hợp với không gian làm việc trong tương lai, thích ứng với môi trường làm việc trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi các trường và doanh nghiệp phải tư duy lại mô hình cũng như chiến lược phát triển của mình. Liên kết và liên kết dài lâu, có tầm nhìn và chiến lược để đưa tới một sự phát triển bền vững đang được đặt ra cấp thiết. Và để thực hiện được mục tiêu trên, thiết nghĩ:

Về phía Nhà nước:

Thứ nhất, hoàn thiện hệ thống chính sách định hướng và điều chỉnh hoạt động liên kết giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp. Mặc dù, Nhà nước đã có chủ trương đẩy mạnh xã hội hóa một số ngành, lĩnh vực, khuyến khích khu vực tư nhân đầu tư cho hoạt động giáo dục; Tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các trường đại học; Khuyến khích các doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp liên kết với các trường đại học trong đào tạo, hợp tác nghiên cứu và chuyển giao công nghệ. Tuy nhiên, để việc liên kết này đạt hiệu quả hơn nữa, Nhà nước cần có chính sách và hướng dẫn cụ thể về quyền, trách nhiệm, phương thức hợp tác giữa các trường và doanh nghiệp; đồng thời có cơ chế, biện pháp giúp gia tăng sự ràng buộc, nâng cao tính năng động cũng như trách nhiệm của các chủ thể liên kết.

Nhà nước cần có các quy chế, văn bản, tiêu chí cụ thể về mối quan hệ với doanh nghiệp trong các cơ sở đào tạo; quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên; đồng thời có các văn bản hướng dẫn các cơ sở đào tạo thực hiện quy trình thiết lập, duy trì, quản lý mối quan hệ với doanh nghiệp; có chính sách xem xét hỗ trợ các doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo như ưu đãi vay vốn, ưu đãi về thuế

Thứ hai, Nhà nước cần tăng quyền tự chủ cho nhà trường, chủ động về quy mô đào tạo, hình thức tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, thu chi nguồn tài chính. Đồng thời, tạo điều kiện để nhà trường và doanh nghiệp có quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm khi tham gia vào mối liên kết. Nhà nước sẽ đóng vai trò là “trọng tài” giải quyết những bất đồng, xung đột lợi ích xảy ra giữa hai bên.

Thứ ba, Nhà nước cần đẩy mạnh và hoàn thiện công tác thống kê, dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, đặc biệt là nguồn lực có chất lượng cao để điều tiết lĩnh vực giáo dục - đào tạo cho phù hợp. Hiện nay, công tác thống kê, dự báo nhu cầu nguồn lao động của Việt Nam còn khá hạn chế, số liệu thống kê có độ chính xác chưa cao; khả năng dự báo còn nhiều bất cập. Trong khi đó, kết nối cung - cầu, đặt hàng giữa doanh nghiệp và trường đào tạo đang là giải pháp cho vấn đề đầu ra và phát triển nhân lực hiện nay. Do đó, Nhà nước cần nghiên cứu, hoàn thiện công tác dự báo, thống kê nhu cầu nguồn nhân lực, chi tiết theo từng nhóm ngành nghề trọng điểm mà xã hội đang cần. Công tác thống kê, dự báo phải nhanh và đảm bảo độ chính xác và phải cập nhật thường xuyên theo các diễn biến của thị

trường. Điều này sẽ giúp cho các trường hiểu và nắm bắt được nhu cầu của các doanh nghiệp về kỹ thuật, công nghệ và đặc biệt là yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, năng lực của ứng viên dự tuyển vào doanh nghiệp; từ đó giúp các trường xây dựng được chương trình đào tạo phù hợp.

Thứ tư, Nhà nước cần có chính sách khuyến khích hỗ trợ cho các doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp Việt Nam tiếp cận nguồn nhân lực chất lượng cao ở các trường đại học. Hiện nay, các doanh nghiệp nước ngoài đang rất mạnh tay để đầu tư, tìm kiếm nhân tài trong các trường đại học, nhưng doanh nghiệp Việt Nam lại chưa quan tâm nhiều vấn đề này. Vì vậy, Nhà nước cần phải nghiên cứu về cơ chế chính sách, tạo điều kiện cho doanh nghiệp Việt đầu tư, liên kết, hợp tác với các cơ sở giáo dục đào tạo để từ đó hoạch định và phát triển được nguồn lao động chất lượng do người Việt sử dụng.

Thứ năm, Nhà nước cần thiết lập nhiều hơn các kênh kết nối giữa doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp, hiệp hội ngành/ngành, các tổ chức quốc tế về lao động để tạo cơ hội cho lãnh đạo nhà trường, lãnh đạo doanh nghiệp gặp gỡ, trao đổi, đàm phán, xúc tiến hợp tác cũng như tạo cơ hội để nhà trường và doanh nghiệp rút kinh nghiệm sau mỗi giai đoạn hợp tác để có thể mở rộng và nâng cao hiệu quả liên kết trong tương lai.

Về phía các cơ sở giáo dục đào tạo:

Một là, các cơ sở đào tạo cần có chiến lược phát triển gắn liền với nhu cầu xã hội, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập hiện nay. Việc xây dựng chương trình đào tạo tại các cơ sở giáo dục cần có sự tham gia, chung tay của doanh nghiệp cũng như các đơn vị dự báo nguồn nhân lực. Từ sự tham khảo nhu cầu thị trường và doanh nghiệp, nhà trường nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo và mở các ngành đào tạo phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp, biên soạn và cải tiến giáo trình giảng dạy cho phù hợp với yêu cầu của thực tiễn và yêu cầu của từng giai đoạn phát triển.

Các cơ sở giáo dục đào tạo cần quán triệt chủ trương và phương châm đào tạo là: đào tạo những gì xã hội cần chứ không đào tạo những gì nhà trường có. Bên cạnh việc đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp, nhà trường cũng cần phải đảm bảo tính tiên tiến, hiện đại của chương trình đào tạo, phải đào tạo ra những con người có khả năng học tập suốt đời.

Hai là, các cơ sở giáo dục đào tạo cần đẩy mạnh công tác xã hội hóa giáo dục bằng việc thông qua tài trợ của các doanh nghiệp triển khai các hình thức: học bổng cho sinh viên học giỏi hoặc sinh viên nghèo, vượt khó; xúc tiến các hợp đồng nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ giữa nhà trường và doanh nghiệp; chủ động mời các nhà quản lý, nhân lực giỏi từ DN tham gia vào hoạt động đào tạo của nhà trường về những kỹ năng tác nghiệp trên máy móc, thiết bị thực tế để quá trình nghiên cứu, giảng dạy trên giảng đường sát với thực tiễn; nhà trường cần ưu tiên tuyển dụng những giảng viên có kinh nghiệm làm việc trong các doanh nghiệp. Không những vậy, các cơ sở giáo dục đào tạo và doanh nghiệp cần chung tay hợp tác trong nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, thương mại hóa các kết quả nghiên cứu; phối kết hợp để đầu tư và hình thành các vườn

ương công nghệ, đưa hoạt động nghiên cứu gắn với thực tiễn cuộc sống và nhu cầu của doanh nghiệp, của địa phương, của vùng kinh tế.

Ba là, các cơ sở giáo dục đào tạo cần tăng cường chặt chẽ hơn nữa về mối quan hệ giữa cựu sinh viên với nhà trường, thường xuyên tổ chức (1 học kỳ/1 buổi) các hội thảo, các tọa đàm để các cựu sinh viên trao đổi kinh nghiệm giữa lý thuyết với thực tiễn nghề nghiệp cho các em học sinh, sinh viên đang học tập tại trường; đồng thời tạo cơ chế để những cựu sinh viên đang làm việc tại các doanh nghiệp có thể tham gia và đánh giá chương trình đào tạo, chất lượng đào tạo tại nhà trường, từ đó, nhà trường sẽ cải tiến chương trình đào tạo theo từng thời điểm sao cho phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp.

Bốn là, các cơ sở giáo dục đào tạo cần thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết, hợp tác với doanh nghiệp. Bộ phận này phải thường xuyên cập nhật và cung cấp thông tin về chương trình, giáo trình, nội dung, phương pháp giảng dạy, phương pháp kiểm tra, đánh giá cũng như các vấn đề khác tới phía doanh nghiệp để các doanh nghiệp có thể tham gia vào quá trình đào tạo, giám sát quá trình đào tạo và đánh giá được quá trình đào tạo của các cơ sở giáo dục. Mặt khác, bộ phận chuyên trách cũng phải xây dựng được thời gian biểu để có thể định kỳ tiếp xúc, gặp gỡ và làm việc với đại diện doanh nghiệp, tìm hiểu nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, qua đó góp phần xây dựng chuẩn đầu ra cho quá trình đào tạo. Cùng với đó, bộ phận chuyên trách về liên kết, hợp tác với doanh nghiệp có trách nhiệm tìm hiểu, nắm bắt nhu cầu của thị trường, xúc tiến và mở rộng các mối quan hệ của nhà trường với các doanh nghiệp trong nhiều lĩnh vực, ngành nghề; tìm kiếm các nguồn tài trợ hay ký kết các hợp đồng đặt hàng đào tạo, đặt hàng nghiên cứu khoa học giữa nhà trường và các tổ chức/doanh nghiệp.

Về phía doanh nghiệp:

Thứ nhất, doanh nghiệp cần nhận thức đầy đủ hơn về ích lợi cũng như xu thế tất yếu của mối liên kết doanh nghiệp- trường đại học, từ đó hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực phù hợp với chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh một cách cụ thể và lâu dài, trong đó tăng cường hợp tác với các cơ sở giáo dục đào tạo là một trong những giải pháp mang lại nhiều lợi ích vượt trội.

Thứ hai, doanh nghiệp cũng cần thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết, hợp tác với các cơ sở giáo dục đào tạo để có thể chủ động cung cấp các thông tin về nhu cầu lao động; phối hợp với trường học trong việc xây dựng chương trình đào tạo, mở các ngành/ngành mới, biên soạn giáo trình, nội dung và phương pháp giảng dạy, bảo vệ đồ án, luận văn tốt nghiệp...góp phần cải thiện chất lượng đào tạo, giúp cho chương trình đào tạo “ăn khớp” với nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội.

Thứ ba, doanh nghiệp hỗ trợ tài chính cho các cơ sở giáo dục nghề nghiệp bằng các hình thức như hỗ trợ học bổng cho sinh viên, ký kết các hợp đồng đặt hàng đào tạo tư vấn, nghiên cứu khoa học. Mặt khác, doanh nghiệp có thể phối kết hợp với nhà trường thành lập các công ty, khu công nghệ, khu thực hành/thí nghiệm phục vụ cho giảng dạy, học tập,

nghiên cứu khoa học

Thứ tư, doanh nghiệp cần tạo điều kiện tiếp nhận sinh viên kiến tập, thực tập, tham quan, khảo sát, tuyển dụng và sử dụng sinh viên tốt nghiệp của nhà trường.

Thứ năm, doanh nghiệp cần cử các chuyên viên, chuyên gia, kỹ sư, công nhân lành nghề tham gia trực tiếp giảng dạy hoặc hướng dẫn thực hành tại các cơ sở giáo dục đào tạo. Đồng thời, tạo điều kiện tiếp nhận các giảng viên, cán bộ quản lý từ phía các cơ sở giáo dục đến doanh nghiệp học hỏi, chia sẻ kinh nghiệm. Mặt khác, các doanh nghiệp cần có cơ chế, chính sách khuyến khích đội ngũ giáo sư, tiến sĩ, giảng viên có chất lượng cao trong các trường đại học tham gia vào các dự án hoặc chia sẻ, cố vấn cho doanh nghiệp thông qua các chương trình đào tạo nội bộ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Thanh Dân (2018), “Giải pháp hợp tác giữa Trường Đại học Điện lực và doanh nghiệp trong việc đào tạo kỹ năng nghề cho sinh viên”, Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh, Tập 34, Số 1 (2018) 76-85
2. TS. Vũ Tiến Dũng (2016), “Một số giải pháp tăng cường liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp”, Tạp chí Lý luận chính trị, số 5-2016
3. TS. Nguyễn Đình Luận (2015), “Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị”, Tạp chí phát triển và hội nhập, số 22(32), Tháng 05-06/2015
4. Phạm Thị Thu Phương (2016), “Các phương thức hợp tác giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp trong đào tạo sinh viên ngành du lịch đáp ứng nhu cầu hội nhập”, Tạp chí phát triển công nghệ và khoa học, số 19, Tháng 5/2016
5. Ths. Nguyễn Ngọc Trung (2018), “Về hiệu quả mối liên kết giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục đại học, tạp chí tài chính”, số ra ngày 02/9/2018, <http://tapchitaichinh.vn/tai-chinh-kinh-doanh/ve-hieu-qua-moi-lien-ket-giua-doanh-nghiep-va-cac-co-so-giao-duc-dai-hoc-148727.html>

ĐÀO TẠO VÀ SỬ DỤNG NHÂN LỰC NGÀNH TOÁN TÀI CHÍNH TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP.HCM - Ý KIẾN ĐÁNH GIÁ CỦA NGƯỜI HỌC, DOANH NGHIỆP

TS. Nguyễn Thanh Vân

TS. Huỳnh Thị Thu Thủy

Khoa Toán - Thống kê, Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh

1. TỔNG QUAN VÀ QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN CỦA CHƯƠNG TRÌNH TOÁN TÀI CHÍNH – TRƯỜNG ĐH KINH TẾ TP.HCM

Ngành Toán tài chính thuộc Khoa Toán Thống kê chính thức tuyển sinh và đào tạo từ K32 đến nay. Số lượng sinh viên các chuyên ngành thuộc khoa Toán Thống kê khóa 32 là 116 sinh viên, khóa 33 là 126 sinh viên, khóa 34 là 185 sinh viên, khóa 35 là 98 sinh viên, từ khóa 36 đến nay chỉ tiêu hàng năm 50 sv/ khóa.

Năm 2012, theo yêu cầu chung của của nhà trường chúng tôi đã triển khai xây dựng “Chương trình tiên tiến quốc tế UEH”. Để xây dựng chương trình chúng tôi đã tham khảo các chương trình một số nước tiên tiến. Hiệp hội quốc tế về tài chính định lượng (*International association for qualitative finance*) đã đưa ra những thông tin khá đầy đủ về các trường đào tạo chuyên ngành toán tài chính hay còn gọi là kỹ thuật tài chính trên toàn thế giới, thông qua website <http://iafe.org/html/index.php>, với trên 120 trường trên thế giới có đào tạo chuyên ngành này ở bậc đại học và sau đại học

Chương trình các nước trên thế giới có các tên gọi là Toán tài chính, Tài chính định lượng hoặc Kỹ thuật tài chính (*Financial Engineering*). Cùng với việc tham khảo ý kiến của một vài chuyên gia trong lĩnh vực quản trị rủi ro của ngân hàng, chúng tôi đã xây dựng chương trình đào tạo tiên tiến, được nhà trường chính thức áp dụng từ K42, theo đúng tinh thần:

- Kỹ thuật tài chính bao gồm việc thiết kế, phát triển và triển khai các công cụ và quy trình tài chính sáng tạo, cũng như xây dựng các giải pháp sáng tạo cho các vấn đề về tài chính" (*Finnerty, 1988*).
- “Kỹ thuật tài chính sử dụng các công cụ và kiến thức từ các lĩnh vực tin học, thống kê, kinh tế và toán học ứng dụng để giải quyết các vấn đề tài chính hiện tại cũng như đưa ra các sản phẩm tài chính mới và sáng tạo” (*Investopedia*).

Trong quá trình xây dựng điều chỉnh và xây dựng chương trình, chúng tôi đã tiến hành hai đợt khảo sát tình hình việc làm của sinh viên chuyên ngành vào năm 2012 và 2017

Năm 2012, Khoa Toán – Thống kê chỉ tiến hành khảo sát đối với những sinh viên tốt nghiệp K32, K33 ngành Hệ thống thông tin Kinh tế, chuyên ngành Toán Tài chính về thực trạng việc làm sau khi tốt nghiệp. Riêng trong năm 2017, chúng tôi tiến hành thu thập thông tin về vị trí công việc sinh viên tốt nghiệp từ K32 đến K38 hiện đang đảm nhận. Chúng tôi cũng tiến hành hội thảo cấp Khoa nhằm mục đích lắng nghe ý kiến của các chuyên gia, doanh nghiệp và cựu sinh viên về chương trình đào tạo và mức độ thích nghi của cựu sinh viên khi tham gia vào thị trường lao động.

Bên cạnh việc khảo sát thực trạng nghề nghiệp của sinh viên, Khoa Toán – Thống kê tiến hành khảo sát nhu cầu về nguồn nhân lực đối với ngành Toán Tài chính của một số doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh và các đơn vị tư vấn tuyển dụng. Qua khảo sát cho thấy các tổ chức, định chế tài chính đều có nhu cầu về nhân lực phục vụ cho công tác quản trị rủi ro (với qui mô khoảng 2-5 nhân viên/ bộ phận). Bên cạnh đó, các công ty với qui mô trên 500 lao động cũng có nhu cầu đối với nhân sự cho bộ phận phân tích định lượng nhằm đáp ứng công tác thu thập dữ liệu và đặc biệt là công tác dự báo, phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Do khái niệm về ngành Toán ứng dụng trong kinh tế hay chuyên ngành Toán tài chính còn mới mẻ với đại bộ phận người sử dụng lao động, nên các công ty ít đăng tin tìm kiếm lao động đúng tên chuyên ngành Toán tài chính.

Thực tế khảo sát tại các Ngân hàng thương mại, đặc biệt là ở TP. Hồ Chí Minh, nhu cầu tuyển dụng sinh viên liên quan đến chuyên ngành hàng năm khá nhiều. Cùng với các quỹ đầu tư, công ty chứng khoán khác, số lượng sinh viên chuyên ngành Toán ứng dụng cần tuyển khoảng 100 sinh viên/năm. Đối với các công ty lớn có nhu cầu về phân tích định lượng - tối ưu hóa trong hoạt động kinh doanh - xuất nhập khẩu, nhu cầu ngành Toán ứng dụng lại càng cao. Và các công ty bảo hiểm, các đơn vị tư vấn bảo hiểm thực sự cần các nhân lực trong việc xây dựng các gói sản phẩm (định phí bảo hiểm).

2. THỰC TRẠNG VIỆC LÀM NGÀNH TOÁN TÀI CHÍNH

2.1. Kết quả khảo sát năm 2012

Trong kết quả khảo sát năm 2012, Khoa Toán – Thống kê chỉ có hai khóa tốt nghiệp là K32 và K33, với tên gọi ngành Hệ thống thông tin kinh tế, chuyên ngành Toán tài chính. Kết quả khảo sát cho thấy, sau một năm ra trường trên 90% sinh viên tốt nghiệp đã có việc làm, với 27% sinh viên có việc làm trước khi ra trường, và tổng cộng có 68% sinh viên tốt nghiệp có việc làm trong vòng 3 tháng sau khi tốt nghiệp, với mức thu nhập trung bình khoảng 5 triệu – 7,5 triệu đồng/tháng. Có khoảng 50% sinh viên có việc làm đúng chuyên ngành. Số còn lại đổi ngành nghề do thay đổi sở thích công việc khác hoặc chưa tìm thấy công việc thích hợp với chuyên ngành.

2.2. Kết quả khảo sát về vị trí việc làm của sinh viên ngành toán tài chính năm 2017

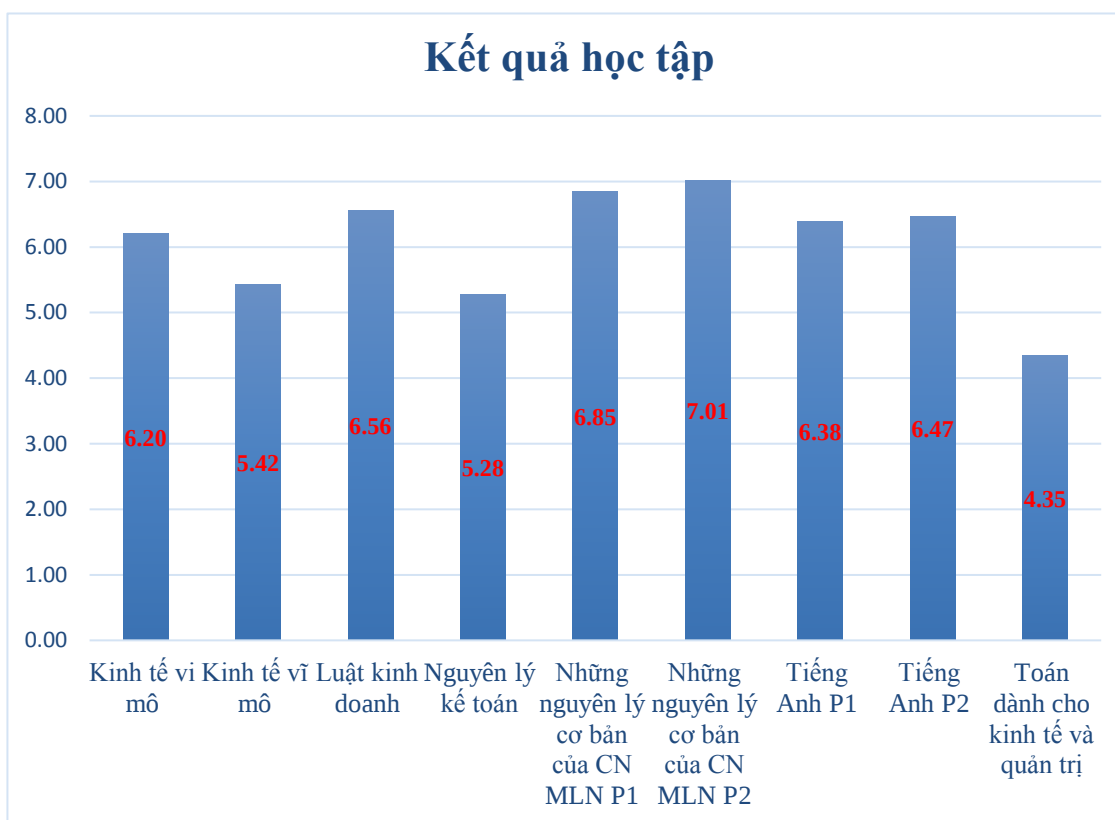
Tháng 10 năm 2017, dựa vào mạng lưới cựu sinh viên, đặc biệt là Ban cán sự lớp, chúng tôi thu thập thông tin về vị trí việc làm của nhóm cựu sinh viên, các vị trí công việc được đánh giá đúng chuyên ngành bao gồm những nhóm công việc sau:

- Data mining
- Chuyên viên tài chính
- Data analyst (chuyên viên phân tích)
- Chuyên viên phân tích định lượng
- Chuyên viên tư vấn đầu tư vàng và ngoại tệ
- Chuyên viên phân tích dữ liệu
- Chuyên viên tổng hợp báo cáo, quản trị rủi ro
- Chuyên viên phân tích nghiệp vụ
- Chuyên viên lập thang điểm
- Trưởng nhóm mô hình rủi ro tín dụng
- Chuyên viên kế hoạch tổng hợp
- Chuyên viên Quản lý thông tin (MIS)
- Planning data analyst (chuyên viên phân tích dữ liệu kế hoạch)
- Chuyên viên Giám sát bộ phận kế hoạch dự báo
- Chuyên viên kiểm soát nội bộ
- Chuyên viên định phí sản phẩm (Product actuary)
- Chuyên viên phát triển phần mềm định giá (Actuarial software developer)
- Chuyên viên phân tích định lượng
- Chuyên viên Phân tích dữ liệu, system admin
- Chuyên viên Phân tích dữ liệu, anti-fraud
- Chuyên viên Phân tích dữ liệu, rebate & GST audti

Các vị trí công việc của cựu sinh viên liên quan đến nhiều lĩnh vực từ chứng khoán, ngân hàng, bảo hiểm, doanh nghiệp và phát triển phần mềm, trong đó vẫn không ra ngoài tinh thần xây dựng chương trình của chúng tôi: “sử dụng các công cụ của toán ứng dụng, thống kê, tin học và lý thuyết kinh tế để giải quyết các vấn đề tài chính/ kinh tế hiện tại cũng như đưa ra các sản phẩm và quy trình tài chính/ kinh tế mới”.

Như vậy, chúng tôi lại đưa đến một câu hỏi tại sao tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp làm được đúng chuyên ngành chưa cao?

Trong năm 2017, chúng tôi thu thập số liệu từ Phòng quản lý đào tạo và công tác sinh viên, về kết quả học tập chung của sinh viên chuyên ngành Toán tài chính K42 (sinh viên năm nhất), đối với các môn học chung của cả trường, kết quả như sau:



Nguồn: Phòng quản lý đào tạo công tác sinh viên

Thông qua kết quả học tập ở một số môn học chung của sinh viên ngành toán tài chính ta thấy kết quả học tập của sinh viên là chưa tốt, đặc biệt môn học *Toán dành cho kinh tế và quản trị*. Với đặc thù của ngành toán định lượng, việc học không tốt các môn toán ngay từ năm nhất có thể gây ra nhiều khó khăn cho công tác đào tạo chuyên ngành những năm sau.

Bên cạnh đó, kết quả các môn học chung của giai đoạn một, nhìn chung sinh viên ngành Toán tài chính chưa đạt được kết quả trung bình của cả trường. Khoa Toán – Thống kê đặc biệt lưu tâm công tác tư tưởng dành cho các em sinh viên, để củng cố kết quả học tập, tinh thần học tập của các em, làm tiền đề cho công tác đào tạo trong những năm sau.

3. Ý KIẾN VÀ ĐÁNH GIÁ CỦA NHÀ TUYỂN DỤNG VÀ CỰU SINH VIÊN NĂM 2018

Năm 2018 chúng tôi tiếp tục thực hiện mẫu khảo sát, gửi đến sinh viên và nhà tuyển

dụng. Chúng tôi nhận được 135 phiếu trả lời từ cựu sinh viên và nhà tuyển dụng.

Kết quả khảo sát tổng quan của sinh viên và nhà tuyển dụng

Tham gia kết quả khảo sát này gồm có 135 đối tượng là các bạn cựu sinh viên là sinh viên thuộc chuyên ngành, và 64 doanh nghiệp được lựa chọn tham gia đóng góp ý kiến đánh giá về chương trình đào tạo Ngành Toán Tài Chính.

	Biến	Số lượng	Tỷ lệ %
Giới tính	Nam	66	48.9
	Nữ	69	51.1
	Tổng	135	100.0
Độ tuổi	Từ 22 trở xuống	11	8.1
	23- 25 tuổi	26	19.3
	26-28 Tuổi	47	34.8
	Trên 28 Tuổi	51	37.8
	Tổng	135	100.0
Hình thức hỗ trợ việc làm	Nhận được sự hỗ trợ từ các giảng viên trực tiếp giảng dạy	31	23.0
	Thông qua trung tâm hỗ trợ sinh viên	51	37.8
	Thông qua các anh/chị tốt nghiệp từ các khóa trước	45	33.3
	Khác	8	5.9
	Total	135	100.0
Phù hợp chuyên ngành	Hoàn toàn đúng với chuyên môn	61	45.2
	Gần với chuyên môn đào tạo	60	44.4
	Không gần với chuyên môn đào tạo	14	10.4
	Tổng	135	100.0
Thu nhập	< 7 triệu/tháng	16	11.9
	7- 10 triệu/tháng	17	12.6
	3 11 -15 triệu/tháng	59	43.7
	≥ 15 triệu/tháng	43	31.9
	Total	135	100.0

Lĩnh vực hoạt động	Sản xuất – thương mại	9	14.1
	Dịch vụ tài chính, bảo hiểm , ngân hàng	28	43.8
	Nghiên cứu thị trường – hoạt động tư vấn	20	31.3
	Khác	7	10.9
Quy mô doanh nghiệp	Dưới 30 nhân viên	7	10.9
	Từ 30- 50 nhân viên	19	29.7
	Từ 50 đến 80 nhân viên	18	28.1
	Trên 80 nhân viên	20	31.3

Nguồn: Kết quả khảo sát việc làm ngành toán tài chính- ý kiến người học và doanh nghiệp

Thông qua kết quả khảo sát tổng quan với các đối tượng là cựu sinh viên của khoa, với tính hình khảo sát cho thấy được sơ bộ nhóm cựu sinh viên có độ tuổi 23-25 tuổi chiếm 19.3% số mẫu khảo sát, nhóm có tuổi 26-28 tuổi chiếm 34.8% số mẫu nghiên cứu nhóm cựu sinh viên trên 28 tuổi 37.8% số mẫu nghiên cứu, nhóm sinh viên có tuổi từ 23-25 là các sinh viên tốt nghiệp trong khoảng 1-3 năm, nhóm sinh viên 26-28 tuổi là các sinh viên tốt nghiệp cách đây khoảng 4-6 năm, các sinh viên trên 28 tuổi là những bạn sinh viên đã tốt nghiệp cách đây từ 6 năm trở lên.

Trong số các bạn sinh viên tham gia cho ý kiến khảo sát cho thấy có 45.2% tốt nghiệp công tác đúng với chuyên ngành, trong đó có 44.4% sinh viên làm việc với chuyên môn ngành gần, như vậy số sinh viên có được việc làm đúng và gần với chuyên môn đào tạo lên đến 89.6%, một tỷ lệ khá cao cho thấy được chất lượng đào tạo phù hợp của ngành với nhu cầu xã hội, trong đó 10.4% là các sinh viên không làm việc đúng với chuyên môn đào tạo lý do đến từ việc thay đổi sở thích và một vài lý do khách quan khác.

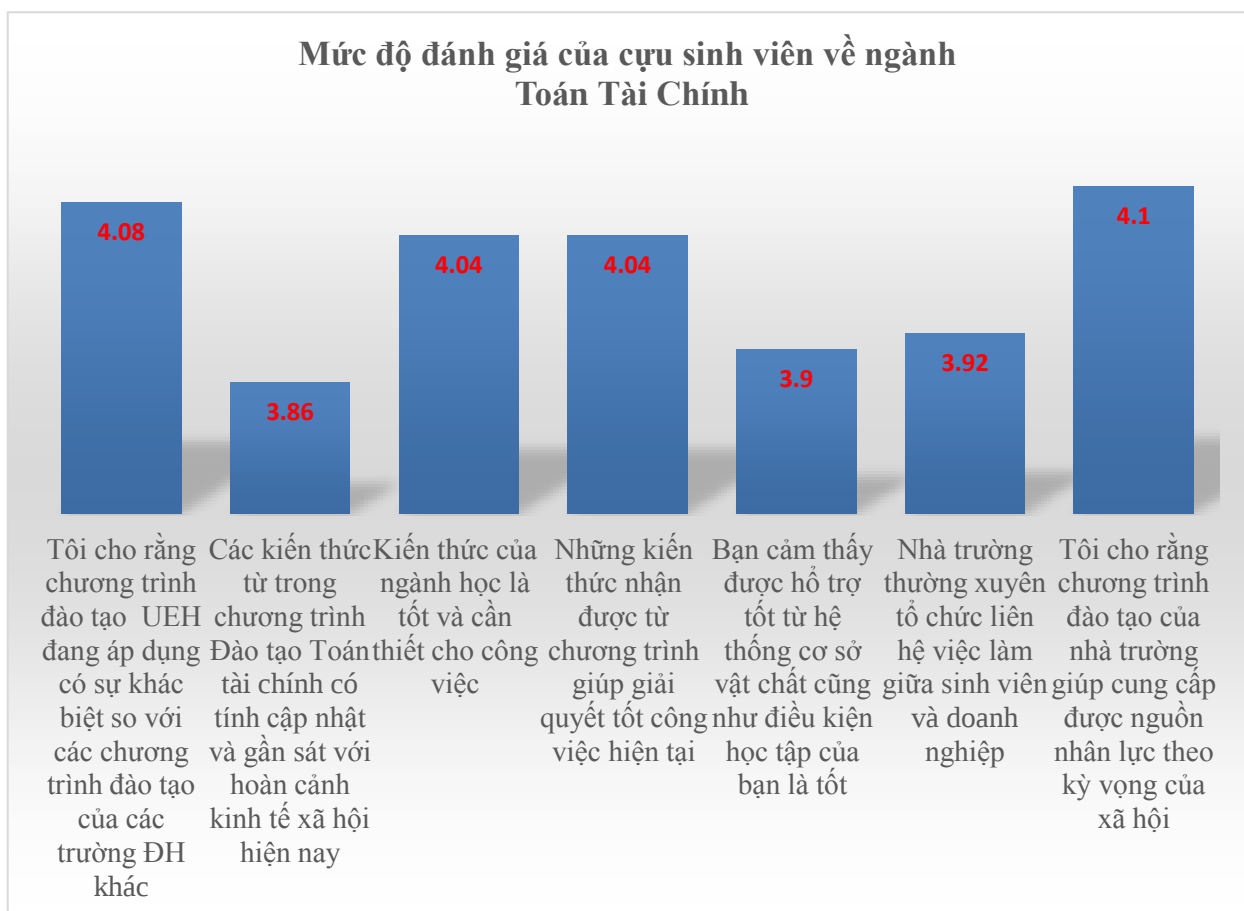
Hình thức Hỗ trợ việc làm cho các bạn sinh viên đã tốt nghiệp các hình thức hỗ trợ sinh viên có việc làm thường dưới 3 dạng chính yếu sau đây *Nhận được sự hỗ trợ từ các giảng viên trực tiếp giảng dạy, Thông qua trung tâm hỗ trợ sinh viên, Thông qua các anh/chị tốt nghiệp từ các khóa trước*, trong đó số lượng nhận được sự hỗ trợ từ trung tâm hỗ trợ sinh viên chiếm cao nhất khoảng 37.8%, như vậy có thể thấy vai trò của nhà trường trong việc giới thiệu việc làm cho sinh viên chiếm khoảng 90.4% cho các bạn sinh viên từ các hệ thống hình thức hỗ trợ khác nhau.

Thu nhập của các bạn cựu sinh viên rơi vào khoảng 4 nhóm chính < 7 triệu/tháng, 7- 10 triệu/tháng, 11 -15 triệu/tháng, ≥ 15 triệu/tháng, trong đó nhóm có thu nhập từ 11-15 triệu /tháng chiếm cao nhất khoảng 43.7%, nhóm có thu nhập >15 triệu tháng chiếm khá cao 31.9%, như vậy nhóm có thu nhập từ 11 triệu trở lên chiếm 75% trong tổng thể, từ đây

cho thấy được mức thu nhập của các bạn cựu sinh viên là khá tốt, nhóm có thu nhập dưới 7 triệu chiếm ít nhất trong mẫu khoảng 11.9%.

Trong các doanh nghiệp tham gia đóng góp ý kiến cho thấy doanh nghiệp sản xuất thương mại chiếm 14.1% trong số mẫu nghiên cứu, dịch vụ tài chính bảo hiểm chiếm nhiều nhất 43.8% (đây là các doanh nghiệp có yêu cầu công việc gần gũi nhất với chuyên ngành đào tạo), các doanh nghiệp thuộc Nghiên cứu thị trường – hoạt động tư vấn chiếm 31.3% trong số mẫu nghiên cứu, phần lớn các doanh nghiệp tham gia đóng góp ý kiến có quy mô nhân viên từ 30 nhân viên trở lên, trong đó số doanh nghiệp từ 50 nhân viên trở lên chiếm nhiều nhất là 59.4%.

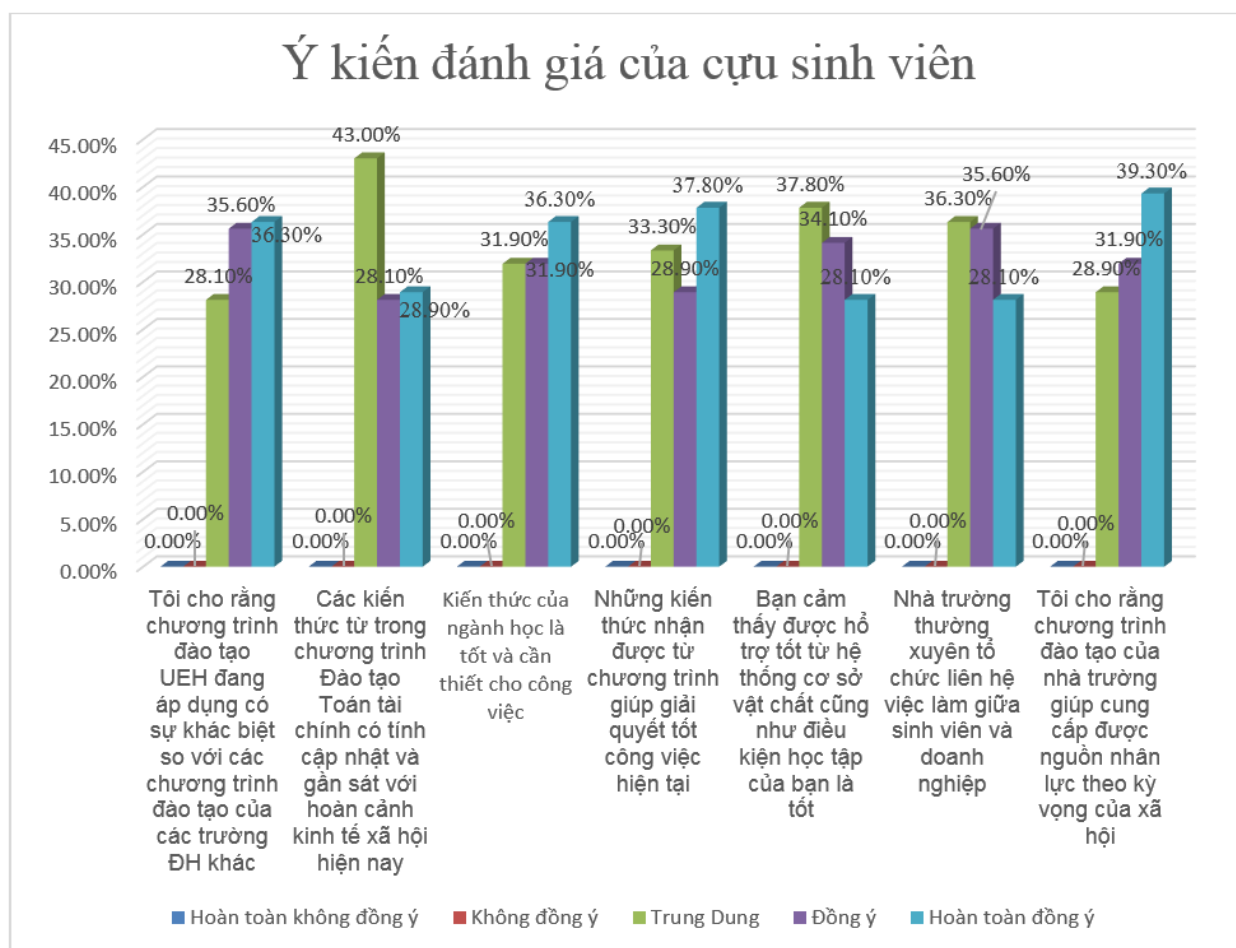
3.1. Đánh giá chương trình và tính ứng dụng của cựu sinh viên



Nguồn: Kết quả khảo sát việc làm ngành toán tài chính ý kiến người học và doanh nghiệp

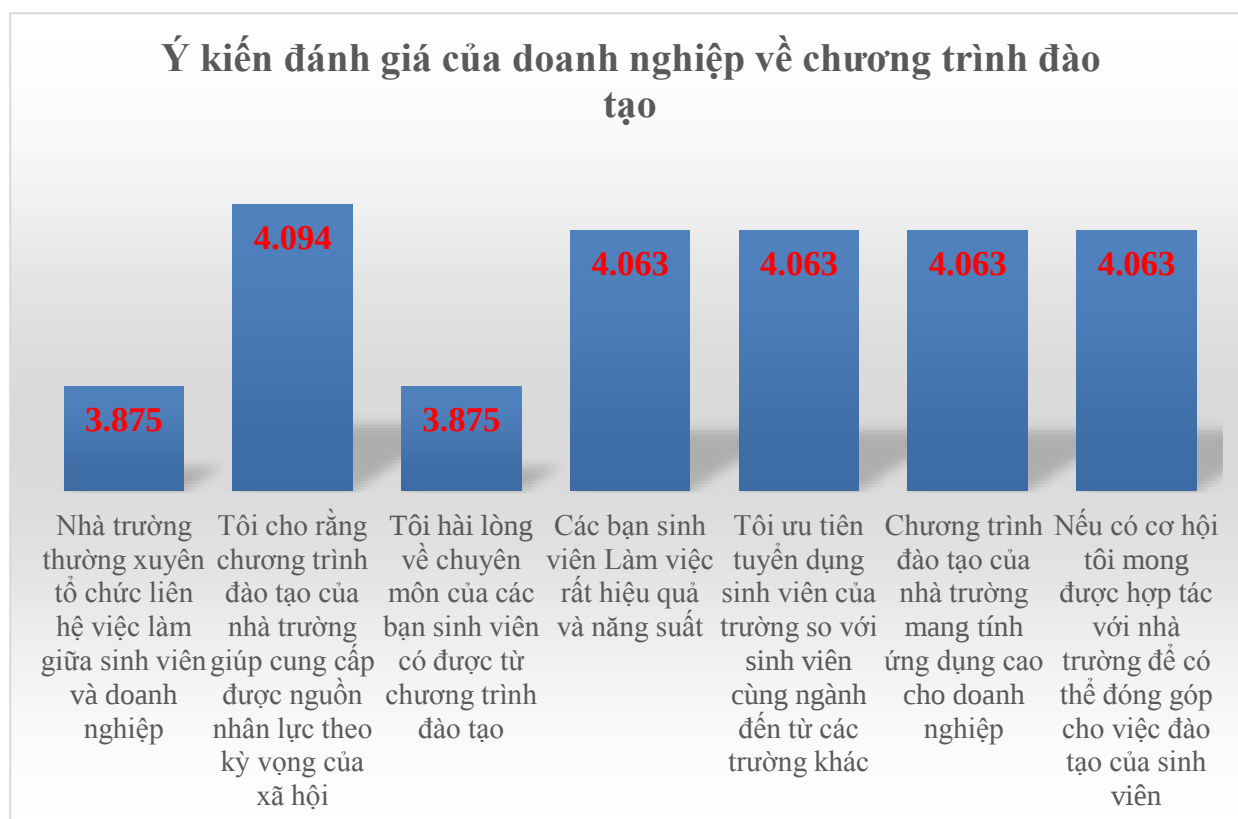
Nhìn chung mức độ đánh giá của cựu sinh viên đối với các vấn đề đào tạo của ngành là khá tốt, với mức điểm đánh giá khá cao trên thang điểm 5, người học cho rằng *chương trình đào tạo UEH đang áp dụng có sự khác biệt so với các chương trình đào tạo của các trường ĐH khác* với mức điểm đánh giá là 4.08/5, *Kiến thức của ngành học là tốt và cần thiết cho công việc*, *Những kiến thức nhận được từ chương trình giúp giải quyết tốt công việc hiện tại* cũng được người học đánh giá khá tương đối cao 4.04/5, Người học cho rằng *chương trình đào tạo của nhà trường giúp cung cấp được nguồn nhân lực theo kỳ vọng*

của xã hội với mức điểm đánh giá 4.1/5 như vậy đây có thể thấy là những ưu điểm của người học nhận xét về chương trình đào tạo của ngành, bên cạnh đó cũng có một vài điểm hạn chế như *Các kiến thức từ trong chương trình Đào tạo Toán tài chính có tính cập nhật và gần sát với hoàn cảnh kinh tế xã hội hiện nay, Người học cảm thấy được hỗ trợ tốt từ hệ thống cơ sở vật chất cũng như điều kiện học tập của bạn là tốt, Nhà trường thường xuyên tổ chức liên hệ việc làm giữa sinh viên và doanh nghiệp* tuy những vấn đề này không phải được đánh giá quá thấp nhưng nhìn chung vẫn còn hạn chế hơn so với các vấn đề khác được đánh giá chính vì vậy trong tương lai khoa cần cố gắng để hoàn thiện hơn trong mắt của người học.



Nguồn: Kết quả khảo sát việc làm ngành toán tài chính ý kiến người học và doanh nghiệp

3.2. Ý kiến đánh giá của doanh nghiệp về chương trình đào tạo

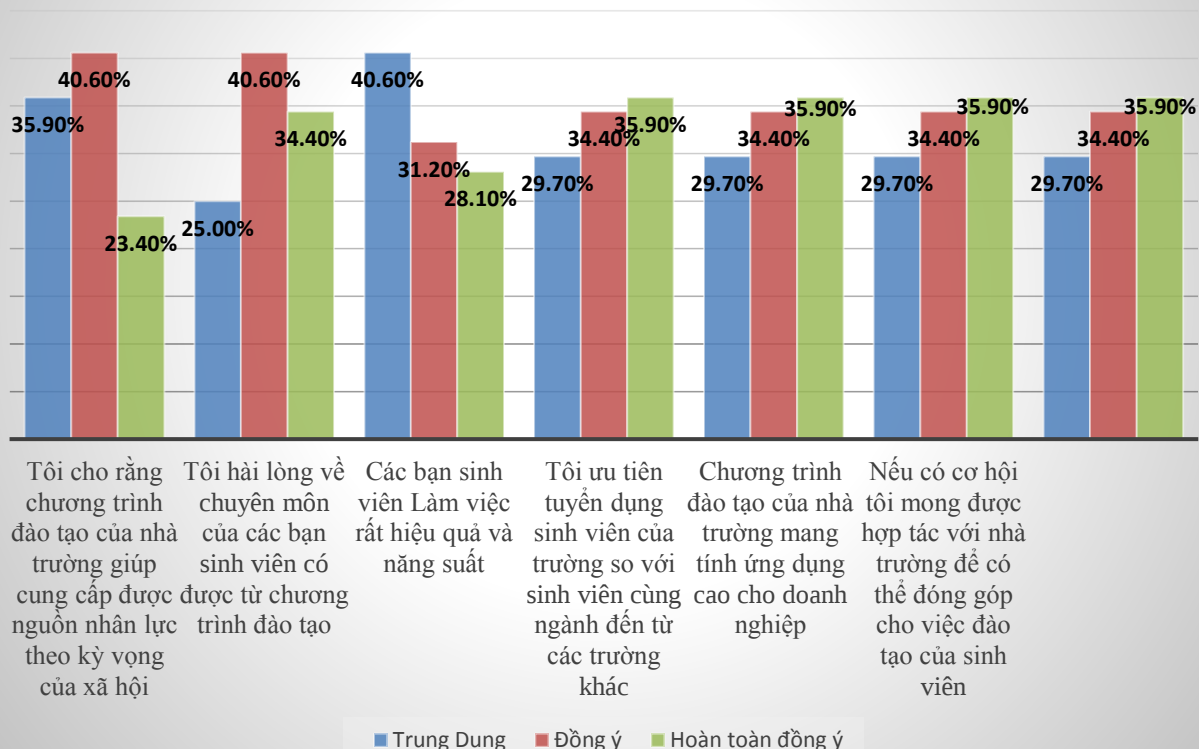


Nguồn kết quả khảo sát việc làm ngành toán tài chính ý kiến người học và doanh nghiệp

Kết quả nhận xét đóng góp ý kiến của doanh nghiệp cho thấy các khía cạnh mà nhà trường cũng như việc đào tạo của khoa được thực hiện khá tốt là *chương trình đào tạo của nhà trường giúp cung cấp được nguồn nhân lực theo kỳ vọng của xã hội, Các bạn sinh viên làm việc rất hiệu quả và năng suất, Doanh nghiệp ưu tiên tuyển dụng sinh viên của trường so với sinh viên cùng ngành đến từ các trường khác, Chương trình đào tạo của nhà trường mang tính ứng dụng cao cho doanh nghiệp, Nếu có cơ hội tôi mong được hợp tác với nhà trường để có thể đóng góp cho việc đào tạo của sinh viên* với mức điểm đánh giá $> 4/5$, bên cạnh đó một số vấn đề mà doanh nghiệp chưa nhận xét cao về chương trình đào tạo của ngành *Nhà trường thường xuyên tổ chức liên hệ việc làm giữa sinh viên và doanh nghiệp, chưa hài lòng cao về chuyên môn của các bạn sinh viên có được từ chương trình đào tạo.*

Qua kết quả đánh giá của người học và phía doanh nghiệp cho thấy nên có sự cải thiện tốt hơn nữa về công tác đào tạo của nhà trường đồng thời cần duy trì những ưu điểm của khoa trong thời gian qua về công tác đào tạo.

Ý kiến đánh giá của doanh nghiệp về chương trình đào tạo



Nguồn kết quả khảo sát việc làm ngành toán tài chính ý kiến người học và doanh nghiệp

3.3. Một số ý kiến từ các cựu sinh viên

Kiến thức được học, đặc biệt các môn định lượng là kiến thức nền tảng, xuyên suốt trong quá trình giải quyết các bài toán thực tế. Tuy nhiên, các bài toán lý thuyết đều cần nhiều điều kiện đầu vào, và các điều kiện này thường không được thỏa mãn đối với thực tế. Để giải quyết tình huống này, yêu cầu người thực hiện phải linh động trong cách thu thập, xử lý dữ liệu và tính toán các tham số đầu vào, và dĩ nhiên, để linh động được thì trước hết chúng ta phải hiểu bản chất của các công thức toán và có kiến thức cơ bản liên quan. Ví dụ trong lĩnh vực xây dựng mô hình chấm điểm tín dụng khách hàng, một điều kiện lý tưởng là dữ liệu được thu thập đủ để xây dựng được mô hình hồi quy, tuy nhiên, trên thực tế rất khó để thu thập được đủ dữ liệu ngay, khi đó, phương pháp Analytic Hierarchy Process có thể được đề xuất để đưa ra được bộ tiêu chí đánh giá khách hàng trong thời gian chờ dữ liệu được thu thập đầy đủ. Phương pháp AHP cũng yêu cầu người xây dựng mô hình cần có kiến thức về toán giải tích và thống kê để hiểu và thực hành thu thập, xử lý dữ liệu và thực hiện các tính toán trên ma trận. – trích dẫn tham luận của Nguyễn Thị Hồng Thắm – Lớp Toán tài chính K33.

Trong thời gian làm việc về định lượng, mình phải thường xuyên tìm hiểu các kiến thức mới liên quan đến công việc và hầu như các môn toán đã được học đều được áp dụng, trong đó nhiều nhất vẫn là các môn thống kê và kinh tế lượng, có thể nói đây là các môn không thể thiếu và được áp dụng hầu như xuyên suốt trong thời gian mình làm việc về mô hình chấm điểm xếp hạng tín dụng. Hiện nay, việc tính toán trên ma trận, tính đạo hàm nói riêng và các công thức tính toán thông dụng nói chung đều đã có các hàm/ công cụ hỗ trợ, tuy nhiên, người sử dụng cũng cần phải hiểu cách tính toán để có thể làm chủ được công cụ cũng như chủ động hơn trong việc thu thập và xử lý dữ liệu đầu vào, bởi vì, các chương trình chỉ xử lý được các trường hợp theo khuôn mẫu đã được lập trình, nhưng trên thực tế thì các tình huống nghiệp vụ phát sinh có thể khác và người sử dụng cần hiểu phương pháp tính toán để có hướng xử lý phù hợp trong những tình huống này. – trích dẫn tham luận của Nguyễn Thị Hồng Thắm – Lớp Toán tài chính K33.

Các môn học định lượng được đánh giá tạo kiến thức nền tảng, giúp người học sử dụng các công cụ phần mềm cũng như thay đổi, điều chỉnh, xây dựng các chương trình hỗ trợ công việc.

Các môn học khác được đánh giá có những kiến thức bổ trợ tốt, đồng thời tạo cơ hội việc làm rộng hơn cho cựu sinh viên.

4. Kết luận và kiến nghị

Chương trình đào tạo ngành toán tài chính đã cung cấp cho người học có kỹ năng tư duy toán học, có khả năng tổ chức tốt các vấn đề. Có kiến thức kinh tế và quản trị kinh doanh, kiến thức thực học đa dạng; có khả năng mô hình hóa, phân tích, dự báo các vấn đề kinh tế xã hội thông qua việc sử dụng các phương pháp, công cụ phân tích dữ liệu hiện đại, cập nhật... Do đó, cơ hội việc làm cho nhân lực ngành toán tài chính rất lớn như khi sinh viên tốt nghiệp thường làm các công việc như chuyên gia phân tích dữ liệu, quản lý tài chính, chuyên viên phân tích thống kê, nhà nghiên cứu kinh tế và xã hội, chuyên viên chứng khoán, giảng viên... Tuy nhiên, chương trình đào tạo của chuyên ngành này còn rất ít về các môn toán cho các nhà kinh tế và toán ứng dụng. Các môn học chuyên ngành thiếu tính thực hành, chưa thực sự kết nối giữa lý thuyết kinh tế và mô hình toán, chậm đổi mới đáp ứng với nhu cầu của nhà tuyển dụng.

Để phát huy và khắc phục những vấn đề tồn tại nêu trên, chúng tôi đề nghị:

1. Các nhà quản trị cần có tầm nhìn để nâng cao chất lượng đầu ra của các ngành đào tạo đáp ứng yêu cầu nguồn nhân lực có tính hội nhập, phù hợp với yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

2. Trường, Khoa cần rà soát chương trình đào tạo, tăng cường các kiến thức về toán học, thống kê, công nghệ thông tin phù hợp với từng ngành học đảm bảo cho người học sau khi tốt nghiệp sẽ nhanh chóng thích ứng với công việc trong điều kiện của cách mạng 4.0.

3. Về phía người dạy, tiếp thu ý kiến của cựu sinh viên và sinh viên hiện tại, các em chưa hình dung được kiến thức đang học sẽ áp dụng như thế nào và những công việc nào là đúng chuyên ngành.

5. Kiến nghị giải pháp

Giải pháp 1: Sau mỗi môn học, ví dụ sau môn Kinh tế lượng và thống kê toán, các em có thể được nghe trình bày về các bước xây dựng và kiểm định mô hình chấm điểm xếp hạng tín dụng của khách hàng.

Giải pháp 2: Khoa tổ chức các buổi trình bày chuyên đề thực tế có liên quan đến môn học để sinh viên thấy được kiến thức mình học đang được ứng dụng như thế nào để các em yêu thích sẽ chủ động tự tìm hiểu thêm và có thể tự định hướng công việc sau khi tốt nghiệp.

Giải pháp 3: Cần tăng cường thêm việc giảng dạy tiếng Anh cho sinh viên của ngành vì khi tăng cường việc dạy tiếng Anh giúp sinh viên theo kịp chương trình quốc tế, có thể lồng ghép việc sử dụng giảng dạy tiếng Anh thường xuyên vào một số môn học chuyên ngành để sinh viên nâng cao khả năng cập nhật kiến thức, nghề nghiệp và kỹ năng chuyên môn sau này.

Giải pháp 4: Nâng cao sự tương tác giữa nhà trường và sinh viên - doanh nghiệp, thông qua việc thường xuyên tổ chức các chuyên đề, hội thảo việc làm liên quan đến chuyên môn, các hội thảo này cần đáp ứng được tính thực tiễn và giải đáp được các yêu cầu của sinh viên, doanh nghiệp, bên cạnh đó hội thảo là nơi để sinh viên gặp gỡ và trao đổi nghề nghiệp trực tiếp với các doanh nghiệp liên quan đến ngành.

Giải pháp 5: Tạo động lực cho người học thông qua việc tổ chức thường xuyên việc cho sinh viên tiếp xúc với công việc chuyên môn bằng cách giới thiệu các khóa thực tập, việc làm ngắn hạn cho sinh viên của ngành trong quá trình tham gia học tập lý thuyết, bên cạnh đó hiện thực hóa các kiến thức chuyên môn thông qua các thao tác công việc cụ thể và gần gũi với đời sống công việc trong tương lai của các bạn sinh viên từ những kiến thức chuyên ngành.

Giải pháp 6: Tăng cường trách nhiệm và chuyên môn của người dạy nâng cao trách nhiệm đánh giá của Giảng viên (tăng độ khó) để sinh viên có ý thức trách nhiệm trong việc học tập hơn, việc tăng độ khó nhằm giúp sinh viên nắm vững kiến thức chuyên môn, và có thể ứng dụng, phát huy tốt các kiến thức chuyên môn trong công việc sau này, người dạy cần có trách nhiệm trong việc gia tăng tương tác với sinh viên, tổ chức kết nối giữa sinh viên và doanh nghiệp thông qua các kênh việc làm chính thống, các mối quan hệ cá nhân, nhằm có thể hỗ trợ tối đa cho sinh viên tiếp cận được với công việc.

Giải pháp 7: Nhằm có thể nâng cao và cải tiến chất lượng giảng dạy của ngành toán tài chính trong tương lai, khoa cần tổ chức các buổi góp ý, đánh giá của cựu sinh viên, doanh nghiệp để nhận được những phản hồi thiết thực và khách quan nhất đối với chương

trình đào tạo, để có thể điều chỉnh và cải tiến kịp thời với những thay đổi, phản ứng của tình hình hoạt động của các doanh nghiệp trong thị trường hiện nay.

6. Phụ lục

Phụ lục 1: Bảng khảo sát

Phụ lục 2: Phân tích kết quả khảo sát

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. John D. Finnerty, 1988, *Financial Engineering in Corporate Finance: An Overview*, *Financial Management* Vol. 17, No. 4 (Winter, 1988), pp. 14-33
2. Website <http://iafe.org/html/index.php>
3. Nguyễn Thị Hồng Thắm, 2017, *Sự gắn kết giữa chương trình đào tạo chuyên ngành Toán tài chính và thực tế công việc*, Kỷ yếu Hội thảo Nâng cao chất lượng đào tạo chuyên ngành Toán tài chính.

PHỤ LỤC PHÂN TÍCH**ĐỐI TƯỢNG CỤU SINH VIÊN****@GT**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Nam	66	48.9	48.9	48.9
Valid Nữ	69	51.1	51.1	100.0
Total	135	100.0	100.0	

Tuoi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Từ 22 trở xuống	11	8.1	8.1	8.1
23- 25 tuổi	26	19.3	19.3	27.4
Valid 26-28 Tuổi	47	34.8	34.8	62.2
Trên 28 Tuổi	51	37.8	37.8	100.0
Total	135	100.0	100.0	

vieclam

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Hoàn toàn đúng với chuyên môn	61	45.2	45.2	45.2
Gần với chuyên môn đào tạo	60	44.4	44.4	89.6
Valid Không gần với chuyên môn đào tạo	14	10.4	10.4	100.0
Total	135	100.0	100.0	

thunhap

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 7 triệu/tháng	16	11.9	11.9	11.9
7- 10 triệu/tháng	17	12.6	12.6	24.4
Valid 3 11 -15triệu/tháng	59	43.7	43.7	68.1
≥ 15 triệu/tháng	43	31.9	31.9	100.0
Total	135	100.0	100.0	

hotro_vieclam

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Nhận được sự hỗ trợ từ các giảng viên trực tiếp giảng dạy	31	23.0	23.0	23.0
Thông qua trung tâm hỗ trợ sinh viên	51	37.8	37.8	60.7
Valid Thông qua các anh/chị tốt nghiệp từ các khóa trước	45	33.3	33.3	94.1
Khác	8	5.9	5.9	100.0
Total	135	100.0	100.0	

	Mean	Standard Deviation
C1	4.08	.80
C2	3.86	.84
C3	4.04	.83
C4	4.04	.85
C5	3.90	.81
C6	3.92	.80
C7	4.10	.82

		Count	Column N %
C1	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	38	28.1%
	Đồng ý	48	35.6%
	Hoàn toàn đồng ý	49	36.3%
	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
C2	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	58	43.0%
	Đồng ý	38	28.1%
	Hoàn toàn đồng ý	39	28.9%
	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
C3	Trung Dung	43	31.9%
	Đồng ý	43	31.9%
	Hoàn toàn đồng ý	49	36.3%
	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	45	33.3%
C4	Đồng ý	39	28.9%
	Hoàn toàn đồng ý	51	37.8%
	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	51	37.8%
	Đồng ý	46	34.1%
C5	Hoàn toàn đồng ý	38	28.1%
	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	49	36.3%
	Đồng ý	46	34.1%
	Hoàn toàn đồng ý	38	28.1%
C6	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	49	36.3%

	Đồng ý	48	35.6%
	Hoàn toàn đồng ý	38	28.1%
	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
C7	Trung Dung	39	28.9%
	Đồng ý	43	31.9%
	Hoàn toàn đồng ý	53	39.3%

ĐỐI TƯỢNG DOANH NGHIỆP

cau9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Dưới 30 nhân viên	7	10.9	10.9	10.9
Từ 30- 50 nhân viên	19	29.7	29.7	40.6
Valid Từ 50 đến 80 nhân viên	18	28.1	28.1	68.8
Trên 80 nhân viên	20	31.3	31.3	100.0
Total	64	100.0	100.0	

cau8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sản xuất – thương mại	9	14.1	14.1	14.1
Dịch vụ tài chính, bảo hiểm , ngân hàng	28	43.8	43.8	57.8
Valid Nghiên cứu thị trường – hoạt động tư vấn	20	31.3	31.3	89.1
Khác	7	10.9	10.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

	Mean	Standard Deviation
C6	3.875	.77
C7	4.094	.77
C8	3.875	.83
C9	4.063	.81
C10	4.063	.81
C11	4.063	.81
C12	4.063	.81

		Count	Column N %
C6	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	23	35.9%
	Đồng ý	26	40.6%
	Hoàn toàn đồng ý	15	23.4%
	Total	64	100.0%
C7	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	16	25.0%
	Đồng ý	26	40.6%
	Hoàn toàn đồng ý	22	34.4%
	Total	64	100.0%
C8	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	26	40.6%
	Đồng ý	20	31.2%
	Hoàn toàn đồng ý	18	28.1%
	Total	64	100.0%

		Count	Column N %
C9	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	19	29.7%
	Đồng ý	22	34.4%
	Hoàn toàn đồng ý	23	35.9%
	Total	64	100.0%
C10	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	19	29.7%
	Đồng ý	22	34.4%
	Hoàn toàn đồng ý	23	35.9%
	Total	64	100.0%
C11	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	19	29.7%
	Đồng ý	22	34.4%
	Hoàn toàn đồng ý	23	35.9%
	Total	64	100.0%
C12	Hoàn toàn không đồng ý	0	0.0%
	Không đồng ý	0	0.0%
	Trung Dung	19	29.7%
	Đồng ý	22	34.4%
	Hoàn toàn đồng ý	23	35.9%
	Total	64	100.0%

BẢNG CÂU HỎI

TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP.HCM KHOA TOÁN- THỐNG KẾ

KHẢO SÁT VỀ ĐỘ HÀI LÒNG CỦA SINH VIÊN VÀ DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TOÁN TÀI CHÍNH CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ TP.HCM

Chúng tôi đang thăm dò ý kiến của các bạn Cựu sinh viên/ Quý doanh nghiệp về chuyên ngành Toán tài chính nhằm tạo điều kiện thuận lợi và hỗ trợ sinh viên của Khoa. Chúng tôi rất mong nhận được nhiều ý kiến đóng góp từ các bạn sinh viên và doanh nghiệp.

Phần I. Thông tin nhân khẩu học

Nếu Anh/Chị là Cựu sinh viên vui lòng trả lời từ câu 1 đến câu 6, nếu là đối tượng Doanh nghiệp vui lòng trả lời từ câu 7 đến 9)

Câu 1: Anh/Chị vui lòng cho biết mình đã từng là sinh viên ngành Toán Tài Chính của trường Đại Học Kinh Tế TP.HCM? (Nếu không dừng lại ở câu 2)?

1. Phải ☐

2. Không ☐

Câu 2: Giới tính?

1. Nam ☐

2. Nữ ☐

Câu 3: Tuổi?

1. Từ 22 trở xuống ☐

2. 23- 25 ☐

3. 26-28 ☐

4. Trên 28 ☐

Câu 4: Sau khi tốt nghiệp Anh/Chị được làm việc phù hợp với chuyên môn đào tạo của mình?

1. Hoàn toàn đúng với chuyên môn ☐

2. Gần với chuyên môn đào tạo ☐

3. Không gần với chuyên môn đào tạo ☐

Câu 5: Anh/Chị vui lòng cho biết Thu nhập trung bình của Anh/Chị?

1. < 7 triệu/tháng ☐

2. 7- 10 triệu/tháng ☐

3. 11 -15 triệu/tháng ☐

4. $\geq$ 15 triệu/tháng ☐

Câu 6: Trước đây trong quá trình học tập Anh/Chị có nhận được sự hỗ trợ giúp đỡ từ nhà trường để giới thiệu việc làm dưới những hình thức gì?

1. Nhận được sự hỗ trợ từ các giảng viên trực tiếp giảng dạy ☐
2. Thông qua trung tâm hỗ trợ sinh viên ☐
3. Thông qua các anh/chị tốt nghiệp từ các khóa trước ☐
4. Khác ☐

Câu 7: Anh/ Chị đã từng tuyển dụng sinh viên ngành Toán Tài Chính của trường Đại Học Kinh Tế TP.HCM?

1. Đã từng tuyển dụng ☐
2. Chưa từng tuyển dụng ☐

Câu 8: Anh/ chị vui lòng cho biết lĩnh vực hoạt động doanh nghiệp của Anh/Chị?

1. Sản xuất – thương mại ☐
2. Dịch vụ tài chính, bảo hiểm, ngân hàng ☐
3. Nghiên cứu thị trường – hoạt động tư vấn ☐
4. Xây dựng ☐
5. Khác ☐

Câu 9: Quy mô doanh nghiệp của quý Doanh nghiệp nằm trong khoảng bao nhiêu nhân viên?

1. Dưới 30 nhân viên
2. Từ 30- 50 nhân viên
3. Từ 50 đến 80 nhân viên
4. Trên 80 nhân viên

PHẦN II: Đánh giá về chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy, điều kiện học tập hỗ trợ người học (Nếu Anh/Chị là cựu sinh viên của khoa Toán - Thống Kê vui lòng trả lời từ câu số 1 đến câu 7, nếu Anh/Chị đại diện cho Doanh Nghiệp vui lòng trả lời từ câu 6 đến câu 12)

STT	Tiêu chí đánh giá	Mức độ đồng ý				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Tôi cho rằng chương trình đào tạo UEH đang áp dụng có sự khác biệt so với các chương trình đào tạo của các trường ĐH khác	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
2.	Các kiến thức từ ngành Toán tài chính có tính cập nhật và gần sát với hoàn cảnh kinh tế xã hội hiện nay	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
3.	Kiến thức của ngành học là tốt và cần thiết cho công việc	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
4.	Những kiến thức nhận được từ chương trình giúp giải quyết tốt công việc hiện tại	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
5.	Bạn cảm thấy được hỗ trợ tốt từ hệ thống cơ sở vật chất cũng như điều kiện học tập của bạn là tốt	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
6.	Nhà trường thường xuyên tổ chức liên hệ việc làm giữa sinh viên và doanh nghiệp	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
7.	Tôi cho rằng chương trình đào tạo của nhà trường giúp cung cấp được nguồn nhân lực theo kỳ vọng của xã hội	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
8.	Tôi hài lòng về chuyên môn của các bạn sinh viên có được từ chương trình đào tạo	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
9.	Các bạn sinh viên làm việc rất hiệu quả và năng suất	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
10.	Tôi ưu tiên tuyển dụng sinh viên của trường so với sinh viên cùng ngành đến từ các trường khác	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
11.	Ngành toán tài chính của nhà trường mang tính ứng dụng cao cho doanh nghiệp	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5
12.	Nếu có cơ hội, tôi mong được hợp tác với nhà trường để có thể đóng góp cho việc đào tạo của sinh viên	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5

Xin chân thành cảm ơn

NÂNG CAO NĂNG LỰC VÀ VAI TRÒ CỦA TRUNG TÂM GIỚI THIỆU VIỆC LÀM THUỘC CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐÀO TẠO

ThS. Nguyễn Thái Châu

ThS. Nguyễn Việt Hồng Quân

Trung tâm Tuyển sinh & Quan hệ doanh nghiệp, Đại học Tài chính – Marketing

TÓM TẮT

Hiện nay, mặc dù tình trạng học vắn của lao động không ngừng được cải thiện, hệ thống văn bằng được nâng cao và mở rộng nhưng tình trạng thất nghiệp vẫn tiếp tục gia tăng. Lượng sinh viên tốt nghiệp từ các trường đại học, cao đẳng chính quy trong cả nước không có việc làm ngày càng nhiều, một bộ phận sau khi tốt nghiệp đại học đảm nhận các công việc không cần bằng cấp; hiện tượng sinh viên sau khi tốt nghiệp làm công nhân, hoặc làm các công việc không cần đến trình độ đại học đang dần không còn xa lạ. Mặt khác, các doanh nghiệp, công ty lại than vắn vì không tuyển được nhân viên hay nhân viên không đáp ứng được yêu cầu của công việc. Vì vậy, việc tạo cầu nối giữa doanh nghiệp với sinh viên là mối quan tâm hàng đầu hiện nay của các cơ sở giáo dục đào tạo.

Từ khóa: *Thất nghiệp, sinh viên, nhà tuyển dụng, quan hệ doanh nghiệp.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, sinh viên ra trường thất nghiệp đang là vấn đề đáng báo động trong xã hội. Câu hỏi đặt ra ở đây là nguyên nhân của tình hình thất nghiệp sinh viên hiện nay là do đâu? Hậu quả để lại là gì? Vấn đề đó đã gây thiệt hại gì cho nền kinh tế nước nhà? Và chúng ta phải làm gì để khắc phục tình trạng trên? Đã có rất nhiều câu hỏi và giải pháp được đặt ra, song vẫn chưa khắc phục triệt để được tình trạng thất nghiệp của sinh viên sau khi ra trường.

Trong khi đó, các doanh nghiệp, công ty những năm gần đây cũng thường hay “kêu ca, than vắn” vì không thể tuyển đủ, tuyển đúng nguồn nhân lực thực hiện công tác chuyên môn của đơn vị mình. Đặc biệt, việc tìm kiếm các nhân sự đầy đủ các kỹ năng, kinh nghiệm, trình độ chuyên môn cao (nhân lực chất lượng cao) như tìm kim trong đống rơm.

Mặt khác, thời gian qua hàng loạt những công ty, tổ chức và website môi giới việc làm xuất hiện kèm theo lời giới thiệu hấp dẫn như: “Việc làm thêm tại nhà, chủ động thời gian, không cần kinh nghiệm, làm 3 giờ/ngày, lương tháng từ 3.000.000 đến 5.000.000/tháng”, “công việc chân chính, đáng tin cậy, lương 5.000.000 đến 7.000.000đồng/tháng”,... Tuy nhiên, thực chất của những công việc này đều đã được đánh bóng và thêm nhiều chi tiết để lôi kéo người tìm việc. Đa phần thường lấy mác công ty

quốc tế cần nhân viên đại diện hoặc điều phối tại địa phương, kèm theo những mức thù lao hấp dẫn đã khiến nhiều người lâm cảnh tiền mất tật mang.

Vậy để tạo cầu nối vững chắc giữa doanh nghiệp với nhà trường trong việc tuyển dụng sinh viên sau khi tốt nghiệp, cần lắm một tổ chức chính thống thuộc các cơ sở giáo dục đào tạo, đây sẽ là địa chỉ đáng tin cậy, mang tính pháp lý cao, là đơn vị trung gian hỗ trợ công tác tuyển dụng cho doanh nghiệp, hỗ trợ việc làm cho sinh viên cũng như tạo ra nhiều giá trị từ các mối quan hệ hợp tác khác.

2. THỰC TRẠNG

2.1. Sinh viên ra trường khó kiếm việc làm

Theo kết quả điều tra của Viện Nghiên cứu Thanh niên, 70% sinh viên (SV) Việt Nam cho biết lo lắng hàng đầu hiện nay là việc làm. Điều tra của Bộ GD-ĐT, cả nước có tới 63% SV tốt nghiệp ĐH-CĐ ra trường không có việc làm, 37% SV có việc làm nhưng đa số làm trái nghề hoặc phải qua đào tạo lại.

Gần đây, một cuộc khảo sát được Trung tâm Nghiên cứu và Phân tích Chính sách thuộc trường ĐH KHXH&NV (ĐHQG Hà Nội) thực hiện, với quy mô gần 3.000 cựu SV thuộc 5 khóa khác nhau (ra trường từ năm 2006 đến 2010) của 3 trường ĐH lớn: ĐHQG Hà Nội, ĐHQG TP.HCM và ĐH Huế, đã cho thấy những con số “giật mình”. Có đến 26,2% cử nhân cho biết chưa tìm được việc làm, cho dù khái niệm việc làm ở đây được hiểu rất rộng “là bất cứ công việc gì tạo ra thu nhập, không nhất thiết phải đúng với trình độ, chuyên ngành đào tạo”. Trong số này, 46,5% cho biết đã từng xin việc nhưng không thành công, 42,9% lựa chọn một giải pháp an toàn là... tiếp tục học lên hoặc học thêm một chuyên ngành khác.

Những số liệu trên cho thấy sự khó khăn trong vấn đề tìm kiếm việc làm của SV mới ra trường. Với tấm bằng CĐ, ĐH trên tay nhiều SV không thể tìm được những việc làm ổn định. Nhiều SV ở các vùng quê chấp nhận tìm kiếm một công việc tạm thời để làm lấy tiền trụ lại thành phố xin việc ổn định sau. Các công việc mà họ làm đa phần là không cần đến bằng cấp như: Chạy bàn tại các quán cafe, quán ăn hay làm nhân viên trực điện thoại, đi làm gia sư... Chỉ là những công việc đơn giản nên lương không đủ ăn song để xin được một chỗ làm như vậy cũng không hề dễ.

Nhiều SV ra trường không xin được việc làm đã chọn giải pháp học lên cao học hoặc dành thời gian và tiền bạc đi học thêm các kỹ năng như tiếng Anh, tin học, nghiệp vụ thư ký, nghiệp vụ sư phạm, nghiệp vụ báo chí... để có thêm cơ hội tìm kiếm việc làm trong tương lai. Cũng có nhiều SV ra trường đã tìm được việc làm sau một vài tháng đầu vật lộn nhưng hầu hết trong số họ không mấy ai được làm công việc theo đúng chuyên ngành mình đã học. Theo thống kê của Bộ GD&ĐT, tỷ lệ có việc làm đúng chuyên ngành của SV khối tự nhiên là khoảng 60%, còn các trường thuộc khối xã hội thấp hơn nhiều. Một nghiên cứu gần đây cho thấy cứ 100 SV khối xã hội mới tốt nghiệp chỉ có khoảng 10 người tìm được

công việc đúng chuyên môn. Số còn lại làm những công việc khác để lo cho cuộc sống và chờ cơ hội. Để xin được những công việc khác này, SV phải học thêm nhiều kiến thức có thể khác rất xa chuyên môn đã học. Như vậy việc làm cho SV sau khi ra trường thực sự là vấn đề xã hội nan giải.

2.2. Doanh nghiệp khó tuyển dụng được nhân viên

Trong khi SV đang lao đao vì chưa tìm được một công việc như mình mong muốn thì các nhà tuyển dụng cũng đau đầu, nát óc với đồng hồ sơ xin việc mà chưa tìm được ứng viên phù hợp. Thế mới nói tại sao bây giờ cung và cầu giống như hai đường thẳng song song chả bao giờ gặp được nhau.

Theo thống kê, nước ta có 88 triệu dân trong đó dân số trẻ chiếm 50%, con số này nói lên thời kì vàng của nước ta về nguồn nhân lực. Tuy nhiên doanh nghiệp muốn tìm được một người đáp ứng đầy đủ như yêu cầu của họ là điều quá khó khăn. Đặc biệt, khi Việt Nam đang trên đà hội nhập với nền kinh tế quốc tế toàn cầu, thì cũng là lúc các nhà tuyển dụng cạnh tranh khốc liệt, các ứng viên sẽ có nhiều cơ hội lựa chọn. Nhìn vào thực tế, một số nguyên nhân có thể kể ra như sau:

- **Đặc thù công việc, mức lương thưởng chưa tương xứng:** xã hội càng phát triển cũng là lúc có rất nhiều ngành nghề ra đời, đòi hỏi phải có đội ngũ nhân sự đa dạng, chuyên nghiệp cho từng ngành nghề. Nhưng hầu hết các doanh nghiệp vẫn thường hay đánh đồng hoặc chưa có các mức lương phù hợp bởi ở mỗi ngành nghề lại có các đặc thù khác nhau, mức độ vất vả, mức độ sử dụng chất xám khác nhau.
- **Quá chú trọng ngoại hình, vẻ bề ngoài:** chọn nhân viên về ngoại hình nó chỉ đúng với các vị trí cần hình ảnh: PR, người mẫu,... Nhưng hiện nay một số công ty tuyển dụng nhân sự các vị trí làm việc tại văn phòng lại quá coi trọng đến ngoại hình. Một sai lầm của các tuyển dụng viên khi yêu cầu về ngoại hình được đặt lên trên cả kiến thức và kinh nghiệm.
- **Đánh giá sai năng lực ứng viên:** chính điều này đã làm cho các doanh nghiệp tự đánh mất đi cơ hội tuyển dụng các nhân sự phù hợp bởi khâu chọn lọc hồ sơ chưa thực sự được đầu tư, quá chú trọng vào bằng cấp hay chú trọng vào những câu trả lời phỏng vấn hoa mỹ.
- **Chưa chọn đúng cách để kết nối người tìm việc:** nếu như những năm trước khi công nghệ thông tin chưa phát triển, nhà tuyển dụng tìm nhân viên bằng các cách thông thường như: phát tờ rơi, đến trung tâm môi giới, hay qua người quen giới thiệu,... Những cách làm thông thường đó thường khiến việc tuyển dụng trở lên lâu và chi phí đắt đỏ.

2.3. Trung tâm môi giới việc làm, các website tuyển dụng “ma” mọc tràn lan

Làm cách nào để khắc phục những nghịch lý trên? Để trả lời cho câu hỏi này, có rất nhiều giải pháp đã được nêu ra. Và đặc biệt, hiện nay khi công nghệ thông tin bao trùm,

các website tuyển dụng ra đời thì các công ty chỉ mấy chưa đầy 5 phút là có thể có hàng chục ứng viên tiềm năng trong tay để chọn được các nhân tài.

Bằng cách tạo hồ sơ trên các trang mạng và ứng viên sẽ liên hệ trực tiếp với nhà tuyển dụng, vừa tiết kiệm thời gian, tiết kiệm chi phí mà nhà tuyển dụng cũng có thể xem trước thông tin ứng viên để có các lựa chọn phù hợp cho việc phỏng vấn. Một số website tuyển dụng hàng đầu Việt Nam có thể kể đến: mywork, vietnamwork, timviecngay.vn, vieclam24h.vn,... Một ví dụ về website timviecngay.vn - tại đây người tìm việc sẽ tìm được các công việc phù hợp theo các yêu cầu của bản thân với mức lương phù hợp nhất, ngoài ra các bạn còn được tư vấn hỗ trợ việc làm, hỗ trợ kết nối nhanh tới các nhà tuyển dụng đang cần, còn đối với các công ty họ sẽ tìm được các ứng viên phù hợp nhất, được đội ngũ tư vấn giới thiệu nhân sự phù hợp với từng vị trí ứng tuyển và sẽ được tư vấn hoàn toàn miễn phí để làm sao cho việc tuyển dụng được dễ dàng và nhanh chóng tìm được nhân viên chất lượng.

Bên cạnh các website thì những trung tâm, đơn vị môi giới việc làm cũng bước vào cuộc đua khốc liệt. Về cơ bản hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm cơ bản đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động; phù hợp với các quy định quốc tế về dịch vụ việc làm. Các Trung tâm đã đóng góp tích cực vào công tác giải quyết việc làm cho người lao động. Có những trung tâm ngày càng trở thành địa chỉ tin cậy cho người lao động, người sử dụng lao động, các cơ sở đào tạo và các cơ quan quản lý Nhà nước Trung ương và địa phương.

Tuy nhiên, khi các công ty môi giới việc làm, những website tuyển dụng được thành lập tràn lan và mất kiểm soát; khi mục đích của việc môi giới việc làm ở những công ty này không phải là để bổ sung nhân lực phục vụ kinh doanh của các đơn vị mà thực tế là để thu lợi nhuận từ các khoản tiền phí, tiền thế chân mà họ yêu cầu ứng viên đóng, ký quỹ, hay thu từ các doanh nghiệp để được giới thiệu nhân sự, không ít các doanh nghiệp chưa tuyển dụng được ai mà đã “tiền mất, tật mang”.

Hầu hết các trung tâm "ma" giới thiệu việc làm thường nhằm vào đối tượng tân sinh viên. Nắm bắt tâm lý và nhu cầu của các bạn trẻ muốn tự kiếm thêm tiền để trang trải cuộc sống, các trung tâm "ma" thi nhau mọc lên và rất nhiều "con mồi" đã không may sa lưới. Các trung tâm có cơ sở vật chất thường rất sơ sài, có khi chỉ một bộ bàn ghế và mớ tài liệu nhỏ là đủ, để nếu không may bị phát giác thì dễ dàng đánh bài chuồn. Cũng có trung tâm để tạo uy tín nên chọn đặt văn phòng gần các công ty lớn, trang bị khá tiện nghi, khiến không ít bạn trẻ đã sập bẫy lừa tiền mà trong thời gian qua, không ít các trang báo, đài truyền hình phản ánh vấn đề này.

3. GIẢI PHÁP

3.1. Vai trò, vị trí của trung tâm dịch vụ việc làm

Trung tâm dịch vụ việc làm là đơn vị sự nghiệp công lập, hoạt động không vì lợi nhuận có nhiệm vụ tư vấn, giới thiệu việc làm cho người lao động, cung cấp thông tin thị

trường lao động miễn phí. Theo đó, với mạng lưới rộng khắp, phong phú, đa dạng nên Trung tâm là chỗ dựa cho tất cả các đối tượng người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt là lao động yếu thế. 100% lao động và người sử dụng lao động đến với trung tâm có nhu cầu đều được tư vấn. Theo thống kê của Bộ Lao động thương binh và xã hội, giai đoạn 2011-2017, các trung tâm trong cả nước đã tư vấn cho 16.782.109 lượt người (trong đó có 9.565.802 lượt người lao động được tư vấn về việc làm, chiếm 57%; lao động nữ được tư vấn chiếm 46,35%).

Hoạt động giới thiệu việc làm, cung ứng lao động được kết nối qua nhiều hình thức, như trực tiếp tại trụ sở chính, tại các điểm giao dịch vệ tinh của trung tâm DVVL, các phiên giao dịch việc làm; gián tiếp qua cổng thông tin điện tử việc làm, các Website, điện thoại, tin nhắn,... tạo thành một mạng lưới bao phủ trên toàn quốc. Hiện nay, cả nước có 48 địa phương tổ chức sàn giao dịch việc làm. Giai đoạn 2011- 2017, các trung tâm đã tổ chức 6.790 phiên giao dịch việc làm. Số lượt lao động nhận được việc làm do trung tâm giới thiệu và cung ứng là 5.112 nghìn lượt người.

3.2. Kết nối sinh viên với đơn vị tuyển dụng thông qua Trung tâm giới thiệu việc làm tại các trường Đại học, Cao đẳng

Cùng với các trung tâm dịch vụ việc làm phát triển mạnh mẽ ở các tỉnh thành thì trong các trường Đại học, Cao đẳng cũng cần lắm các đơn vị giới thiệu việc làm, hỗ trợ sinh viên. Các trung tâm này là đơn vị đầu mối của Nhà trường trong việc tiếp nhận, triển khai các hoạt động phát triển hợp tác với doanh nghiệp, hỗ trợ việc làm cho sinh viên, đào tạo bồi dưỡng ngắn hạn và đánh giá kỹ năng nghề. Trung tâm đóng vai trò cầu nối giữa Nhà trường, Doanh nghiệp và người học nhằm khép kín chu trình đào tạo, nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội.

Trong thời gian qua, Trung tâm Tuyển sinh và Quan hệ doanh nghiệp của trường Đại học Tài chính – Marketing cũng đã có những bước phát triển mạnh mẽ, là đơn vị tư vấn, hỗ trợ sinh viên về những vấn đề liên quan đến đời sống sinh hoạt, học tập, rèn luyện kỹ năng, tư vấn giới thiệu việc làm cho sinh viên. Đồng thời là cầu nối giữa cựu sinh viên, các doanh nghiệp trên cả nước với trường Đại học Tài chính – Marketing.

Sự ra đời của Trung tâm Tuyển sinh và quan hệ doanh nghiệp là một sự đột phá trong công tác chỉ đạo của Ban giám hiệu nhằm thực hiện chiến lược phát triển bền vững của Nhà trường. Ngay sau khi thành lập, với sự chỉ đạo của BGH cùng sự cố gắng nỗ lực phấn đấu của đội ngũ cán bộ, nhân viên, Trung tâm Tuyển sinh và quan hệ doanh nghiệp đã bước đầu đạt được những thành tích đáng khích lệ, thực hiện thành công các công tác mà nhà trường giao phó về công tác tuyển sinh, đặc biệt là hoạt động quan hệ doanh nghiệp, giới thiệu việc làm cho sinh viên.

a. Đối với sinh viên

Công tác tư vấn hỗ trợ việc làm cho sinh viên luôn được trung tâm quan tâm, chú trọng. Trung tâm thường xuyên tổ chức các buổi tư vấn hướng nghiệp cho sinh viên ở cấp trường, cấp khoa/bộ môn; tổ chức Hội thảo tư vấn việc làm theo chuyên ngành tạo cơ hội tiếp xúc giữa các nhà tuyển dụng với sinh viên, giúp một số sinh viên tìm được việc làm hoặc nơi thực tập hướng nghiệp.

Nhà trường luôn liên hệ thường xuyên với các doanh nghiệp và các nhà tuyển dụng để giúp sinh viên có cơ hội tiếp cận với nghề nghiệp tương lai, giúp các nhà tuyển dụng dễ dàng hơn trong công tác tuyển chọn cán bộ. Từ đó Nhà trường đã có nắm bắt về nhu cầu thực tế trong một số ngành nghề từ yêu cầu của các nhà tuyển dụng và đưa ra những điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp. Cũng qua hoạt động này, Nhà trường có mối liên hệ và có cơ sở để giới thiệu cho sinh viên về thực tập tại các cơ quan sao cho phù hợp với chuyên ngành mà sinh viên được đào tạo tại Trường. Phản hồi từ phía các cơ sở thực tập cũng giúp cho Nhà trường đánh giá được chất lượng và nội dung đào tạo. Qua thực tế, một số sinh viên sau khi tốt nghiệp đã được các cơ sở trên thu nhận. Các hoạt động cụ thể:

- **Cập nhật thường xuyên, nhanh chóng các thông tin tuyển dụng trên các kênh truyền thông:** trung tâm có bộ phận chuyên trách để tiếp nhận yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp, thẩm tra độ tin cậy, tính chính xác của thông tin thông qua các nghiệp vụ chuyên môn và sau đó đăng tải trên các kênh truyền thông như website của Trung tâm tuyển sinh và quan hệ doanh nghiệp, Fanpage trên mạng xã hội. Các thông tin này được cập nhật liên tục và đồng bộ ở tất cả các kênh tương tác. Đặc biệt, vào mỗi mùa thực tập hay tốt nghiệp, trung tâm đều tạo các hạng mục riêng biệt để sinh viên dễ dàng tìm kiếm, cũng như tổng hợp các thông tin tuyển dụng rồi in ấn, dán trên các bảng thông báo của trường, của các khoa chuyên môn.
- **Tham quan, trải nghiệm thực tế tại doanh nghiệp:** đây là một trong những hoạt động nổi bật và mang lại nhiều giá trị cho sinh viên khi còn ngồi trên ghế giảng đường đại học. Bên cạnh các giờ học lí thuyết, sinh viên được quan sát cũng như trải nghiệm công việc chuyên môn ngoài thực tế, từ đây giúp sinh viên nắm bắt kiến thức thực tiễn, đồng thời giúp nâng cao chất lượng đào tạo của Trường và bổ sung đội ngũ nhân lực chất lượng cao cho doanh nghiệp. Thời gian qua, sinh viên UFM đã được trải nghiệm rất nhiều các doanh nghiệp như Ngân hàng Sacombank, Đông Á Bank, Nam Á Bank, CoopMart, Công ty ACECOOK Việt Nam, Công ty cổ phần phần mềm Bravo, công ty phần mềm Fast, công ty Haravan, Chứng khoán FPTs, Khách sạn New World, Lotte Legent, Sheraton,...
- **Tour thực hành nghề nghiệp:** là một trong những trường đào tạo về khối ngành dịch vụ du lịch, lễ hành uy tín của cả nước, nên sinh viên của khoa Du lịch thường xuyên được tham gia các Tour thực hành nghề nghiệp tại các khách sạn 4, 5 sao

trên khắp cả nước. Tại đây các bạn sẽ đóng vai trò là những người làm việc trong các khách sạn ở nhiều bộ phận khác nhau như Lễ tân, buồng phòng, nhà hàng hay trở thành một “tour guide” thực thụ. Để có được những tour thực hành trên, Trung tâm cùng với khoa Du lịch đã xây dựng mối quan hệ hợp tác với rất nhiều các công ty du lịch, các khách sạn lớn trên cả nước, ký kết hợp tác cùng nhiều tập đoàn lớn như Khách sạn Lotte Legend, Khách sạn Intercontinental, Khu du lịch ĐamBri, Khu du lịch Hồ Tràm, Khu nghỉ dưỡng Sealink Phan Thiết...

- **Hội thảo kỹ năng nghề nghiệp:** với mục tiêu mang lại cho các bạn sinh viên nhiều kỹ năng cần thiết sau khi tốt nghiệp ra trường như Kỹ năng phỏng vấn, kỹ năng viết hồ sơ xin việc, kỹ năng xây dựng hình ảnh thương hiệu bản thân,... Trung tâm trong thời gian vừa qua đã kết nối với nhiều diễn giả nổi tiếng như Nguyễn Hữu Trí, Thạc sĩ tâm lý Đào Lê Hòa An cùng các nhà lãnh đạo của các tập đoàn nổi tiếng. Từ những câu chuyện, những trải nghiệm thú vị trong nghề của các anh chị đi trước sẽ giúp sinh viên định hình phong cách của chính bản thân mình, xác định rõ con đường sẽ đi trong tương lai, giá trị của bản thân và có những kỹ năng cần thiết để tạo nên sức cạnh tranh cho bản thân trong thị trường lao động ở thời kỳ hội nhập hiện nay.

b. Đối với các tổ chức, cá nhân, đơn vị sử dụng lao động

Trong những năm vừa qua, Trung tâm Tuyển sinh và quan hệ doanh nghiệp đã kết nối với hơn 500 doanh nghiệp trong và ngoài nước, hoạt động ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Trong đó, trung tâm đã trực tiếp ký kết và triển khai nhiều nội dung hợp tác với hơn 300 doanh nghiệp như: đào tạo ngắn hạn, hỗ trợ chỗ thực tập, cổng thông tin thực tập, các buổi hội thảo kỹ năng, chuyên đề hỗ trợ sinh viên, tham quan thực tế tại doanh nghiệp. Cụ thể:

- **Tổ chức Ngày hội tuyển dụng:** định kỳ vào cuối tháng 5, đầu tháng 6 hàng năm, Trung tâm là đơn vị được nhà trường giao nhiệm vụ tổ chức Ngày hội tuyển dụng. Đây là sự kiện nghề nghiệp thường niên lớn nhất của Nhà trường đã thu hút sự quan tâm đông đảo của sinh viên, doanh nghiệp, các cơ quan thông tấn báo chí. Với mong muốn trở thành cầu nối hữu hiệu giữa sinh viên UFM với doanh nghiệp, tạo điều kiện tối đa cho sinh viên có việc làm ngay trước khi ra trường, Ngày hội tuyển dụng được tổ chức với quy mô tăng dần theo từng năm với hàng ngàn đầu công việc cho sinh viên, từ thực tập sinh đến bán thời gian hay toàn thời gian, với đa dạng các lĩnh vực từ ngân hàng, bất động sản, giáo dục đến thương mại, marketing, kế toán và các lĩnh vực kinh tế có liên quan.

Các doanh nghiệp được Ban tổ chức hỗ trợ tối đa khi tham gia Ngày hội, từ gian hàng đến các poster, thông tin tuyển dụng, hỗ trợ tiếp nhận hồ sơ ứng viên... mà không phải đóng bất kì khoản chi phí nào. Trung tâm có quy trình tiếp nhận, sàng lọc thông tin của doanh nghiệp một cách chuyên nghiệp, khép kín để đảm bảo tham gia tuyển dụng trong Ngày hội là các đơn vị chính thống, không thông qua các đơn

vị trung gian hay các công ty “ma” đang hoạt động trên thị trường.

Đối với các doanh nghiệp có thương hiệu lớn, tùy theo yêu cầu mà Ban tổ chức bố trí các gian hàng đặc biệt, tạo không gian sang trọng, chuyên nghiệp để các đơn vị thoải mái trong việc phỏng vấn, tuyển dụng. Đối với các doanh nghiệp vừa và nhỏ, Ban tổ chức bố trí theo từng lĩnh vực, chuyên ngành để tập trung các ứng viên.

- **Truyền thông thời cách mạng công nghiệp 4.0:** Trung tâm tiếp nhận thông tin từ các doanh nghiệp và đăng tải thông qua các kênh truyền thông như cổng thông tin điện tử (website) và mạng xã hội (fanpage). Các thông tin này được trình bày ngắn gọn, chuyên nghiệp giúp sinh viên tiếp cận nhanh chóng với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Đồng thời, trung tâm xây dựng những form mẫu hồ sơ online để lưu thông tin các sinh viên có nhu cầu tuyển dụng, tạo nguồn cung đa dạng, dồi dào và sẵn sàng đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, Trung tâm còn liên kết với những đơn vị bên ngoài uy tín như Cổng thông tin thực tập Internship hay Mạng việc làm JobStreet.com để mang đến hàng nghìn đầu công việc đa dạng, hấp dẫn.

- **Đào tạo theo nhu cầu thực tế từ doanh nghiệp:** với định hướng phát triển của Nhà trường là trở thành một cơ sở đào tạo mang tính ứng dụng, nên trong chương trình đào tạo, ngoài các học phần lý thuyết mang tính chất bắt buộc theo quy định của Bộ Giáo dục và đào tạo thì có nhiều học phần sinh viên được trải nghiệm thực tế từ doanh nghiệp, nhiều học phần được xây dựng theo yêu cầu của Doanh nghiệp thông qua các thỏa thuận giữa 2 bên khi ký kết hợp tác. Từ đây, sinh viên đến gần hơn với doanh nghiệp và doanh nghiệp dễ dàng hơn để tuyển dụng cho các vị trí mà đơn vị mình đang cần.
- **Hội thảo Định hướng nghề nghiệp:** công tác quan hệ doanh nghiệp không chỉ diễn ra trong một khoảng thời gian nhất định với những công việc, con người nhất định, mà đó là cả một quá trình với nhiều hoạt động khác nhau, vì thế để duy trì mối quan hệ hợp tác lâu dài, Trung tâm thường xuyên hỗ trợ các doanh nghiệp đến gần với sinh viên thông qua các buổi hội thảo chuyên ngành, chia sẻ kinh nghiệm... Hơn nữa, Trung tâm không chỉ là cầu nối giữa doanh nghiệp với sinh viên mà còn là cầu nối giữa doanh nghiệp với các khoa chuyên môn.

Đặc biệt, thời gian qua, Trung tâm thường xuyên phối hợp với các đơn vị như Sacombank, NamABank, ACB, Maritime Bank, Tập đoàn Hoa Sen, Aeon, Tập đoàn Lotte tổ chức chương trình quản trị viên tập sự, đã mang đến những hiệu quả nhất định, nhiều doanh nghiệp đã phát hiện những nhân tố đặc biệt, phù hợp với vị trí tuyển dụng của đơn vị ngay trong chương trình.

4. KẾT LUẬN

Câu nói dân gian thời công nghệ thông tin phát triển “Ai nắm được thông tin nhanh, người đó sẽ thắng”. Đúng vậy “Thông tin thị trường lao động” tốt, chính xác, cung cấp kịp thời từng thời kỳ sẽ thúc đẩy xã hội phát triển tiến độ nhanh, cung gặp cầu; cầu gặp cung, trên cơ sở điều tiết tối ưu, hợp lý thông qua công cụ quản lý.

Trong tương lai để các Trung tâm giới thiệu việc làm, hỗ trợ sinh viên thực hiện tốt vai trò mình cần có những cơ chế, chính sách và các công cụ thu thập, xử lý và cung cấp thông tin thị trường lao động chính xác, đầu tư nâng cao năng lực cho Trung tâm, nâng cao trình độ cho cán bộ về các kỹ năng quản lý, kỹ năng điều tra, thu thập và kỹ năng ứng dụng CNTT vào hoạt động hàng ngày.

Trong những phân tích và một số kinh nghiệm thực tiễn được nêu ra ở trên, hi vọng phần nào đã khắc họa rõ nét những nguyên do của thực trạng và nêu bật được tầm quan trọng cũng như vai trò to lớn trong việc kết nối giữa người học và doanh nghiệp của các trung tâm giới thiệu việc làm, hỗ trợ sinh viên ở các trường Đại học, Cao đẳng. Từ đây, kỳ vọng về tỷ lệ thất nghiệp sẽ được kéo giảm, cũng đồng nghĩa với việc nguồn lực lao động của nước ta dồi dào, chuyên môn cao đầy năng lực và sự năng động trong công việc để phục vụ cho đất nước ngày càng phồn vinh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thân Trung Dũng. *Việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp – Một vấn đề xã hội nan giải*. Viện nghiên cứu Truyền thống và Phát triển
2. Nguyễn Thúy Hà. *Chính sách việc làm: Thực trạng và giải pháp*. Trung tâm Nghiên cứu khoa học - Viện Nghiên cứu Lập pháp
3. Báo cáo tổng kết Trung tâm Tuyển sinh và quan hệ doanh nghiệp, Trường Đại học Tài chính – Marketing năm học 2017 – 2018.

NỮ GIỚI VỚI ĐAM MÊ KINH DOANH NGAY TỪ KHI CHỌN HỌC NGÀNH KINH TẾ

ThS. Nguyễn Minh Diễm Quỳnh
Trường Đại học An Giang

1. TỔNG QUAN VẤN ĐỀ

1.1. Thực trạng chung

Vốn có thời gian gần bó, tham gia giảng dạy các lớp đào tạo chuyên ngành về kinh tế, tác giả nhận thấy đa phần học sinh, sinh viên và học viên của khối ngành này chủ yếu đều là nữ. Niềm đam mê kinh doanh đến với các em không chỉ bắt đầu từ lúc đặt câu hỏi cho Hội đồng tư vấn tuyển sinh của các trường đại học, cao đẳng hay trung cấp chuyên nghiệp, không chỉ là định hướng đi theo con đường mà mẹ, cha hay người thân trong gia đình định sẵn. Ý thức, nguyện vọng của các em đã được định hình và tích lũy dần ngay từ lúc còn là học sinh của trường phổ thông ở giai đoạn trước khi làm thủ tục đăng ký chọn lựa ngành, nghề.

Sự cần mẫn, tỉ mỉ và chu đáo là một trong những tố chất thành công cho nữ giới dần thân vào lĩnh vực kinh tế. Đam mê kinh doanh không có nghĩa phải là khởi sự kinh doanh đối với bất kỳ một chủ đầu tư mà có thể là người tham gia hành nghề trong tổ chức kinh tế như nhân viên bán hàng, kế toán, tiếp thị.... Đó là điều kiện thuận lợi, kênh thông tin hữu hiệu và thiết thực, cách gián tiếp để học hỏi, tiếp thu tri thức, kinh nghiệm thực tiễn sau khi tốt nghiệp ra trường.

Đến với môi trường kinh doanh là hiện thực hóa các ý tưởng đã được định hình không chỉ áp dụng cho riêng nữ giới. Biến nghĩ suy trong tâm tưởng thành hành động cụ thể. Ý chí cùng quyết tâm cao của nữ giới đã dần hình thành nên phẩm chất, lũy tiến dần cùng với thời gian. Kiến thức mà các em tiếp thu được từ ở nhà trường, kinh nghiệm với các công việc đã qua sẽ là hành trang vững chắc để các em thỏa đam mê thực hiện.

Nữ giới ngày nay không đơn thuần là hình ảnh người phụ nữ chỉ lo vun vén gia đình hay tham gia đảm trách các mảng “mềm” công việc của xã hội và lúc nào cũng đứng sau nam giới. Sự an phận, cam chịu và giới hạn quanh quẩn việc nhà không mặc định đương nhiên thay cho tính năng động và bản lĩnh trên thương trường của nữ giới ở giai đoạn hiện nay. Xét khía cạnh kinh tế, để đạt được mục tiêu đề ra trong khởi sự kinh doanh, nữ giới đã phải không ngừng phấn đấu từng ngày bằng sự cố gắng trau dồi và học hỏi. Tự tin, sáng tạo và quyết tâm cao là yếu tố thành công trong quá trình khởi nghiệp. Đồng thời với nó, các mối quan hệ do nữ giới tạo ra cũng mang nhiều thuận lợi trong khi yếu tố cạnh tranh của thương trường luôn thúc đẩy doanh nghiệp phải tích cực tìm kiếm đối tác với

khách hàng.

Mặt trái của vấn đề đôi lúc đã xảy ra cho nữ giới. Họ chính là người gánh chịu thiệt thòi vì không may mắn, âm thầm phải chấp nhận nghịch cảnh. Họ dám đương đầu với những mất mát bởi hạnh phúc cá nhân; hy sinh luôn cả gia đình chỉ vì đam mê kinh doanh mà không nỡ lòng bỏ ngang khi quyết tâm theo đuổi. Có thể minh chứng cho trường hợp với những mối quan hệ ngoại giao trong công việc, cần có sự hiện diện bên ngoài kịp thời của nữ giới, họ thường bị chi phối nhiều và không chủ động được về mặt thời gian khi trước mắt họ là bao lo toan nặng gánh của gia đình mà không được sự cảm thông hay chia sẻ. Cái giá mà họ đánh đổi đôi khi lại rất đắt. Thế nhưng, chỉ vì đam mê, vì con đường dẫn thân của khởi nghiệp với đích đến của sự thành công mà họ quyết tâm theo đuổi. Người phụ nữ sẵn sàng không ngại khó ấy đành lòng chấp nhận bị ruồng rẫy và từ bỏ của gia đình chỉ vì định kiến vị thế của phụ nữ, vì không chu toàn thời gian chăm lo quán xuyến việc nhà mà họ đã không thể cùng lúc gánh vác nhiều việc để đảm đương.

Người làm kinh doanh giỏi sẽ phải dự liệu luôn cả tình huống đối mặt với nghịch cảnh ấy, dù biết rằng, đối với nữ giới, đa phần đều chọn gia đình là điều quan trọng nhất để làm điểm dừng cho hạnh phúc đồng nghĩa với bao ước mơ về hoài bão tương lai tự mình đã khép lại. Mặc dù vậy, phần đông nữ giới vẫn luôn tha thiết mong đợi sự đồng cảm, vị tha và thấu hiểu của người thân trong gia đình để họ không bị buộc ở vào tình thế chấp nhận quyền lựa chọn một trong hai khi đặt lên bàn cân đo giũa công việc và gia đình mà họ chỉ có thể được đứng về một phía.

Tất cả những điều đó, ngay từ nhỏ, lúc còn là học sinh, nữ giới có thể đã nắm bắt được các thông tin qua quá trình nhận thức. Những hạn chế hay thiếu sót từ cuộc sống gia đình một khi nữ giới chọn hướng kinh doanh để tích cực theo đuổi với đam mê cũng là lẽ thường tình. Thực trạng ấy xảy ra ở hầu hết các địa phương và ngày một gia tăng theo từng giai đoạn. Bởi lẽ, môi trường năng động, sáng tạo trong kinh doanh đòi hỏi nữ giới phải nhanh nhẹn, tận dụng thời cơ và không thể chần chừ để kịp thời nắm bắt.

Đó là thách thức mà nữ giới đã phải đối mặt với rất nhiều khó khăn mà ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường phổ thông, với những thông tin thu thập được, các em đã hình dung được các vấn đề của thời cuộc nhưng vẫn không từ bỏ nguyện vọng và đam mê để quyết tâm theo đuổi khởi sự kinh doanh. Tuy nhiên, tùy ở từng lĩnh vực hoạt động kinh tế và địa bàn kinh doanh, nữ giới luôn muốn phát huy hết năng lực sáng tạo của mình khi nền tảng triết lý sâu xa của những điều mà họ cần là người thấu hiểu.

1.2. Mục tiêu của chương trình đào tạo đại học cho sinh viên khối ngành kinh tế

Một khi đam mê và muốn thực hiện ý tưởng kinh doanh, nối tiếp những ý tưởng đã được định hình trên ghế tại mái trường phổ thông, khi đó, nữ giới thuộc đối tượng này đã tích cực tự tìm hiểu, nghiên cứu, tra tìm những thông tin từ cơ sở đào tạo chuyên ngành kinh tế nhằm lĩnh hội mục tiêu của cơ sở đào tạo. Theo đó, mục tiêu chung của chương trình đào tạo đại học cho sinh viên tốt nghiệp khối ngành kinh tế có khả năng ứng dụng

kiến thức đại cương, kiến thức cơ sở về kinh tế học và kiến thức chuyên ngành tài chính doanh nghiệp, tài chính kế toán, quản trị kinh doanh, marketing, kinh tế quốc tế để xây dựng, đánh giá, lựa chọn các kế hoạch kinh doanh và triển khai dự án kinh tế, khởi sự kinh doanh trên phương diện tài chính, kế toán và quản trị doanh nghiệp. Đồng thời, sinh viên cũng hình thành được các kỹ năng cá nhân, kỹ năng nghề nghiệp và năng lực thực hành nghề, rèn luyện đạo đức, tác phong để khởi nghiệp thành công.

Tùy từng chuyên ngành cụ thể về lĩnh vực kinh tế như kế toán tài chính, kế toán doanh nghiệp, kinh tế quốc tế, quản trị kinh doanh, tài chính ngân hàng hay marketing thì mục tiêu cụ thể của sinh viên tốt nghiệp các ngành này sẽ có kiến thức, kỹ năng và phẩm chất như:

- Kiến thức cơ bản về khoa học xã hội, khoa học tự nhiên, quốc phòng, giáo dục thể chất và các kiến thức cốt lõi, những mô hình, công cụ, phương pháp để quản trị, giải quyết các vấn đề tài chính doanh nghiệp, kinh tế học, toán kinh tế, quản trị học, pháp luật về kinh tế.

- Tự cập nhật kiến thức, xử lý công việc độc lập, tư tưởng chính trị vững vàng, tuân thủ pháp luật và có đạo đức kinh doanh; làm việc nhóm, giao tiếp, sử dụng ngoại ngữ và tổ chức thực hiện công việc; năng lực xây dựng, thực hiện, phân tích và đánh giá về mặt tài chính, kế toán, các hoạt động của doanh nghiệp hay phương án kinh doanh, quan hệ kinh tế quốc tế và dự án kinh tế, có kế hoạch huy động vốn và vay vốn ngân hàng để khởi nghiệp.²³

1.3. Những phẩm chất cần có đối với sinh viên khởi nghiệp kinh tế

Do đặc thù của mỗi ngành học, mỗi địa phương hay khu vực đối với sinh viên kinh tế, bên cạnh những phẩm chất chung là điều kiện cần thì những phẩm chất riêng là yếu tố mang tính quyết định cần được lĩnh hội ở các em ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường được xem là điều kiện đủ để khởi sự kinh doanh, bao gồm các vấn đề thể hiện như sau:

- *Tư duy khởi nghiệp*: không đơn thuần học kinh tế là để bắt đầu làm việc tại một công ty kinh doanh nào đó mà vấn đề thể hiện ở nhà trường sẽ trang bị, cung cấp cho sinh viên kiến thức nền tảng cơ bản để người học có cái nhìn toàn diện, thúc đẩy sự tập trung, khả năng sáng tạo ra cái mới trong lĩnh vực, ý tưởng kinh doanh.

- *Trí thông minh xã hội* là khả năng có thể quản lý và xử lý tình huống với môi trường làm việc mang tính cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Điều này đòi hỏi chủ đầu tư phải là người có trí tuệ để tự suy xét và ra quyết định sau này trước những tình huống phức tạp sẽ phát sinh.

- *Khả năng lãnh đạo* là yếu tố không thể thiếu khi ứng dụng vào môi trường kinh doanh. Trong trường hợp này, mỗi sinh viên cần ý thức bản thân không chỉ là một cá nhân

²³ Đại học An Giang, (2017). Chương trình đào tạo ngành Kinh tế - Quản trị kinh doanh

độc đáo mà còn phải có kỹ năng để dẫn dắt, cân bằng các nhu cầu của tập thể.

- *Khả năng kết nối với cộng đồng* được hiểu là tinh thần tương trợ, tương thân, quan tâm, sẻ chia nhiều hơn với cuộc sống, các hoạt động liên quan đến cộng đồng. Nếu còn là sinh viên thì phẩm chất này sẽ được thể hiện qua sự tham gia nhiệt tình những hoạt động tình nguyện, những chiến dịch để thúc đẩy sự phát triển, vì lợi ích chung của cả cộng đồng.

- *Khả năng phân tích* là kỹ năng thu nhận thông tin, phân tích, tính toán, thống kê, đưa ra chiến lược, mục tiêu bằng sự thích thú, đam mê để đảm bảo việc tự chủ và dẫn thân vào môi trường kinh doanh²⁴ một cách có hiệu quả.

2. CÁC YÊU CẦU VỀ NĂNG LỰC VÀ NHỮNG KỸ NĂNG CƠ BẢN ĐỐI VỚI NỮ GIỚI ĐAM MÊ KHỎI NGÀNH KINH TẾ

2.1. Yêu cầu về năng lực cơ bản đối với sinh viên chọn ngành kinh tế

Trong thời kỳ đổi mới, việc phát triển toàn diện năng lực của sinh viên là điều cần thiết để theo kịp xu hướng của xã hội và bắt kịp tình hình của thế giới. Trong đó, những vấn đề cần được quan tâm như: khả năng tư duy, trình độ ngôn ngữ, sự tự tin luôn phải đi đầu, hòa mình vào cộng đồng là một trong những yếu tố dần được hình thành năng lực phát triển toàn diện ở mỗi sinh viên.

Tư duy sáng tạo luôn là tố chất cần thiết ở mỗi sinh viên nhằm đảm bảo người học luôn luôn sáng tạo, không bị rập khuôn bởi những nguyên tắc, tiêu chuẩn cũ kỹ. Hòa nhập môi trường bằng sự sáng tạo sẽ giúp sinh viên trở nên đột phá trong các ý tưởng. Sự sáng tạo cần có ở mọi nơi, mọi lúc, mọi khía cạnh ngay từ trong công việc, học tập và cuộc sống. Khả năng tư duy tốt sẽ giúp năng lực của sinh viên trở nên tốt hơn.

Ngôn ngữ là phương tiện giao tiếp với người nước ngoài trong thời kỳ hội nhập. Sinh viên thế hệ mới ngoài tiếng mẹ đẻ thì cần biết thêm ít nhất một ngôn ngữ khác mang tính phổ thông là Tiếng Anh. Việc có thêm ngôn ngữ nước ngoài là hành trang để sinh viên tiếp cận với nền văn hóa, kiến thức của thế giới và rộng mở cơ hội nghề nghiệp của bản thân một cách căn bản và toàn diện hơn.

Năng lực sinh viên còn được thể hiện bằng sự tự tin, năng động, sáng tạo và thực tiễn để đương đầu với những khó khăn phía trước. Thiếu sự tự tin đồng nghĩa với việc mất đi rất nhiều cơ hội của bản thân mà không phải lúc nào cũng có được. Dẫu biết rằng kiến thức, chuyên môn có thể chưa đạt được ở trình độ cao nhưng chắc chắn sự tự tin phải luôn dẫn đầu để khẳng định bản thân sinh viên dám nghĩ, dám làm, khám phá ra những điều rất mới.

Ngoài những kỹ năng về trình độ chuyên môn thể hiện năng lực của sinh viên, việc phát triển toàn diện năng lực sinh viên còn được thể hiện bằng các hoạt động. Trong đó, hoạt động cộng đồng mang tính nhân văn theo truyền thống ngàn đời của dân tộc Việt Nam

²⁴. Phương Anh, (truy cập ngày 21/6/2016), <https://thanhnien.vn> > Giáo dục.

vừa đem lại lợi ích thiết thực tích cực cho sinh viên, vừa tăng sự trải nghiệm thực tế, giao lưu với bạn bè và đối tác các khu vực ²⁵.

Đó chỉ là những vấn đề mang tính lý luận chung. Tuy nhiên, tùy thuộc vào hoàn cảnh, điều kiện của từng vùng miền mà khả năng thích nghi của sinh viên có thể hội nhập được với nền kinh tế còn phải phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Trong đó, tố chất dẫn đến thành công chính là ý chí và quyết tâm của người học, của sự nhận thức ở mỗi sinh viên. Sự hỗ trợ thường xuyên, tư vấn của người thầy trong trường hợp này sẽ là chất xúc tác để giúp các em vững bước hơn trong quá trình theo đuổi đam mê khởi nghiệp.

2.2. Những kỹ năng kinh doanh của nữ giới cần được trang bị và củng cố ở cơ sở đào tạo khối ngành kinh tế.

Không nằm ngoài những tố chất cần có trong kinh doanh nói chung, nữ giới cần có những kỹ năng tư duy đặc biệt, có thể tự khẳng định mình, vươn lên đảm nhiệm những chức vụ lãnh đạo, quản lý ở các đơn vị kinh doanh hay chủ thể kinh tế. Các kỹ năng đó bao gồm:

2.2.1 Tự tin và dám chấp nhận

Bản tính nữ giới thường hay cẩn trọng, mọi quyết định và hành động đều phải chi tiết và mang tính chín chắn trước khi hành động. Điều này có mối liên quan chặt chẽ với năng lực chấp nhận thực tế đầy thử thách. Nữ giới biết rằng việc chấp nhận thay đổi để tạo nên đột phá mới. Sự cẩn trọng của nữ giới trong kinh doanh thể hiện ở chỗ sẽ không bỏ tiền vốn, thời gian và nguồn lực vào những dự án mà một khi họ không am hiểu hay chưa được tường tận.

2.2.2. Biết nắm bắt thời cơ

Phụ nữ thường giỏi trong tính toán các giá trị lợi ích. Tố chất thành công trong kinh doanh của nữ giới đều hiểu rằng bản thân cần từ bỏ lợi nhuận nhỏ để tranh thủ những cơ hội lớn hơn trong sự nghiệp. Đa phần họ đều là người nguyên tắc: Muốn làm kinh doanh thì trước hết phải đầu tư, nếu không chịu mất mát sẽ chẳng có thu về. Góc nhìn của người đầu tư thường không thiên cận mà là rất xa. Họ theo đuổi lợi ích lớn thuộc về tương lai chứ không phải khoản lợi ích nhỏ của từng giai đoạn. Họ vẫn biết quy luật của thị trường. Thương trường là chiến trường; cơ hội trong tầm tay mà nữ giới luôn cần phải dang tay nắm bắt.

2.2.3. Bền bỉ về ý chí

Trên con đường khởi nghiệp, người kinh doanh luôn gặp phải khó khăn, đòi hỏi ý chí bền bỉ để kiên nhẫn vượt qua. Thành công hay chiến bại có khi tính được chỉ bằng gang tấc trong phân loại, quyết định sự tồn vong của doanh nghiệp. Sự kiên định của nữ giới là phương cách khắc phục và vượt mọi khó khăn để bước tới thành công. Vì lẽ đó, tư tưởng

²⁵ zsstritezuct.net/doi-moi-phat-trien-toan-dien-nang-luc-sinh-vien/, truy cập ngày 9/4/2018

và vị thế của phụ nữ tuy vẫn còn đậm dấu ấn của định kiến xã hội thời phong kiến nhưng họ vẫn cố gắng vươn lên, đạt được nhiều thành tựu và trở thành phụ nữ hiện đại.

2.2.4. Tự khẳng định mình

Phụ nữ thành công sẵn sàng nhận lấy trách nhiệm khi họ làm sai; tự ý thức và luôn hiểu rõ về bản thân họ. Việc tự khẳng định mình sẽ đưa ra những quyết định kinh doanh phù hợp nhất với thực trạng thị trường. Họ không ảo tưởng doanh nghiệp sẽ lớn mạnh như một tập đoàn. Họ hài lòng với tiềm lực mà bản thân đang có, về cơ bản, vậy là đã đủ.

2.2.5. Tự tin, luôn trau dồi kiến thức là tiền đề của mọi sự thành công

Tự tin sẽ giúp nữ giới vượt trên bản thân những điều họ có thể làm được. Đó có thể là ở cương vị lãnh đạo của công ty hay nhân vật giữ vai trò quan trọng điều hành và quản lý doanh nghiệp. Thành công không phải từ trên trời rơi xuống mà là tổng hợp những mục tiêu đã, đang và sẽ hoàn thành. Mục tiêu vươn tới phải được đánh đổi bằng sự nỗ lực học tập, lĩnh hội tri thức, tiếp thu, cập nhật cái mới và rút ra kinh nghiệm bản thân trong tiến trình công việc. Hợp đồng kinh doanh được ký kết là nhờ vào kỹ năng giao tiếp và cách thức giải quyết tình huống khi xử lý công việc.

Ngoài ra, dựa trên các thông số của quá khứ và hiện tại, nữ giới có thể dự đoán được tương lai, triển vọng của hoạt động kinh doanh, những thành tựu và thế mạnh trong quá trình phát triển kinh tế và những đóng góp nhất định cho xã hội.

Đặc biệt là, hình thức bên ngoài, thần thái và sự tự tin của nữ giới cũng được xem là “vũ khí” trong cạnh tranh giữa các doanh nghiệp. Nữ giới xinh đẹp sẽ có nhiều ưu thế hơn về mặt thực tế khi cơ sở thiện cảm của những hợp đồng được ký kết cũng có một phần không nhỏ từ vấn đề này mà không thể phủ nhận của thị trường.

3. NHỮNG THUẬN LỢI VÀ KHÓ KHĂN ĐỐI VỚI NỮ GIỚI ĐAM MÊ KINH DOANH TẠI ĐỊA PHƯƠNG TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY.

3.1. Những thuận lợi trong hoạt động kinh doanh

- Cơ quan truyền thông địa phương, Bộ phận tiếp nhận và trả kết quả cấp huyện cùng Phòng Đăng ký kinh doanh của Sở Kế hoạch và Đầu tư thường xuyên tuyên truyền các nội dung liên quan đến doanh nghiệp theo định kỳ phát sóng, kịp thời hỗ trợ những kiến thức cơ bản; tư vấn, hướng dẫn, giải thích cho chủ đầu tư có bước suy nghĩ đúng đắn khi quyết định chọn loại hình khởi sự kinh doanh, đặc biệt là đối với các loại hình doanh nghiệp mới-doanh nghiệp khởi nghiệp.

- Nhà nước và các tổ chức tín dụng hỗ trợ cho vay vốn thông qua chương trình, kế hoạch hành động phát triển kinh tế xã hội cũng đã được các cấp, các ngành quan tâm và triển khai tổ chức thực hiện tốt.

- Bối cảnh cạnh tranh giúp các doanh nghiệp nhanh chóng thay đổi mẫu mã, kiểu

dáng, cho ra đời các dòng sản phẩm theo nhu cầu và thị hiếu người tiêu dùng; chú trọng các sản phẩm chất lượng cao nhằm đảm bảo sự tin cậy về độ bền và giới hạn sử dụng. Điều kiện tiếp cận phương tiện kỹ thuật, khoa học công nghệ dễ dàng thông qua các khóa học, các chương trình bồi dưỡng và tập huấn nâng cao kiến thức cho doanh nghiệp đã được tổ chức thường xuyên từ diễn đàn khởi nghiệp doanh nghiệp, câu lạc bộ doanh nghiệp trẻ, tọa đàm doanh nghiệp cũng được thực hiện nhằm thu hút rộng rãi đối tượng tham dự là các chủ thể kinh doanh.

- Nhiều nhà đầu tư trẻ năng động, đáp ứng nhu cầu hội nhập bằng niềm đam mê, yêu thích kinh doanh; dám nghĩ, dám làm; có kiến thức và kỹ năng chuyên môn đủ dự trù cho tiên liệu khả năng thất bại và bản lĩnh xem như đó là kinh nghiệm để dẫn đến thành công. Tổ chất của người làm kinh doanh đã được xác định và có sự chuẩn bị về mặt tâm thế đã được dần tích lũy ngay từ ở nhà trường thông qua kỹ năng thực hành lần chuyên môn. Tài năng và sức trẻ cùng sự đam mê đã được phát huy tác dụng trong khâu tuyển chọn của chủ đầu tư và hành trình tìm kiếm nguồn nhân lực với yêu cầu giới hạn về độ tuổi và số năm kinh nghiệm. Sự năng động của tuổi trẻ dễ dàng thích ứng với thời cuộc là bước đột phá để chứng tỏ sức mình trong bối cảnh cạnh tranh.

- Tinh thần vượt khó, ý chí tiến thủ, sẵn sàng trước những khó khăn và thử thách là những điều thường gặp. Đó là mặt tích cực, thế mạnh của các doanh nghiệp khởi nghiệp, là sức trẻ và tinh thần nhiệt huyết do bản chất của người Việt Nam vốn dĩ cần cù chịu khó, rất thích ứng và dễ hòa nhập.

3.2. Những khó khăn trong hoạt động kinh doanh

- Khó khăn cốt lõi ban đầu có thể kể đến là nguồn vốn không ổn định. Do không phải là nguồn vốn tự có của chủ đầu tư mà phần lớn là từ tài sản của gia đình hoặc tài sản vay, thế chấp nên sẽ nhiều vướng mắc về luân chuyển vốn rất dễ phát sinh. Mặt bằng kinh doanh phải thuê; nhân sự có được bởi khâu tuyển dụng; chi phí nhân viên và các loại thuế phải nộp đã trở thành gánh nặng tài chính cùng sự chưa trải nghiệm nhiều về mặt thực tế hay chưa tìm hiểu rõ thị trường nên sẽ dẫn đến nhiều hệ lụy kèm theo. Sự dao động về ý tưởng do tác động từ môi trường xung quanh sẽ không loại trừ khả năng sớm chấm dứt hoạt động của chủ đầu tư nếu như không đảm bảo khả năng về tài chính.

- Thời tiết diễn biến thất thường, sạt lở bờ sông hay nâng cấp cải tạo, chỉnh trang mặt đường, vỉa hè suốt thời gian dài trên hầu hết các tuyến giao thông trong giai đoạn thi công sẽ tác động không nhỏ đến việc mua bán. Bên cạnh đó, mục tiêu lợi nhuận, bất chấp pháp luật và an toàn sức khỏe người tiêu dùng sẽ tác động rất lớn đến chữ tín - sự thịnh suy hay tồn vong của doanh nghiệp.

- Cách phục vụ hay chăm sóc khách hàng thiếu chu đáo và thiện chí vẫn chưa được quan tâm, nghiên cứu hay xem xét một cách có chiều sâu. Thái độ phiến hà, quá nhiệt tình hay lơ là của nhân viên phục vụ sẽ tạo tâm lý không thoải mái cho khách hàng khi tham gia mua sắm.

- Nhu cầu của người tiêu dùng hiện nay luôn hướng đến chất lượng hàng hóa với thương hiệu, giá thành, nguồn gốc và xuất xứ rõ ràng. Vì lẽ đó, sự thiếu trung thực và cạnh tranh không lành mạnh của các đơn vị kinh doanh cần được đề cao nếu họ muốn tiếp tục tham gia hợp tác với khách hàng. Đồng thời, thái độ hòa nhã và tận tâm phục vụ đặc biệt trong khâu bảo hành sản phẩm cũng chưa được chú trọng.

- Doanh nghiệp khởi nghiệp thiếu gắn kết giữa các nguồn nhân lực có chất lượng với môi trường phát triển bền vững mà thay vào đó là ý tưởng muốn làm giàu mau chóng. Chiến lược của họ một khi không đạt được mục đích hay yêu cầu đặt ra thì họ sẵn sàng từ bỏ ý định ban đầu bởi tính tự phát, chủ quan duy ý chí và nóng vội.

- Tình trạng bảo thủ, mang tính cục bộ và quan liêu khi đặt ra những quy định mang tính áp đặt nhân viên làm trái quy luật thị trường. Nhân viên không đáp ứng được yêu cầu đó nên doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng và tiếp tục tuyển dụng người mới. Quá trình huấn luyện họ thạo việc đòi hỏi phải mất thêm những khoảng thời gian cố định không đáng có.

Như vậy, với những khó khăn được dự liệu trước, trong tình huống này, thiện chí và tinh thần hỗ trợ nhiệt tình của những người thầy từng truyền đạt tri thức, tham gia vào quá trình rèn luyện phẩm chất và năng lực cho sinh viên kinh tế sẽ luôn dành một khoảng thời gian nhất định để kịp thời hiện diện sát cánh bên các em trong mỗi lúc khi cần để đảm bảo ổn định về mặt tâm lý và tăng thêm cơ hội chuẩn bị tâm thế sẵn sàng để các em đủ sức vượt qua, tiếp tục bước vào cuộc chinh phục thị trường vốn đầy những gian truân mà khó khăn không làm cho các em nản chí.

4. KẾT LUẬN

Trên cơ sở khái quát các vấn đề vừa nêu trên từ góc nhìn của người tham gia nghiên cứu, giảng dạy cho người học các khối ngành Kinh tế; thông tin và truyền đạt các vấn đề kinh doanh đến với các sinh viên chuyên ngành Thuế, Tài chính doanh nghiệp, Quản trị Kinh doanh và Kế toán doanh nghiệp- những người cần có một số vốn nhất định, kiến thức chuyên môn làm nền tảng và hành trang cho thực hiện đam mê kinh doanh của nữ giới đã được củng cố từ những định hình trước khi chọn ngành nghề học tập của sinh viên nói chung và nữ giới nói riêng.

Vì thế, trong giới hạn và phạm vi bài viết, tác giả sẽ đi sâu phân tích những thông tin mang tính tuyên truyền đến các vấn đề có liên quan đến đam mê kinh doanh của nữ giới nhằm phát triển, nhân rộng nguồn chủ thể kinh doanh nhằm gạt hái thành công, góp phần thúc đẩy nền kinh tế ngày càng khởi sắc là có sự đóng góp một phần không nhỏ từ sự nỗ lực hết mình của nữ giới trong giai đoạn hiện nay.

Tóm lại, trên đây là toàn bộ phần trình bày của bản thân với tiêu đề “Nữ giới đam mê kinh doanh ngay từ khi chọn học ngành kinh tế”. Thông qua Tham luận này, tác giả chân thành cảm ơn Ban Tổ chức Hội thảo khoa học ***“Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp”*** đã tạo điều kiện cho tác

giả nghiên cứu thêm những vấn đề trong kinh doanh mà nữ giới luôn thể hiện sự đam mê, khát vọng của chính mình. Trong phạm vi và giới hạn đề tài, bài viết chắc chắn sẽ không tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế nhất định. Rất mong nhận được các ý kiến đóng góp của quý thầy, cô; quý đại biểu để nội dung nghiên cứu của tác giả được hoàn thiện hơn.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đại học An Giang, (2017). Chương trình đào tạo ngành kinh tế- Quản trị kinh doanh
2. Phương Anh, (truy cập ngày 21/6/2016), <https://thanhnien.vn> › Giáo dục.
3. zsstritezuct.net/doi-moi-phat-trien-toan-dien-nang-luc-sinh-vien/, truy cập ngày 9/4/2018.

ÁP DỤNG DACUM ĐỂ CHUYỂN TẢI CÁC YÊU CẦU VỀ NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP CỦA THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG VÀO CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC NGUYỄN TẮT THÀNH

ThS. Nguyễn Thị Anh Đào, Nguyễn Duy Minh, Trần Ái Cẩm

Trường Đại học Nguyễn Tất Thành

TÓM TẮT

Với quan điểm cải tiến liên tục không ngừng để nâng cao chất lượng, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành đang sử dụng Bộ tiêu chuẩn đảm bảo chất lượng của mạng lưới các trường đại học Asean (AUN-QA) để quản trị, tham chiếu cải tiến chất lượng, trong đó quan trọng nhất là cải tiến chương trình đào tạo. Một trong những yếu tố cốt lõi khi rà soát chương trình đào tạo là chuẩn đầu ra phải đáp ứng được các yêu cầu của thị trường lao động. Nhà trường đã thực hiện tổ chức Hội thảo phân tích năng lực nghề (DACUM) để phân tích các yêu cầu nghề nghiệp và chuyển tải vào chương trình đào tạo. Bài viết chia sẻ các bước của quy trình để phân tích kết quả từ yêu cầu của thị trường lao động và chuyển tải vào chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo tại Trường Đại học Nguyễn Tất Thành.

Từ khóa: Liên kết, năng lực nghề nghiệp, chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Hiện nay, nhiều vấn đề quan trọng và cấp bách đang đặt ra cho nền giáo dục đại học (ĐH) đó là tình trạng việc làm của sinh viên (SV) tốt nghiệp, SV ra trường thiếu kỹ năng phải đào tạo lại, chất lượng nguồn nhân lực chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động,...; do đó, nhu cầu liên kết giữa trường ĐH và doanh nghiệp (DN) trong quá trình đào tạo trở nên cấp thiết để giải quyết các vấn đề nêu trên. Theo Werner Hofer (2016) cho biết, để giải quyết các vấn đề của ĐH đang gặp phải cần nâng cao mối quan hệ gắn kết giữa cơ sở đào tạo và DN nhằm phát triển các chương trình hợp tác đa phương, giúp chia sẻ và linh hoạt hóa tri thức, thực hành, kỹ thuật và nguồn lực tài chính; hỗ trợ các mục tiêu phát triển bền vững.

Rõ ràng, không thể đánh giá một cơ sở giáo dục là có thương hiệu, uy tín khi mà tỷ lệ SV tốt nghiệp có việc làm không cao, vì vậy trường ĐH cần phải kết nối được nhu cầu của nền kinh tế thông qua các DN với vai trò là những người cung cấp thông tin về nhu cầu lao động mà thị trường cần, từ đó chuyển tải các yêu cầu vào cấu trúc và nội dung của CTĐT thông qua chuẩn đầu ra. Liên kết giữa trường ĐH và DN để giải quyết việc làm cho SV sau khi tốt nghiệp là nhiệm vụ chiến lược được ưu tiên hàng đầu của Trường Đại học Nguyễn Tất Thành (ĐH NTT) hiện nay; trong đó rà soát và cải tiến chương trình đào tạo

(CTĐT) như là cầu nối giúp gắn kết, cập nhật các nhu cầu của nhà trường và DN, giúp cho sản phẩm đầu ra của quá trình đào tạo (SV tốt nghiệp) đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Theo Phùng Xuân Nhạ (2009), để sản phẩm đào tạo có thể đáp ứng thị trường lao động thì nhà trường và DN cần xác định rõ việc liên kết bao gồm nội dung gì, cơ chế triển khai và vai trò của DN trong thiết kế CTĐT như thế nào.

Vai trò của doanh nghiệp trong thiết kế chương trình đào tạo

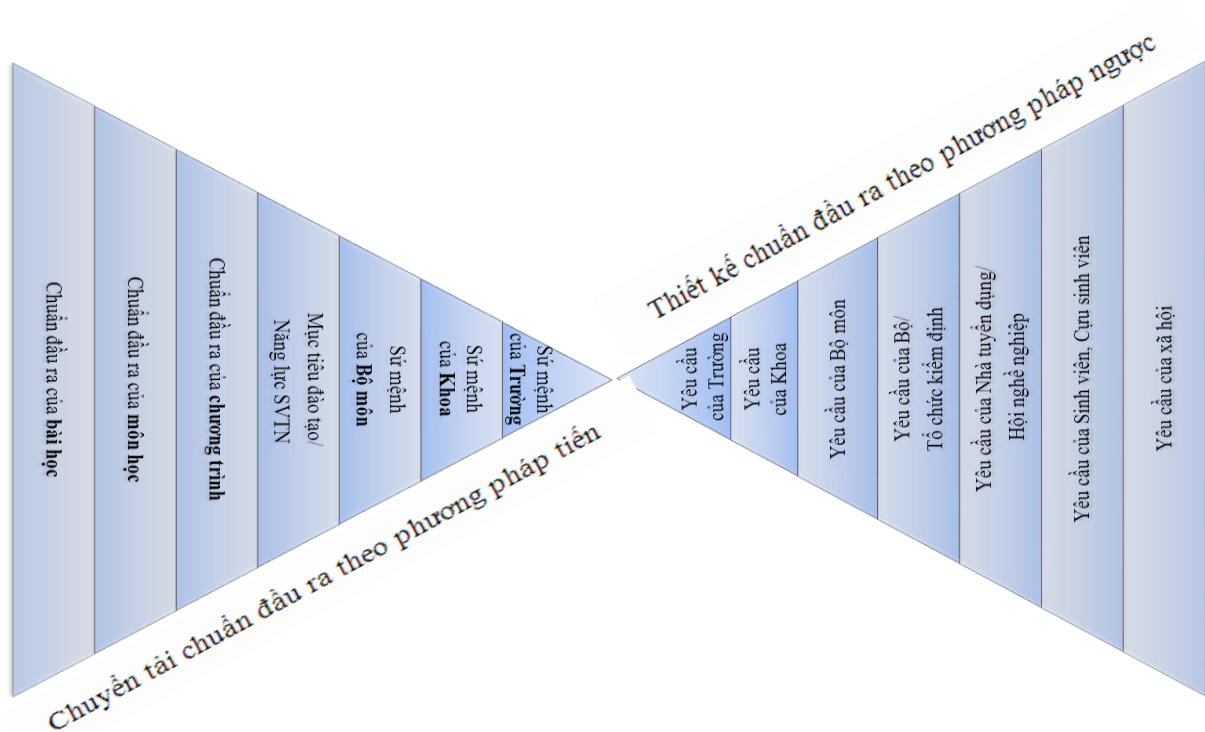
Theo UNESCO (2016), một CTĐT có chất lượng trong quá trình thiết kế cần đáp ứng yêu cầu các bên liên quan, trong đó khi DN tham gia xây dựng CTĐT sẽ thông qua việc đóng góp các yêu cầu về nghề nghiệp trong thế giới việc làm cũng như khơi dậy những tham vọng nghề nghiệp cho SV. Vai trò của các bên liên quan trong quá trình thiết kế CTĐT được thể hiện qua *Bảng 1*.

Bảng 1: Vai trò của các bên liên quan trong thiết kế CTĐT

STT	Các bên liên quan trong thiết kế CTĐT	Vai trò
1	SV và gia đình	Cần biết CTĐT để biết rõ hơn về cơ hội nghề nghiệp trong tương lai
2	Giảng viên	Tham gia vào quá trình xây dựng CTĐT như là một chuyên gia, biết rõ những điều mong đợi cho SV
3	Nhà tuyển dụng/doanh nghiệp	Cần biết SV đã được trang bị những gì để sẵn sàng bước vào thế giới nghề nghiệp
4	Các cơ sở giáo dục đại học	Biết rõ SV được trang bị tốt các năng lực sau khi tốt nghiệp
5	Xã hội	Biết rõ SV nhận thức được và có trách nhiệm với xã hội và cộng đồng
6	Chính phủ	Biết rõ rằng các trường ĐH/CTĐT đang tham gia vào phát triển các mục tiêu chung của quốc gia về chính trị, kinh tế xã hội.

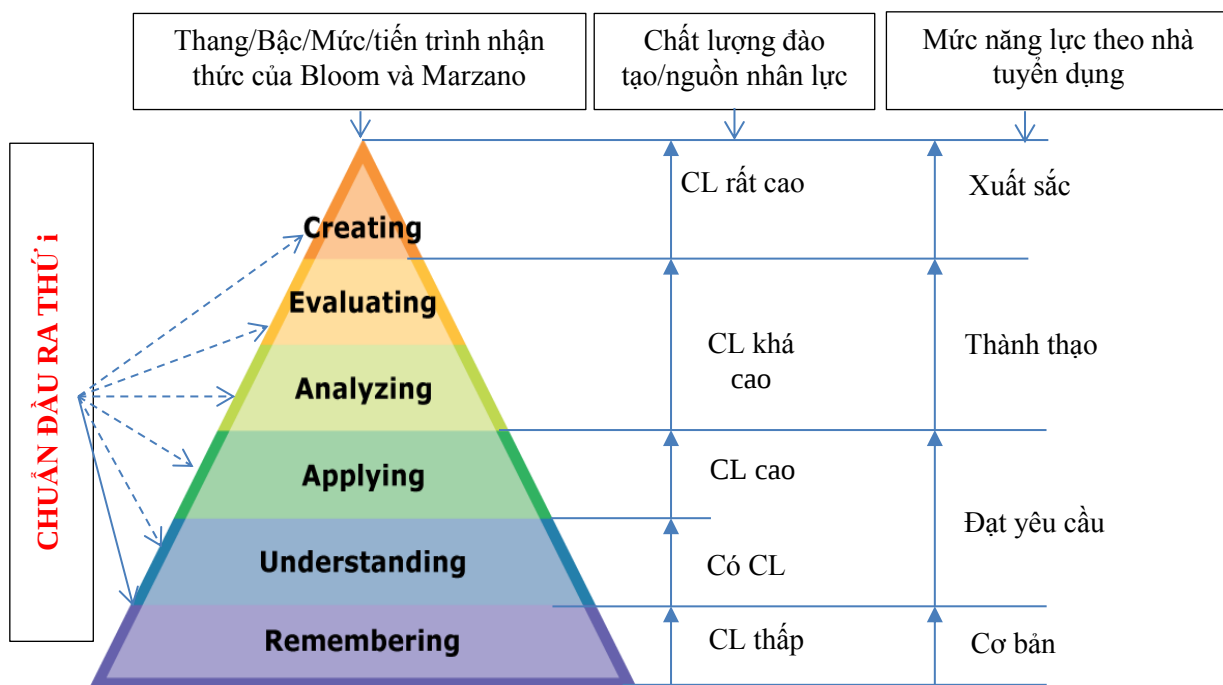
Theo mô hình đảm bảo chất lượng cấp CTĐT của AUN-QA thì CTĐT cần đáp ứng yêu cầu của các bên liên quan, trong đó DN /nhà tuyển dụng là 1 trong 6 bên liên quan quan trọng. DN không chỉ tham gia đánh giá sự hài lòng của SV tốt nghiệp có việc làm như trước đây mà còn cung cấp thông tin từ thị trường lao động, các yêu cầu về năng lực nghề nghiệp của SV tốt nghiệp, từ đó trường ĐH sẽ phân tích và chuyển tải các **yêu cầu** này vào kết quả học tập dự kiến hay còn gọi là chuẩn đầu ra của CTĐT. Có nhiều phương pháp và công cụ để thiết kế, phân tích và chuyển tải các yêu cầu năng lực nghề nghiệp từ thị trường lao động vào chuẩn đầu ra của CTĐT, Trường ĐH NTT đang sử dụng phương

pháp thiết kế ngược (Backward design) và phân tích năng lực nghề nghiệp DACUM.



Hình 1: Các phương pháp thiết kế chuẩn đầu ra của CTĐT

Chuẩn đầu ra của CTĐT là phát biểu về năng lực (gồm Kiến thức, kỹ năng, thái độ) của SV tốt nghiệp ngay khi hoàn tất CTĐT. Nhu cầu của thị trường lao động sẽ khác nhau giữa các quốc gia, vì vậy CTĐT tại các trường ĐH của Việt Nam cần được thiết kế/ điều chỉnh làm sao cho phù hợp với nhu cầu doanh nghiệp tại Việt Nam. Theo Nguyễn Tiến Dũng (2018), cách phát biểu/ hiểu để đánh giá năng lực của SV tốt nghiệp giữa nhà trường và DN được thể hiện qua *Hình 2*.



Hình 2: Các cấp độ phát biểu chuẩn đầu ra theo thang Bloom

Phân tích yêu cầu năng lực nghề nghiệp DACUM

Để chuyển tải được yêu cầu về năng lực nghề nghiệp từ thị trường lao động vào chuẩn đầu ra của CTĐT, một trong những phương pháp là tổ chức Hội thảo phân tích năng lực nghề nghiệp DACUM. Theo DACUM handbook (1997), DACUM là viết tắt của cụm từ “Development A Curriculum”, được xem như là công cụ hữu hiệu, có chi phí thấp nhưng hiệu quả và nhanh trong phân tích nghề nghiệp để chuyển tải vào trong CTĐT. Kết quả thực tế để thể hiện chất lượng của quá trình đào tạo là SV ra trường có kỹ năng nghề nghiệp để tham gia thành công vào thị trường lao động. Theo Debbie Gideon (2015), việc phân tích năng lực nghề nghiệp là cần thiết để thiết kế CTĐT và DACUM được xem như là công cụ để rút ngắn khoảng cách giữa nhà trường và thực tế nghề nghiệp.

Triết lý của DACUM

- Những người lành nghề là lựa chọn tốt nhất để mô tả chính xác nhất về nghề nghiệp hơn bất cứ ai;
- Cách tốt nhất để xác định ngành nghề là mô tả những công việc mà người lành nghề trong nghề đó đang thực hiện;
- Tất cả các công việc để thực hiện một cách chính xác và tốt nhất cần yêu cầu về kiến thức, kỹ năng, công cụ và thái độ/ hành vi của người làm nghề.

Quy trình chuyển tải các yêu cầu năng lực nghề nghiệp bằng DACUM

Trong thời gian qua, Trường ĐH NTT đã tổ chức cho các CTĐT thực hiện phân tích năng lực nghề nghiệp theo DACUM, bao gồm các ngành: Quản trị kinh doanh, Tài chính

ngân hàng, Kế toán, Ngôn ngữ Anh, Công nghệ Thông tin, Công nghệ sinh học, Công nghệ hóa Thực phẩm, Cơ khí Ô tô. Quy trình tổ chức hội thảo năng lực nghề nghiệp theo DACUM, phân tích và chuyển tải các yêu cầu vào chuẩn đầu ra của CTĐT được thực hiện thông qua các bước:

Bước 1: Chuẩn bị *Bảng phân tích nghề và các yêu năng lực đối với sinh viên tốt nghiệp* (DACUM Chart)

Dựa trên định hướng chiến lược của Trường ĐH NTT, nhu cầu của thị trường lao động về nghề nghiệp hiện tại; lãnh đạo các khoa, giảng viên tổ chức họp và chuẩn bị dự thảo *Bảng phân tích nghề và các yêu năng lực đối với SV tốt nghiệp* (DACUM Chart), trong đó thể hiện rõ việc định hướng của CTĐT hướng đến SV với các nội dung cụ thể:

- Bối cảnh ngành nghề;
- Vị trí việc làm;
- Các khối kiến thức – Kỹ năng;
- Năng lực nghề:
 - + Gồm các năng lực chính và năng lực bổ trợ (tuân thủ quy định, phát triển nghề nghiệp, hướng dẫn người khác, năng lực đóng góp cho đơn vị,...);
 - + Có ít nhất là 04 năng lực chính, mỗi năng lực chính có nhiều nhất là 16 công việc cụ thể
- Năng lực chung: năng lực kết nối người – người, năng lực giao tiếp, năng lực tư duy, thái độ - tác phong.

A. (Năng lực nghề: động từ + danh từ)	A1	A2	A3	A4	A5
	A6	A7	A8	A9	A10
	A11	A12	A13	A14	A15

Bước 2: Lựa chọn và mời doanh nghiệp tham gia Hội thảo DACUM

DN là một bên liên quan quan trọng giúp cung cấp các thông tin từ thị trường lao động cũng như các yêu cầu về năng lực nghề nghiệp của SV tốt nghiệp. Do đó, cần lựa chọn và mời doanh nghiệp tham dự Hội thảo DACUM bao gồm:

- + Đại diện các DN phù hợp với ngành nghề, khoảng từ 10 DN trở lên (ưu tiên doanh nghiệp đang có SV của Trường ĐH NTT đang làm việc);
- + Khoảng từ 10 người giỏi nghề (có từ 10 năm kinh nghiệm làm việc toàn thời gian).

Bước 3: Tổ chức Hội thảo DACUM

Thành phần tham dự, gồm:

- Chuyên gia có chứng chỉ giảng viên phân tích nghề DACUM (*CVA certified DACUM Analysis Facilitator*): điều phối chương trình, giải thích bối cảnh và các yêu cầu về thiết kế/ đào tạo các chương trình trong giáo dục ĐH, hướng dẫn DN cung cấp thông tin về nghề nghiệp;
- DN và người giỏi nghề;
- Toàn thể lãnh đạo và giảng viên của khoa (để quan sát).

Nội dung Hội thảo:

- Dựa trên *Bảng phân tích nghề và các yêu năng lực đối với SV tốt nghiệp*, DN và người giỏi nghề sẽ thực hiện việc góp ý và bổ sung điều chỉnh.

Nguyên tắc góp ý:

- Mọi ý kiến đóng góp đều được ghi nhận;
- Không nhận xét ý kiến *đúng, sai*;
- Không bác bỏ tranh luận;
- Không đánh giá sinh viên tốt nghiệp CTĐT;
- Chỉ tập trung phân tích năng lực của người lành nghề hiện tại và tương lai gần (3 – 5 năm sắp tới);
- Yêu cầu về năng lực đối với (i) Sinh viên mới tốt nghiệp, và (ii) Sinh viên sau 3 năm tốt nghiệp, sẽ thu thập qua *Phiếu khảo sát*;
- Xu hướng phát triển ngành nghề trong những năm sắp tới.

Bước 4: Phân tích kết quả góp ý, khảo sát từ Hội thảo

Thống kê mức độ yêu cầu về năng lực của nhà tuyển dụng/ người giỏi nghề đối với nghề (dựa trên thống kê kết quả khảo sát DACUM) theo khung chung như sau:

Năng lực A:						
Yêu cầu đối với SV mới tốt nghiệp						
Yêu cầu SV tốt nghiệp sau 3-5 năm						

Chọn công việc thuộc năng lực cần thực hiện: Chia 2 dòng (dòng 1: SV mới tốt nghiệp, dòng 2: SV tốt nghiệp sau 3-5 năm) cho mỗi công việc trong các năng lực (Bảng tổng hợp ý kiến của DN trong hội thảo DACUM) → Đánh dấu ✓ (nếu >50% ý kiến của DN có yêu cầu đối với công việc) và đánh dấu x (nếu < 50% ý kiến của DN có yêu cầu đối với công việc).

- Chọn các nội dung có >50% ý kiến của DN yêu cầu về năng lực để chuyển tải vào trong CTĐT;
- Các nội dung có < 50% ý kiến của DN sẽ được thảo luận để chọn lọc lại tạo thành điểm nhấn của CTĐT.

Các DN tham gia Hội thảo DACUM đều có những góp ý tích cực theo hướng dẫn của chuyên gia; trong đó ý kiến nhiều nhất về năng lực tư duy, năng lực quan hệ giữa người và người, phẩm chất, năng lực phát triển bản thân. Một số các góp ý được thể hiện ở *Bảng 2*.

Bảng 2: Bảng góp ý của doanh nghiệp về các năng lực của SV

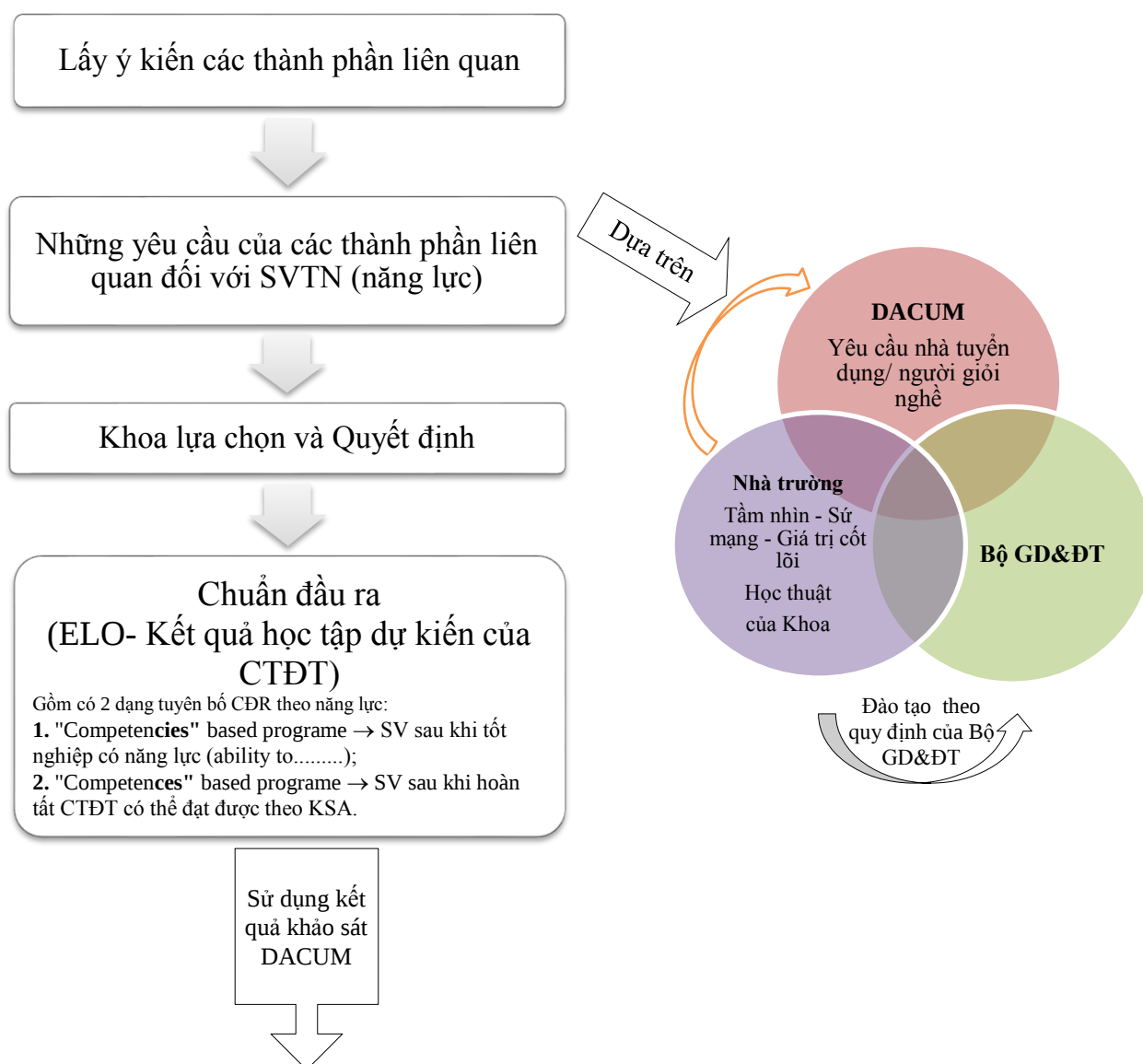
NĂNG LỰC	Góp ý của doanh nghiệp
Quan hệ giữa người và người	- Xây dựng các mối quan hệ - Làm việc nhóm - Hỗ trợ đồng nghiệp
Giao tiếp	- Thuyết trình, - Đàm phán - Giao tiếp bằng cử chỉ, viết, đa phương tiện - Xác định phong cách, tạo sự tin cậy
Phát triển bản thân	- Tư duy phản biện, sáng tạo - Lập mục tiêu - Tự quản lý bản thân - Tự học
Phẩm chất	- Trung thành - Đam mê, chịu khó - Trách nhiệm - Hành xử chuyên nghiệp
Bổ sung	- Xây dựng thương hiệu cá nhân - Khởi nghiệp

	Thang Bloom về kiến thức					Sản phẩm	Đề xuất cải tiến		Học kỳ									
	Hiểu	Áp dụng	Phân tích	Đánh giá	Sáng tạo				10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
	-	-	-	-	-													
KIẾN THỨC	-	-	-	-	-	1.	1.	Môn A										
	-	-	-	-	-	2.	2.	Môn B										
						3.	3.	Môn C										
	Phát biểu CĐR kiến thức																	
KỸ NĂNG	Phát biểu CĐR kỹ năng Lưu ý: Sử dụng thang Bloom về kỹ năng → viết CĐR kỹ năng;																	
THÁI ĐỘ	Phát biểu CĐR Thái độ Sử dụng các ý kiến của DN trong DACUM → viết CĐR thái độ.																	

Về xu hướng phát triển ngành nghề và những năng lực nào cần cho SV tốt nghiệp sau khi ra trường cho các năm tiếp theo thì đa số DN đều không đưa ra câu trả lời. Điều này sẽ khó để giúp các CTĐT lựa chọn đào tạo các năng lực cho ngành nghề cần thiết ít nhất cho 4 năm nữa để đảm bảo đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

Bước 5: Chuyển tải góp ý từ doanh nghiệp vào chuẩn đầu ra, cấu trúc và nội dung của CTĐT

Sau khi chọn lựa thống nhất các năng lực cần có đảm bảo cân bằng giữa các bên gồm (i) Theo yêu cầu doanh nghiệp, (ii) Tầm nhìn sứ mạng của Trường/khoa và (iii) Bộ Giáo dục và Đào tạo; các khoa sẽ phát biểu chuẩn đầu ra của toàn bộ CTĐT và chuyển tải vào từng môn học theo mô hình ở Hình 3.



Kết luận

Để rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và thực tế ngành nghề, nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giải quyết việc làm cho SV tốt nghiệp thì việc liên kết giữa trường ĐH và DN là xu thế tất yếu trong môi trường giáo dục ĐH hiện nay, điều này đã được nhiều trường ĐH tự nhận thức và dần dịch chuyển theo hướng tích cực trong những năm qua. Chuẩn đầu ra và nội dung của CTĐT là phương thức giúp kết nối nhu cầu của 2 bên, là yếu tố gắn kết để đảm bảo cho đầu ra của quá trình đào tạo (SV tốt nghiệp) có việc làm ổn định.

Có nhiều phương pháp và công cụ giúp tạo sự kết nối và chuyển tải các yêu cầu của thị trường lao động vào CTĐT của các trường ĐH, việc áp dụng DACUM để phân tích ngành nghề theo bối cảnh của Việt Nam là một phương pháp và công cụ phù hợp đã được Trường ĐH NTT lựa chọn nhằm xây dựng, cải tiến các CTĐT đáp ứng được các yêu cầu của thị trường lao động. Tuy nhiên, để quá trình triển khai thực sự đồng bộ, sâu rộng và

mang lại hiệu quả thực tế cần một số yếu tố: sự quan tâm, ủng hộ sâu sắc của lãnh đạo nhà trường; hiểu rõ triết lý của DACUM, lợi ích, thống nhất nhận thức và thực sự quyết tâm trong quá trình triển khai; đội ngũ nhân sự phải ổn định, đặc biệt là giảng viên tham gia giảng dạy và điều chỉnh CTĐT; lựa chọn các DN, người giỏi nghề phù hợp với các CTĐT khi tham gia góp ý; có Hội đồng thẩm định để cùng tham vấn cho các CTĐT khi điều chỉnh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. DACUM handbook, (1997), Leadership training Series No.67.
 2. Debbie Gideon, (2015), SCTCS Faculty Fellow Project: DACUM Design at Octech.
 3. Nguyễn Tiến Dũng, (2018), Tập huấn về đảm bảo sự phù hợp với cơ sở lý luận và đáp ứng thực tiễn, tập huấn Kiểm tra đánh giá kết quả học tập của sinh viên, tháng 8/2018 tại Trường ĐH Nguyễn Tất Thành.
 4. Phùng Xuân Nhạ (2009), Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, Kinh tế và Kinh doanh 25 (2009), tr. 1-8.
 5. Trường ĐH Nguyễn Tất Thành, (2017), Báo cáo Nội dung Rà soát – cải tiến CTĐT theo yêu cầu năng lực từ kết quả khảo sát DACUM và chuyển tải năng lực vào chuẩn đầu ra của CTĐT.
 6. UNESCO IBE, (2016), “What Makes a Quality Curriculum”.
- Werner, H, (2016), Hội nghị đối thoại giáo dục toàn cầu, available at: https://www.britishcouncil.vn/sites/default/files/ged-bai-tong-ket_0.pdf

NGHIÊN CỨU MÔ HÌNH LIÊN KẾT ĐÀO TẠO “NHÀ TRƯỜNG - DOANH NGHIỆP” CHO CHUYÊN NGÀNH NHÀ HÀNG - KHÁCH SẠN TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

ThS. Phan Thị Thanh Hằng

ThS. Nguyễn Tấn Danh

Khoa QTKD – Trường Cao đẳng Kinh tế Đối ngoại

TÓM TẮT

Nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn của đất nước, yếu tố cốt lõi của việc đào tạo nhân lực du lịch, trong đó có nhân lực Nhà hàng – Khách sạn (NH-KS) là đào tạo gắn liền với yêu cầu thực tiễn, đào tạo đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội. Việc áp dụng mô hình liên kết đào tạo “Nhà trường – Doanh nghiệp” dựa trên việc thiết lập mối quan hệ giữa các cơ sở giáo dục nghề nghiệp với các doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực NH-KS được xem là yêu cầu quan trọng được đặt ra hiện nay. Lực lượng lao động trình độ trung cấp, cao đẳng được đào tạo các kiến thức, kỹ năng cơ bản, ý thức đạo đức tại nhà trường và được tham gia các lớp học thực hành trực tiếp tại các doanh nghiệp, từ đó góp phần phát triển và rèn luyện các kỹ năng nghề nâng cao, tác phong làm việc trong suốt thời gian đào tạo của chương trình. Bài viết tập trung nghiên cứu việc áp dụng mô hình liên kết đào tạo “Nhà trường – Doanh nghiệp” tại các cơ sở đào tạo và đề xuất một số giải pháp nhằm áp dụng mô hình này trong đào tạo nhân lực NH-KS tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đạt hiệu quả cao.

Từ khóa: *nhà trường - doanh nghiệp, cơ sở giáo dục nghề nghiệp, nhà hàng - khách sạn.*

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự phát triển của du lịch Việt Nam thời gian gần đây kéo theo nhu cầu về nhân lực phục vụ ngành ngày càng gia tăng. Theo thống kê từ Tổng cục Du lịch, mỗi năm ngành du lịch và NH-KS cần 40.000 lao động nhưng chỉ có khoảng 20.000 lao động tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo trên cả nước. Trong số này nhân sự được đào tạo chính quy và sử dụng được trong ngành cũng rất ít khi chỉ có khoảng 4.000 người. Trong khi đó, thống kê của Viện Nghiên cứu phát triển du lịch Việt Nam cho thấy, nhu cầu lao động đến năm 2022 của ngành du lịch với hơn 4 triệu lao động và hơn 1,6 triệu việc làm trực tiếp. Điều này cho thấy nhu cầu nguồn nhân lực trong du lịch Việt Nam cả hiện tại và trong tương lai rất lớn. Tuy nhiên, tình trạng phổ biến hiện nay là các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực NH-KS còn thiếu lao động lành nghề. Sau khi tuyển dụng lao động vừa tốt nghiệp ở các cơ sở đào tạo, nhiều doanh nghiệp phải tổ chức bồi dưỡng, đào tạo lại.

Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng trên, một trong số đó chính là công tác đào

tạo chưa có sự gắn kết chặt chẽ với doanh nghiệp, chương trình học vẫn nặng lý thuyết, chưa phù hợp với sự phát triển đa dạng với thực tế sản xuất của doanh nghiệp. Theo kết quả khảo sát của mạng tuyển dụng trực tuyến JobStreet.com (11/2016), chỉ có 22% người lao động chuyên ngành nhà hàng – khách sạn cho rằng kiến thức học được ở trường hỗ trợ họ rất nhiều khi đi làm, số còn lại đều cảm thấy không đủ cho công việc và cần đào tạo thêm. Vì vậy, công tác đào tạo của nhà trường đòi hỏi phải có sự gắn kết giữa lý thuyết và thực tiễn để có thể đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của xã hội.

Việc đào tạo kết hợp giữa nhà trường với doanh nghiệp đã được nhiều nước trên thế giới áp dụng thành công như Mô hình kép của Đức, Áo và Thụy Sĩ; Mô hình đào tạo linh hoạt của Na Uy; Mô hình đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp địa phương của Nhật Bản. Ở nước ta, một số nghiên cứu gần đây cũng cho thấy tầm quan trọng của hoạt động đào tạo kết hợp với doanh nghiệp. Tuy đây vẫn là một vấn đề còn khá mới mẻ nhưng hết sức cần thiết ở Việt Nam, đặc biệt là ngành NH-KS. Do vậy, một nghiên cứu về mô hình đào tạo theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp kinh doanh trong lĩnh vực NH-KS là cần thiết. Thêm vào đó, nghiên cứu đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp.

2. CƠ SỞ LÝ LUẬN

2.1. Giới thiệu tổng quan về giáo dục nghề nghiệp

Thuật ngữ giáo dục nghề nghiệp chính thức được sử dụng khi Luật Giáo dục nghề nghiệp được Quốc hội khóa XIII thông qua tại Kỳ họp thứ 8 và có hiệu lực thi hành từ ngày 1/7/2015. Luật mới ra đời thay thế cho Luật Dạy nghề trước đây đã hình thành được hệ thống giáo dục nghề nghiệp trong hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác cho người lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ.

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.

Mục tiêu cụ thể đối với từng trình độ của giáo dục nghề nghiệp được quy định như sau:

- Đào tạo trình độ sơ cấp để người học có năng lực thực hiện được các công việc đơn giản của một nghề;
- Đào tạo trình độ trung cấp để người học có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ sơ cấp và thực hiện được một số công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề; có khả năng ứng dụng kỹ thuật, công nghệ vào công việc, làm việc độc lập, làm việc theo nhóm;

- Đào tạo trình độ cao đẳng để người học có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ trung cấp và giải quyết được các công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề; có khả năng sáng tạo, ứng dụng kỹ thuật, công nghệ hiện đại vào công việc, hướng dẫn và giám sát được người khác trong nhóm thực hiện công việc.

2.2. Khái quát về đào tạo chuyên ngành NH-KS trình độ trung cấp, cao đẳng

a) Đào tạo chuyên ngành NH-KS trình độ trung cấp

Chương trình đào tạo chuyên ngành NH-KS trình độ trung cấp với thời gian đào tạo từ 1,5 đến 2 năm nhằm trang bị cho người học có kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành về các nghiệp vụ cơ bản của khách sạn như: lễ tân, buồng, ăn uống và kiến thức, kỹ năng về giám sát.

Bên cạnh kiến thức, kỹ năng chung và chuyên sâu, chương trình đào tạo còn trang bị cho người học đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, phong cách chuyên nghiệp và sức khỏe tốt để có khả năng độc lập hoặc làm việc theo nhóm tại bộ phận lễ tân, buồng hoặc nhà hàng. Khi có cơ hội thăng tiến người lao động có thể đảm nhận các vị trí giám sát tại bộ phận lễ tân, buồng, nhà hàng tại các nhà hàng và khách sạn có quy mô vừa và nhỏ.

b) Đào tạo chuyên ngành NH-KS trình độ cao đẳng

Chương trình đào tạo chuyên ngành NH-KS trình độ cao đẳng với thời gian đào tạo từ 2,5 đến 3 năm nhằm trang bị cho người học có kiến thức chuyên môn, kỹ năng thực hành về các nghiệp vụ cơ bản của nhà hàng - khách sạn như: lễ tân, nhà hàng, buồng, ăn uống, phục vụ tiệc, hội nghị hội thảo. Bên cạnh kiến thức, kỹ năng chung và chuyên sâu, chương trình đào tạo còn trang bị cho người học đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỷ luật, phong cách chuyên nghiệp và sức khỏe tốt;

Hoàn thành chương trình đào tạo, người học có khả năng làm việc độc lập và làm việc theo nhóm tại bộ phận lưu trú, ăn uống hoặc hội nghị hội thảo; có thể đảm nhận các vị trí giám sát, quản lý tại các nhà hàng, khách sạn vừa và lớn khi có cơ hội thăng tiến.

Trong phạm vi bài viết này, đào tạo nguồn nhân lực chuyên ngành NH-KS trình độ trung cấp, cao đẳng có thể được hiểu “là đào tạo người lao động cho lĩnh vực NH-KS có sức khỏe, đạo đức nghề nghiệp và tôn trọng luật pháp; có kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp; có kiến thức chuyên môn cơ bản và kỹ năng thực hành nghề thành thạo; có ý thức phục vụ cộng đồng và phát triển bản thân”.

2.3. Khái niệm về mô hình Nhà trường – Doanh nghiệp

Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp được hiểu như là những giao dịch giữa các trường học và các tổ chức sản xuất kinh doanh 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 doanh nghiệp 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 (Carayon, 2003; Gibb & Hannon, 2006).

Có thể định nghĩa trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa Nhà trường và các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai: hợp tác trong nghiên cứu và phát triển, kích thích sự vận động năng động qua lại của giảng viên, sinh viên và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các doanh nghiệp; 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.

Như vậy, mô hình Nhà trường – Doanh nghiệp là sự liên kết giữa các trường với các doanh nghiệp kinh doanh trong các lĩnh vực, ngành nghề mà các Trường đào tạo. Mô hình liên kết đào tạo giữa Nhà trường và Doanh nghiệp là hết sức cần thiết đối với các trường Đại học – Cao đẳng vì khi gắn kết với doanh nghiệp, không chỉ dừng lại ở vấn đề tìm chỗ thực hành, thực tập cho sinh viên hay xin học bổng, mà còn giúp việc đào tạo của trường gắn liền với nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, tăng cơ hội việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là điều có ý nghĩa rất quan trọng. Sự hiệp lực giữa Nhà trường với các doanh nghiệp được coi là động lực cốt yếu của những xã hội và những nền kinh tế dựa trên tri thức. Thành công của mối quan hệ hợp tác này có thể là kết quả nâng cao chất lượng đào tạo và triển vọng việc làm tương lai cho HSSV.

2.4. Mô hình đào tạo gắn nhà trường với doanh nghiệp của một số nước trên thế giới

a) Mô hình đào tạo kép của CHLB Đức

Mô hình đào tạo kép đã được áp dụng tại các Đức, Áo, Thụy Sĩ và đem lại những thành công nhất định. Đây là mô hình đào tạo gắn nhà trường với doanh nghiệp đem lại hiệu quả cao trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Mô hình đào tạo sẽ áp dụng theo phương thức kết hợp giữa lý thuyết và thực hành. Doanh nghiệp được phép tham gia vào hoạt động đào tạo nghề thông qua các quy định của nhà nước được thể hiện cụ thể trong luật dạy nghề. Theo đó, học sinh - sinh viên (HSSV) sẽ được trang bị các kiến thức và kỹ năng cơ bản tại các trường nghề, sau đó họ được rèn luyện và phát triển kỹ năng nghề nghiệp tại các cơ sở sản xuất. Mô hình đã được nhiều quốc gia trên thế giới áp dụng để đào tạo nghề, như: Phần Lan, Trung Quốc, Thổ Nhĩ Kỳ.

b) Mô hình đào tạo linh hoạt của Na Uy

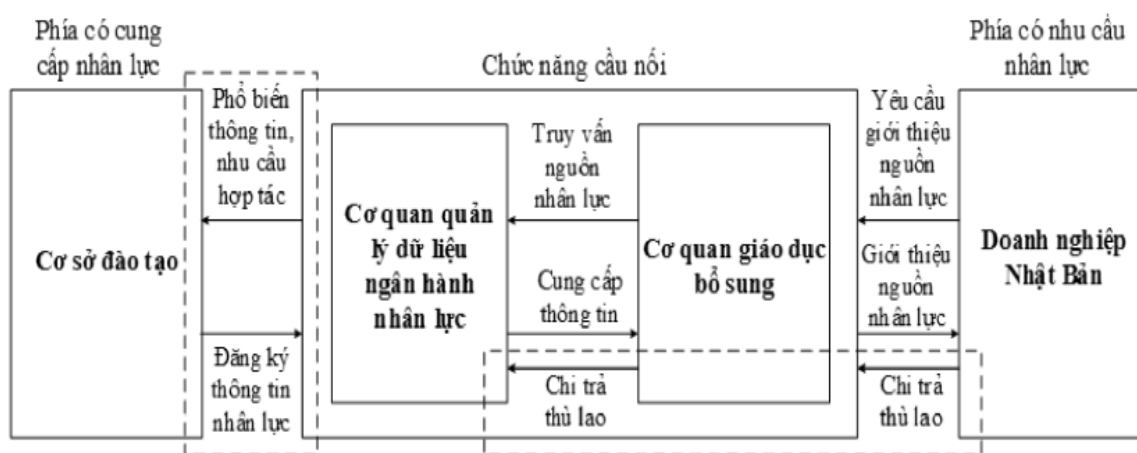
Với mô hình đào tạo linh hoạt 2+2 gắn nhà trường với doanh nghiệp, Na Uy đã áp dụng rất thành công trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề dành cho học sinh, sinh viên. Theo đó, người học sẽ có thời gian là 2 năm để trang bị các kiến thức lý thuyết nền tảng. Trong khoảng thời gian này, người học có 50% thời gian học ở trường và 50% thời gian học ở doanh nghiệp.

Sau khi tốt nghiệp tại các trường, học sinh, sinh viên phải trải qua 2 năm học việc tại doanh nghiệp trước khi chính thức tham gia vào thị trường lao động. Mô hình đào tạo nghề của Na Uy được dựa trên mối quan hệ chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục (Bộ Giáo dục, Viện Giáo dục) với Liên đoàn lao động (LO) và Liên đoàn giới chủ Na Uy

(NHO). Xuất phát điểm từ lý do các xí nghiệp sản xuất rất quan tâm và ủng hộ người học đến thực tập tại nhà máy. Do đó, doanh nghiệp và thị trường lao động rất tin tưởng vào chất lượng đào tạo của các trường khi áp dụng theo mô hình này.

c) Mô hình đào tạo nguồn nhân lực cho địa phương của Nhật Bản

Với mô hình của người Nhật, người học sẽ được trang bị kiến thức về đạo đức, kỉ luật, tác phong công nghiệp, và đào tạo năng lực nghề nghiệp ở mức độ cơ bản. Sau đó, doanh nghiệp có trách nhiệm đào tạo bổ sung cho người học về năng lực làm việc chuyên sâu, phù hợp với nhu cầu đặc điểm sản xuất của chính doanh nghiệp đó. Mô hình cho thấy, việc đào tạo nguồn nhân lực có sự tham gia của ba bên, bao gồm: nhà trường, doanh nghiệp, cơ quan chức năng làm cầu nối. Do vậy, công tác đào tạo của nhà trường luôn đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp bởi sự phù hợp với nhu cầu và đặc điểm sản xuất. Tuy nhiên, doanh nghiệp phải có nghĩa vụ trả phí cho cơ quan chức năng cầu nối để lưu trữ thông tin về nhu cầu nhân lực và công tác đào tạo bổ sung.



Hình 1. Mô hình đào tạo nguồn nhân lực cho doanh nghiệp địa phương của Nhật Bản

Từ các mô hình đào tạo của các nước đã áp dụng thành công chỉ rõ việc đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội không phải chỉ là trách nhiệm của các cơ sở đào tạo, mà còn sự giúp sức của bản thân các doanh nghiệp sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước. Vì vậy, nhà trường và doanh nghiệp cùng tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực dựa trên sự hỗ trợ của cơ quan quản lý nhà nước sẽ tạo cơ sở cho việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trình độ nghề ở bậc trung cấp, cao đẳng.

3. QUY TRÌNH ĐÀO TẠO NGÀNH NH-KS THEO MÔ HÌNH NHÀ TRƯỜNG – DOANH NGHIỆP

Từ những mô hình trên, nghiên cứu này đề xuất quy trình đào tạo cho chuyên ngành NH-KS được xây dựng theo mô hình kết hợp giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp và cơ quan quản lý như sau:

- Năm học thứ nhất, học sinh sinh viên (HSSV) được học tại các trường, các cơ sở

đào tạo. Trong năm học này, nhà trường tập trung rèn luyện những kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản, kỹ năng mềm, đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp cho HSSV, song song đó, tổ chức cho học sinh tham quan NH - KS nhằm giúp học sinh có khái niệm về nghề nghiệp và vị trí làm việc trong tương lai.

- *Năm học thứ hai*, tổ chức đào tạo song song giữa nhà trường với doanh nghiệp. Tại trường, HSSV tiếp tục được rèn luyện đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật và tác phong công nghiệp và giáo dục bổ sung các kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản. Nhà trường tận dụng các mối quan hệ với các Nhà hàng - Khách sạn trên địa bàn hoạt động của Trường nhằm giới thiệu HSSV thực tập thực tế tại Nhà hàng – Khách sạn đó. Khi đi thực tế tại NH - KS, HSSV được thực hành các kỹ năng nghề nghiệp nhằm nâng cao sự phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đặc thù kinh doanh trong lĩnh vực NH – KS như nghiệp vụ phục vụ buồng, nghiệp vụ phục vụ bàn, lễ tân,... Đối với học sinh trung cấp nghề, sau hai năm đào tạo như vậy học sinh có thể nắm bắt được cả khối kiến thức và kỹ năng về lý thuyết được truyền thụ tại trường hoặc cơ sở đào tạo, đồng thời học sinh cũng nắm được những kiến thức, kỹ năng thực tế khi đi thực thực tế tại doanh nghiệp kinh doanh NH-KS.

- *Năm học thứ ba*, sinh viên ngoài việc học các môn học thuộc khối kiến thức chuyên ngành về NH – KS, sinh viên sẽ được gửi đến làm việc luân phiên tại các bộ phận như bộ phận lễ tân, bộ phận phục vụ bàn, bộ phận phục vụ buồng ở các cơ sở kinh doanh trong lĩnh vực NH – KS như các nhân viên thực thụ một thời gian ngắn. Hàng tuần, sinh viên sẽ viết một báo cáo thu hoạch nhỏ về những vấn đề mình nắm bắt được trong việc quản trị kinh doanh cụ thể từng bộ phận để báo cáo cho giảng viên bộ môn biết, theo dõi và điều chỉnh. Sau quá trình làm việc từ một đến ba tháng, sinh viên sẽ làm báo cáo tổng hợp để báo cáo lại cho phía nhà trường để kiểm tra tiến độ và chất lượng đào tạo.



Hình 1. Trường CĐ Kinh tế Đối ngoại ký hợp tác với Công ty Cổ phần Vinpearl

Qua các bước đào tạo như vậy, HSSV phát triển đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật và tác phong công nghiệp đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của chính doanh nghiệp tham gia đào tạo.

Bảng 1. Quy trình đào tạo theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp

Bậc cao đẳng	Bậc trung cấp	Năm thứ ba	Tại Trường 9. Bổ sung kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp chuyên ngành quản trị kinh doanh NH-KS; 8. Duy trì rèn luyện kỹ năng mềm, đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động và tác phong nghề nghiệp, bổ sung kỹ năng phỏng vấn tìm việc, kỹ năng khởi nghiệp;	Tại Doanh nghiệp 11. Phát triển đạo đức nghề nghiệp kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp; 10. Đào tạo năng lực thực hành nghề nâng cao tại NH-KS
		Năm thứ hai	Tại Trường 5. Bổ sung kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản; 4. Tiếp tục rèn kỹ năng mềm, luyện đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động và tác phong nghề nghiệp;	Tại Doanh nghiệp 7. Phát triển đạo đức nghề nghiệp kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp; 6. Đào tạo năng lực thực hành nghề tại NH-KS
		Năm thứ nhất	Tại Trường 3. Tham quan hướng nghiệp về NH-KS 2. Đào tạo kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp cơ bản; 1. Rèn luyện kỹ năng mềm, đạo đức nghề nghiệp, kỷ luật lao động và tác phong công nghiệp;	

4. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM ÁP DỤNG TỐT MÔ HÌNH ĐÀO TẠO NHÀ TRƯỜNG – DOANH NGHIỆP CHO CHUYÊN NGÀNH NH-KS TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP

Cơ sở giáo dục nghề nghiệp “bắt tay” với doanh nghiệp không còn là câu chuyện mới, mà đã được đề cập lâu nay nhưng mối quan hệ giữa hai bên chủ yếu vẫn dừng lại ở việc đưa sinh viên đi thực tập ở doanh nghiệp. Việc các cơ sở giáo dục nghề nghiệp và doanh nghiệp kết hợp đào tạo theo mô hình Nhà trường – Doanh nghiệp không chỉ giúp người học tiếp cận nhiều cơ hội việc làm mà doanh nghiệp cũng có được nhân lực đảm bảo cho hoạt động sản xuất, giảm chi phí đào tạo lại cho lao động. Để áp dụng tốt mô hình đào tạo Nhà trường – Doanh nghiệp cho chuyên ngành NH-KS thì các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp cần thực hiện một số hoạt động sau:

a) Đối với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp

- Kiện toàn hoặc thành lập bộ phận chức năng làm nhiệm vụ đầu mối hợp tác đào tạo với doanh nghiệp trong lĩnh vực NH-KS; thiết lập kênh thông tin tiếp nhận nhu cầu đào tạo theo đặt hàng của doanh nghiệp NH-KS và tổ chức việc đào tạo theo hợp đồng đặt hàng đào tạo của doanh nghiệp để đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp kinh doanh NH-KS.

- Chủ động tiếp cận và tìm đến các doanh nghiệp kinh doanh NH-KS trên địa bàn đề đề xuất và ký kết các chương trình hợp tác (hợp đồng liên kết đào tạo, hợp đồng đặt hàng đào tạo hoặc các thỏa thuận hợp tác khác,...); xây dựng mạng lưới doanh nghiệp đối tác đào tạo và tuyển dụng thường xuyên sinh viên tốt nghiệp.

- Tăng cường truyền thông để thu hút sự quan tâm của doanh nghiệp, người học và xã hội; thiết lập kênh thông tin (website, email, điện thoại,...) về hợp tác đào tạo của các doanh nghiệp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

- Chủ động hợp tác với doanh nghiệp trong việc rà soát và điều chỉnh các chương trình theo hướng tăng thời gian đào tạo thực hành, thực tập tại doanh nghiệp; biên soạn giáo trình đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

- Hợp tác tổ chức cho giáo viên đi thực hành, thực tập tại các doanh nghiệp; mời các bộ kỹ thuật, chuyên gia đến từ các doanh nghiệp để giảng dạy, được tham gia vào các hội đồng chuyên môn của nhà trường.

b) Đối với các doanh nghiệp kinh doanh NH-KS

- Khuyến khích chuyên gia, cán bộ kỹ thuật, cán bộ quản lý,... có kinh nghiệm hoạt động nghề nghiệp tham gia đào tạo nhân lực NH-KS tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp, đặc biệt là giảng dạy, hướng dẫn các nội dung liên quan đến các kỹ năng đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp.

- Phối hợp dự báo nhu cầu nhân lực NH-KS về số lượng, yêu cầu về chất lượng; phối hợp đầu tư cơ sở vật chất theo hướng đẩy mạnh xã hội hóa, tăng cường hợp tác chú trọng xây dựng các cơ sở thực hành, thực tập chất lượng cao, theo chuẩn mực khu vực và quốc tế phục vụ đào tạo nhân lực ngành NH-KS.

- Tăng cường tổ chức các khóa đào tạo ngắn hạn nhằm bổ sung, cập nhật kiến thức, kỹ năng, tăng cơ hội tìm việc làm cho sinh viên ngành NH-KS đã tốt nghiệp của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp.

c) Đối với các cơ quan quản lý nhà nước

- Cần ban hành các văn bản chỉ đạo, trong đó nhấn mạnh đến việc đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập trong việc liên kết đào tạo với doanh nghiệp.

- Để thực hiện được mục tiêu, trước mắt phải giải quyết được những khó khăn tồn tại

thông qua các cơ chế, chính sách hỗ trợ cụ thể đối với các doanh nghiệp tham gia hợp tác đào tạo. Theo đó, với những doanh nghiệp có đóng góp và tham gia đào tạo lao động với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp sẽ được Nhà nước hỗ trợ về miễn, giảm thuế và các ưu đãi khác.

5. KẾT LUẬN

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng mang đến nhiều cơ hội và cũng có không ít thách thức thì việc nâng cao chất lượng nguồn lao động trong lĩnh vực giáo dục đào tạo là vấn đề cấp bách hiện nay. Với mong muốn góp phần nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp nói chung và nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp cho chuyên ngành NH-KS nói riêng trong bối cảnh mới, nhóm tác giả tin tưởng mô hình đào tạo “Nhà trường – Doanh nghiệp” sẽ giúp HSSV có thể thực hiện các nghiệp vụ chuyên môn một cách thành thạo, tiếp cận nhanh chóng với các trang thiết bị hiện đại; đồng thời giúp giảng viên cập nhật nội dung giảng dạy mới, linh hoạt gắn đào tạo với sử dụng lao động theo nhu cầu của doanh nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Luật Giáo dục nghề nghiệp số 74/2014/QH13 đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 27/11/2014.
2. Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 16/01/2017 của Bộ Chính trị về phát triển du lịch trở thành ngành kinh tế mũi nhọn.
3. Thông tư số 16/2009/TT-BLĐTBXH ngày 20/5/2009 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về việc ban hành Chương trình khung trình độ trung cấp, cao đẳng các ngành Du lịch – Nhà hàng – Khách sạn.
4. Bùi Văn Hồng (2015), *Đào tạo nguồn nhân lực trình độ trung cấp chuyên nghiệp theo định hướng gắn nhà trường với doanh nghiệp*, Tạp chí khoa học ĐHSPHN.
5. Carayol, N. (2003), *Objectives, Agreements and Matching in Science–Industry Collaborations: Reassembling the Pieces of the Puzzle*, Research Policy, 32(6) pp. 887-908.
6. Gibb, A. A. and Hannon P. (2006), *Towards the Entrepreneurial University*, International Journal of Entrepreneurship Education (4), pp. 73-110.

LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP, MỘT BƯỚC ĐỂ GIẢI QUYẾT TÌNH TRẠNG THẤT NGHIỆP CỦA SINH VIÊN SAU KHI RA TRƯỜNG

TS. Bùi Xuân Dũng

Trưởng Cán bộ quản lý giáo dục TP.HCM

Hiện nay, sinh viên ra trường thất nghiệp đang là vấn đề đáng báo động trong xã hội. Câu hỏi đặt ra ở đây là nguyên nhân của tình hình thất nghiệp sinh viên hiện nay là do đâu? Hậu quả để lại là gì? Vấn đề đó đã gây thiệt hại gì cho nền kinh tế nước nhà? Và chúng ta phải làm gì để khắc phục tình trạng trên? Có rất nhiều câu hỏi và giải pháp được đặt ra, song vẫn chưa khắc phục triệt để được tình trạng thất nghiệp của sinh viên sau khi ra trường. Theo thống kê của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội khoảng 60% sinh viên ra trường làm trái ngành và tính đến đầu năm 2017 có hơn 200.000 cử nhân thất nghiệp. Theo bản tin cập nhật thị trường lao động, quý III cả nước có 1.074.800 lao động trong độ tuổi thất nghiệp, giảm 6.800 người so với quý II/2017. Tỷ lệ thất nghiệp của lao động trong độ tuổi giảm còn 2,21%. Đáng lưu ý, sau hai quý liên tiếp, tỷ lệ thất nghiệp của nhóm có trình độ đại học giảm còn 2-3% đã đột ngột tăng trở lại 4,5% trong quý III. Số người thất nghiệp có trình độ đại học trở lên là 237.000 người, tăng 53.900 người so với quý II. Nhóm trình độ cao đẳng cũng có tỷ lệ thất nghiệp cao với 84.800 người thất nghiệp và nhóm trình độ trung cấp có 95.500 người thất nghiệp.

Hiện cả nước có 412 trường Đại học, Cao đẳng, trung bình mỗi tỉnh, thành phố có khoảng 6,6 trường Đại học, Cao đẳng. Cả nước có khoảng 2,2 triệu sinh viên trong tổng dân số 95 triệu dân, cao hơn cả các quốc gia phát triển. Con số đó đã phản ánh thực trạng đào tạo ồ ạt ở nước ta. Việc đào tạo ồ ạt dẫn đến nghịch lý là số lượng sinh viên đông nhưng chất lượng chưa tương xứng đã khiến các cử nhân sau khi ra trường khó có thể tìm cho mình một công việc thích hợp. Sinh viên khó có khả năng tiếp cận thị trường lao động do kỹ năng mềm còn hạn chế. Nhiều cử nhân khi làm việc tại các doanh nghiệp thì vẫn phải đào tạo lại. Một nghiên cứu mới đây của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) chỉ ra rằng, lao động Việt Nam mất một thời gian khá lớn để tìm, làm quen với công việc sau khi ra trường. Điều này bắt nguồn từ sự kết hợp chưa thực sự tốt giữa doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo. Thực tế, sinh viên sau khi tốt nghiệp chưa thể làm việc ngay mà mất thời gian học thêm các kỹ năng khác, hoặc doanh nghiệp phải đào tạo thêm từ 3-6 tháng.

Tình trạng thất nghiệp của sinh viên sau khi ra trường có rất nhiều nguyên nhân: khả năng ngoại ngữ kém, các kỹ năng mềm (kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình...) còn yếu; kỹ năng làm việc và tay nghề của người lao động vẫn còn yếu; yêu cầu của người

sử dụng lao động cao hơn so với năng lực của người lao động; nhiều sinh viên khi ra trường không thích vào làm việc ở các doanh nghiệp mà muốn vào làm việc ở các cơ quan nhà nước; năng lực thực sự của người lao động lại không đồng nhất với tấm bằng mà họ đang có; thị trường lao động luôn luôn biến động và số lượng sinh viên ra trường quá lớn so với nhu cầu hấp thụ của các doanh nghiệp...

Tuy nhiên, ngoài những lý do xuất phát từ sinh viên như không định hướng nghề nghiệp rõ ràng, không chủ động trong học tập, hạn chế về ngoại ngữ hay thiếu kỹ năng mềm..., việc thất nghiệp ở sinh viên mới ra trường, cơ sở đào tạo cũng phải chịu trách nhiệm, đó chính là mối quan hệ vẫn chưa chặt chẽ giữa nhà trường và doanh nghiệp. Hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là yếu tố quan trọng giúp giải quyết việc làm cho sinh viên. Với sự hỗ trợ của doanh nghiệp, sinh viên sẽ được đào tạo bằng kiến thức, kỹ năng thực tế thay vì lý thuyết suông, chất lượng đào tạo và đặc biệt là triển vọng việc làm nâng cao. Nhưng hiện nay quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp vẫn là một chiều, chủ yếu thông qua các mối quan hệ cá nhân. Hai bên chưa có sự phối hợp chặt chẽ và cũng chưa có cơ quan nào đứng ra gắn kết, thúc đẩy. Hệ quả ngay trước mắt là không ít trường hợp gặp khó khăn khi liên hệ để tìm chỗ thực tập bởi doanh nghiệp cảm thấy bị làm phiền.

Điều quan trọng nhất trong mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp là đôi bên cùng có lợi. Để có thể kết nối với doanh nghiệp, nhà trường phải cho họ thấy họ được lợi gì? Chẳng hạn, doanh nghiệp cần nhân lực thời vụ thì nhà trường có thể cung cấp. Trường cũng phải có kinh phí để trả cho doanh nghiệp khi gửi sinh viên thực tập, coi như học phí đào tạo mặc dù nhiều doanh nghiệp không yêu cầu. Hiện nay, quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp vẫn là một chiều, chủ yếu thông qua các mối quan hệ cá nhân. Hai bên chưa có sự phối hợp chặt chẽ và cũng chưa có cơ quan nào đứng ra gắn kết, thúc đẩy. Thậm chí, nhiều trường đại học đã gặp khó khăn khi liên hệ để tìm chỗ thực tập cho sinh viên bởi doanh nghiệp cảm thấy bị làm phiền. Ở một số ngành, sinh viên phải tự liên hệ nơi thực tập cho mình. Nhiều môn học trong chương trình đào tạo không còn phù hợp với đòi hỏi thực tế của thị trường. Các nhà quản lý đào tạo và nhà chuyên môn chưa năng động trong việc đổi mới chương trình. Rèn luyện kỹ năng làm việc cho sinh viên đang là đòi hỏi bức thiết hiện nay. Và điều đó chỉ có thể làm tốt khi trường đại học tăng cường phối hợp với doanh nghiệp, với các tổ chức nghiên cứu.

Như vậy, một trong những cách thức để giúp sinh viên sau khi ra trường có tỷ lệ có việc làm cao, là xác lập mối quan hệ vững chắc giữa nhà trường, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp, nơi hấp thụ nguồn lao động đó. Xác lập mối quan hệ giữa nhà trường với doanh nghiệp chính là việc đẩy mạnh hình thành các cơ sở đào tạo trong doanh nghiệp để chia sẻ các nguồn lực chung về cơ sở vật chất, tài chính, nhân lực, rút ngắn thời gian chuyển giao từ kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn cuộc sống.

Mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp được hiểu như là những giao dịch giữa các trường đại học và các tổ chức sản xuất kinh doanh 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 doanh nghiệp 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.

Có thể định nghĩa quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là tất cả mọi hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa trường đại học và các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai: hợp tác trong nghiên cứu và phát triển, kích thích sự vận động năng động qua lại của giảng viên, sinh viên và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các doanh nghiệp; 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.

Trên toàn thế giới, mọi quốc gia đều đang đương đầu với những thách thức to lớn trong việc không ngừng đáp ứng với đòi hỏi của một thị trường toàn cầu hóa, quốc tế hóa cao độ và năng động chưa từng có. Sân chơi của một thế giới phẳng khiến tất cả các nước đều đối mặt với một thách thức cách đây năm mươi năm là không thể hình dung ra được, do khả năng tiếp cận và hòa nhập với thị trường toàn cầu đã mở rộng hơn bao giờ hết. Trong một vài thập kỷ vừa qua, đã có một sự thay đổi nhanh chóng trong nhận thức của các nhà hoạch định chính sách cũng như các nhà quản lý đại học, về cái được gọi là “sứ mạng thứ ba” của trường đại học.

Thông qua sứ mạng này, vai trò của các trường đại học tập trung vào việc đóng góp cho xã hội bằng những cách thức có ý nghĩa thực tiễn như sáng tạo tri thức mới và chuyển giao công nghệ. Những năm gần đây, nhiều trường đại học rất có ý thức về những cách thức phong phú họ có thể đóng góp trực tiếp cho xã hội, như là tổ chức học tập suốt đời, hỗ trợ các nỗ lực sáng nghiệp, giao lưu với các doanh nghiệp. Nhờ đó, những giá trị và lợi ích đạt được qua hợp tác với các doanh nghiệp đã trở nên ngày càng quan trọng đối với các trường và ngày càng được công nhận rộng rãi.

Thời gian qua ở nước ta, chất lượng đào tạo đại học ở nhiều ngành nghề chưa đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Phần lớn doanh nghiệp sau khi tuyển dụng phải đào tạo lại. Một bộ phận không nhỏ người lao động đã được đào tạo nhưng doanh nghiệp từ chối tuyển dụng sau khi phỏng vấn, kiểm tra tay nghề thực tế. Thực tế là, doanh nghiệp chưa thực sự tin là mối quan hệ với trường đại học sẽ mang lại lợi ích cho họ.

Mặt khác, hầu hết các trường đại học không có đủ thông tin về nhu cầu sử dụng lao động; trong khi 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. Trong các trường đại học hiện nay, quan niệm “giỏi” 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 yêu cầu của thực tiễn.

Đa số doanh nghiệp vừa và nhỏ ở nước ta vẫn đầu tư theo kiểu “ăn xổi”, ít chú trọng đến phát triển bền vững lâu dài, nên ít đầu tư xây dựng nguồn nhân lực. Các tổng công ty lớn hay các doanh nghiệp nhà nước thì vẫn được Nhà nước bao cấp, ưu ái, còn trường đại học thì thường đào tạo theo chương trình đã lên khung cứng nhắc từ trước mà không thay đổi vì chưa có đủ động lực để thay đổi. Ở góc độ vĩ mô, nước ta đã có một số quy định nhằm thúc đẩy mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp, tạo cơ sở pháp lý ban đầu cho quá trình liên kết: Quyết định số 42/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28-7-2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về “Liên kết đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học”, cùng một số văn bản ban hành gần đây của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về đào tạo nghề cũng góp phần thuận lợi cho việc liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp...

Để trường đại học và doanh nghiệp liên kết một cách có hiệu quả, cần phải có hệ thống chính sách, giải pháp đồng bộ:

Thứ nhất, nâng cao năng lực đào tạo thông qua bồi dưỡng trình độ của đội ngũ giảng viên, đầu tư cơ sở vật chất thiết yếu; cập nhật, đổi mới chương trình nhằm bảo đảm chất lượng giáo dục. Đồng thời thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết, hợp tác với doanh nghiệp. Phát huy vai trò cầu nối của các tổ chức và cá nhân để ký kết thỏa thuận hợp tác hoặc mua cổ phiếu để trở thành cổ đông của những doanh nghiệp có ngành nghề kinh doanh chính sát với các ngành đào tạo của mình (theo hình thức riêng lẻ từng trường hoặc liên kết nhóm trường đại học cùng ngành đào tạo). Việc trở thành cổ đông (đặc biệt là cổ đông lớn, cổ đông chiến lược) của doanh nghiệp là điều kiện quan trọng để hai bên gắn kết quyền lợi và trách nhiệm. Cũng từ cách thức liên kết này, nhà trường có thể thâm nhập sâu vào toàn bộ quy trình hoạt động của doanh nghiệp nói chung, nhu cầu về nhân lực nói riêng, mặt khác cơ sở đào tạo đại học có điều kiện nâng cao năng lực và hiệu quả đầu tư tài chính trước xu thế “tự chủ đại học”- dự kiến bắt đầu từ năm 2020.

Thứ hai, giải quyết vấn đề nguồn tài chính cho quá trình đào tạo nguồn nhân lực. Thực hiện tốt công tác xã hội hóa giáo dục bằng việc liên kết về tài chính và cơ sở vật chất. thường xuyên thông kê cung - cầu nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao để điều tiết lĩnh vực giáo dục - đào tạo cho phù hợp. Hoàn thiện cơ chế hoạt động của các trung tâm kiểm định chất lượng giáo dục trên tinh thần cạnh tranh, độc lập tự chủ, tự chịu trách nhiệm trước pháp luật. Thiết lập nhiều kênh kết nối trường đại học với doanh nghiệp. Cơ quan quản lý có thể đứng ra tổ chức các sân chơi, các diễn đàn để nhà trường và doanh nghiệp gặp nhau, như sàn giao dịch công nghệ, gặp gỡ nhà trường - doanh nghiệp. Tổ chức để nhà trường và doanh nghiệp rút kinh nghiệm sau mỗi giai đoạn hợp tác để nâng cao hiệu quả liên kết trong tương lai. Bên cạnh đó, cần thay đổi cơ chế quản lý để nhà trường và doanh nghiệp có quyền tự chủ nhiều hơn. Khi đó, nhà trường sẽ được tự quyết định chương trình đào tạo của mình để kịp thời bắt nhịp với nhu cầu của xã hội và của nhà tuyển dụng; còn nhà tuyển dụng sẽ được tự do lựa chọn tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng. Hai bên sẽ hợp tác với nhau vì lợi ích sống còn của mình. Nhà nước sẽ đóng vai trò là “trọng tài”

giải quyết những bất đồng, xung đột lợi ích giữa hai bên liên kết. Và phải có cơ chế hỗ trợ nhà trường và doanh nghiệp thành lập các quỹ đầu tư phát triển chung để gia tăng sự ràng buộc, nâng cao tính năng động cũng như trách nhiệm của các chủ thể liên kết.

Thứ ba, gắn kết với doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo. Thường xuyên cung cấp thông tin về chương trình, giáo trình, nội dung, phương pháp giảng dạy cũng như đề xuất những nhu cầu thiết yếu khác tới phía doanh nghiệp. Định kỳ tiếp xúc để tìm hiểu nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp, qua đó góp phần xây dựng chuẩn đầu ra cho quá trình đào tạo. Thiết lập cơ chế thỏa đáng nhằm khuyến khích các tập thể và cá nhân trên danh nghĩa cơ sở đào tạo đại học, ký kết hợp tác chiến lược toàn diện với doanh nghiệp để tạo điều kiện cho sinh viên trong quá trình thực tập, thực hành, định hướng nghề nghiệp cũng như cung cấp trang thiết bị cho nhà trường... Trường đại học cần mở ra các điều kiện để đội ngũ doanh nhân trực tiếp tham gia giảng dạy những nội dung cần thiết có thiên hướng thực hành trong chương trình đào tạo. Đồng thời doanh nghiệp chủ động phối hợp với trường đại học trong việc biên soạn giáo trình, nội dung và phương pháp giảng dạy, bảo vệ đồ án, luận văn tốt nghiệp... để chương trình đào tạo “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.

Thứ tư, đẩy mạnh mô hình hợp tác thông qua gắn kết việc điều hành nhân sự và tham gia quá trình đào tạo bằng cách ưu tiên tuyển dụng những giảng viên có kinh nghiệm làm việc trong các doanh nghiệp, xây dựng tiêu chuẩn đứng lớp đối với giảng viên như căn cứ vào trình độ chuyên môn, chuyên ngành, kinh nghiệm thực tế.

Thứ năm, đẩy mạnh hợp tác NCKH và thương mại hóa các kết quả nghiên cứu. Có thể thấy, tuy các cán bộ giảng dạy ít trải nghiệm thực tế về chuyên ngành, song hầu hết các thầy cô lại rất nhanh nhạy với những vấn đề, những công trình khoa học mới, có tính thời sự. Trong khi đó, các nhà khoa học xuất phát từ thực tiễn, các doanh nhân từng trải, lại có sự nhìn nhận thực tế hơn. Nếu kết hợp ngay từ khâu ý tưởng để đi đến triển khai sẽ dự liệu được một kết quả khả quan hơn. Doanh nghiệp quan tâm đến những vấn đề thiết thực có liên quan đến nhu cầu phát triển của họ, đến những vấn đề cụ thể phải đối mặt hàng ngày. Sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp sẽ góp phần hình thành những đề tài nghiên cứu khoa học đáp ứng nhu cầu thực tiễn. Kết quả đề tài sẽ được xã hội đánh giá và sử dụng, tránh tình trạng báo cáo tổng kết của một số đề tài được đánh giá tốt song sau đó chỉ để trưng bày trong tủ kính. Các nhà doanh nghiệp và các giảng viên cùng nhau đề xuất, xây dựng và triển khai đề tài sẽ mang lại lợi ích cho cả hai bên. Phía doanh nghiệp có thể áp dụng kết quả nghiên cứu vào thực tiễn phát triển sản xuất cho mình. Các doanh nhân, nhà khoa học từ thực tiễn sẽ nâng cao khả năng lý luận, các giảng viên sẽ bổ sung được nhiều kiến thức thực tế. Sinh viên sẽ có nhiều đề tài cập nhật nhanh nhất

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. <https://baotintuc.vn/ban-tron-giao-duc/nha-truong-lien-ket-voi-doanh-nghiep-20140408061037557.htm>
2. <http://tiasang.com.vn/-giao-duc/doanh-nghiep-va-nha-truong-mo-hinh-lien-ket-hieu-qua-6944>
3. <https://giaoducthoidai.vn/trao-doi/giai-phap-tao-gan-ket-ben-vung-giua-nha-truong-va-doanh-nghiep-3903789-v.html>
4. <http://nhandan.com.vn/giaoduc/tin-tuc/item/25807602-gan-ket-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-trong-dao-tao-nhan-luc.html>

LIÊN KẾT NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP: NGUYÊN NHÂN, LỢI ÍCH, MỘT SỐ KIẾN NGHỊ TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ LIÊN KẾT

ThS. Chung Ngọc Quế Chi

Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật TP.HCM

TÓM TẮT

Bài viết nêu những nguyên nhân và lợi ích của việc liên kết nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng Việt Nam, đồng thời đề xuất một số kiến nghị hướng đến tăng cường hiệu quả mối liên kết này. Trong bài viết tác giả sử dụng phương pháp nghiên cứu định tính: thực hiện phân tích tổng hợp dữ liệu thứ cấp từ nguồn số liệu thống kê – Tổng cục thống kê, một số văn bản các Bộ ngành, sách báo, Internet liên quan đến vấn đề liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo. Kết quả phân tích đưa ra một số nguyên nhân cần thiết phải có mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, những lợi ích mà mối liên kết này mang lại, qua đó đề xuất các kiến nghị tăng cường hiệu quả liên kết nhà trường và doanh nghiệp trong bối cảnh nước ta hiện nay.

Từ khóa: liên kết nhà trường và doanh nghiệp.

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, năng lực cạnh tranh của mỗi quốc gia phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó một yếu tố quan trọng không thể thiếu đó chính là cạnh tranh nguồn nhân lực. Cạnh tranh nguồn lực lao động đòi hỏi người lao động không những có kiến thức chung mà còn phải có kỹ năng nghề nghiệp, năng lực thực hành nghề nghiệp, tác phong và thái độ làm việc chuyên nghiệp. Nhằm đáp ứng đòi hỏi về đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu nêu trên, thời gian qua nền giáo dục Việt Nam chú trọng phát triển giáo dục đào tạo theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng. Giáo dục định hướng ứng dụng cung cấp các chương trình đào tạo theo chuẩn quốc tế, tập trung mạnh vào việc đào tạo sinh viên có khả năng đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng ngay sau khi tốt nghiệp ra trường, đáp ứng được những nhu cầu nguồn lực lao động của xã hội. Một trong những giải pháp hiệu quả triển khai giáo dục định hướng ứng dụng chính là xây dựng mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Tại sao phải có mối liên kết này? Điều này mang lại lợi ích gì? Giải pháp tăng cường hiệu quả của mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp? Những nội dung này sẽ được tác giả trình bày trong bài viết.

2. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Lý do cần có mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp

Thứ nhất: Bối cảnh kinh tế, xã hội quốc tế, Việt Nam hiện nay

Cách mạng công nghiệp 4.0 (CMCN 4.0) tác động mạnh mẽ đến kinh tế, môi trường, xã hội và trực tiếp có tác động đến chính phủ, doanh nghiệp, người dân, đến việc làm và phân cực lực lượng lao động trên thế giới. Cũng như nhiều nước đang phát triển khác, Việt Nam đang bước vào CMCN 4.0. Những bước nhảy vọt của CMCN 4.0 đặt ra nhiều thách thức và thêm nhiều ngành nghề mới trên thị trường lao động. Sự thay đổi này đòi hỏi giáo dục qua hoạt động đào tạo phải cung cấp cho người học những kiến thức kỹ năng mới, khả năng sáng tạo, thích ứng với thách thức và những yêu cầu mới, trang bị các thiết bị hiện đại cho từng ngành nghề. Trong bối cảnh này, Nhà trường là nơi cung cấp nguồn nhân lực nhưng khó khăn trong việc trang bị các thiết bị hiện đại. Doanh nghiệp phát sinh các nhu cầu mới thích ứng với thời đại, doanh nghiệp có khả năng trang bị thiết bị mới nhưng thiếu nguồn nhân lực. Từ đây cho thấy, rất cần sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp để tận dụng cái mình có, trang bị cái mình đang thiếu để nhà trường và doanh nghiệp có thể thích ứng nhanh với môi trường thời đại.

Hiện nay, Việt Nam đã bước vào một giai đoạn hội nhập quốc tế sâu sắc và toàn diện, chúng ta đã có quan hệ ngoại giao với 179 quốc gia, gia nhập Tổ chức Thương mại thế giới (WTO) năm 2007 đã đưa quá trình hội nhập của đất nước từ cấp độ khu vực (ASEAN năm 1995) và liên khu vực (ASEM năm 1996, APEC năm 1998) lên đến cấp độ toàn cầu. Hội nhập quốc tế mang lại cho nước ta nhiều cơ hội, song song đó cũng không ít những thách thức. Một trong những thách thức tạo ra nhiều khó khăn cần giải quyết cấp bách đó chính là nguồn lực lao động. Hội nhập sâu rộng sẽ là cơ hội tự do di chuyển lao động giữa các quốc gia, tạo nhiều việc làm hơn, song cũng đặt ra những thách thức, khó khăn cho người lao động do có những yêu cầu, đòi hỏi khó khăn hơn, cạnh tranh gay gắt hơn trong mọi lĩnh vực. Năng lực lao động là một yếu tố quan trọng nâng cao năng lực cạnh tranh các doanh nghiệp. Trong khi đó, các trường đại học, cao đẳng có sứ mệnh đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu lao động của doanh nghiệp và xã hội. Như vậy, doanh nghiệp và nhà trường rất cần có mối liên kết trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực, qua đó tận dụng được thế mạnh của nhau, gia tăng khả năng cạnh tranh cho chính mình.

Thứ hai: ở Việt Nam, liên kết Nhà trường – Doanh nghiệp đã có tiền lệ

Thời kỳ vận hành nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung, sinh viên được phân công thực tập tại các doanh nghiệp quốc doanh; sau khi tốt nghiệp, được Nhà nước bố trí công tác. Trong mối quan hệ này, Nhà nước với vai trò là trung tâm kế hoạch hóa và chỉ đạo toàn bộ nền kinh tế quốc dân đã trở thành một chủ thể trung gian có vai trò chủ đạo, trực tiếp điều tiết, can thiệp sâu rộng vào cả hoạt động đào tạo của Nhà trường và hoạt động kinh doanh của Doanh nghiệp, hướng cả hai bên đạt tới mục tiêu phát triển chung mà Nhà nước đã

đề ra.

Hiện nay, trong quá trình vận hành nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, một lần nữa vấn đề mối liên hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp được quan tâm thông qua các Nghị quyết của Quốc hội, các quyết định, thông tư hướng dẫn của các bộ, ban ngành, cụ thể như:

Năm 2008, quy định nhằm thúc đẩy mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp, tạo cơ sở pháp lý ban đầu cho quá trình liên kết: Quyết định số 42/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28-7-2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về “Liên kết đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học”

Thông tư số 29/2017/TT-BLĐTBXH, ngày 15/12/2017 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định về liên kết tổ chức thực hiện chương trình đào tạo. Theo đó, nhà trường và doanh nghiệp có thể liên kết tổ chức đào tạo, trong đó doanh nghiệp có thể đảm nhận đến 40% chương trình đào tạo.

Thứ ba: liên kết nhà trường – Doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu của các bên, các bên cùng có lợi

Có thể nói, hiện nhiều trường cao đẳng, đại học không đủ điều kiện để đầu tư về trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác giảng dạy, sinh viên khi ra trường thường yếu về kỹ năng thực hành và vận hành các kỹ thuật tiên tiến, hiện đại. Do đó, nhà trường muốn dẫn đầu về công nghệ thì phải liên kết với các doanh nghiệp. Việc liên kết này sẽ giúp nhà trường sử dụng được các thiết bị sản xuất hiện đại, những thiết bị đắt tiền mà nhà trường không thể có để học sinh thực hành; đồng thời đội ngũ giáo viên cũng được tiếp cận với công nghệ và phương tiện sản xuất hiện đại... Các doanh nghiệp xây dựng các xưởng thực hành, hỗ trợ cơ sở vật chất cho nhà trường, chính công ty cũng thuận lợi hơn khi mở các lớp huấn luyện kỹ năng tay nghề cho nhân viên hàng năm. Việc này sẽ giúp chuẩn hóa đội ngũ lao động, theo sát yêu cầu sản xuất thực tế.

Liên kết nhà trường - doanh nghiệp, doanh nghiệp không chỉ có một nguồn nhân lực chất lượng để tuyển dụng mà còn có thể đặt hàng nhà trường làm những đề tài nghiên cứu khoa học về những vấn đề khó khăn mà doanh nghiệp đang gặp phải. Từ đó, doanh nghiệp có thể áp dụng những nghiên cứu vào thực tế để giải quyết những khó khăn của mình. Nhà trường có nơi tiếp nhận sinh viên tốt nghiệp, nâng cao uy tín. Các đề tài nghiên cứu của nhà trường có cơ hội ứng dụng vào thực tế và mang lại lợi ích kinh tế.

Liên kết nhà trường - doanh nghiệp giúp sinh viên của trường có được chỗ thực tập, bên cạnh đó doanh nghiệp còn giúp nhà trường đào tạo giảng viên và tổ chức các khóa tập huấn về cán bộ quản lý. Doanh nghiệp tạo điều kiện để sinh viên đến thực tập, thực hành nghề, nhà trường đào tạo nghề doanh nghiệp cần thay vì đào tạo nghề mình có. Muốn có sản phẩm nhân lực đáp ứng các tiêu chí tuyển dụng, doanh nghiệp phải chủ động đặt hàng nhà trường... thông qua việc đánh giá của các doanh nghiệp, nhà trường sẽ có phương thức

đào tạo phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp và doanh nghiệp sẽ góp phần vào kiểm định chất lượng đào tạo của nhà trường. Từ đó, khi tuyển dụng doanh nghiệp sẽ không mất thời gian, chi phí đào tạo lại; đồng thời đây cũng là một trong những hình thức quảng bá thương hiệu cho doanh nghiệp.

2.2. Lợi ích từ mối liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp

Mối liên kết nhà trường và doanh nghiệp mang lại những lợi ích cho cả 2 phía

Về phía Nhà trường:

Các doanh nghiệp sẽ đóng vai trò là những nhà cung cấp thông tin để các cơ sở đào tạo nắm được nhu cầu lao động mà thị trường cần qua đó hoàn thiện, đổi mới chương trình giảng dạy và cơ cấu tuyển sinh, nâng cao vị thế của trường.

Doanh nghiệp cung cấp nhu cầu tuyển dụng nhân lực kèm theo những yêu cầu cụ thể về chất lượng, từ đó nhà trường có thể giải được bài toán chất lượng đầu ra thông qua số lượng sinh viên có việc làm, nâng cao uy tín của nhà trường.

Các doanh nghiệp sẽ là nơi cung cấp góp ý xây dựng các chương trình đào tạo nhằm hướng đến tính thực tiễn, hiện đại và cập nhật những công nghệ mới nhất.

Tạo điều kiện cho học sinh, sinh viên đến tham quan, thực tập, thực tế tại doanh nghiệp. Đồng thời, có ý kiến đánh giá chất lượng học sinh, sinh viên định kỳ giúp trường kịp thời điều chỉnh chương trình đào tạo, phát huy thế mạnh, khắc phục điểm yếu.

Tạo điều kiện cho giáo viên được tham quan học tập kinh nghiệm thực tế tại doanh nghiệp, tiếp cận những công nghệ mới, hiện đại để cập nhật kiến thức phục vụ giảng dạy.

Hợp tác doanh nghiệp giúp nhà trường tiếp cận các nguồn tài chính bổ sung, tiếp cận với những thành tựu khoa học kỹ thuật mới nhất. Hỗ trợ nhà trường các xưởng thực hành, máy móc thiết bị phục vụ thực hành.

Về phía Doanh nghiệp:

Tạo điều kiện mở rộng, quảng bá thương hiệu và đăng các tin tuyển dụng miễn phí tại trường. Đảm bảo nguồn cung cấp nhân lực.

Doanh nghiệp có cơ hội theo dõi và tuyển chọn được những sinh viên giỏi, có năng lực thực tế phù hợp với yêu cầu của mình, doanh nghiệp không phải tốn nhiều thời gian để đào tạo lại

Hợp tác sẽ giúp họ nâng cao khả năng nghiên cứu, làm tăng hiệu quả kinh doanh, đồng thời cũng giúp hạn chế rủi ro khi trực tiếp tuyển lựa được những sinh viên có trình độ cao; nâng cao danh tiếng của doanh nghiệp.

Nhà trường là một địa chỉ uy tín để công ty mở các lớp huấn luyện kỹ năng tay nghề cho nhân viên hàng năm thông qua đội ngũ giảng viên. Việc này sẽ giúp chuẩn hóa đội ngũ lao động, theo sát yêu cầu sản xuất thực tế.

Một số ví dụ về lợi ích đạt được từ mối liên kết nhà trường và doanh nghiệp

Đại học Công nghiệp Hà Nội: Theo báo cáo tổng kết của Trung tâm Hợp tác với doanh nghiệp, năm 2017, số lượng các khóa học ngắn hạn do doanh nghiệp gửi tới Trường đào tạo là 148 với số lượng học viên lên tới 1.795 người, tăng 174,78% so với năm trước. Số lượng chương trình thực tập trải nghiệm tại doanh nghiệp là 26, với khoảng 1.938 sinh viên tham gia tại các doanh nghiệp như: Samsung Việt Nam, Canon Việt Nam, Foxconn, Toyo Denso, TNHH Gia Minh... Theo thống kê, tỷ lệ sinh viên sau khi tốt nghiệp ra trường có việc làm ngay chiếm khoảng từ 58,6% - 65%, số lượng sinh viên có việc làm sau 01 năm tốt nghiệp chiếm khoảng 86,9%.

Đại học Điện lực Hà Nội: Theo Trung tâm Đào tạo thường xuyên của Nhà trường, năm 2017, Trường đã liên kết với Tổng Công ty Điện lực miền Bắc mở các lớp đào tạo ngắn hạn cho cán bộ, công nhân ngành Điện. Thông qua triển khai nhiều chương trình liên kết đào tạo ngắn hạn cho các công ty điện lực mà nguồn thu tài chính của Đại học Điện lực Hà Nội được củng cố. Với các doanh nghiệp điện lực, sau khi cán bộ, công nhân được đào tạo lại, các cán bộ quản lý đã nâng cao được kiến thức mới, công nghệ mới và trình độ quản lý, các công nhân đã nâng cao được trình độ tay nghề trong quá trình sản xuất. Năm 2017, Nhà trường tiếp tục ký kết hợp tác với Hiệp hội Kế toán công chứng Anh (ACCA) triển khai chương trình chất lượng cao chuyên ngành kế toán - tài chính theo tiêu chuẩn quốc tế, đào tạo trao đổi cán bộ giảng dạy và hỗ trợ tài chính đào tạo cho sinh viên. Thông qua việc liên kết đào tạo trên, chất lượng sinh viên tốt nghiệp ra trường được các doanh nghiệp đánh giá cao. Theo thống kê của Nhà trường, số lượng sinh viên tốt nghiệp có việc làm chiếm 95,22%. Với ưu điểm trên, tỷ lệ tuyển sinh đầu vào hàng năm của nhà trường giữ ở mức cao, đảm bảo nguồn thu để chi cho các hoạt động của nhà trường.

Đại học Bách khoa, Đại học Đà Nẵng đã có mối quan hệ chặt chẽ với hơn 200 doanh nghiệp, tập đoàn kinh tế lớn, tạo cầu nối vững chắc giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc giới thiệu sinh viên thực tập và tạo việc làm sau khi tốt nghiệp. Doanh nghiệp trực tiếp đặt hàng với nhà trường trong công tác đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực. Đồng thời, các doanh nghiệp cũng rất tích cực tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo thông qua việc cung cấp ý kiến phản hồi, góp ý có giá trị về sinh viên cũng như chương trình đào tạo của nhà trường.

Đại học Sư phạm Kỹ thuật TP. Hồ Chí Minh, nhờ có sự gắn kết chặt chẽ, nhiều công ty đã hỗ trợ trang thiết bị cho nhà trường. Chẳng hạn, Công ty Toyota Việt Nam đã hỗ trợ xưởng thực hành với đầy đủ trang thiết bị, phụ tùng cơ khí ô tô để sinh viên làm quen với máy móc, sửa chữa, lắp ráp phụ tùng ô tô... Trong khi đó, nhiều công ty khác đã đặt phòng thí nghiệm tại trường với trang thiết bị hiện đại.

Đại học Công nghiệp TP. Hồ Chí Minh đã có 120 xưởng thực hành được trang bị hiện đại và trên 400 phòng thí nghiệm các loại, trong đó đã có sự đầu tư không nhỏ của các doanh nghiệp.

2.3. Một số hình thức liên kết nhà trường - doanh nghiệp của một số nước trên thế giới và Việt Nam

Cộng hòa Liên bang Đức

Với nền giáo dục phát triển, Đức là một trong những quốc gia đi đầu về các mô hình liên kết giữa các trường đại học và doanh nghiệp, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Điển hình như mô hình liên kết từ Trường Đại học Khoa học tự nhiên FH Mainz (Đức). Trường FH Mainz có mối quan hệ liên kết với hơn 500 doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo nhân lực tại nhiều quốc gia trên thế giới. Nhờ hoạt động liên kết, Nhà trường đã tạo dựng được uy tín lớn đối với các đơn vị sử dụng lao động. Một trong những thành công lớn của Nhà trường được đánh dấu bởi việc tham gia Chương trình đối tác Đại học SAP. Mô hình này đã kết nối cộng đồng các trường đại học và doanh nghiệp, đạt được nhiều thành công trong hoạt động xây dựng chương trình đào tạo; phát triển năng lực giảng viên, sinh viên; cung cấp những công cụ và tài nguyên phục vụ giảng dạy, học tập cho sinh viên ngành công nghệ... Trong mô hình này, các trường đại học được cung cấp miễn phí phần mềm SAP và nhiều công cụ, tài liệu phục vụ đào tạo. Ngược lại, doanh nghiệp cũng được hưởng lợi từ nguồn nhân lực chất lượng cao mà nhà trường đào tạo; được tiếp cận với nguồn chất xám của các giáo sư, tiến sĩ trong nhà trường phục vụ sự phát triển của doanh nghiệp.

Vương quốc Anh

Trong liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp về lĩnh vực nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, Anh là quốc gia có nhiều thành công ấn tượng: tỷ lệ vốn mà doanh nghiệp tài trợ cho hoạt động này (so với tổng số vốn tương ứng trong các trường đại học) chiếm khoảng 11%. Hầu hết các trường đại học ở Anh đều có bộ phận chuyên trách với vai trò liên lạc, kết nối, thỏa thuận với doanh nghiệp trong nghiên cứu và khai thác giá trị thương mại từ các nghiên cứu. Nhiều trường đại học thành lập các công ty để đầu tư nghiên cứu, thực hiện thí nghiệm, sản xuất thử, khai thác quyền sở hữu trí tuệ và lợi ích từ việc thương mại hóa các kết quả nghiên cứu.

Trung Quốc

Những năm gần đây, Trung Quốc đã có nhiều thành công trong hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ thông qua cơ chế hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp. Mô hình này thành công nhờ 3 cơ chế quan trọng: xây dựng các công viên khoa học, vườn ươm công nghệ và thành lập các công ty đóng vai trò kết nối. Một phần nhờ mô hình này, Trung Quốc đã có Quỹ Khoa học Tự nhiên Quốc gia với số vốn hơn 600 triệu Nhân dân tệ; hơn 50 quỹ khoa học khác do các bộ và chính quyền địa phương thành lập với tổng số vốn hơn 250 triệu Nhân dân tệ. Các quỹ này tập trung tài trợ cho các dự án có tầm quan trọng chiến lược trong phát triển khoa học công nghệ và được lồng ghép với phát triển kinh tế có mục tiêu trung và dài hạn, nhằm tăng giá trị thực tế của các nghiên cứu khoa học cơ bản trong trường đại học.

Một số mô hình liên kết ở Việt Nam

Thời gian qua, giáo dục đại học của nước ta 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, doanh nghiệp, Nhà nước đã có chủ trương khuyến khích các trường đại học liên kết với doanh nghiệp ngay từ khâu đào tạo, nghiên cứu khoa học. Có thể kể đến một số mô hình liên kết, như:

Mô hình của Đại học Bách khoa Hà Nội: Một trong những thành công nổi bật của Trường thể hiện qua sự hợp tác với Công ty cổ phần Bóng đèn phích nước Rạng Đông trong hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ. Quan hệ hợp tác này đã mang lại nhiều đề tài, dự án và tăng cường năng lực nghiên cứu cho Trường; đồng thời, góp phần tạo nên sự tăng trưởng vượt bậc của Rạng Đông. Hiện nay, hai bên đã có nhiều dự án chung, trong đó có dự án xây dựng hai phòng thí nghiệm chung (01 đặt tại Rạng Đông và 01 tại Đại học Bách khoa Hà Nội), mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho cả hai bên.

Mô hình của Đại học Nông Lâm - Đại học Huế: những năm gần đây Trường đã nỗ lực hợp tác với doanh nghiệp để đổi mới chương trình đào tạo, giúp sinh viên tiếp cận nhiều hơn với thực tế, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường. Đến nay, Trường đã có quan hệ hợp tác với gần 500 doanh nghiệp, mang lại cơ hội rất lớn cho người học. Chính điều này giúp sinh viên tự tin, năng động và tìm kiếm được việc làm đúng sở trường, ngành nghề đào tạo sau khi tốt nghiệp.

Mô hình của Đại học Nguyễn Tất Thành: một trong những trường có mô hình liên kết doanh nghiệp được đánh giá là điển hình nhất hiện nay. Hiện nhà trường có mô hình câu lạc bộ doanh nghiệp với hơn 100 doanh nghiệp thành viên, là nơi để nhà trường, doanh nghiệp, giảng viên và người sử dụng lao động gặp gỡ, trao đổi, hợp tác để nâng cao chất lượng đào tạo. Các doanh nghiệp này cũng là cơ sở để sinh viên thực hành, thực tập ngay trong môi trường thực tế.

Từ các mô hình trên, có thể thấy có nhiều hình thức hợp tác đa dạng giữa nhà trường và doanh nghiệp, điển hình:

- Hợp tác trong nghiên cứu, thương mại hóa các kết quả nghiên cứu.
- Lưu chuyển nguồn lực sinh viên, giảng viên, nhân viên nhà trường và doanh nghiệp.
- Cùng xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo.
- Tham gia quản trị nhà trường.

2.4. Một số giải pháp tăng cường hiệu quả liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp

Nhóm giải pháp từ phía nhà trường:

Trên cơ sở đánh giá khả năng, nhu cầu của nhà trường, kinh nghiệm từ các mô hình

liên kết nhà trường cần có kế hoạch, phương pháp thực hiện cụ thể, phù hợp khi thực hiện liên kết nhà trường và doanh nghiệp trong bối cảnh hiện nay.

Các cơ sở đào tạo cần có cơ chế để doanh nghiệp được tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo, tham gia Hội đồng chấm khóa luận tốt nghiệp, tham gia giảng dạy một số học phần hoặc chuyên đề phù hợp với năng lực và thế mạnh của mình.

Tạo cơ chế để những cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp có liên hệ thường xuyên với chính cơ sở đào tạo họ, có thể thông qua tọa đàm trao đổi kinh nghiệm. Đây là phương pháp hiệu quả, thiết thực cho cả nhà trường và doanh nghiệp.

Tăng cường cho sinh viên tiếp cận doanh nghiệp từ khi còn đang được đào tạo trong nhà trường thông qua các đợt thực tập thực tế. Thiết kế hoạt động thực tập của sinh viên thực sự mang lại lợi ích cho doanh nghiệp, hiệu quả của các đợt thực tập thực tế sẽ cao hơn rất nhiều.

Thành lập Trung tâm Nghiên cứu và đào tạo phục vụ doanh nghiệp ngay trong các trường đại học với sự phối hợp hoạt động của cả nhà trường và doanh nghiệp. Chương trình đào tạo, hình thức đào tạo, đối tượng đào tạo là kết quả bàn bạc giữa nhà trường và doanh nghiệp. Tạo động lực, điều kiện thu hút sự hợp tác của doanh nghiệp.

Tổ chức các Hội nghị, các sự kiện, chương trình giao lưu nhà trường, doanh nghiệp và sinh viên.

Nhóm giải pháp từ phía doanh nghiệp

Cần nhận thức đầy đủ hơn về ích lợi cũng như xu thế tất yếu của mối liên kết doanh nghiệp - trường đại học, từ đó hoạch định chiến lược trong tương lai.

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

Chủ động phối hợp với trường đại học trong việc biên soạn giáo trình, nội dung và phương pháp giảng dạy, bảo vệ đồ án, luận văn tốt nghiệp... để chương trình đào tạo “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.

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, tuyển dụng trước và sau tốt nghiệp phối hợp với Nhà trường tổ chức các cuộc thi theo những chủ đề nhất định, nhằm phát hiện năng lực của sinh viên vì mục đích phát triển doanh nghiệp; đặt hàng cơ sở đào tạo những đề tài, vấn đề khó mà doanh nghiệp đang có nhu cầu...

Tạo điều kiện tiếp nhận sinh viên kiến tập, thực tập, tham quan, khảo sát, tuyển dụng và sử dụng sinh viên tốt nghiệp của nhà trường.

Cần có cơ chế, chính sách khuyến khích đội ngũ giáo sư, tiến sĩ, giảng viên có chất lượng cao trong các trường đại học tham gia vào các dự án hoặc chia sẻ, cố vấn cho doanh nghiệp thông qua các chương trình đào tạo nội bộ.

III. KẾT LUẬN

Từ bối cảnh quốc tế, Việt Nam hiện nay; từ những chủ trương, chính sách phát triển giáo dục Việt Nam; từ những lợi ích các bên khi thực hiện liên kết nhà trường - doanh nghiệp có thể nói liên kết nhà trường và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo của các trường đại học và cao đẳng là một yêu cầu tất yếu, cần có những kế hoạch, chính sách cụ thể, thiết thực, phù hợp cấp thiết để nhà trường và doanh nghiệp hỗ trợ nhau cùng phát triển, cùng đóng góp cho xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết 29-NQ/TW ngày 04-11-2013 của Chính phủ 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*
2. Vũ Thị Phương Anh (2013), *Gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp: Phải chăng còn thiếu một mắt xích?*
Truy cập 30/10/2018 tại <http://ncgdnv.blogspot.com/2013/10/gan-ket-giuanha-truong-va-doanh-nghiep.html>.
3. Bộ Khoa học và công nghệ (2015), “Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp: Kinh nghiệm quốc tế và liên hệ với Việt Nam”, *Kinh tế và dự báo*, (số 13), Trang 46-48
Truy cập 30/10/2018 tại <http://nistpass.gov.vn/tin-chien-luoc-chinh-sach/1241-lien-ket-giua-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-kinh-nghiem-quoc-te-va-lien-he-voi-viet-nam.html>
4. TS. Nguyễn Đình Luận (2015), “Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị”, *Tạp chí phát triển và hội nhập*, (Số 22), Trang 82- 84
5. 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 ĐHQGHN*, Tập 32, (Số 4), Trang 69-80

CÁC NHÂN TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN THÀNH CÔNG TRONG TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN

ThS. Huỳnh Thị Cẩm Hoa

Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP.HCM

Kỹ sư Nguyễn Chí Trung

Công ty Trách nhiệm Hữu hạn PITC

TÓM TẮT

Nhu cầu ứng tuyển việc làm sau khi tốt nghiệp của sinh viên luôn là tâm điểm của các bậc phụ huynh cũng như của chính các em sinh viên đã và đang ngồi trên ghế nhà trường. Làm sao để có thể ứng tuyển được vào các công ty doanh nghiệp khi nộp hồ sơ đăng ký? Làm sao để thu hút nhà tuyển dụng chú ý vào CV của ứng viên khi ứng tuyển? Cách giao tiếp và trả lời phỏng vấn của nhà tuyển dụng, cũng như tác phong và cách ứng xử khi gặp tình huống bất ngờ. Từ những vấn đề nêu trên, bài tham luận chủ yếu tập trung nghiên cứu vào ba vấn đề chính: Thực trạng ứng tuyển việc làm của sinh viên hiện tại; Các tiêu chuẩn đánh giá của các bộ phận tuyển dụng; Các bước chuẩn bị cho quá trình xin việc của sinh viên.

Từ khóa: *Tuyển dụng; Sinh viên; nhân tố.*

1. MỞ ĐẦU

Từ xưa đến nay, tốt nghiệp ra trường xin việc làm luôn là mối quan tâm hàng đầu của sinh viên sau khi học xong. Nhưng tại sao tỷ lệ trúng tuyển vào các công ty, doanh nghiệp lại không cao, các em không xin được công việc đúng với chuyên ngành của mình mặc dù có những em tốt nghiệp loại giỏi, khi đi học lại thuộc hàng sinh viên xuất sắc. Chính là do các em không có một kỹ năng tốt trong quá trình đi phỏng vấn xin việc. Và kỹ năng phỏng vấn như thế nào để thu hút được nhà tuyển dụng vào vị trí mình ứng tuyển? Để giúp các em nắm rõ và hiểu được cách thức tuyển dụng khi viết CV hoặc khi tham gia phỏng vấn trực tuyến tại một đơn vị doanh nghiệp bất kỳ nào đó nhằm giúp các em có thể đậu vào những vị trí ứng tuyển mà mình mong muốn khi đi xin việc. Đó là lý do vì sao tác giả lựa chọn đề tài “Các nhân tố ảnh hưởng đến thành công trong tuyển dụng của Sinh viên”.

2. THỰC TRẠNG ỨNG TUYỂN VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN HIỆN TẠI

Theo thống kê hiện tại trên toàn quốc, số lượng sinh viên đại học, cao đẳng thất nghiệp chiếm khoảng 13.9%-17%²⁷.

²⁷ <http://tapchicongthuong.vn/sinh-vien-that-nghiệp-sau-khi-ra-truong-nguyen-nhan-va-cach-khac-phuc->

Số lượng sinh viên đại học cao đẳng phải làm việc tại các doanh nghiệp, đơn vị không đúng chuyên ngành hoặc lao động phổ thông đang chiếm một tỷ trọng rất lớn. Các nguyên nhân của việc trên chủ yếu nằm ở các lý do sau:

Thứ 1, Không có định hướng rõ ràng cho tương lai:

Đa số các em Sinh viên không rõ ràng về các ngành nghề trong xã hội, các em cũng không rõ mình có sở trường gì, sở thích như thế nào. Việc vào Đại h, Cao đẳng vẫn còn phụ thuộc vào quyết định của gia đình và dư luận xung quanh.

Thứ 2, Không có những kỹ năng làm việc:

Các em vừa mới tốt nghiệp khi được nhận vào bất cứ một doanh nghiệp nào thì theo ước lượng của tác giả có khoảng 97% số lượng các em phải được đào tạo lại từ đầu cho phù hợp với nhu cầu của công việc. Mà thậm chí là cách viết email, đánh văn bản, cách giao tiếp ứng xử nói chuyện với khách hàng,... Đây luôn là những mối lo ngại của doanh nghiệp khi nhận sinh viên mới ra trường vào làm việc, vì họ phải tốn một phần thời gian và công sức đào tạo thêm. Chính vì vậy, mà hiện nay các Doanh nghiệp chỉ ký những hợp đồng thời vụ với một số lượng các em sinh viên mới ra trường và chỉ chọn 5-10% trong số lượng đó để nhận vào làm chính thức.

Thứ 3, Chương trình đào tạo xa rời thực tế:

Các chương trình đào tạo ở các trường Đại học, Cao đẳng hiện nay nặng về phần lý thuyết, nghiên cứu và xa rời tính thực tiễn, nhưng khi ra ứng dụng thực tế tại các doanh nghiệp thì doanh nghiệp lại đòi hỏi nhiều về kỹ năng ứng dụng, kỹ năng mềm hơn lý thuyết trên sách vở. Chính vì vậy chương trình đào tạo tại các đơn vị cơ sở luôn thiếu tính ứng dụng thực tế cao.

Thứ 4, Sinh viên thiếu sự cố gắng và luôn từ chối các công việc nặng nhọc (đặc biệt nằm ở nhóm sinh viên đại học).

Các em sinh viên đa số không chịu được áp lực công việc cũng như công việc mang tính kỹ thuật cao, các em mong muốn sau khi ra trường sẽ tìm được một công việc văn phòng nhẹ nhàng và ổn định. Nhưng thực tế các doanh Nghiệp muốn giữ vững và phát triển thì họ không ngừng liên tục thâm nhập vào thị trường để nắm rõ nhu cầu mới của thị trường khi thị trường đang dần thay đổi theo thời gian, chính vì vậy mà doanh nghiệp đối với ứng viên khi trúng tuyển luôn yêu cầu bản thân ứng viên không ngừng thay đổi và nâng cao kỹ năng và kiến thức ứng dụng.

3. CÁC TIÊU CHUẨN ĐÁNH GIÁ ỨNG VIÊN CỦA CÁC BỘ PHẬN TUYỂN DỤNG

3.1. *Tính cách, Đạo đức*

Đây là yếu tố hàng đầu được quan tâm khi thực hiện tuyển dụng. Các nhân viên mới ứng tuyển tuyệt đối không có các tiền án tiền sử, không nghiện hút, không cờ bạc. Tính cách trung thực, không tham lam, siêng năng luôn là điểm cộng lớn nhất khi các sinh viên tham gia tuyển dụng. Điển hình như tác giả đã tham gia một ngày phỏng vấn với một bộ phận công ty chuyên về Viễn thông tại một quán café, ngày tuyển dụng diễn ra rất cởi mở và gần gũi nhằm mục đích kiểm tra dễ dàng hơn về tính cách và đạo đức của ứng viên. Trong quá trình phỏng vấn có vài em sinh viên đã bộc lộ sở thích như chơi đá gà, chơi đánh đề, chơi game,... các vấn đề liên quan đến tệ nạn xã hội và ứng viên đó đã bị loại sau khi tham gia phỏng vấn xong.

3.2. *Kỹ năng giao tiếp*

Trong quá trình các em đi phỏng vấn ngoài kiến thức, trình độ học vấn ra thì kỹ năng giao tiếp cũng không kém phần quan trọng. Cách trả lời câu hỏi hoặc cách đặt vấn đề ngược lại đối với đơn vị tuyển dụng cũng ảnh hưởng không nhỏ đến sự thu hút của cá nhân ứng tuyển đối với đơn vị doanh nghiệp đang tuyển dụng. Bản thân cần phải tạo ra được sự thoải mái, tự tin nhưng không mang tính kiêu ngạo hay dè dặt.

Đa số những người phỏng vấn đều là những “key person” của doanh nghiệp. Vì vậy, các em sinh viên khi đi phỏng vấn cần phải chú trọng lời ăn tiếng nói, cần có sự tôn trọng, lễ phép và sự chân thật với bản thân cũng như đối với người đang phỏng vấn.

3.3. *Kinh nghiệm*

Hiện nay, nếu nói các doanh nghiệp không cần kinh nghiệm khi đi ứng tuyển là một điều sai lầm. Tại sao các trường đại học, cao đẳng dần chú trọng về giáo dục đào tạo theo nhu cầu đơn đặt hàng của doanh nghiệp, tại sao lại có những đợt thực tập thực tế tại các doanh nghiệp. Đó chính là để cho sinh viên được va chạm thực tế, được trải nghiệm một ứng dụng thực tế tại doanh nghiệp và đây cũng được xem như là một kinh nghiệm quý có tính thuyết phục cho một công việc ứng tuyển sau khi tốt nghiệp ra trường. Nhưng đa phần sinh viên lại không biết vận dụng thời gian đi thực tập để làm tốt công việc hay để học hỏi thêm kinh nghiệm mà ngược lại các em chỉ đi điểm danh cho có mặt, cho có điểm gọi là điểm thực tập để tính vào kết quả cuối cùng cho đợt tốt nghiệp.

Bên cạnh đó, nếu trong quá trình đi học, sinh viên biết kiếm thêm những công việc có liên quan đến ngành nghề mình ứng tuyển thì đó là một lợi thế lớn khi đi phỏng vấn và một phần nào đó được doanh nghiệp chú ý đến.

3.4. *Bằng cấp*

Đối với một số người, bằng cấp của họ không ảnh hưởng đến quá trình tuyển dụng

của họ vì họ đã có tên tuổi trong ngành nghề của họ. Nhưng đối với các em sinh viên mới ra trường thì bằng cấp là thứ chứng minh quá trình học tập, làm việc của mình. Khi các em có nhiều bằng cấp liên quan đến ngành nghề đang theo học thì đó là các điểm cộng rất tốt cho các em. Cho nên, ngoài việc học tập ngành nghề tại trường cao đẳng, đại học thì các em cần học thêm những kiến thức khác bổ sung thêm cho công việc của mình như: ngoại ngữ, tin học, kỹ năng ứng xử, chứng chỉ kế toán.... có liên quan hỗ trợ thêm cho công việc của mình.

3.5. Tác phong

Các em sinh viên nên có tác phong tương ứng với các ngành nghề của mình. Khi các em đi phỏng vấn về ngành kỹ thuật các em nên có tác phong gọn gàng, khi các em đi phỏng vấn về ngành giáo dục, đào tạo các em nên không có hình xăm, khuyên tai (đối với nam),... Tác phong của các em chính là ấn tượng ban đầu gặp mặt nên các em phải chú trọng về vấn đề trên.

3.6. Hồ sơ xin việc

Các em phải thật chú tâm và dành nhiều thời gian cho đơn xin việc của mình. Khi hồ sơ xin việc lộn thối là các em không tôn trọng bộ phận tuyển dụng.

Theo đánh giá của tác giả: tính cách, đạo đức chiếm 50%; kinh nghiệm chiếm 10%; Bằng cấp 15%; Tác phong 15%; Hồ sơ xin việc 10%.

4. CÁC BƯỚC CHUẨN BỊ CHO QUÁ TRÌNH XIN VIỆC CỦA SINH VIÊN

4.1. Tìm kiếm doanh nghiệp đang có nhu cầu tuyển dụng

Các em nên biết rõ các thông tin đăng tuyển trên báo mà ai cũng có thể tiếp cận chỉ là một phần trong nhu cầu tuyển dụng của các doanh nghiệp. Đa số các doanh nghiệp sẽ dựa vào các quan hệ của mình để kiếm người trước khi đăng báo.

Trong các ngành nghề đang theo học, các em sinh viên nên tìm hiểu và nắm bắt cấu trúc của thị trường. Từ trên ghế nhà trường các em nên chuẩn bị về các thông tin, mối quan hệ với các công ty của ngành nghề mình học. Điều này sẽ phục vụ rất tốt cho các em trong việc định hướng nghề nghiệp của bản thân cũng như sự thuyết phục các bộ phận tuyển dụng.

Ví dụ: bên ngành Viễn thông khi các nhà mạng đang chuẩn bị phát triển từ 3G lên 4G thì các em nên tìm hiểu về công nghệ 4G là gì, các công ty nào sẽ thực hiện các dự Án, bản thân mình sẽ phục vụ được trong công việc gì trong quá trình trên, các tập đoàn nào đang dẫn đầu về công nghệ trên. Hay khi xã hội chuẩn bị bước lên cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các em sinh viên phải hiểu rõ 4.0 là gì. Nền tảng của 4.0 là IOT thì trong IOT các chuỗi công việc sẽ bùng nổ ra sao. Trong các chuỗi giá trị Sensor, Wireless, Cloud, Big Data,... các em thấy thích hợp ở công việc nào, thế giới đưa ra các chuẩn về lý thuyết ra sao, các dự án thí điểm của quốc gia sẽ diễn ra khi nào và ở đâu, mình có thể tham gia như thế nào.

Mình có ý tưởng gì để áp dụng những công nghệ đó cho các công ty, tập đoàn mình xin việc hay không?

Các em sinh viên nên chú trọng vào quá trình thực tập doanh nghiệp vì đó là cơ hội không thể tốt hơn để các em bước đầu tìm hiểu về các công việc trong tương lai. Vì vậy các em nên chủ động tìm kiếm và xin thực tập thay vì đưa đẩy cho việc sắp xếp của nhà trường.

4.2. Quá trình chuẩn bị hồ sơ xin việc (CV)

Theo ý kiến cá nhân của tác giả, quá trình chuẩn bị hồ sơ xin việc (CV) nên khoảng vài ngày đến một tuần. Các em sinh viên nên tham khảo các mẫu CV ở các nguồn khác nhưng không nên copy toàn bộ. Khi bộ phận tuyển dụng đọc một mẫu CV mới lạ có sự sáng tạo, các em đã tạo được một sự khác biệt nhỏ đối với các ứng viên khác cùng xin việc với mình. Các em không nên mua một bộ hồ sơ ở các tiệm sách và điền thông tin vì khi các em làm điều đó, bộ phận tuyển dụng sẽ đánh giá các em không chú trọng lắm vào việc ứng tuyển tại công ty cần tuyển dụng.

4.3. Quá trình chuẩn bị cho buổi phỏng vấn

Trước khi đi phỏng vấn, các em phải trang bị về kiến thức, thông tin về ngành nghề cũng như doanh nghiệp mà mình đang xin việc. Có thể các em sẽ không kịp trang bị về bằng cấp liên quan đến ngành nghề mà doanh nghiệp đó đang làm nhưng các em có thể tham khảo tìm hiểu thông tin từ các thầy cô, đàn anh chị đi trước, bạn bè và đặc biệt là Internet. Có thể chưa rõ ràng nhưng các em phải biết là mình sẽ làm về cái gì, có thể đánh giá kết quả ra sao,...

Doanh nghiệp các em xin việc, các em nên tìm hiểu về tiểu sử, các ngành nghề đang kinh doanh, vị trí trên thị trường, các nhân sự đặc biệt,...

Khi các em đã có sự chuẩn bị kỹ lưỡng trên thì các em có thể dễ dàng trả lời các câu hỏi trong buổi phỏng vấn. Các em cũng nên chuẩn bị các câu hỏi của mình để bộ phận tuyển dụng trả lời, khi gặp các câu hỏi hay thì các nhân sự phỏng vấn sẽ rất vui.

Buổi phỏng vấn hãy biến thành một buổi thảo luận, khi các em đủ trình độ để làm việc đó thì các em đã pass buổi phỏng vấn đó. Một người bạn của tác giả cách đây 5 năm khi đi phỏng vấn một công ty đã đặt 5 câu hỏi đối với Chủ doanh nghiệp công ty đó và toàn bộ buổi phỏng vấn trở thành một buổi thảo luận. Và hiện tại người đó đã là Phó Giám đốc của công ty đó.

4.4. Về việc thỏa thuận lương bổng

Đối với các em sinh viên mới ra trường, lương thật sự không quan trọng bằng khả năng thăng tiến trong tương lai. Hãy chọn một công việc mình đam mê thay vì một công việc có mức lương cao. Tất cả các doanh nghiệp sẽ trả lương cho mình trên cơ sở mà mình đóng góp cho doanh nghiệp đó. Chính vì vậy, bước đầu xin việc khi vừa ra trường không

nên quá chú trọng đến lương, sau khi có một vốn kỹ năng kiến thức và chạm thực tế thì mức lương sẽ được tăng theo số kinh nghiệm làm việc.

4.5. Về những mặt khác của Xã hội

Khi các em tạo được sự thoải mái cho bộ phận tuyển dụng thì các em đã có một lợi thế rất lớn. Các em đừng quên trau dồi thêm kiến thức về lịch sử, văn học, tình hình xã hội,... Ngoài ra, đối với các em có khả năng hài hước sẽ có những điểm cộng cho mình, nếu không thể đậu tuyển dụng thì các em cũng có thể tạo thiện cảm và có các mối quan hệ mới trong xã hội.

4.6. Những giá trị tích lũy sau buổi phỏng vấn

Các em nên hiểu rằng, mặc dù đã có sự chuẩn bị hết sức của bản thân nhưng sẽ có nhiều vị trí các em vẫn chưa đủ khả năng đảm nhận vì các em chưa có đủ nội lực cũng như quan hệ để thực thi nhiệm vụ. Các em nên học cách chấp nhận thất bại và từ đó rút ra những bài học cho bản thân mình. Có thể các em sẽ thất bại trong việc xin việc nhưng khi có sự chuẩn bị tốt các em sẽ thắng lợi ở những mối quan hệ mới với các đàn anh đàn chị đi trước. Khi các em đã tạo được mối quan hệ tốt với các đàn anh đàn chị của mình thì khi có công việc liên quan họ sẽ gọi và báo cho các em.

5. KẾT LUẬN VÀ ĐÁNH GIÁ

Các em hãy nhớ rằng xã hội luôn phát triển, điều đó đồng nghĩa với việc sẽ luôn có những công việc mới, thách thức mới. Đừng lo lắng khi không có việc để làm mà hãy lo lắng rằng mình đã chuẩn bị được những gì để phục vụ cho công việc, cho xã hội. Và quan trọng là các em đã chuẩn bị được những kiến thức, kỹ năng gì cho việc đi phỏng vấn ứng tuyển cho một công ty, doanh nghiệp trong và ngoài nước. Khi các em đã có sự chuẩn bị đầy đủ thì việc các em có ứng tuyển được vào một công ty hay doanh nghiệp nào đó hay không chỉ là sớm hay muộn mà thôi, vì nhu cầu tuyển dụng nhân lực có khả năng và năng lực đối với các công ty, doanh nghiệp không bao giờ suy giảm.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. <http://tapchicongthuong.vn/sinh-vien-that-nghiep-sau-khi-ra-truong-nguyen-nhan-va-cach-khac-phuc-20170811010113295p0c488.htm>

NÂNG CAO KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN TỐT NGHIỆP TRONG BỐI CẢNH HỘI NHẬP KHU VỰC VÀ QUỐC TẾ

ThS. Lê Nguyễn Quỳnh Hương

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM, Khoa Ngân hàng

ThS. Nguyễn Hữu Bình

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM, Khoa Kế toán

MỤC TIÊU

Nhằm giúp cho sinh viên tốt nghiệp nhận biết được các kỹ năng mềm mà hầu hết các nhà tuyển dụng yêu cầu. Từ đó, sinh viên có thể điều chỉnh và nâng cao năng lực của bản thân để có cơ hội việc làm cao hơn.

Nhằm giúp cho các cơ sở đào tạo đánh giá được tầm quan trọng trong việc nâng cấp, đổi mới sáng tạo các phương thức đào tạo theo hướng nâng cao dần kỹ năng mềm, để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động trong và ngoài nước.

1. KỸ NĂNG MỀM LÀ GÌ?

Theo Schulz (2008) thì kỹ năng mềm khó định nghĩa chính xác và đầy đủ. Bởi vì một kỹ năng có thể được xem là “mềm” trong một lĩnh vực này, nhưng lại là “cứng” trong lĩnh vực khác. Lấy ví dụ, kiến thức trong quản lý dự án được xem là kỹ năng mềm của một kỹ sư điện, nhưng lại là kỹ năng cứng phải có của kỹ sư cầu đường. Đặc điểm quan trọng nhất của kỹ năng mềm là việc áp dụng các kỹ năng này không bị giới hạn trong nghề nghiệp của một người. Kỹ năng mềm được phát triển liên tục thông qua ứng dụng thực tế trong quá trình tiếp cận của một người đối với cuộc sống hàng ngày và nơi làm việc... Trong bài viết này, nhóm tác giả sẽ giới hạn kỹ năng mềm bao gồm 2 đặc điểm là tính cách - thái độ (ví dụ, trung thực, đồng cảm, tự trọng...) (Schulz, 2008) và kỹ năng cá nhân (ví dụ, kỹ năng ngôn ngữ, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thương lượng...) (Tracey, 2016).

2. NHỮNG KỸ NĂNG MỀM NÀO CẦN ĐƯỢC QUAN TÂM NHẤT?

Nghiên cứu của Robles (2012) đã chỉ ra 10 kỹ năng mềm quan trọng theo quan điểm của các nhà điều hành doanh nghiệp, gồm:

- Giao tiếp – vấn đáp, khả năng nói, viết, trình bày, lắng nghe
- Lịch sự - cách cư xử, phép lịch sự, phép lịch sự kinh doanh, duyên dáng, nói xin vui lòng và cảm ơn, tôn trọng
- Sự linh hoạt - khả năng thích ứng, sẵn sàng thay đổi, học suốt đời, chấp nhận những điều mới, điều chỉnh, có thể dạy dỗ

- Sự trung thực - trung thực, đạo đức, có giá trị cá nhân, làm những điều đúng
- Kỹ năng kết nối – tốt tính, đẹp, hài hước, thân thiện, đồng cảm, có khả năng tự kiểm soát, kiên nhẫn, khả năng xã giao, sự ấm áp, kỹ năng xã hội
- Thái độ tích cực - lạc quan, nhiệt tình, tạo cảm hứng, vui vẻ, tự tin
- Tính chuyên nghiệp – phong thái kinh doanh, ăn mặc đẹp, ngoại hình, tư thế sẵn sàng
- Trách nhiệm - có trách nhiệm, đáng tin cậy, hoàn thành công việc, tháo vát, tự xử lý kỷ luật, muốn làm tốt, tận tâm, ý thức chung
- Làm việc theo nhóm – sự cộng tác, hòa hợp với những người khác, dễ chịu, hỗ trợ, hữu ích, hợp tác
- Đạo đức làm việc - chăm chỉ, sẵn sàng làm việc, trung thành, chủ động, tự tạo động lực, đúng giờ, tham gia tốt.

Trong đó, 100% nhà quản lý cho rằng sự trung thực và khả năng giao tiếp là rất quan trọng và cực kỳ quan trọng; trên $\frac{3}{4}$ nhà quản lý cho rằng tính lịch sự là một kỹ năng cực kỳ quan trọng; trách nhiệm và kỹ năng kết nối được hơn 50% nhà quản lý lựa chọn là kỹ năng cực kỳ quan trọng. Điều này cho thấy, các nhà quản lý trên hết vẫn muốn nhân viên của mình là những người có kỹ năng mềm, trung thực, có khả năng giao tiếp tốt, hòa hợp với những người khác, và làm việc chăm chỉ (Robles, 2012).

3. VÌ SAO KỸ NĂNG MỀM QUAN TRỌNG?

Phần này nêu lên tầm quan trọng của kỹ năng mềm thông qua thực tiễn khảo sát nhà tuyển dụng và doanh nghiệp mong muốn gì ở sinh viên tốt nghiệp. Chúng ta xem xét tầm quan trọng của kỹ năng mềm trên thị trường lao động, hay nói đơn giản, kỹ năng mềm có phải là tiêu chí tuyển dụng được quan tâm hàng đầu hay họ vẫn chú trọng vào kết quả tốt nghiệp. Hai khảo sát được đề cập đến trong phần này bao gồm: (1) khảo sát của Hội đồng Công nghiệp và Giáo dục Đại học – Anh, (2) khảo sát các đơn vị thực tập và tuyển dụng chuyên ngành Ngân hàng trường Đại học Kinh tế TP.HCM, sẽ giúp chúng ta xác định vai trò quan trọng của kỹ năng mềm trong tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp.

3.1. Khảo sát của Hội đồng Công nghiệp và Giáo dục Đại học Anh - The Council for Industry and Higher Education (CIHE)

CIHE là một tổ chức phi chính phủ được thành lập vào năm 1986 tại Anh. Tổ chức được thành lập với mục tiêu đẩy mạnh hệ thống học tập chất lượng nhằm nâng cao khả năng cạnh tranh thị trường việc làm và phúc lợi xã hội. Nghiên cứu của CIHE khảo sát những kỹ năng và thái độ của sinh viên tốt nghiệp được 233 nhà tuyển dụng tại Anh đánh giá cao nhất – bao gồm nhóm kỹ năng mềm và nhóm kỹ năng cứng. Các nhà tuyển dụng, doanh nghiệp này được sắp xếp theo nhóm doanh nghiệp lớn và nhỏ, phân thành 3 dạng:

doanh nghiệp có từ 1-99 nhân viên, 100-999 nhân viên và trên 1000 nhân viên. Kết quả về 10 kỹ năng được nhà tuyển dụng đánh giá cao nhất thể hiện ở Bảng .

Bảng 1. Top 10 kỹ năng và năng lực quan trọng nhất khi tuyển dụng sinh viên mới tốt nghiệp, sắp xếp theo nhóm doanh nghiệp nhỏ-lớn

	Số lượng nhân viên trong công ty			Tổng
	1-99	100-999	>1000	
Kỹ năng giao tiếp	88%	86%	82%	86%
Kỹ năng làm việc nhóm	85%	84%	84%	85%
Trung thực	81%	86%	82%	83%
Kỹ năng tư duy	81%	84%	78%	81%
Tự tin	80%	81%	78%	80%
Cá tính	81%	79%	60%	75%
Kỹ năng xây dựng và tổ chức	74%	72%	75%	74%
Kiến thức văn phạm	68%	72%	75%	71%
Kiến thức toán học	68%	67%	69%	68%
Kỹ năng phân tích và ra quyết định	64%	67%	73%	67%

Nguồn: Industry and Education (2008)

Ở đây, chúng ta quan tâm đến 3 tiêu chí được xếp hạng quan trọng nhất, cho cả 3 đối tượng được khảo sát (công ty nhỏ, trung bình hay lớn): *kỹ năng giao tiếp*, *kỹ năng làm việc nhóm* và *tính trung thực*. Theo Hansen and Hansen (2010):

Kỹ năng giao tiếp được hiểu là khả năng nghe, viết và nói hiệu quả. Giao tiếp thành công là yếu tố cực kì quan trọng trong kinh doanh.

Kỹ năng làm việc nhóm được hiểu là khả năng làm việc với những người khác một cách chuyên nghiệp trong khi cố gắng đạt được một mục tiêu chung. Một nhân viên có kỹ năng làm việc nhóm tốt sẽ dễ dàng trong việc xây dựng mối quan hệ tin cậy với khách hàng và đồng nghiệp.

Trung thực là thái độ mà các nhà tuyển dụng quan tâm nhất trong nhóm giá trị thái độ (các thái độ khác như tự tin, chăm chỉ/tận tụy với công việc, linh hoạt, có trách nhiệm, trung thành, thái độ tích cực, tính chuyên nghiệp, tính tự động / Có khả năng làm việc với ít hoặc không có giám sát, sẵn sàng học hỏi...). Tính trung thực được cho là giúp ích cho kỹ năng lãnh đạo hiệu quả và tối ưu mối quan hệ trong kinh doanh.

Dựa theo kết quả khảo sát của CIHE, điều thú vị là cả 3 tiêu chí trên đều thuộc nhóm kỹ năng mềm quan trọng nhu trong phần 2 đã nêu ra. Như vậy, chúng ta thấy rằng các doanh nghiệp xem trọng kỹ năng mềm xã hội và thái độ quan trọng hơn kỹ năng cứng và

bằng cấp của sinh viên tốt nghiệp.

Cụ thể, nhóm kỹ năng mềm xã hội bao gồm 3 tiêu chí *kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm và tính trung thực* là 3 tiêu chí quan trọng nhất, với hơn 83% nhà tuyển dụng lựa chọn. Đây không phải là điều gây ngạc nhiên vì kết quả này đồng thuận với các kết quả nghiên cứu trước, như của Hawkins et al. (1995), hay trong các báo cáo gần đây của Hội đồng Anh quốc về kinh nghiệm việc làm - National Council for Work Experience²⁸. Bên cạnh đó, kết quả khảo sát trên của CIHE cho thấy nhóm kỹ năng cứng bao gồm kiến thức về toán học và văn phạm chỉ được xếp hạng 8 và 9 về quan trọng, với khoảng 70% nhà tuyển dụng đã lựa chọn.

Như vậy, với kết quả khảo sát trên, có thể rút ra kết luận là cho dù kỹ năng cứng luôn được sinh viên và nhà trường quan tâm và là yếu tố cạnh tranh trong tìm việc của sinh viên tốt nghiệp, nhưng với góc nhìn của nhà tuyển dụng thì kỹ năng mềm mới thực sự cần được sinh viên chú trọng rèn luyện nhất.

3.2. Khảo sát các đơn vị thực tập và tuyển dụng chuyên ngành Ngân hàng trường Đại học Kinh tế TP.HCM

Tại Việt Nam, nhằm nắm bắt ý kiến đóng góp từ các đơn vị tuyển dụng sinh viên thực tập cũng như làm việc khi tốt nghiệp, trường Đại học Kinh tế TP.HCM và khoa Ngân hàng đã kết hợp tiến hành khảo sát thu thập ý kiến các chuyên gia và doanh nghiệp về chương trình đào tạo cũng như kiến thức, kỹ năng làm việc của sinh viên.

Trong đợt khảo sát năm 2011 nhằm phục vụ cho chương trình kiểm định AUN, các phiếu khảo sát đã gửi đến 255 doanh nghiệp, thu về được 102 phiếu, hầu hết đều là nhà tuyển dụng tại các ngân hàng ở TP.Hồ Chí Minh. Họ đều biết đến chương trình đào tạo của khoa Ngân hàng, rất quan tâm đến sự thay đổi chương trình đào tạo và sẵn sàng góp ý nội dung chương trình đào tạo khi cần thiết.

Kết quả khảo sát cho thấy các đơn vị sử dụng lao động hài lòng với kiến thức cụ thể sinh viên khoa Ngân hàng ở mức độ khá tốt (điểm đánh giá: 3.5/5); mức độ khá với tác phong và thái độ ứng xử (điểm đánh giá: 3.36/5); còn kỹ năng của cựu sinh viên (kỹ năng truyền đạt, kỹ năng quản lý, kỹ năng giải quyết, kỹ năng tự phát triển...) chỉ được đánh giá ở mức độ trung bình (điểm đánh giá: 3.0/5). (Khoa Ngân hàng, 2012)

Kể đến, khảo sát lấy ý kiến của các lãnh đạo ngân hàng (trong ngày hội hướng nghiệp của Khoa Ngân hàng năm 2012) đã cho thấy, các nhà tuyển dụng khá hài lòng về SV tốt nghiệp của khoa Ngân hàng so với sinh viên các trường đại học khác cùng chuyên ngành đào tạo; cơ sở vật chất, trang thiết bị hỗ trợ giảng dạy và học tập được quan tâm, đầu tư; việc phân bổ chương trình hợp lý. Tuy nhiên, một số vấn đề hạn chế vẫn được nêu ra: việc

²⁸ NCWE (Hội đồng quốc gia về kinh nghiệm làm việc) là một tổ chức từ thiện khuyến khích, hỗ trợ và phát triển kinh nghiệm làm việc có chất lượng vì lợi ích của sinh viên, người sử dụng lao động và nền kinh tế.
<http://www.work-experience.org.uk/>

gắn kết giữa nhà trường và ngân hàng chỉ phần lớn dành cho các sinh viên cuối khóa (năm 4) khi đi thực tập tốt nghiệp, chưa có sự gắn kết với các sinh viên năm 2, năm 3; chất lượng đào tạo nhìn chung vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động về tay nghề và các kỹ năng mềm như khả năng làm việc nhóm, thái độ tự học, tự nghiên cứu (minh chứng AUN - Thư góp ý của đại diện ngân hàng TMCP An Bình) (Khoa Ngân hàng, 2012).

Như vậy, khảo sát trong lĩnh vực ngân hàng tại Việt Nam của khoa Ngân hàng cho thấy các nhà tuyển dụng vẫn chưa thực sự hài lòng với kỹ năng mềm của sinh viên tốt nghiệp. Điều này khẳng định rằng trong thời gian sắp tới, việc các trường đại học tiếp tục quan tâm và đẩy mạnh hoạt động nâng cao kỹ năng mềm cho sinh viên là điều hết sức quan trọng.

4. GIẢI PHÁP NÂNG CAO KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN TỐT NGHIỆP

4.1. Sinh viên cần làm gì để đạt được kỹ năng mềm?

Với sinh viên, có hai cách để học tập và nâng cao kỹ năng mềm. Cách thứ nhất là thông qua việc tham dự các khóa đào tạo chính thức, ví dụ: tham gia các lớp học buổi tối về ngôn từ, ngôn ngữ, kỹ năng thuyết trình, xung đột hoặc quản lý văn hóa. Lợi ích của cách thứ nhất này là sau khi tham gia các khóa đào tạo, sinh viên sẽ được cấp một số chứng chỉ, sẽ giúp ích trong việc chuẩn bị và “làm đẹp” CV xin việc. Tuy nhiên, cách thứ nhất này có vấn đề, ở chỗ việc có được các chứng chỉ sau khóa học chưa chắc đảm bảo các bạn sinh viên thực sự nâng cao được kỹ năng mềm. Vì có thể việc đăng ký và dự học ngay từ ban đầu các bạn đã có ý định chỉ để đạt chứng chỉ và “làm đẹp” hồ sơ cá nhân.

Cách thứ hai để có được kỹ năng mềm là thông qua hoạt động tự rèn luyện, thường là dựa vào kinh nghiệm đọc sách. Như chúng ta biết, việc thay đổi các đặc điểm cá nhân thường đòi hỏi việc thực hành và rèn luyện lâu dài, do đó cách thứ hai thông qua tự rèn luyện có thể hữu ích hơn cách một trong việc nâng cao kỹ năng mềm. Ngoài ra, trong thập kỷ qua, ngoài đọc sách, một phương pháp tự rèn luyện khác đã trở nên ngày càng phổ biến, dễ tiếp cận: Học điện tử, thường được viết tắt là e-learning. Tính thực tiễn của phương pháp này được nhấn mạnh trong quyển “E-learning by design” (Horton, 2011).

Ngoài cách hai cách tiếp cận trên (đọc sách và e-learning), giao tiếp thường xuyên với bạn bè, đồng nghiệp và các đối tượng khác trong xã hội cũng là phương pháp tự rèn luyện đơn giản, dễ thực hiện nhất. Việc giao tiếp ở đây được hiểu là giao tiếp có chủ đích nâng cao kỹ năng mềm chứ không đơn thuần là tán gẫu. Schulz (2008) cho rằng việc chủ đích giao tiếp này không chỉ giúp sinh viên cải thiện khả năng bắt chuyện mà còn cả các kỹ năng mềm khác, đặc biệt là nhóm kỹ năng có liên quan đến kỹ năng giao tiếp. Ví dụ, thông thạo về ngôn ngữ nói chung, về kỹ năng lắng nghe, thảo luận, lễ độ, tự trọng và body-language.

4.2. Giảng viên có thể làm gì để giúp sinh viên nâng cao kỹ năng mềm?

Với góc độ là giảng viên, phần này đưa ra các hướng giải quyết cho câu hỏi của người thầy về vấn đề: *“Tôi có thể làm gì giúp sinh viên của mình?”*

Bước đầu tiên trong việc giúp cải thiện kỹ năng mềm của sinh viên là nâng cao nhận thức của họ về tầm quan trọng của kỹ năng mềm và hậu quả của việc không có kỹ năng mềm. Sinh viên nên được khuyến khích nâng cao kỹ năng mềm của mình bằng cách áp dụng các phương pháp mà chúng tôi đã đề cập trước đây, ví dụ: đọc sách chuyên dụng, tham dự các khóa học, và tham gia các câu lạc bộ hoặc đoàn hội để mở rộng kiến thức của họ như Đoàn Thanh niên, câu lạc bộ chứng khoán SCUE, câu lạc bộ câu lạc bộ Kế toán – Kiểm toán A²C,...

Cách làm chính thức mà giảng viên có thể giúp sinh viên là việc kết hợp các chủ đề kỹ năng mềm vào chương trình giảng dạy. Ở cấp độ thấp, một khóa học yêu cầu sinh viên làm một ít nghiên cứu và trình bày kết quả của họ cho lớp đã được chứng minh là khá hiệu quả. Ở cấp độ đại học, khóa học về kỹ năng quản lý, bao gồm một số kỹ năng giao tiếp cùng với việc quản lý thời gian, xung đột, các vấn đề văn hóa, cá nhân... trong thực tế đã được đón nhận bởi các sinh viên.

Tuy nhiên, thường thì các chương trình giảng dạy đã quá tải với các khóa học kỹ năng cứng, và gần như không thể thêm hoặc thay thế các khóa học. Hơn nữa, các giảng viên khác có thể không biết về tầm quan trọng của kỹ năng mềm và do đó, không hỗ trợ các khóa học chuyên môn cho kỹ năng này. Một cách rất đơn giản và hữu hiệu để cung cấp đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên là đưa vào việc giảng dạy các kỹ năng cứng. Bằng cách này, không cần thay đổi chương trình giảng dạy của chương trình; thay vào đó, thay đổi sẽ được phản ánh trong phương pháp giảng dạy của giảng viên. Phương pháp này gọi là “đảo ngược mục tiêu bài giảng”²⁹. Ví dụ, một giáo viên toán học có kế hoạch một bài giảng bằng cách trước tiên xác định các kỹ năng mềm mà anh ta mong muốn bổ sung vào buổi giảng đó, và sau đó xem xét những nội dung toán học được yêu cầu có thể được sắp xếp để hỗ trợ mục tiêu này. Áp dụng đúng, phương pháp giảng dạy như vậy sẽ tự động tăng tính hấp dẫn và hiệu quả của khóa học về cả kỹ năng cứng và kỹ năng mềm. Như vậy, giảng viên có thể áp dụng phương pháp trên một cách cụ thể như sau:

Khi dẫn dắt vào một chủ đề mới, giảng viên có thể bắt đầu với kỹ thuật động não (brainstorming) và gọi ra những gì sinh viên đã biết. Điều này mang lại cho sinh viên một cảm giác quen thuộc; sau đó không phát ra bất kỳ tài liệu đi kèm nào. Sinh viên cũng có thể được yêu cầu viết trên bảng, bảng lật - tùy thuộc vào kích thước của lớp học. Cho sinh viên tham gia vào các nhiệm vụ, và thời gian thuyết giảng của giảng viên nên giảm đi và thời gian tham gia của sinh viên phải được tăng lên. Theo đó, nhiệm vụ phải phù hợp để làm việc theo cặp hoặc nhóm, có xu hướng mở hơn là đóng (cho tham khảo tài liệu) và

²⁹ Phương pháp được đề xuất bởi giáo sư Rob Krueger, Ph.D., Assist. Professor of Geography, Worcester Polytechnic Institute, Mỹ.

phải cho phép nhiều câu trả lời khả thi. Khi đó, giảng viên cần có năng lực và kinh nghiệm để thực hiện công việc này; trên tất cả là cần sự nhiệt tình, cam kết và kiên nhẫn để làm tốt công việc này. Phương pháp này được gọi là kỹ thuật tạo ý tưởng do Alex Faickney Osborn sáng tạo ra nên còn được gọi là phương pháp Osborn (Osborn, 1953).

Ở hầu hết các cơ sở giáo dục ở tất cả các cấp hy vọng rằng phương pháp giảng dạy sẽ được thay đổi theo hướng học tập trung tâm vào người học. Sự thay đổi như vậy đi đôi với việc đặt các kỹ năng mềm vào việc dạy các kỹ năng cứng. Nói cách khác, sinh viên tham gia vào một bài giảng với mục đích học được một kỹ năng cứng lại vô tình thực hành thêm một loạt các kỹ năng mềm.

4.3. Các khuyến nghị dành cho nhà trường trong việc hỗ trợ sinh viên nâng cao kỹ năng mềm

4.3.1. Xây dựng định hướng học tập của sinh viên liên kết với doanh nghiệp

Thực tế cho thấy rằng các trường đại học vẫn muốn tiếp tục xây dựng mối quan hệ chặt chẽ với các nhà tuyển dụng. Với hiện trạng nhiều nhà tuyển dụng vẫn lo ngại về việc thiếu các kỹ năng mềm ở sinh viên tốt nghiệp thì các trường đại học luôn muốn xem xét thay đổi chương trình giảng dạy có thể giải quyết vấn đề này (ví dụ, thông qua giải quyết vấn đề của nhóm để xây dựng kỹ năng làm việc nhóm) hoặc hỗ trợ địa điểm cho các tổ chức đoàn hội sinh hoạt (ví dụ như với kỹ năng thuyết trình và kinh nghiệm công việc, nơi sinh viên đặt ra mục tiêu học tập, tham khảo hoạt động của tổ chức The Wider Student Experience thuộc Durham University - Anh). Tất nhiên, câu hỏi vẫn còn về mức độ tiếp cận những cơ hội này của sinh viên.

Các trường đại học có thể hỗ trợ sinh viên thông qua việc nâng cao nhận thức của sinh viên về những gì nhà tuyển dụng tìm kiếm ở sinh viên tốt nghiệp, từ đó giúp họ có được những kỹ năng này trong suốt quá trình học đại học. Bên cạnh đó, các trường đại học nên giúp sinh viên sắp xếp kinh nghiệm và kỹ năng của họ trong các kế hoạch phát triển cá nhân và lập CV, từ đó tạo điều kiện cho sinh viên phô diễn những kỹ năng này tại các cuộc phỏng vấn việc làm.

4.3.2. Tăng cường vai trò của trung tâm hỗ trợ và tư vấn việc làm

Trước giờ, các trung tâm hỗ trợ sinh viên chủ yếu xoay quanh đối tượng là sinh viên mà quên mất các doanh nghiệp cũng là đối tượng sử dụng công thông tin việc làm. Trung tâm hỗ trợ sinh viên cần kết hợp chặt chẽ với các nhà tuyển dụng về phát triển kỹ năng việc làm, nhưng quan trọng là cần thu hút nhà tuyển dụng quan tâm đến dịch vụ nghề nghiệp này tại các trường đại học nhiều hơn.

Tại các trường đại học trên thế giới, các dịch vụ nghề nghiệp hỗ trợ cho doanh nghiệp bao gồm: cung cấp thư viện tìm kiếm CV, chọn trước các ứng viên (sàng lọc CV), định vị công ty (cơ hội cho các doanh nghiệp xây dựng thương hiệu), gửi bản tin qua email cho sinh viên về chi tiết công ty/vị trí ứng tuyển, hỗ trợ sắp xếp tuyển dụng tại trường đại học,

có thể phỏng vấn trong suốt cả năm tại trường, kết nối mạng lưới các nhà tuyển dụng khác, cơ hội sắp xếp các cuộc phỏng vấn cho các nhà tuyển dụng xa văn phòng (qua skype)... Xét trên cơ sở thực tế, dù không thể thực hiện hết được các dịch vụ nghề nghiệp nêu trên như các trường đại học tiên tiến khác trên thế giới, thì ít nhất các trung tâm hỗ trợ cũng cần cung ứng các dịch vụ cơ bản, như cung cấp cho nhà tuyển dụng các dịch vụ như phản hồi nhanh các truy vấn, thư viện tìm kiếm CV và sàng lọc CV.

4.3.3. Nâng cao kỹ năng mềm cho sinh viên thông qua chương trình đào tạo chính thức – liên hệ thực tiễn tại Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

Nhận thức được tầm quan trọng của kỹ năng mềm, Trường Đại học Kinh tế TP.HCM đã đưa giảng dạy kỹ năng mềm vào chương trình học chính thức và hỗ trợ cho sinh viên của trường, căn cứ theo *Thông báo số 824 Kết luận của Hiệu trưởng về thực tập tốt nghiệp và đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên đại học chính quy ngày 08 tháng 05 năm 2016* và *Quyết định số 2477 về việc thành lập Bộ môn Kỹ năng mềm trực thuộc Khoa Kinh doanh quốc tế - Marketing ngày 20 tháng 07 năm 2016*. Theo đó, các môn kỹ năng mềm được đưa vào chương trình đào tạo chính thức của sinh viên đại học chính quy, tương ứng 02 tín chỉ, bao gồm: Tư duy phản biện và kỹ năng giải quyết vấn đề, truyền thông hiệu quả: giao tiếp thương mại, thiết lập và duy trì các mối quan hệ, khởi nghiệp. Riêng đối với chương trình đào tạo cử nhân chất lượng cao thì kỹ năng mềm được đưa vào năm thứ 2, thứ 3 bao gồm 5 kỹ năng: quản lý thời gian, tư duy sáng tạo, lập kế hoạch và tổ chức công việc, đặt mục tiêu/tạo động lực làm việc, thực hành cuối khóa.

Bảng 2. Kỹ năng dành cho sinh viên chương trình đào tạo cử nhân chất lượng cao áp dụng tại Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

Tên kỹ năng	Thời gian đào tạo	Đơn vị phụ trách
Quản lý thời gian	Năm thứ 2	Trung tâm hỗ trợ sinh viên
Tư duy sáng tạo		
Lập kế hoạch và tổ chức công việc	Năm thứ 3	
Đặt mục tiêu/ tạo động lực làm việc		
Thực hành cuối khóa		

Nguồn: Thông báo số 824 Kết luận của Hiệu trưởng về thực tập tốt nghiệp và đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên đại học chính quy ngày 08 tháng 05 năm 2016 - Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM là một trong những trường đầu tiên đưa kỹ năng mềm vào chương trình giảng dạy chính thức cho sinh viên chính quy, trong khi tại các trường đại học cùng khối ngành kinh tế thì kỹ năng mềm chỉ mới là các khóa học hỗ trợ, ngoại khóa hoặc đào tạo ngắn hạn (ví dụ Đại học Ngoại thương, Đại học Hoa Sen, Đại học Lạc Hồng...). Như vậy, sinh viên tốt nghiệp Trường Đại học Kinh tế TP.HCM được cho là sẽ hội nhập tốt với thị trường lao động trong nước và khu vực; có bản lĩnh cạnh tranh

trên thị trường lao động trong khu vực ASEAN³⁰. Trong thời gian tới, để nâng cao năng lực cạnh tranh cho sinh viên tốt nghiệp và nhằm giảm tình trạng đáng tiếc “*thất nghiệp vì thiếu kỹ năng mềm*”³¹, thì các cơ sở đào tạo khác cần tham khảo thêm việc đưa chương trình đào tạo kỹ năng mềm trở thành chính thức như của Trường Đại học Kinh tế TP.HCM.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hansen, R. S. & Hansen, K. 2010. What do employers really want? Top skills and values employers seek from job-seekers. *Quintessential Careers*, 1-12.
2. Hawkins, P., Winter, J. & Hunter, J. 1995. Skills for Graduates in the 21st Century. *Cambridge: Association of Graduate Recruiters*.
3. Horton, W. 2011. *E-learning by design*, John Wiley & Sons.
4. Industry, C. F. & Education, H. 2008. Graduate employability: What do employers think and want?: CIHE London.
5. Khoa ngân hàng, T. Đ. H. K. T. T. H. 2012. Báo cáo tự đánh giá chương trình đào tạo chuyên ngành ngân hàng.
6. Osborn, A. F. 1953. Applied imagination.
7. Robles, M. M. 2012. Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75, 453-465.
8. Schulz, B. 2008. The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge.
9. Tracey, W. R. 2016. *The human resources glossary: The complete desk reference for HR executives, managers, and practitioners*, CRC Press.

³⁰ Báo Thanh niên: “Sinh viên UEH sẽ hội nhập tốt thị trường lao động khu vực”. 25/05/2015.

³¹ Báo Đại đoàn kết: “Thất nghiệp vì thiếu kỹ năng mềm”. 06/02/2018. <http://daidoanket.vn/giao-duc/that-nghiep-vi-thieu-ky-nang-mem-tintuc394379>

VAI TRÒ CỦA ĐOÀN THANH NIÊN - HỘI SINH VIÊN TRONG RÈN LUYỆN KỸ NĂNG, TẠO CƠ HỘI VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN SAU TỐT NGHIỆP

Nguyễn Thị Thương

Trường Đại học Công nghiệp TP.HCM

GIỚI THIỆU

Xã hội ngày càng phát triển, kèm với đó là nhu cầu ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực. Để có được cơ hội việc làm tốt nhất sau khi ra trường, mỗi sinh viên cần tự trau dồi kiến thức, kỹ năng và thái độ. Thêm vào đó, sinh viên cần mở rộng mối quan hệ, tạo ra cơ hội tiếp cận với các doanh nghiệp, các đơn vị ngoài trường để ngay từ khi còn ngồi trong ghế nhà trường, đã xây dựng được hình ảnh của mình trong mắt nhà tuyển dụng. Điều này đòi hỏi có sự hỗ trợ của nhà trường trong việc liên kết với doanh nghiệp thông qua các hoạt động giao lưu, liên kết.

Theo tổ chức Chronicle of Higher Education³², nhà tuyển dụng cần ở sinh viên mới tốt nghiệp là kinh nghiệm bên ngoài kiến thức học thuật như thực tập, việc làm thêm, tình nguyện và các hoạt động ngoại khóa khác. Cũng theo thống kê của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, tính đến quý 4/2017, cả nước có 215.300 cử nhân tốt nghiệp đại học thất nghiệp do không đáp ứng được nhu cầu của nhà tuyển dụng. Vậy các yếu tố mà nhà tuyển dụng quan tâm là gì? Nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng, các yếu tố đó bao gồm kỹ năng - thái độ, trình độ ngoại ngữ - tin học, kiến thức xã hội và kinh nghiệm thực tiễn.

Hiện nay, hầu hết các trường đại học đều thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy, lấy người học là trung tâm, áp dụng các phương pháp dạy học theo PBL, Build It... nhằm rèn luyện kỹ năng mềm cho sinh viên, tuy nhiên thời gian học trên lớp là chưa đủ. Điều này đòi hỏi cần phải có thêm môi trường rèn luyện kỹ năng mềm cho sinh viên cũng như định hướng thái độ phù hợp cho sinh viên sau khi ra trường.

Khi sinh hoạt trong môi trường Đoàn – Hội, ngoài các kỹ năng mềm, sinh viên còn rèn luyện được thái độ sống tích cực, tham gia các hoạt động xã hội và sống có trách nhiệm với cộng đồng. Đây là những yếu tố mà các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp nước ngoài chú trọng hàng đầu khi đánh giá hồ sơ xin việc.

Nắm bắt vấn đề đó, tác giả đã chọn đề tài ***Vai trò của Đoàn thanh niên – Hội sinh viên trong rèn luyện kỹ năng, tạo cơ hội việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp*** để trình bày tại hội thảo, với hy vọng những ý kiến đóng góp trong đề tài sẽ góp phần giải quyết vấn đề việc làm cho sinh viên hiện nay.

³² Peter Cappelli (2012), Why Good People Can't Get Jobs: The Skills Gap and what Companies Can Do about it

1. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VỀ KỸ NĂNG VÀ CƠ HỘI VIỆC LÀM CỦA SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP

1.1. Một số khái niệm cơ bản

1.1.1 Khái niệm kỹ năng

Kỹ năng là vấn đề từ lâu đã được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu. Các công trình nghiên cứu của các nhà giáo dục học nổi tiếng thế kỷ 19 như G.Rutxo, K.D.Usinxki, I.A.Comenxki cũng đã đề cập đến kỹ năng trí tuệ và sự hình thành kỹ năng này. Thế kỷ XX trở lại đây, cùng với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học kỹ thuật trong đó có Tâm lý - Giáo dục học, vấn đề kỹ năng được quan tâm nhiều hơn. Có người thì cho rằng kỹ năng phản ánh sự thành thạo trong công việc, thể hiện qua năng lực làm việc. Có người lại cho rằng kỹ năng là khả năng ứng dụng tri thức vào thực tiễn, là cách tư duy đúng để tìm ra được phương thức hành động đúng.

Theo quan điểm của tác giả, Kỹ năng là năng lực hay khả năng của chủ thể thực hiện thuần thục một hay một chuỗi hành động trên cơ sở hiểu biết (kiến thức hoặc kinh nghiệm) nhằm tạo ra kết quả mong đợi.

1.1.2. Khái niệm kỹ năng mềm

Cũng tương tự như khái niệm kỹ năng, có nhiều góc nhìn khác nhau về kỹ năng mềm. Tuy nhiên, tựu chung lại, Kỹ năng mềm là một thuật ngữ xã hội học chỉ những kỹ năng có liên quan đến việc sử dụng ngôn ngữ, khả năng hòa nhập xã hội, thái độ và hành vi ứng xử áp dụng vào việc giao tiếp giữa người với người. Kỹ năng mềm là những kỹ năng có liên quan đến việc hòa mình vào, sống với hay tương tác với xã hội, cộng đồng, tập thể hoặc tổ chức.

1.1.3. Khái niệm kỹ năng sống

Theo UNESCO, kỹ năng sống là “những năng lực tâm lý - xã hội liên quan đến kiến thức, thái độ được thể hiện bằng hành vi giúp cá nhân thích nghi và giải quyết hiệu quả các yêu cầu, thách thức của cuộc sống”.

Theo Lê Hà Thu (2016), thì kỹ năng sống là những kỹ năng tâm lý - xã hội cơ bản giúp cho cá nhân tồn tại và thích ứng trong cuộc sống. Những kỹ năng này còn được xem như một biểu hiện quan trọng của khả năng tâm lý - xã hội giúp cho cá nhân thể hiện được chính mình cũng như tạo ra những nội lực cần thiết để giải quyết những vấn đề trong cuộc sống và phát triển.

1.2. Các kỹ năng cần có của sinh viên

Có nhiều khái niệm, định nghĩa khác nhau về kỹ năng, do đó cũng có nhiều cách phân loại khác nhau. Trong nội dung bài nghiên cứu của mình, tác giả chỉ chọn ra những kỹ năng cơ bản cần thiết cho sinh viên, tạo thuận lợi cho sinh viên khi đi xin việc tại các đơn vị tuyển dụng. Cụ thể, các kỹ năng được chia làm 03 nhóm như sau:

(1) **Kỹ năng kỹ thuật:** Là nhóm kỹ năng phản ánh chuyên môn nghiệp vụ, bao gồm kiến thức chuyên ngành, khả năng ứng dụng lý thuyết vào thực tế, khả năng ngoại ngữ - tin học.

(2) **Kỹ năng mềm:** Là nhóm kỹ năng phản ánh cách thích ứng và giải quyết các vấn đề. Bao gồm kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng đàm phán, kỹ năng ra quyết định, Kỹ năng quản lý thời gian,

(3) **Kỹ năng sống:** Là nhóm kỹ năng sử dụng trong xây dựng và phát triển các mối quan hệ xã hội, bao gồm: Kỹ năng sáng tạo, Kỹ năng điều phối cảm xúc, Kỹ năng giao tiếp. Sự cảm thông, chia sẻ, Sống có trách nhiệm với cộng đồng và xã hội.

Trong nghiên cứu này, tác giả tập trung vào phát triển nhóm kỹ năng mềm và kỹ năng sống (gọi chung là kỹ năng mềm) trong tác động đến năng lực của sinh viên.

1.3. Tác động của kỹ năng đến khả năng tìm kiếm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp

Cốt lõi trong giáo dục đại học là “học đi đôi với hành”, gắn “lý thuyết với thực tiễn”, do đó, việc phát triển kỹ năng có tác động rất lớn đến khả năng tìm được việc làm tốt của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Điều này được thể hiện cụ thể qua những khía cạnh:

- Giúp sinh viên củng cố kiến thức, khả năng tư duy, tự hoàn thiện các điểm yếu của mình ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường.
- Giúp sinh viên quản lý tốt thời gian, có thể sắp xếp công việc học tập và tham gia các hoạt động ngoại khóa.
- Giúp sinh viên có tác phong làm việc chuyên nghiệp, tính kỷ luật, khả năng lắng nghe, cảm thông và chia sẻ.

2. THỰC TRẠNG ĐÀO TẠO KỸ NĂNG MỀM VÀ VAI TRÒ CỦA CƠ SỞ ĐOÀN – HỘI HIỆN NAY

2.1. Thực trạng công tác đào tạo kỹ năng mềm của sinh viên hiện nay

2.1.1. Đào tạo kỹ năng mềm của sinh viên hiện nay tại các trường đại học - cao đẳng

Trên thực tế, việc đào tạo kỹ năng mềm cho Sinh viên đang được các trường đại học hết sức quan tâm, từ việc đổi mới phương pháp giảng dạy đến việc mở các lớp kỹ năng mềm. Kỹ năng mềm cũng được đưa vào làm tiêu chí đánh giá chuẩn đầu ra của một số chương trình học, nhằm đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng. Cụ thể, công tác đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên hiện nay có những ưu điểm như sau:

- *Đưa môn học kỹ năng vào chương trình học:* Thông qua đề án đổi mới phương pháp giảng dạy, lấy người học là trung tâm, nhiều trường đã đưa kỹ năng là một trong những chuẩn đầu ra của môn học. Theo đó, những kỹ năng cơ bản mà một sinh viên cần thành thạo khi còn ngồi trong giảng đường là kỹ năng thuyết trình, kỹ năng tin

học văn phòng, kỹ năng làm việc nhóm. Ngoài ra, thông qua phương pháp giảng dạy PBL, đòi hỏi sinh viên phải có kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng lãnh đạo... để hoàn thành những project mà giảng viên đứng lớp định hướng từ đầu kỳ. Thêm vào đó, ở một số trường còn có những môn học riêng về kỹ năng mềm, giúp sinh viên trau dồi hơn về kỹ năng. Việc tham gia khóa đào tạo kỹ năng mềm và các hoạt động khác do nhà trường tổ chức đã mang lại nhiều lợi ích cho sinh viên, giúp sinh viên bổ sung, hoàn thiện các kỹ năng thiết yếu phục vụ công việc học tập và cuộc sống hằng ngày.

- *Phối hợp với các đơn vị ngoài trường tổ chức định hướng kỹ năng cho Sinh viên:* Ngoài việc lồng ghép trong chương trình đào tạo, các trường còn liên kết với các trung tâm, các đơn vị ngoài trường để tổ chức các buổi tư vấn, hội thảo, giao lưu ngoại khóa nhằm hỗ trợ thêm những kỹ năng riêng biệt cho sinh viên. Chẳng hạn, ở trường ĐH Công nghiệp TP.HCM, định kỳ thực hiện các kỹ năng Viết CV, Kỹ năng khi đi phỏng vấn dành riêng cho Sinh viên năm cuối; Kỹ năng quản lý thời gian khi học đại học dành riêng cho Sinh viên năm nhất. Những chuỗi hội thảo này liên kết với các doanh nghiệp lớn như công ty Bridgestone, công ty đào tạo Kỹ năng Việt... Một số trường thì liên kết đào tạo với các trung tâm, tổ chức Đoàn thể như Trường đoàn Lý Tự Trọng, Nhà văn hoá Thanh niên...

Nhìn chung, kỹ năng của sinh viên đã được cải thiện đáng kể so với thời gian trước đây. Đa phần, sinh viên ý thức được tầm quan trọng của kỹ năng mềm trong học tập, cuộc sống và nghề nghiệp của mình khi ra trường. Tuy vậy, vẫn còn một số tồn tại trong việc thực hành kỹ năng mềm, cụ thể như sau:

- *Chương trình đào tạo kỹ năng chưa đồng bộ:* Hiện nay, các trung tâm đào tạo kỹ năng mềm rất phổ biến ngoài thị trường với giảng viên nổi tiếng, cơ sở vật chất hiện đại. Tuy nhiên, mức học phí là khá cao và khó đáp ứng được số đông sinh viên. Đặc biệt, quan trọng trong giảng dạy là chương trình học, thì hiện nay chưa có một sự thống nhất trong chương trình đào tạo các kỹ năng mềm mà chủ yếu tự phát theo nhu cầu của người học hoặc tạo các khóa học “hot” để thu hút người học và cấp chứng chỉ cho học viên chứ chưa chú trọng chất lượng. Trong khi đó, các lớp học kỹ năng ở trường thì lại gặp vấn đề về số lượng người học quá đông. Thông thường ở các trường đại học, các lớp kỹ năng mềm dao động từ 35-45 sinh viên/lớp. Việc này khiến cho việc tương tác và thực hành bị hạn chế đi không ít.

- *Thiếu môi trường cho Sinh viên vận dụng thành thạo các kỹ năng sau khi được học.* Điều quan trọng nhất trong sử dụng các kỹ năng là phải được sử dụng hàng ngày để tạo thành thói quen cho sinh viên. Sau mỗi buổi học, sinh viên cần ứng dụng ngay trong học tập và cuộc sống của mình. Kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm cần phải có không gian và thời gian để phát huy và thực hành hàng ngày, tự đó mỗi sinh viên mới tự hoàn thiện những hạn chế của mình. Việc sử dụng thành thạo các kỹ năng, ngoài việc được công nhận qua các chứng chỉ kỹ năng mềm còn cần những đánh giá khách quan hơn từ đơn vị

sử dụng lao động, ví dụ như thành tích từ các cuộc thi, từ các chứng nhận tham gia các chương trình, hoạt động được tổ chức trong nhà trường.

- Chưa có tiêu chí đánh giá và xác nhận mức độ cần thiết của từng kỹ năng đối với sinh viên. Hiện việc học kỹ năng cho sinh viên chủ yếu là những kỹ năng cơ bản, hầu hết áp dụng chung cho tất cả mọi người, chứ chưa có những nhóm kỹ năng chuyên biệt áp dụng cho từng đối tượng. Việc học kỹ năng đại trà cũng khiến sinh viên có ít sự lựa chọn cho những kỹ năng mà các bạn thực sự còn yếu. Bên cạnh đó, chưa có một lộ trình cho sinh viên tính toán thời gian hoàn thiện từng kỹ năng của mình. Chẳng hạn, năm nhất nên tập trung vào các kỹ năng sống, nhưng những năm 3-4 đòi hỏi phải có kỹ năng thực hành xã hội, đặc biệt những nhóm kỹ năng như viết CV, viết email xin phỏng vấn...

2.3. Vai trò của cơ sở Đoàn - Hội tại nhà trường trong việc tạo cơ hội việc làm cho sinh viên

Việc đào tạo kỹ năng đòi hỏi phải có sự nỗ lực của chính người học, sự quan tâm của đơn vị đào tạo và phối hợp đồng bộ của tất cả các đơn vị có liên quan. Trước thực tế đó, đòi hỏi vai trò của Đoàn thanh niên - Hội sinh viên trường trong việc phối hợp cùng các đơn vị chức năng trong nhà trường để cùng tạo ra nhiều cơ hội hơn cho sinh viên trong việc tiếp cận với việc làm sau khi tốt nghiệp, cụ thể ở 03 khía cạnh:

2.3.1. Chủ động định hướng cho sinh viên trong học tập

(1) Hướng dẫn sinh viên lập kế hoạch học tập:

Môi trường học tập đại học đòi hỏi sinh viên vừa phải đảm bảo kết quả học tập ở lớp, vừa tham gia hoạt động ngoại khóa, và còn phải đi làm thêm để tích lũy kinh nghiệm. Do đó, Đoàn Thanh niên - Hội Sinh viên cần phải định hướng cho sinh viên đưa ra một kế hoạch học tập phù hợp và có tính khoa học, đảm bảo sắp xếp thời gian hợp lý. Mỗi sinh viên cần phải dựa vào kế hoạch giảng dạy của trường đưa ra mà sắp xếp thời gian học tập và sinh hoạt phù hợp, xác định khối lượng bài vở, tài liệu mà mình phải làm việc... nên dành một phần thời gian cho việc tự học, tự tìm tòi nâng cao trình độ và việc rèn luyện kỹ năng mềm.

Thông qua Tuần sinh hoạt công dân đầu khoá, tổ chức các buổi báo cáo khoa học, chuyên đề do Đoàn tổ chức về vấn đề xây dựng kế hoạch làm việc nhằm giúp sinh viên quan tâm và có thể định hướng trong việc xây dựng kế hoạch học tập. Trong việc xây dựng kế hoạch học tập, sinh viên cần chú ý việc tự rèn luyện kỹ năng mềm, chú ý ngoại ngữ và tin học để khi ra trường đáp ứng nhu cầu xã hội.

Bên cạnh đó tổ chức Đoàn Thanh niên - Hội Sinh viên cũng cần phải chú trọng đến vai trò của mình là phải làm sao cho sinh viên nhận thức rõ được vai trò, tầm quan trọng của việc lập kế hoạch học tập một cách khoa học và tuân theo kế hoạch đó, chứ không phải lập ra rồi bỏ đó hay lập một đăng, làm một nêo. Việc này cần thực hiện khách quan, trung thực nhằm giúp sinh viên nâng cao hiệu quả của việc tự học, chủ động sáng tạo trong học

tập và rèn luyện. Thông qua các chương trình sinh hoạt của tổ chức Đoàn - Hội, các cán bộ Đoàn Hội, đoàn viên sinh viên phải được tập huấn các kỹ năng xây dựng một kế hoạch cho công việc để có thể chủ động xây dựng một kế hoạch công việc, học tập cho bản thân mình.

(2) Tham gia định hướng nghề nghiệp cho sinh viên

Thực tế, nhiều sinh viên khi đã ngồi trong giảng đường vẫn chưa thực sự xác định được mục tiêu nghề nghiệp sau này, cũng như chưa an tâm với đầu ra của ngành nghề mình đang học. Do đó, Đoàn – Hội cần chủ động định hướng, nắm bắt tâm tư của đoàn viên – thanh niên trường. Thông qua đó, hướng dẫn các bạn tự đánh giá điểm mạnh, điểm yếu của riêng mình.

Sau khi sinh viên học xong chương trình cơ bản, bắt đầu có sự chọn lựa chuyên ngành học lại một lần nữa, vai trò của tổ chức Đoàn – Hội là phải tổ chức các buổi nói chuyện để định hướng nghề nghiệp với sinh viên về mục tiêu đào tạo các chuyên ngành và nhu cầu của xã hội về chuyên ngành sinh viên chọn để có thể giúp sinh viên định hướng đúng hơn và phù hợp với sinh viên.

Đoàn – Hội trường còn là cầu nối giữa sinh viên với các tổ chức trong xã hội, đặc biệt là các doanh nghiệp, thông qua các hoạt động như: Tổ chức cho sinh viên tiếp xúc với doanh nghiệp; Tổ chức các hoạt động thực tế, các đợt tham quan nhằm rút ngắn khoảng cách giữa lý thuyết với thực tế và giúp cho sinh viên có những thông tin hỗ trợ cho việc tìm kiếm việc làm sau khi ra trường; Tổ chức ngày hội tuyển dụng. Đây là cơ hội để sinh viên tiếp cận nhanh hơn với các nhà tuyển dụng.

2.3.2. Tạo môi trường rèn luyện kỹ năng cho sinh viên

Trên thực tế, thông qua chuỗi hoạt động phong phú, đa dạng của mình, hoạt động Đoàn – Hội là môi trường rèn luyện kỹ năng tốt nhất cho sinh viên.

(1) Rèn luyện kỹ năng thông qua các hoạt động định kỳ

Qua quá trình tham gia vào Hội sinh viên, Đoàn thanh niên – tổ chức dành riêng cho sinh viên, các sinh viên sẽ được học hỏi, rèn luyện bản thân trưởng thành hơn về mọi mặt trong cuộc sống, đặc biệt là các kỹ năng mềm. Không những thế, sinh viên còn được cùng tham gia với các bạn khác vào những hoạt động mình yêu thích như võ thuật, âm nhạc, thể thao và hơn hết là được tự mình tổ chức các chương trình, sự kiện, công việc chung của toàn trường hay biến những ý tưởng mà từ trước đến nay vẫn còn ắp ủ thành hiện thực.

Thông qua các hoạt động thể dục thể thao, văn hóa văn nghệ, bảo vệ môi trường được tổ chức thường niên đã giúp đỡ Sinh viên có được một sân chơi bổ ích sau những giờ học căng thẳng, đồng thời cũng đã trang bị cho Sinh viên được một lượng kiến thức Các hoạt động tình nguyện vì cộng đồng, các chương trình Mùa hè xanh, Xuân tình nguyện... giúp các bạn có thêm kỹ năng sống, sự cảm thông và chia sẻ với mọi người.

Đặc thù của hoạt động Đoàn - Hội là những hoạt động tập thể, các sinh viên sẽ phân

chia nhiệm vụ cụ thể cho mỗi thành viên phù hợp với năng lực để tạo cơ hội cùng nhau làm việc và giúp đỡ nhau. Thông qua đó, các bạn đã tự thực hành được kỹ năng giao tiếp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng lập kế hoạch.

(2) Phát huy vai trò của Câu lạc bộ - Đội - Nhóm

Sự đa dạng của các câu lạc bộ - Đội - nhóm giúp sinh viên có nhiều sự lựa chọn theo nhu cầu và sở thích của mình. Mô hình CLB-Đ-N là hình thức tập trung, tạo cơ hội và môi trường sinh hoạt trong giảng đường của sinh viên, là nơi rèn luyện các kỹ năng sống rất hiệu quả trong điều kiện học tập tín chỉ hiện nay. Ngoài các CLB-Đ-N theo sở thích, năng khiếu như câu lạc bộ âm nhạc, CLB võ thuật... thì hầu hết các trường đều có những câu lạc bộ học thuật. Chẳng hạn, tại các khối trường kinh tế, nhiều CLB học thuật thường chú trọng rèn luyện những kỹ năng mềm liên quan đến kinh doanh, quảng cáo bằng cách tổ chức nhiều buổi tọa đàm, hội thảo về các kỹ năng quản lý thời gian, tài chính, tư duy... Tại các trường khối các trường kỹ thuật thì lại các CLB về cơ khí, cơ học, tự động hóa. Đây vừa là cơ hội giao lưu học hỏi, vừa giúp các bạn có những mentor là những người thành đạt, những nhà tuyển dụng làm việc thường xuyên với các bạn.

(3) Tạo điều kiện phát huy năng lực bản thân qua các cuộc thi học thuật

Các cuộc thi học thuật, các cuộc hội thảo chuyên đề cho sinh viên trên quy mô lớn thực sự có vai trò rất quan trọng. Đây là những hoạt động chính giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng mềm như kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, phỏng vấn, khả năng lãnh đạo; hình thành sự tự tin, năng động cần có khi đi làm việc, những kinh nghiệm học được từ những con người thành đạt. Ngoài ra, những hoạt động này còn bổ trợ kiến thức chuyên sâu rất nhiều, hình thành được cách làm việc, quản lý thời gian hiệu quả, hoạt động cộng đồng theo nhóm, làm việc độc lập.

(4) Xây dựng được thương hiệu cho Sinh viên qua phong trào Sinh viên 5 tốt

“Sinh viên 5 tốt” là danh hiệu cao quý của sinh viên Việt Nam, minh chứng cho sự nỗ lực của các bạn sinh viên trong suốt khoảng thời gian gắn bó với ghế Nhà trường. Đây cũng là tiêu chuẩn của người sinh viên hiện đại gắn với 5 tiêu chí: “Học tập tốt – Đạo đức tốt – Tình nguyện tốt – Hội nhập tốt – Thể lực tốt”.

Để đạt được danh hiệu “Sinh viên 5 tốt”, sinh viên phải trải qua một quá trình rèn luyện, phấn đấu về các mặt: học tập, đạo đức, thể lực, tình nguyện và hội nhập trong suốt năm học. Đòi hỏi khả năng lên kế hoạch cho chính bản thân để chinh phục các tiêu chí của danh hiệu “Sinh viên 5 tốt”, rèn luyện cho bản thân ý thức tự giác, chủ động trong học tập, nghiên cứu khoa học; khả năng sắp xếp thời gian hợp lý thông qua việc cân đối thời gian giữa việc học và tham gia các hoạt động xã hội; sự tự tin, chuyên nghiệp khi giao tiếp và sinh hoạt với mọi người, đặc biệt là giao lưu quốc tế.

Danh hiệu “Sinh viên 5 tốt” cũng là cơ sở quan trọng cho việc xét chọn học bổng, du học, vị trí công việc,... Sau nhiều năm triển khai thực hiện, rất nhiều bạn sinh viên 5 tốt

sau khi tốt nghiệp đã khẳng định được bản thân trước nhiều doanh nghiệp lớn trong và ngoài nước. Danh hiệu này dần trở nên uy tín và trở thành một trong những tiêu chí lựa chọn ưu tiên khi tuyển dụng của nhiều doanh nghiệp.

2.4. Đánh giá vai trò của cơ sở Đoàn - Hội tại trường trong rèn luyện kỹ năng hiện nay cho sinh viên

Điểm mạnh

- Hoạt động của các tổ chức Đoàn - Hội đa dạng và phong phú, ngày càng thu hút được nhiều sinh viên tham gia.
- Bước đầu đã có sự liên kết với các tổ chức ngoài xã hội, đặc biệt là các doanh nghiệp, tạo gắn kết giữa sinh viên với doanh nghiệp.
- Đóng góp tích cực trong việc rèn luyện và hoàn thiện kỹ năng cho sinh viên trường, tạo sân chơi lành mạnh cho sinh viên ngoài những giờ học căng thẳng.

Tồn tại

- Nhiều sinh viên chưa biết đến vai trò rèn luyện kỹ năng thông qua các hoạt động đoàn hội, mà chỉ suy nghĩ vào tham gia để giải trí.
- Các hoạt động hiện tại đôi khi còn đi vào lối mòn, chưa đáp ứng được nhu cầu trong thời đại mới, dẫn đến không cạnh tranh với những trò giải trí khác.

Nguyên nhân

- Chưa tập trung vào những đối tượng cụ thể, mà là những hoạt động chung mang tính chất tự nguyện cho sinh viên.
- Chưa có cơ chế đánh giá mức độ thành thạo các kỹ năng sau khi tham gia các hoạt động Đoàn – Hội.
- Chưa truyền thông tốt đến sinh viên lợi ích khi tham gia các hoạt động sẽ giúp nâng cao kỹ năng, tạo cơ hội việc làm tốt hơn trong tương lai

3. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Để phát huy được vai trò hỗ trợ sinh viên trong rèn luyện kỹ năng, nhằm tạo cơ hội việc làm tốt hơn cho sinh viên trong tương lai đòi hỏi các cơ sở Đoàn – Hội cần phát huy điểm mạnh và khắc phục những tồn tại, từng bước gắn rèn luyện kỹ năng thông qua chương trình hoạt động của mình.

Một số vấn đề cần tập trung giải quyết trong giai đoạn hiện nay cụ thể như sau:

- Xây dựng các chương trình rèn luyện kỹ năng chuyên biệt, các hoạt động dành riêng cho sinh viên các khóa, các ngành khác nhau, nhằm giúp sinh viên định hướng được giai đoạn nào cần hoàn thiện kỹ năng gì.

- Đa dạng các CLB-Đ-N là chưa đủ, cần có những định hướng phù hợp, hướng tới chuyên nghiệp hóa các CLB-Đ-N. Điều này giúp cho Sinh viên tiệm cận với yêu cầu kỹ năng mà các doanh nghiệp đòi hỏi, tạo cơ hội cho sinh viên tiếp xúc với môi trường chuyên nghiệp
- Tham mưu cơ chế cho Đảng ủy – BGH cấp các chứng nhận hoàn thiện kỹ năng cho sinh viên khi tham gia và hoàn thành các hoạt động của Sinh viên, giúp sinh viên bổ sung CV khi đi xin việc.
- Đẩy mạnh công tác truyền thông, nâng cao vai trò của tổ chức Đoàn – Hội để tiếp cận được nhiều hơn với sinh viên, giúp sinh viên định hướng tốt ngay từ những năm đầu để sử dụng thời gian học tập tại trường một cách hiệu quả nhất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Kim Ánh (2012), *Rèn luyện kỹ năng dạy học theo hướng tăng cường năng lực tự học, tự nghiên cứu của sinh viên khoa Hóa học ngành sư phạm ở các trường đại học*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Đại học Sư phạm Hà Nội.
2. Trần Thị Minh Đức (Chủ nhiệm đề tài, 2012), *Báo cáo tổng kết đề tài Xây dựng mô hình hoạt động của cố vấn học tập trong đào tạo tín chỉ ở trường đại học Việt Nam*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp đặc biệt Đại học Quốc gia Hà Nội, mã số QGTĐ.10.14.
3. Đặng Thành Hưng (2010), “Nhận diện và đánh giá kỹ năng”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 62 tháng 11/2010, tr. 25-28.
4. Đặng Thành Hưng, Trần Thị Tố Oanh (2014), “Bản chất và đặc điểm của kỹ năng xã hội”, kì 1, tháng 01, *Khoa học giáo dục*, số 100 tr. 9-10, 38.
5. Nguyễn Mai Hương (2011), *Quản lý quá trình dạy học theo học chế tín chỉ trong các trường đại học ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội.
6. Bùi Ngọc Lâm (2014), *Phát triển kỹ năng lập kế hoạch học tập cho sinh viên đại học trong đào tạo theo học chế tín chỉ*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Đại học Thái Nguyên.
7. Nguyễn Đăng Minh (2018), *Xây dựng mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp*, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh*, Tập 34, Số 1 (2018) 42-50.
8. Lê Hà Thu (2016), *Quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm theo hướng tiếp cận năng lực*, Luận án thạc sĩ khoa học giáo dục, Viện khoa học và giáo dục Việt Nam.

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN CỦA VIỆC LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ ĐÀO TẠO VÀ DOANH NGHIỆP TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

PGS. TS. Trần Mai Ước

Chánh Văn phòng, Trường Đại học Ngân hàng TP.HCM

TÓM TẮT

Nhìn từ góc độ tổng thể thì mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp là một loại quan hệ hỗ tương, cộng sinh. Tuy nhiên, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp là hai thể chế khác biệt, có những mục tiêu khác nhau, cho nên không thể nào có sự hài lòng đạt được một cách dễ dàng và đơn giản. Bài viết đi vào phân tích và làm rõ những nội dung cơ bản liên quan đến góc độ lý luận và thực tiễn của việc liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay.

Từ khóa: Cơ sở đào tạo, doanh nghiệp, nhu cầu xã hội, phối hợp, đào tạo.

1. Bối cảnh hiện nay, khi mà thế giới đang dần “phẳng” hơn thì nguồn nhân lực có chất lượng cao là yếu tố cực kỳ quan trọng để đạt năng lực cạnh tranh cao đối với các doanh nghiệp (DN). Có thể nói rằng, nguồn nhân lực là một yếu tố rất quan trọng, ảnh hưởng tới hiệu quả hoạt động sinh sản xuất kinh doanh của DN, chi phối đến “thế” và “lực” của DN, và một khi nguồn nhân lực đã được khẳng định là chìa khóa thắng lợi trong cạnh tranh kinh tế thì hậu quả của khủng hoảng, tụt hậu trong giáo dục - đào tạo mà trực tiếp là đào tạo đại học đối với phát triển kinh tế nói chung là vô cùng nặng nề. Do vậy, chủ trương liên kết giữa cơ sở đào tạo với các DN theo hướng đáp ứng nhu cầu của xã hội mà trước hết là nhu cầu của DN, đối tượng có nhu cầu lớn nhất về nhân lực đã qua đào tạo, hay nói một cách nôm na là chuyển từ “đào tạo cái mình có” sang “đào tạo cái mà xã hội (cụ thể ở đây là DN) cần” theo hướng “chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế”³³ và việc vận dụng các nguyên tắc của thị trường trong đào tạo và sử dụng là cần thiết. Nó không những giải quyết nhanh chóng vấn đề nguồn nhân lực có chất lượng cho DN, mà còn trở thành một động lực to lớn góp phần nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở đào tạo, nhất là trong bối cảnh hội nhập toàn cầu và trước xu thế của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay.

Vấn đề đào tạo theo nhu cầu xã hội thực sự trở thành một vấn đề cấp thiết với Việt Nam không chỉ trong hiện tại mà cả trong tương lai. Khái niệm đào tạo theo nhu cầu xã hội

³³ Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội 2011 - 2020*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội, trang 48.

còn nhiều tranh luận và chưa đi đến thống nhất, chúng tôi cho rằng, đào tạo theo nhu cầu xã hội là phương thức đào tạo mà ở đó với ba trục chính cần phải trả lời là:

- Đào tạo cái gì³⁴;
- Đào tạo như thế nào³⁵;
- Đào tạo bao nhiêu³⁶, được định hướng bởi nhu cầu đào tạo xã hội.

Và, để tìm được câu trả lời chuẩn xác những câu hỏi trên phải căn cứ vào nhu cầu xã hội, hay nói chính xác nhu cầu của xã hội sẽ là cái mốc để giáo dục - đào tạo đổi theo và điều chỉnh phương thức hoạt động của mình cho phù hợp.

Về cơ bản, hiện nay, trên thị trường, đang tồn tại 2 loại hình đào tạo theo nhu cầu của xã hội. **Một là**, đào tạo theo nhu cầu hiện tại của thị trường: tức là căn cứ vào nhu cầu hiện tại của thị trường đang thiếu lao động trong những ngành nghề gì thì đào tạo những ngành nghề đó và việc đào tạo này thường được tổ chức thành các lớp đào tạo ngắn hạn. Ưu điểm của loại hình đào tạo này là đáp ứng ngay được nhu cầu lao động của thị trường, tuy nhiên nó có nhược điểm lớn là những lao động được đào tạo ra thường có tay nghề không cao nên sau một thời gian làm việc nếu không có sự bổ sung kiến thức thì dễ bị đào thải do không còn đáp ứng được yêu cầu cao hơn của công việc. **Hai là**, đào tạo đáp ứng nhu cầu tương lai của thị trường: theo hình thức này thì căn cứ vào tình hình phát triển hiện tại của nền kinh tế trong nước và xu thế phát triển của thế giới để đưa ra những dự đoán về những ngành nghề sẽ phát triển trong tương lai. Việc đào tạo này thường được tổ chức thành các lớp đào tạo dài hạn, những lao động được tạo ra từ đây thường có trình độ cao; khả năng học hỏi, tiếp cận những thành tựu của khoa học công nghệ, thích ứng với sự thay đổi là nhanh. Tuy nhiên nó cũng có nhược điểm là do thời gian đào tạo là dài nên đòi hỏi việc dự báo phải có tính chính xác cao để tránh sự lãng phí nguồn lực và gia tăng tỷ lệ thất nghiệp.

Cả thực tiễn và lý luận đều chứng minh rằng, đào tạo theo nhu cầu xã hội có một vai trò rất quan trọng đối với sự phát triển của quốc gia, dân tộc. Đây không phải là một phương thức đào tạo mới trên thế giới hiện nay, song đối với Việt Nam thì đây còn là một bài toán khó cần phải giải quyết kịp thời để nhanh chóng tạo ra nguồn nhân lực tốt đáp ứng nhu cầu đòi hỏi trước mắt và lâu dài của xã hội. Để có thể thực hiện tốt công tác đào tạo theo nhu cầu xã hội, chúng tôi cho rằng, việc phối hợp trong đào tạo, nghiên cứu khoa học giữa các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp là một trong những “cú hích”, nhất là trong bối cảnh hội nhập toàn cầu đang là xu thế phổ biến như hiện nay.

2. Xu thế vận động, phát triển của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang là tất yếu

³⁴ Nhằm xác định cụ thể xã hội cần những con người trong những lĩnh vực hoạt động gì, ở trình độ, kỹ năng ra sao. Để tránh gây lãng phí thời gian và tiền bạc thì việc điều tra, nghiên cứu, nắm bắt được nhu cầu xã hội trong tương lai gần và xa

³⁵ Hướng đến tìm ra được đề đào tạo có hiệu quả cao thì phải có một cách thức, phương thức đào tạo như thế nào cho đúng.

³⁶ Để xác định cụ thể số lượng đào tạo trong mỗi ngành nghề có ý nghĩa rất quan trọng, tránh được tình trạng thất nghiệp do thừa nhân lực ở khu vực này và thiếu nhân lực ở khu vực khác do không dự báo được hết nhu cầu xã hội.

khách quan, trước xu thế cạnh tranh khốc liệt trong cơ chế thị trường và hội nhập, các DN rất cần đội ngũ nguồn nhân lực chất lượng cao, được đào tạo bài bản, chuyên sâu, thích ứng nhanh với yêu cầu sản xuất, kinh doanh, vì vậy DN thực sự kỳ vọng ở các cơ sở đào tạo. Với tư cách là đơn vị cung cấp nguồn nhân lực, cơ sở đào tạo cũng luôn phải cạnh tranh về chất lượng sản phẩm đào tạo. Sự hợp tác giữa cơ sở đào tạo với DN bởi vậy là tất yếu khách quan, nó diễn ra theo quy luật cung - cầu. Trong thực tế, mối quan hệ hợp tác này có thể diễn ra rất đa dạng, phong phú trên nhiều mặt, chúng tôi cho rằng, về cơ bản được thể hiện qua một số nét chính như sau:

✓ Sự hợp tác giữa cơ sở đào tạo với DN trong việc triển khai xây dựng mục tiêu và nội dung đào tạo theo quy chế của Bộ GD & ĐT và theo nhu cầu của xã hội. Mặt khác, khi xây dựng mục tiêu, nội dung đào tạo phải xét đến tính đặc thù của DN là nơi sẽ tiếp nhận sinh viên sau khi tốt nghiệp.

✓ DN đóng góp nguồn lực cho quá trình đào tạo như: Kinh phí, tài liệu, máy móc thiết bị, các chuyên gia, thợ bậc cao, tạo điều kiện cho sinh viên đến thực tập... Bên cạnh đó, DN cũng hợp tác trong việc xây dựng kế hoạch đào tạo và sử dụng lao động qua việc hoạch định chiến lược phát triển của cơ sở đào tạo với DN, để từ đó xác định nhu cầu đào tạo: số lượng, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp, chuyên ngành đào tạo, môn học, hình thức đào tạo...

Ngoài ra, để mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học với DN được tốt, cần đảm bảo một số nguyên tắc sau:

❖ Sự hợp tác phải đảm bảo mục tiêu đào tạo đề ra, không làm ảnh hưởng đến quy trình đào tạo của cơ sở đào tạo cũng như tiến độ sản xuất, kinh doanh của DN, mà trái lại nó góp phần vào sự phát triển của hai đơn vị, có lợi cho cả hai đơn vị;

❖ Sự hợp tác phải đảm bảo tính giáo dục, nhằm hình thành, phát triển phẩm chất và năng lực cho người học, không quá thiên về lợi ích kinh tế mà quên đi tính giáo dục.

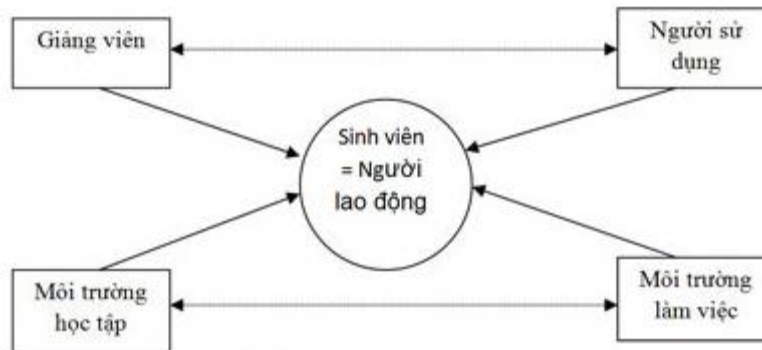
❖ Sự hợp tác phải đảm bảo yếu tố vừa sức với giảng viên và sinh viên trong quá trình đào tạo

Hoạt động phối hợp giữa nhà trường và xã hội trong bối cảnh hiện nay, chúng tôi cho rằng, chủ yếu được thể hiện trên bốn nhóm hoạt động chủ yếu sau:

- Kết hợp nghiên cứu (Engaged research): tổ chức hợp tác nghiên cứu và chuyển giao công nghệ giữa nhà trường và xã hội
- Chia sẻ kiến thức (Knowledge sharing): tổ chức cung cấp, trao đổi thông tin hay quan điểm giữa nhà trường và xã hội.
- Dịch vụ (Service): tổ chức tư vấn, cung cấp các dịch vụ chuyên môn cho xã hội; tạo điều kiện để xã hội tiếp cận các nguồn tài nguyên của nhà trường (ví dụ thư viện, bảo tàng, sân bãi phục vụ thể thao,...); tham gia các chương trình, dự án phát

triển cộng đồng, ...

- Giảng dạy (Teaching): tổ chức giảng dạy, đào tạo theo nhiều hình thức và bậc học nhằm đáp ứng nhu cầu đa dạng của xã hội về trang bị kiến thức, kỹ năng, nhu cầu học tập suốt đời.



Hình 1. Mô hình kết hợp sinh viên đồng thời là người lao động

Nguồn: <http://tchdkh.org.vn/khcn-trung-uong/4209-cac-phuong-thuc-gan-ket-hoat-dong-dao-tao-cua-truong-dai-hoc-voi-doanh-nghiep.html>

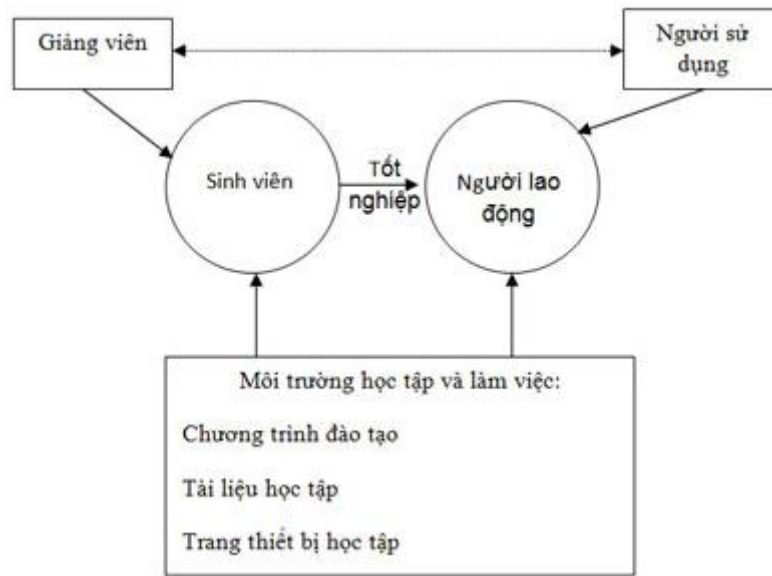
Chúng ta đều biết rằng, yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao đã và đang trở thành những đòi hỏi cấp bách đối với ngành giáo dục Việt Nam, trong đó có sứ mệnh của cơ sở đào tạo. Sự gắn kết hoạt động đào tạo của nhà trường và DN, là một quá trình tương tác không thể tách rời. Điều này tạo ra cơ hội và thách thức mới về đánh giá và hỗ trợ học tập tại nơi làm việc, về cơ hội tiếp cận và nội dung của chương trình học, vai trò của người dạy và quan hệ của họ với người lao động và người sử dụng lao động, cũng như về vai trò của DN trong việc cung cấp các cơ hội và mô hình học tập trong quá trình học tập suốt đời... Sự hợp tác giữa cơ sở đào tạo và DN sẽ mang lại các lợi ích cho tất cả các bên liên quan.

Về phía DN, việc tham gia vào quá trình đào tạo như một hình thức đầu tư phát triển, sẽ giúp DN có thêm quyền và cơ hội lựa chọn các “sản phẩm” lao động chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu, giảm bớt thời gian và chi phí đào tạo lại. Bên cạnh đó, DN cũng có thêm cơ hội quảng bá hình ảnh của mình với xã hội...

Về phía cơ sở đào tạo, sự hợp tác sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, tạo “đầu ra” cho sinh viên và nhất là góp phần phát triển và trọng dụng nhân tài cho đất nước. Điều này cũng sẽ giúp nhà trường tăng tính tự chủ hơn về tài chính và sử dụng hiệu quả vốn đầu tư...

Về phía sinh viên, sự hợp tác sẽ cho phép họ tự “ngộ” ra chính bản thân mình, tự điều chỉnh nhận thức, nâng cao động lực học tập và kiến thức, kỹ năng chuyên môn và thực tiễn cuộc sống, tăng cơ hội tìm việc làm. Ngoài ra, hiệu quả đầu tư xã hội trong giáo dục nói riêng, trong đầu tư phát triển nói chung cũng sẽ tăng lên, giảm bớt tình trạng thất nghiệp,

nâng cao sức cạnh tranh và đẩy mạnh phát triển theo hướng kinh tế tri thức và bền vững.



Hình 2. Mô hình kết hợp giữa giảng viên và người sử dụng lao động

Nguồn: <http://tchdkh.org.vn/khcn-trung-uong/4209-cac-phuong-thuc-gan-ket-hoat-dong-dao-tao-cua-truong-dai-hoc-voi-doanh-nghiep.html>

Về phía xã hội, sự kết hợp này chắc chắn sẽ tránh được tình trạng đào tạo tràn lan dẫn đến “vênh” nhu cầu của thị trường lao động. Khi sinh viên được thực hành tại DN cũng đồng nghĩa với việc các em được rèn luyện và tiếp cận với môi trường sản xuất kinh doanh thực tiễn, qua đó có thể lựa chọn việc làm phù hợp hơn. Ngoài ra, việc gắn kết DN còn tạo động lực để các cơ sở đào tạo phải luôn nâng cao chất lượng đào tạo nghề nhằm cạnh tranh lẫn nhau, từ đó tạo ra sự năng động, linh hoạt cho các cơ sở đào tạo, tăng thu nhập tài chính cho chính bản thân cơ sở đào tạo. Đối với DN, điều này sẽ đảm bảo nguồn nhân lực phục vụ cho sản xuất kinh doanh, đặc biệt là khi có các đơn hàng gia tăng. DN cũng có thể cắt giảm các chi phí đào tạo lại cho người lao động, từ đó làm tăng lợi ích tài chính.

Trong quá trình đó, những thách thức mà các cơ sở đào tạo gặp phải trong quá trình gắn kết với DN sẽ là:

- Vượt lên cái tôi của mỗi cơ sở đào tạo, nhà trường cần mạnh dạn chỉ ra những yếu kém trong quá trình đào tạo của mình, với phương châm: không né tránh, hướng đến mục đích giúp cho sinh viên tốt hơn khi tốt nghiệp ra trường có thể bắt tay vào công việc ngay.

- Cần tính đến yếu tố quản trị rủi ro, bởi vì nền kinh tế luôn biến động và DN có thể thay đổi quy mô sản xuất. Do đó, rõ ràng cơ sở đào tạo luôn phải có điểm tựa mới là các DN khác chứ không thể trông chờ vào một DN. Do vậy, vấn đề đặt ra đối với các cơ sở đào tạo hiện nay là cần phải chủ động thay đổi, phải đi tìm các DN chứ không thể thụ động chờ DN như trước kia.

Trong giai đoạn hiện nay, liên kết đào tạo giữa cơ sở đào tạo và DN là nhu cầu khách quan và xu thế không tránh khỏi, xuất phát từ lợi ích của cả hai phía. Việc “*bắt tay*” giữa cơ sở đào tạo và DN vừa mang tính tất yếu, biện chứng và có tính khả thi cao trong việc đáp ứng nguồn nhân lực cho DN, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của cơ sở đào tạo. Thời gian tới, để tăng cường phối hợp, liên kết giữa trường đại học với DN, theo chúng tôi cần tập trung vào các vấn đề cơ bản sau:

Một là, gắn chặt giữa cơ sở đào tạo với nhà tuyển dụng và DN từ việc xây dựng chương trình, nội dung đào tạo, tham gia đào tạo, hướng dẫn thực hành, thực tập đến việc hỗ trợ cơ sở thực hành, thực tập thông qua các hợp đồng, các hoạt động nghiên cứu... Ngoài ra, tăng cường nguồn lực đảm bảo các điều kiện cho việc nâng cao chất lượng đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy, cách thức đào tạo, đầu tư thêm các trang thiết bị, dụng cụ dạy nghề hiện đại, bồi dưỡng trình độ giảng viên theo chuẩn quốc tế. Gắn chặt giữa học đi đôi hành, giữa rèn luyện kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp với kỹ năng sống cho học sinh đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động và cuộc sống hiện đại.

Hai là, xây dựng hệ thống dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động nhất thiết phải có sự phối hợp với các ngành ở địa phương và tham gia của các trường đại học và DN để đảm bảo gắn chặt giữa đào tạo với sử dụng. Xác định và cân đối chỉ tiêu đào tạo tổng thể và chỉ tiêu đào tạo của từng trường gắn kết với nhu cầu thực tế của xã hội theo ngành nghề và cấp trình độ đào tạo. Cần xác định được khung chương trình đào tạo phù hợp, có chất lượng phù hợp với nhu cầu công việc xã hội và các doanh nghiệp. Hạn chế việc đào tạo tự phát không đảm bảo chất lượng gây tình trạng thừa thiếu lao động và gia tăng thất nghiệp.

Ba là, chủ động liên hệ với DN nhằm nắm bắt nhu cầu cũng như tiếp cận những công nghệ mới, từ đó có sự điều chỉnh trong chương trình cũng như phương pháp giảng dạy để đào tạo tốt hơn, đồng thời chủ động đầu ra cho sinh viên. Song song với đó cần chú trọng mời các DN tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo, tham dự các hội thảo khoa học, các buổi đối thoại, hoạt động seminar, chuyên đề thỉnh giảng, chương trình tham quan thực tế doanh nghiệp, thực tập rèn nghề, phối hợp hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp... Đây là con đường cơ bản nhất để các trường đại học địa phương kịp thời điều chỉnh chương trình, nội dung, phương pháp đào tạo, từng bước chuyển đổi hình thức đào tạo nhân lực theo hướng ngày càng gắn với nhu cầu của DN, và điều này cũng giúp cho sinh viên có thêm kiến thức thực tế bám sát với ngành nghề mà học đang theo học.

Bốn là, cần xác định rằng, việc hợp tác giữa cơ sở đào tạo và DN là mối quan hệ hợp tác cùng tồn tại và phát triển. Do vậy, phối hợp, liên kết giữa cơ sở đào tạo và DN là một quá trình lâu dài, điều kiện tiên quyết quyết định mối quan hệ bền vững này đó là cơ sở đào tạo phải tạo được niềm tin đối với DN, phải gắn chặt với DN, cùng làm và cùng phát triển.

Năm là, đề nghị các bộ, ngành cùng UBND các tỉnh, thành phố nghiên cứu chính sách miễn, giảm thuế cho DN có đóng góp và tham gia đào tạo, đồng thời DN cung cấp thông tin nhu cầu sử dụng lao động cho cơ sở giáo dục.

Sáu là, đẩy mạnh việc hợp tác ba bên Nhà nước - Nhà trường - Doanh nghiệp trong giáo dục đào tạo. Trong đó, đa dạng hóa các hình thức hợp tác về xây dựng chuẩn đầu ra, chương trình đào tạo; tổ chức ký kết đào tạo theo đơn đặt hàng của DN...

3. Chúng tôi cho rằng, nhìn từ góc độ tổng thể thì mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và DN là một loại quan hệ hỗ tương, cộng sinh. Tuy nhiên, cơ sở đào tạo và DN là 2 thể chế khác biệt, có những mục tiêu khác nhau, cho nên không thể nào có sự hài lòng đạt được một cách dễ dàng và đơn giản. Tin tưởng và hy vọng rằng, khi đã thật sự quan tâm đến nhau, đến chất lượng đào tạo, đến nhu cầu, mục đích sử dụng... thì chính các cơ sở đào tạo và DN sẽ tìm ra lời giải thấu đáo.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011 - 2020*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Trần Mai Ước (2013), *Đào tạo theo nhu cầu xã hội theo cách tiếp cận CDIO*, Báo cáo Khoa học Nâng cao chất lượng đào tạo các ngành kinh tế đáp ứng nhu cầu xã hội, trường ĐH Vinh, ISBN 978-604-923-039-4.
3. Trần Mai Ước (2013), *Một số giải pháp đẩy mạnh E-learning hướng đến nâng cao chất lượng đào tạo các ngành kinh tế đáp ứng nhu cầu xã hội*, HTKH Quốc tế “Giáo dục Đài Loan và Việt Nam”.
4. *A Review of Business–University Collaboration*, <https://www.gov.uk/.../12-610-wilson-review-business-university-collaborat...>
5. *How to foster a culture of collaboration between universities and industry*, <http://www.theguardian.com/higher-education-network/blog/2012/aug/02/the-value-of-research-collaborations>
6. <http://tchdkh.org.vn/khcn-trung-uong/4209-cac-phuong-thuc-gan-ket-hoat-dong-dao-tao-cua-truong-dai-hoc-voi-doanh-nghiep.html>
7. *Characterising modes of university engagement with wider society.pdf*, <http://www.tufts.edu/talloiresnetwork/downloads>

NHỮNG YÊU CẦU CỦA ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI SINH VIÊN NGÀNH QUẢN LÝ THỂ DỤC THỂ THAO

PGS.TS. Đặng Hà Việt

PGS.TS. Nguyễn Hoàng Minh Thuận

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Giáo dục đại học đóng vai trò cung cấp những kiến thức và kỹ năng cho sinh viên (SV) tốt nghiệp tham gia vào thị trường lao động. Các trường đại học phải đối mặt với vấn đề làm thế nào để cung cấp các kỹ năng phù hợp để sinh viên tốt nghiệp có thể giải quyết tốt các yêu cầu của người sử dụng lao động. Trong những năm qua, các trường đại học đã có những thay đổi chương trình đào tạo, qua nghiên cứu cho thấy, yêu cầu của người sử dụng lao động có ảnh hưởng mạnh đến việc thay đổi cấu trúc và nội dung chất lượng đào tạo. Việc thay đổi chất lượng đào tạo nhằm mục tiêu đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động nói chung và yêu cầu của người sử dụng lao động nói riêng. Vì vậy, người sử dụng lao động đóng vai trò quan trọng trong việc xây dựng và phát triển chất lượng đào tạo nhằm hướng đến mục tiêu đào tạo theo nhu cầu xã hội.

Những năm gần đây tình trạng sinh viên các trường đại học, cao đẳng nói chung và SV ngành Quản lý Thể dục thể thao (QLTDTT) nói riêng sau khi tốt nghiệp không tìm được việc làm hoặc làm việc không phù hợp với chuyên môn đào tạo có xu hướng tăng lên.

Theo số liệu khảo sát của dự án giáo dục đại học về việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp thì trong khoảng 200.000 sinh viên ra trường hàng năm chỉ có 30% đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng, 45-62% sinh viên tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp, trong đó chỉ có 30% là làm đúng ngành nghề đào tạo. Phần lớn SV sau khi ra trường phải đối mặt với tình trạng thất nghiệp hoặc rất khó khăn khi tìm việc bởi không đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để SV nói chung cũng như SV ngành QLTDTT ra trường thích ứng ngay với môi trường công việc và có thể vận dụng tốt nhất các kiến thức chuyên ngành đã được đào tạo.

Trên thực tế, việc đưa ra những yêu cầu tuyển chọn ứng viên còn tùy thuộc vào lĩnh vực hoạt động của mỗi công ty mà nảy sinh nhu cầu tuyển nhân viên có kỹ năng và kinh nghiệm khác nhau. Tuy nhiên, ngày nay nếu sinh viên chỉ giỏi chuyên môn thôi là chưa đủ mà phải cần có những kỹ năng, thái độ thiết yếu đối với công việc. Do đó, việc tìm hiểu các đánh giá, cũng như yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động dành cho SV là việc làm cần thiết nhằm cung cấp cho SV các cơ sở khoa học khách quan để có định hướng tốt hơn trong việc trang bị các kỹ năng phù hợp với các yêu cầu của nhà tuyển dụng khi tốt nghiệp

ra trường. Mặt khác, nó cũng cung cấp các thông tin tham khảo quan trọng cho các đơn vị đào tạo trong quá trình thiết kế chương trình đào tạo gắn với với thực tiễn nhu cầu xã hội và nhu cầu học tập của SV trong giai đoạn hiện nay.

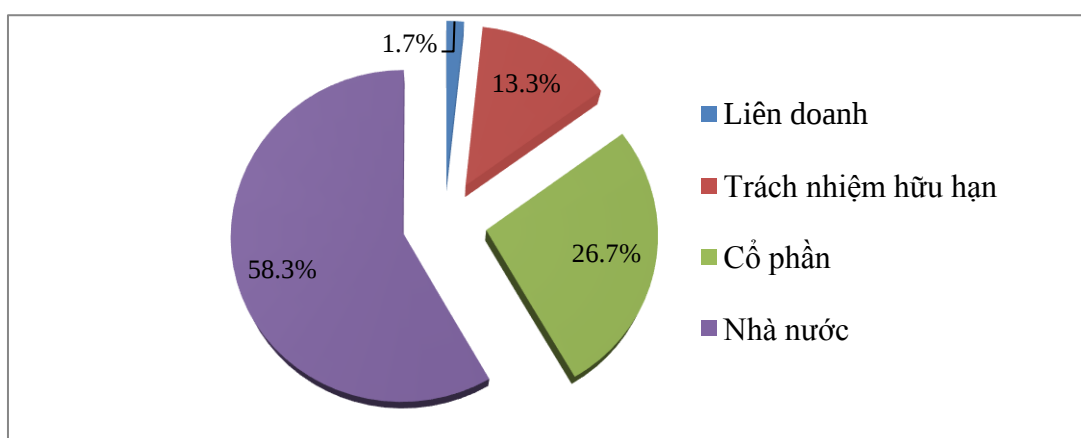
2. THỰC TRẠNG YÊU CẦU CỦA ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI SINH VIÊN NGÀNH QLTDĐT

2.1. Đánh giá của các đơn vị sử dụng lao động về sinh viên ngành QLTDĐT

2.1.1. Thông tin chung về các đơn vị sử dụng lao động

❖ Loại hình hoạt động của đơn vị sử dụng lao động

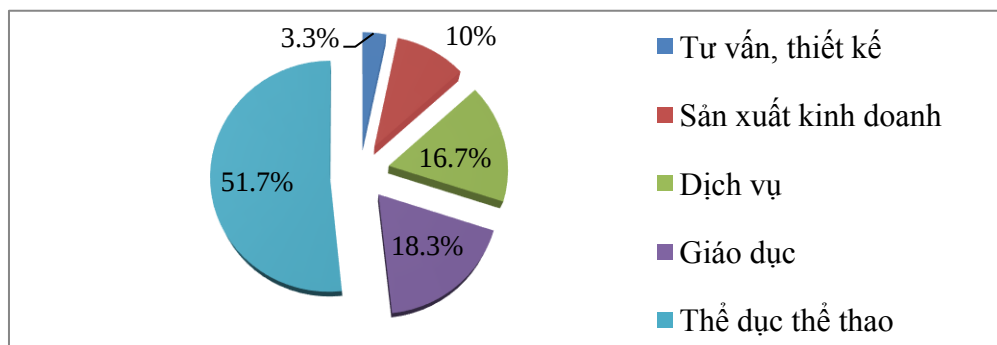
Loại hình hoạt động của các đơn vị có SV Khoa đang làm việc có đến 58.3% là thuộc “Nhà nước”, 26.7% là hoạt động theo hình thức “Cổ phần”, 13.3% theo hình thức “Trách nhiệm hữu hạn” và cuối cùng có 1.7 % theo hình thức “Liên doanh”.



Biểu đồ 1. Loại hình hoạt động của đơn vị sử dụng lao động

❖ Lĩnh vực hoạt động của các đơn vị sử dụng lao động

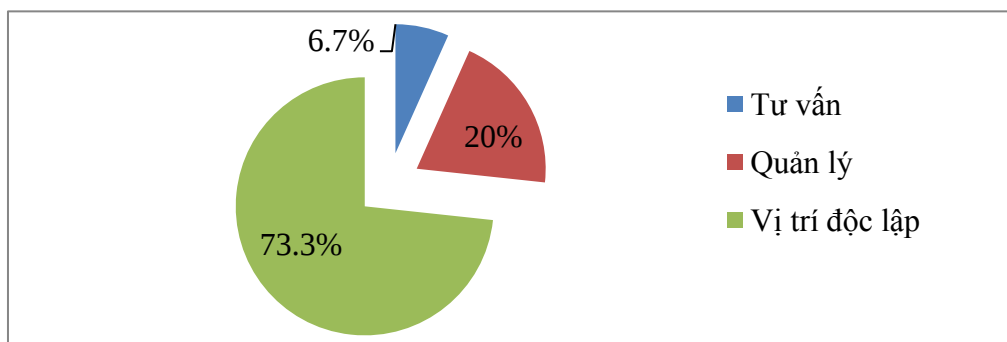
Chỉ có 51.7 % cựu SV làm việc tại các đơn vị hoạt động trong lĩnh vực TDDT, 18.3 % là trong lĩnh vực giáo dục. Các lĩnh vực còn lại được trình bày trong biểu đồ 2.2.



Biểu đồ 2. Lĩnh vực hoạt động của đơn vị sử dụng lao động

2.1.2. Vị trí làm việc của sinh viên Khoa tại các đơn vị sử dụng lao động

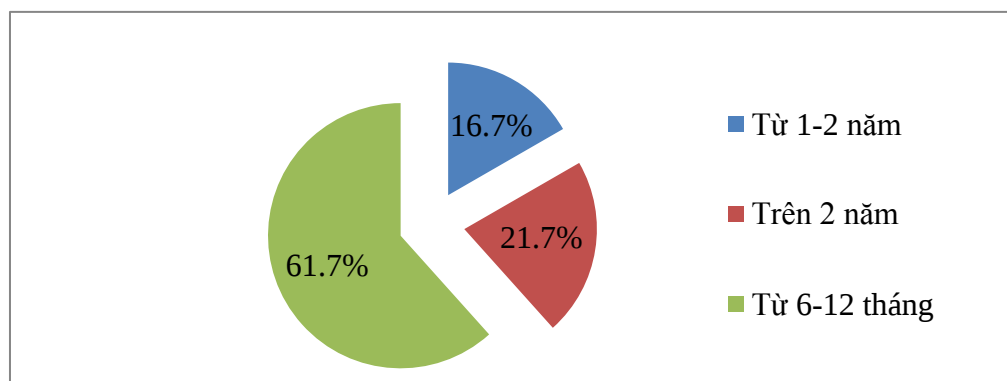
Kết quả khảo sát cho thấy, có đến 73.3% SV đang làm theo “Vị trí độc lập”, chỉ có 20 % được làm “Quản lý”, còn lại 6.7% làm vị trí “Tư vấn”.



Biểu đồ 3. Vị trí làm việc của sinh viên tại các đơn vị sử dụng lao động

2.1.3. Thời gian làm việc của sinh viên tại các đơn vị sử dụng lao động

Có đến 61.7 % SV đã làm việc được từ 6 -12 tháng tại các đơn vị sử dụng lao động, thời gian trên 2 năm chỉ có 21.7%, còn lại là thời gian từ 1-2 năm với 16.7%.



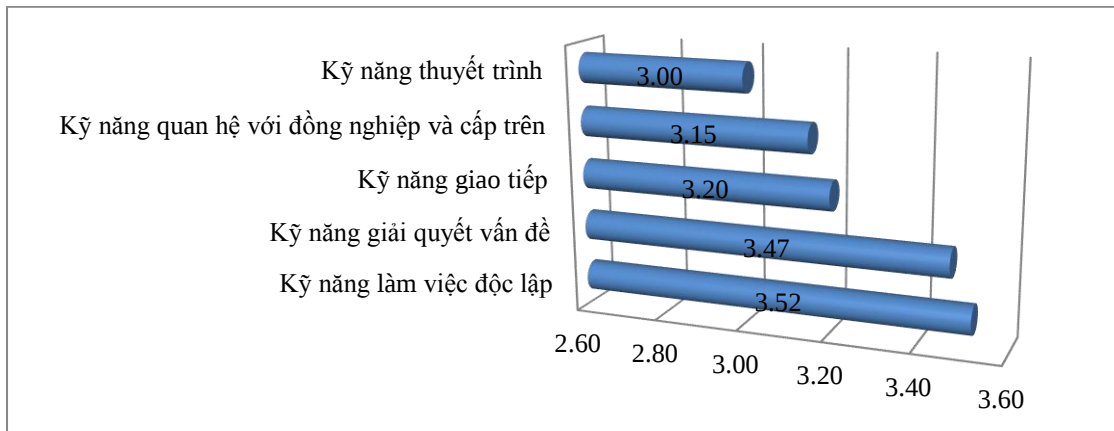
Biểu đồ 4. Thời gian làm việc của cựu sinh viên tại các đơn vị sử dụng lao động

2.2. Yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động đối với sinh viên ngành QLTDĐT

Qua khảo sát từ các đánh giá cũng như các yêu cầu của 60 đơn vị sử dụng lao động tham gia khảo sát, yêu cầu cơ bản dành cho SV ngành QLTDĐT khi tham gia làm việc tại các đơn vị bao gồm các nội dung về Kỹ năng; Năng lực chuyên môn và Thái độ phẩm chất cá nhân của sinh viên. Các nội dung chi tiết như sau:

2.2.1. Yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động về kỹ năng của sinh viên QLTDĐT

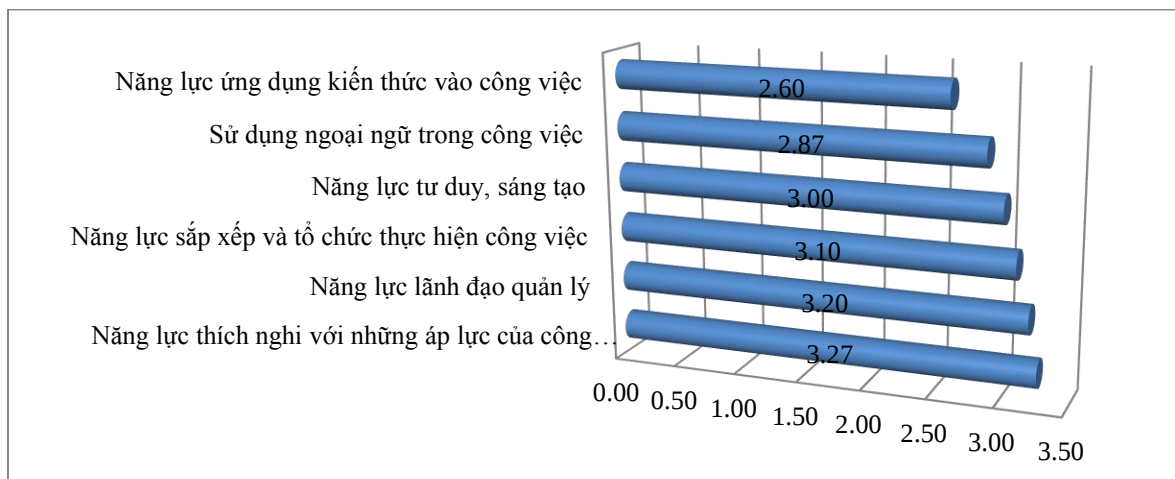
Qua kết quả khảo sát cho thấy có 5 loại kỹ năng được các đơn vị sử dụng lao động yêu cầu nhiều nhất. Trong đó, “Kỹ năng làm việc độc lập” (TB= 3.52) của SV được yêu cầu cao nhất, tiếp theo là “Kỹ năng giải quyết vấn đề” (TB= 3.47), thứ ba là “Kỹ năng giao tiếp” (TB=3.20). Còn lại lần lượt là các “Kỹ năng quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên” và “Kỹ năng thuyết trình”. Kết quả thống kê chi tiết được trình bày tại biểu đồ 5.



Biểu đồ 5. Kỹ năng của SV qua đánh giá của đơn vị sử dụng lao động

2.2.2. Yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động về năng lực chuyên môn của sinh viên

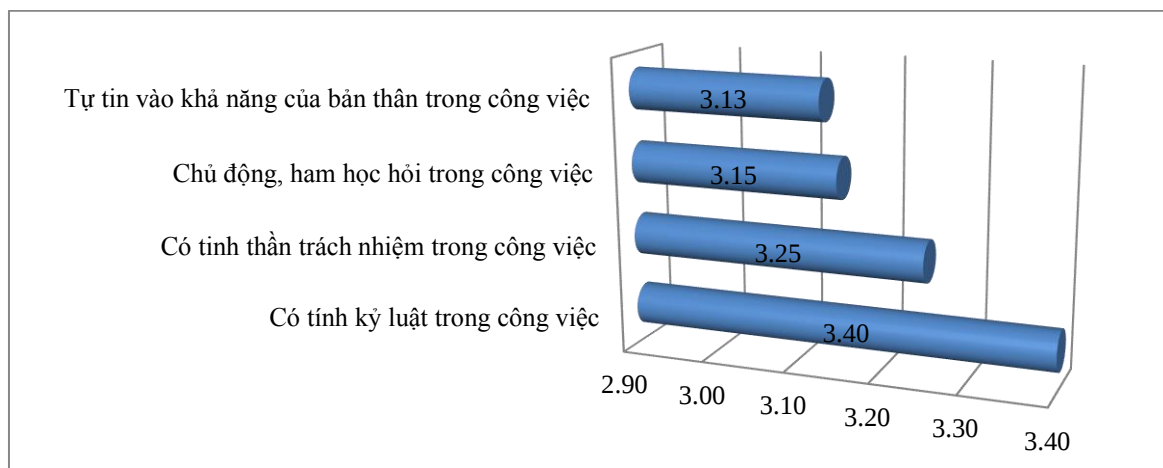
Kết quả khảo sát cho thấy “Năng lực thích nghi với những áp lực của công việc” của SV được yêu cầu cao nhất (TB= 3.27). Tiếp theo là “Năng lực lãnh đạo quản lý” (TB= 3.20). Các nội dung còn lại được trình bày trong biểu đồ 6.



Biểu đồ 6. Yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động về năng lực chuyên môn của sinh viên TDDT

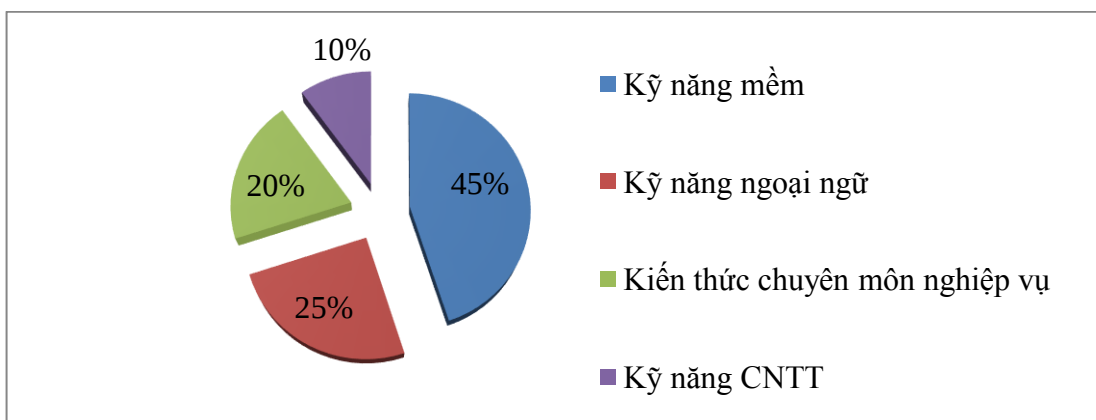
2.2.3. Yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động về thái độ, phẩm chất cá nhân của sinh viên QLTDTT

Trong các yếu tố về thái độ, phẩm chất cá nhân của SV, yếu tố được các đơn vị sử dụng lao động yêu cầu cao nhất là “Có tính kỷ luật trong công việc” (TB= 3.40), tiếp theo là “Có tinh thần trách nhiệm trong công việc” (TB= 3.25). Xếp vị trí thứ ba là “Chủ động, ham học hỏi trong công việc” (TB=3.15) và cuối cùng là “Tự tin vào khả năng của bản thân trong công việc” (TB= 3.13).



Biểu đồ 7. Yêu cầu của các đơn vị sử dụng lao động về thái độ, phẩm chất cá nhân của sinh viên QLTDĐT

❖ Ngoài các yếu tố trên, theo ý kiến của các đơn vị sử dụng lao động SV QLTDĐT cần tham gia các khóa học bồi dưỡng để nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu công việc. Trong đó, việc tham gia khóa học nâng cao “Kỹ năng mềm” được yêu cầu cao nhất (chiếm 45%), tiếp theo là tham gia khóa học nâng cao “Kỹ năng ngoại ngữ” (chiếm 25%), thứ ba là tham gia khóa học nâng cao “Kỹ năng về chuyên môn nghiệp vụ” (chiếm 20%) và cuối cùng là tham gia khóa học nâng cao “Kỹ năng mềm công nghệ thông tin” (chiếm 10%).



Biểu đồ 8. Các khóa học nâng cao sinh viên QLTDĐT cần tham gia

Ngoài ra, các đơn vị sử dụng lao động còn đưa ra các giải pháp góp phần nâng cao chất lượng của SV QLTDĐT. Trong số 60 đơn vị sử dụng lao động tham gia khảo sát, có 45 đơn vị tham gia đóng góp ý kiến để nâng cao chất lượng đào tạo cho SV QLTDĐT với các nội dung như sau:

- Các cơ sở đào tạo nên thường xuyên liên kết với các doanh nghiệp tạo điều kiện cho SV có cơ hội tiếp cận với môi trường làm việc chuyên nghiệp; Nâng cao hơn nữa chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của đơn vị sử dụng lao động.

- Xây dựng chương trình đào tạo phải bám sát với thực tế, đáp ứng nhu cầu xã hội về kiến thức và kỹ năng.

- Cải tiến phương pháp giảng dạy, giảng viên không ngừng học tập nâng cao trình độ chuyên môn, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

3. KẾT LUẬN

Với sự thay đổi nhanh chóng cũng như cạnh tranh ngày càng cao trong thị trường lao động trong giai đoạn hiện nay, sinh viên phải hiểu rằng nghề nghiệp tương lai của họ phụ thuộc vào tri thức và kỹ năng của họ. Để chọn nghề nghiệp tốt hơn trong thời buổi việc làm thay đổi, sinh viên phải chú ý tới xu hướng thị trường, của các đơn vị sử dụng lao động. Trong đó, việc tất yếu là đáp ứng về năng lực chuyên môn thì các kỹ năng, thái độ phẩm chất cá nhân luôn cần sinh viên chú ý và học tập thường xuyên trong quá trình học tập của mình.

Việc tìm ra các yêu cầu của các đơn vị sử dụng đối với SV ngành QLTDĐT trong việc đáp ứng công việc như một bản định hướng cho quá trình rèn luyện và học tập của sinh viên để đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng của các đơn vị sử dụng lao động.

Ngoài ra, yêu cầu cũng chỉ ra được trong công tác đào tạo của nhà trường, cần bổ sung thêm các kỹ năng, kiến thức cần thiết, cũng như rèn luyện thái độ, phẩm chất, sự tự tin vào khả năng của bản thân trong công việc cho SV sau tốt nghiệp để đủ điều kiện đáp ứng yêu cầu công việc.

Trên cơ sở những kết quả nghiên cứu, tác giả xin đưa ra một số giải pháp nhằm góp phần hỗ trợ cho việc đáp ứng yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động của SV khối ngành TDĐT như sau:

- Thực tế cho thấy, cho đến nay các bình luận về mức độ đáp ứng với công việc của những sinh viên tốt nghiệp đại học là rất nhiều, song không có những tiêu chí cụ thể để đo lường, không có nhiều số liệu thực tế để minh chứng. Vì vậy, cần có những nghiên cứu tiếp theo với qui mô lớn hơn để tiếp cận và giải quyết vấn đề hoàn chỉnh hơn vấn đề này trong tương lai.

- Việc các đơn vị sử dụng lao động phải đào tạo lại các SV tốt nghiệp đại học cho phù hợp với nhu cầu sử dụng của mình là việc làm hết sức lãng phí về thời gian và chi phí. Vì vậy, nhất thiết phải có các chính sách và hoạt động cụ thể để đào tạo đáp ứng được nhu cầu của xã hội. Bên cạnh việc các doanh nghiệp nên đặt hàng cho các trường đại học đào tạo những nhân lực theo nhu cầu sử dụng của mình thì bản thân trường đại học cũng cần có các hoạt động nhằm nắm bắt nhu cầu thực tiễn.

- Lĩnh vực QLTDĐT đã và đang phát triển mạnh và có tốc độ biến đổi nhanh trong những năm vừa qua, nên đòi hỏi SV tốt nghiệp đại học ngành QLTDĐT phải luôn luôn cập nhật kiến thức và kỹ năng. Vì vậy, ngoài tăng cường lượng kiến thức, kỹ năng gắn với thực tế hơn, các trường đại học đào tạo khối ngành TDĐT nên bổ sung các nội dung nâng cao năng lực tự đánh giá, tự bồi dưỡng, tự cập nhật, năng lực làm việc độc lập và tự chịu trách nhiệm cho SV của mình.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Trần Thị Tú Anh (2008), Nghiên cứu đánh giá chất lượng giảng dạy đại học tại Học viện Báo chí và Tuyên truyền.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2005), Đề án đổi mới giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 – 2020, Hà Nội.
3. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ. Quyết định số 43/2007/QĐ-BGD&ĐT ngày 15/08/2007 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
4. Nguyễn Kim Dung (2010), Khảo sát mức độ hài lòng của sinh viên về chất lượng giảng dạy và quản lý của một số trường đại học tại Việt Nam.
5. Nguyễn Thanh Ngọc (2012), Yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng cơ bản đối với sinh viên tốt nghiệp.
6. Nguyễn Quang Giao (2010), Khái niệm chất lượng giáo dục đại học với cách tiếp cận thông qua khách hàng, Tạp chí Khoa học và công nghệ, Đại học Đà Nẵng, Số 3(38).
7. Nguyễn Phương Hoa (2005), Yêu cầu của nhà tuyển dụng về những kỹ năng cơ bản đối với sinh viên tốt nghiệp ngành Xuất bản-Phát hành, <http://zaidap.com/>, truy cập ngày 19/10/2018.

MỤC LỤC

TT	Tên bài	Tác giả	Trang
1	Phát biểu khai mạc tại Hội thảo Khoa học “Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp”	TS. Nguyễn Thành Phong Chủ tịch UBND TP.HCM	
2	Sự thiếu cân đối giữa đào tạo và sử dụng lao động tại Việt Nam: Hệ quả, nguyên nhân và định hướng giải pháp	GS.TS. Nguyễn Đông Phong TS. Nguyễn Phong Nguyên	1
3	Dự báo nhu cầu thị trường lao động qua đào tạo việc làm sinh viên sau khi tốt nghiệp – Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp tại TP. Hồ Chí Minh	Trần Anh Tuấn	9
4	Vai trò của chính quyền thành phố trong việc hỗ trợ kết nối doanh nghiệp và các cơ sở đào tạo	TS. Đinh Công Khải TS. Nguyễn Văn Dư	29
5	Một số giải pháp giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp	PGS. TS. Cao Hào Thi	37
6	Một số giải pháp gắn kết giữa trường đại học, viện nghiên cứu và doanh nghiệp	GS.TS. Nguyễn Kỳ Phùng	47
7	Trường Đại học Nông Lâm TP.HCM hợp tác với doanh nghiệp, doanh nhân “Kết nối để thành công”	Đặng Kiên Cường Huỳnh Thanh Hùng	57
8	Sự liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp khi thiết kế chương trình đào tạo	Phạm Văn Thành Nguyễn Công Thành	64
9	Mối liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong đào tạo thiết kế hệ đại học	TS. Võ Thị Thu Thủy	75
10	Yêu cầu đối với doanh nghiệp, nhà trường và nhà nước trong hợp tác đào tạo nhân lực	Đỗ Phú Trần Tình Nguyễn Văn Nên	85
11	Giải quyết bài toán cung cầu giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực	ThS. Nguyễn Hoàn Hảo	94

12	Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp (trường hợp trường Cao đẳng nghề Du lịch Sài Gòn)	TS. Hồ Văn Tường	103
13	Tổng quan các nhân tố ảnh hưởng việc tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp đại học, cao đẳng	Nguyễn Phương Liên Nguyễn Thị Phương Nhung Trần Nguyễn Hải Ngân Nguyễn Trần Hải Linh	111
14	Ứng dụng công nghệ thông tin giới thiệu việc làm – Thực tập tại trường Đại học Công Nghệ TP.HCM	TS. Tô Hoài Thắng Phạm Thanh Tuấn	125
15	Gắn kết giáo dục, đào tạo kỹ năng nghề nghiệp với pháp luật chuyên ngành – Giải pháp nâng cao cơ hội tiếp cận việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp	ThS. Võ Thị Mỹ Hương ThS. Vi Thị Thu Hiền	134
16	Một số hình thức liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong bối cảnh hội nhập	ThS. Quách Đức Tài ThS. Hồ Thị Ánh Tuyết	142
17	Đánh giá của nhà tuyển dụng đối với kỹ năng của sinh viên tốt nghiệp khối ngành Khoa học Xã hội Nhân văn trong thời kỳ hiện nay	TS. Nguyễn Duy Mộng Hà TS. Cao Thị Châu Thủy CN. Nguyễn Thị Vân Anh	149
18	Kỹ năng cần thiết đối với sinh viên trong thời đại mới	Cao Văn Dương	160
19	Mối quan hệ giữa sinh viên - Nhà trường - Doanh nghiệp trong thực tập và tuyển dụng	ThS. Phạm Thị Quỳnh Ny	165
20	Kiến thức, năng lực, kỹ năng cần có của sinh viên tốt nghiệp trong bối cảnh hội nhập khu vực và Quốc tế	Đào Minh Châu	173
21	Hoạt động tài trợ của MISA trong quá trình đào tạo để tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong tương lai	Phạm Phú Lâm	181

22	Cầu nối doanh nghiệp - Sinh viên nhìn từ góc độ các hoạt động của trung tâm hỗ trợ sinh viên UEH	ThS. Ngô Văn Phong Huỳnh Thúc Định ThS. Hoàng Thị Thu Hiền	188
23	Vai trò của doanh nghiệp với nhà trường khi tham gia vào quá trình đào tạo cùng với các trường Đại học ở Việt Nam hiện nay	TS. Phạm Thị Kiên	199
24	Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc giải quyết việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp	Công ty TNHH IPSOS	205
25	Vai trò của trung tâm hỗ trợ học sinh, sinh viên thành phố (SAC) trong việc giới thiệu, hỗ trợ định hướng nghề nghiệp, việc làm cho sinh viên	Lê Xuân Dũng	212
26	Các nhân tố tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên	ThS. Nguyễn Hùng Phong	218
27	Một số giải pháp tăng cường sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong bối cảnh cuộc cách mạng công nghiệp 4.0	ThS. Nguyễn Thị Ngân	228
28	Đào tạo và sử dụng nhân lực ngành toán tài chính tại trường Đại học Kinh tế TP.HCM - Ý kiến đánh giá của người học, doanh nghiệp	TS. Nguyễn Thanh Vân TS. Huỳnh Thị Thu Thủy	237
29	Nâng cao năng lực và vai trò của trung tâm giới thiệu việc làm thuộc các cơ sở giáo dục đào tạo	ThS. Nguyễn Thái Châu ThS. Nguyễn Việt Hồng Quân	259
30	Nữ giới với đam mê kinh doanh ngay từ khi chọn học ngành kinh tế	ThS. Nguyễn Minh Diễm Quỳnh	268
31	Áp dụng Dacum để chuyển tải các yêu cầu về năng lực nghề nghiệp của thị trường lao động vào chương trình đào tạo tại trường Đại học Nguyễn Tất Thành	ThS. Nguyễn Thị Anh Đào Nguyễn Duy Minh Trần Ái Cẩm	277

32	Nghiên cứu mô hình liên kết đào tạo “Nhà trường - Doanh nghiệp” cho chuyên ngành nhà hàng - khách sạn tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp	ThS. Phan Thị Thanh Hằng ThS. Nguyễn Tấn Danh	287
33	Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, một bước để giải quyết tình trạng thất nghiệp của sinh viên sau khi ra trường	TS. Bùi Xuân Dũng	296
34	Liên kết nhà trường và doanh nghiệp: Nguyên nhân, lợi ích, một số kiến nghị tăng cường hiệu quả liên kết	ThS. Chung Ngọc Quế Chi	302
35	Các nhân tố ảnh hưởng đến thành công trong tuyển dụng của sinh viên	ThS. Huỳnh Thị Cẩm Hoa Kỹ sư Nguyễn Chí Trung	311
36	Nâng cao kỹ năng mềm cho sinh viên tốt nghiệp trong bối cảnh hội nhập khu vực và quốc tế	ThS. Lê Nguyễn Quỳnh Hương ThS. Nguyễn Hữu Bình	317
37	Vai trò của đoàn thanh niên - Hội sinh viên trong rèn luyện kỹ năng, tạo cơ hội việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp	Nguyễn Thị Thương	326
38	Một số vấn đề lý luận và thực tiễn của việc liên kết giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp trong giai đoạn hiện nay	PGS. TS. Trần Mai Ước	335
39	Những yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động đối với sinh viên ngành quản lý thể dục thể thao	PGS.TS. Đặng Hà Việt PGS.TS. Nguyễn Hoàng Minh Thuận	342

KỶ YẾU HỘI THẢO KHOA HỌC LIÊN KẾT GIỮA NHÀ TRƯỜNG VÀ DOANH NGHIỆP TRONG VIỆC GIẢI QUYẾT VIỆC LÀM CHO SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP

Tác giả
Trường Đại học Kinh tế TP. HCM

Chịu trách nhiệm xuất bản
PGS.TS. Nguyễn Ngọc Định

Biên tập
PGS.TS. Nguyễn Ngọc Định

Trình bày:
Thiên Hương

Mã số ISBN
978-604-922-689-2

Đơn vị liên kết xuất bản:
Trường Đại học Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
59C Nguyễn Đình Chiểu, Phường 6, Quận 3, TP. HCM

Nhà xuất bản Kinh tế TP. Hồ Chí Minh
279 Nguyễn Tri Phương, Phường 5, Quận 10, TP. Hồ Chí Minh.
Website: www.nxb.ueh.edu.vn – Email: nxb@ueh.edu.vn
Điện thoại: (028) 38.575.466 – Fax: (028) 38.550.783

In 200 cuốn, khổ 20.5 x 29 cm tại Công ty TNHH MTV In Kinh tế
279 Nguyễn Tri Phương, Phường 5, Quận 10, TP. HCM
Số xác nhận ĐKXB: 4476-2018/CXBIPH/03-22/KTTPHCM
Quyết định số: 77/QĐ-NXBKTTPHCM cấp ngày 28/12/2018
In xong và nộp lưu chiểu Quý 1/2019.

