

GIẢI PHÁP QUẢN LÝ LIÊN KẾT ĐÀO TẠO CỦA TRƯỜNG ĐẠI HỌC TƯ THỰC VỚI DOANH NGHIỆP ĐÁP ỨNG YÊU CẦU THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Nguyễn Hữu Năng

Trường Đại học Văn Lang
Email: nang.nh@vlu.edu.vn

Article history

Received: 15/8/2023

Accepted: 18/9/2023

Published: 20/12/2023

Keywords

Solutions, enterprises, training links, labor market, private universities

ABSTRACT

In the context of increasing global integration, the close connection between universities and businesses is considered a condition to ensure the existence and development of both sides. In Vietnam, the quality of university training in many professions has not met the requirements of employers. As a result, a large number of university graduates struggle to find a job after failing in job interviews and professional and practical competence tests while most businesses have to retrain the recruited candidates for a position. The article highlights the requirements for cooperative training between private universities and businesses and proposes some solutions to manage this training link, meeting labor market requirements in Vietnam today. Implementing synchronous solutions will contribute to improving the effectiveness of cooperative training between universities and businesses, meeting the requirements of the labor market.

1. Mở đầu

Với sự phát triển nhanh chóng của chuyển đổi số, Cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay, hoạt động liên kết giữa trường đại học (ĐH) với doanh nghiệp (DN) là cơ sở để phát huy tiềm năng và thế mạnh của mỗi bên, nhằm tạo ra các sản phẩm và dịch vụ có hàm lượng tri thức cao, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế tri thức. Đây là một trong những giải pháp cơ bản để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, thúc đẩy hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ, yếu tố quyết định nâng cao năng suất lao động, tăng năng lực cạnh tranh và đảm bảo sự phát triển bền vững cho DN và cho cả nền kinh tế. Trong bối cảnh đất nước có nhiều thay đổi, công cuộc đổi mới căn bản toàn diện GD-ĐT mang đến nhiều cơ hội nhưng đồng thời cũng đặt ra những thách thức đối với giáo dục ĐH. Các trường ĐH phải đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo và cách thức quản trị ĐH để đào tạo sinh viên (SV) đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động (TTLĐ) (Đình Văn Toàn, 2016). Liên kết đào tạo (LKĐT) với DN giúp nhà trường hoàn thiện chương trình đào tạo, đảm bảo yêu cầu và giải quyết đầu vào và đầu ra của nhà trường, cập nhật công nghệ và trao đổi chuyên gia,... làm cho nhà trường ngày càng hiện đại hơn, gắn bó với DN sâu sắc hơn. Về phía DN, tham gia LKĐT với trường ĐH để đảm bảo sự hợp tác phát triển nguồn nhân lực và nhận sự chuyển giao khoa học và công nghệ, giúp DN không ngừng cải tiến, đổi mới dây chuyền sản xuất để đủ sức cạnh tranh của nền kinh tế thị trường.

Từ thực tiễn LKĐT giữa DN và trường ĐH và những yêu cầu đặt ra cho trong LKĐT đáp ứng TTLĐ, bài báo đề xuất một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng quản lý LKĐT của trường đại học tư thực (ĐHTT) với DN, đáp ứng yêu cầu TTLĐ trong giai đoạn hiện nay.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Một số khái niệm

- *Trường ĐHTT*. Theo Luật Giáo dục ĐH (Quốc hội, 2018), cơ sở giáo dục ĐHTT thuộc sở hữu của tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp, tổ chức kinh tế tư nhân, cá nhân do tổ chức xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp, tổ chức kinh tế tư nhân, cá nhân đầu tư xây dựng. Cơ sở giáo dục ĐHTT do nhà đầu tư trong nước hoặc nước ngoài đầu tư, bảo đảm điều kiện hoạt động. Trường ĐHTT được sở hữu và điều hành bởi khu vực tư nhân. Thuật ngữ “tư nhân” chỉ đơn giản có nghĩa là tài trợ của trường ĐH đến từ học phí và các khoản đầu tư. Mặc dù một trường ĐH tư nhân không được điều hành bởi chính phủ, nhưng nó phải tuân theo các quy tắc và quy định của chính phủ (Sheikh & Sheikh, 2014).

- *TTLĐ* là thị trường của sức lao động, của các chủ thể tìm việc làm và các chủ thể tạo ra việc làm trong một địa phương hoặc một quốc gia cụ thể. TTLĐ bao gồm các hoạt động thuê mướn lao động và cung ứng lao động để thực hiện những công việc nhất định, xác định các điều kiện lao động, tiền công và các phúc lợi phải trả cho người lao động (Phạm Thị Thu Lan, 2021).

- *LKĐT* là sự hợp tác giữa các bên để tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo cấp bằng tốt nghiệp trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, ĐH (Bộ GD-ĐT, 2008) nhằm tạo cơ hội học tập cho toàn xã hội. *LKĐT* có nhiều dạng thức khác nhau như: *LKĐT* giữa nhà trường với nhà trường; *LKĐT* giữa nhà trường với các trung tâm, viện nghiên cứu; *LKĐT* giữa nhà trường với DN.

- *LKĐT của trường ĐH với DN* là một phương thức giáo dục hợp tác trường học - DN, trong đó trường ĐH tổ chức hoạt động đào tạo có sự tham gia của DN ở các mức độ khác nhau nhằm hướng đến mục tiêu trang bị cho SV chất lượng toàn diện, có khả năng tập trung vào năng lực cạnh tranh và việc làm, kinh doanh (Wilson, 2012). Theo Đỗ Thị Thanh Toàn (2018), “quan hệ liên kết, hợp tác giữa trường ĐH và DN” là tất cả mọi hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa trường ĐH và các DN nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai: hợp tác trong đào tạo, nghiên cứu và phát triển, kích thích sự vận động năng động qua lại của CBQL, giảng viên (GV), người học và các nhà chuyên môn đang làm việc tại các DN; thương mại hóa các kết quả nghiên cứu; xây dựng chương trình đào tạo; tổ chức học tập suốt đời; hỗ trợ các nỗ lực sáng nghiệp và quản trị tổ chức.

- *Quản lý LKĐT của trường ĐHTT với DN* là sự tác động của chủ thể quản lý đến các cá nhân, tổ chức trong nhà trường nhằm khai thác và phát huy các tiềm năng có được nhờ quyền tự chủ để thực hiện công tác đào tạo bằng phương thức liên kết với các DN để đáp ứng yêu cầu của TTLĐ trong không gian mà trường chịu ảnh hưởng (Islam & Aziza, 2022).

2.2. Một số vấn đề về liên kết đào tạo giữa doanh nghiệp và trường đại học tư thục ở Việt Nam hiện nay

LKĐT giữa trường ĐH và DN không chỉ là vấn đề quan hệ hợp tác của hai đối tác này mà nằm trong chiến lược đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài cho sự nghiệp CNH, HĐH. Vì thế, Đảng và Chính phủ rất quan tâm thúc đẩy sự *LKĐT* của cơ sở giáo dục ĐH với DN và coi đây là một trong những biện pháp quan trọng của chiến lược đổi mới giáo dục ĐH. Để thực hiện chủ trương này, Chính phủ và Bộ GD-ĐT đã ban hành nhiều văn bản pháp quy nhằm tạo hành lang pháp lý và thúc đẩy hợp tác giữa các trường ĐH với DN. Quyết định số 2239/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ (2021) phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045 chỉ rõ: Gắn kết chặt chẽ giáo dục nghề nghiệp với DN và TTLĐ. Xây dựng và thực thi cơ chế hợp tác giữa Nhà nước, nhà trường, DN, người sử dụng lao động... trong các hoạt động giáo dục nghề nghiệp trên cơ sở hài hòa lợi ích và trách nhiệm xã hội. Năm 2016 được Chính phủ lựa chọn là “Năm Quốc gia khởi nghiệp”. Nghị quyết số 35/NQ-CP về hỗ trợ và phát triển DN đến năm 2020 cũng xác định: “Tạo dựng môi trường thuận lợi hỗ trợ DN khởi nghiệp, DN đổi mới sáng tạo” là một trong những nhiệm vụ trọng tâm. Để đạt được thành công trong nhiệm vụ quốc gia này, không chỉ cá nhân, DN mà rất cần thiết cho mọi tổ chức bao gồm cả trường ĐH phải liên kết, hợp tác nhằm phát huy lợi thế của mỗi bên hỗ trợ nhau cùng phát triển (Chính phủ, 2016).

Những năm qua, giáo dục ĐH của Việt Nam đã phát triển nhanh về quy mô, đa dạng về loại hình đào tạo, ngành đào tạo. Tuy nhiên, việc hợp tác giữa các trường ĐH và DN ở nước ta vẫn còn nhiều bất cập về cả số lượng, chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ cũng như chuyển giao nhân lực...; mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và DN đang ở mức độ rất hạn chế. Theo Vũ Tiến Dũng (2016), việc hợp tác giữa các trường ĐH và DN ở nước ta vẫn còn nhiều bất cập (về số lượng, chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ, chuyển giao nhân lực...). Xét về chức năng và nhiệm vụ, một trong những sứ mệnh cốt lõi của trường ĐH là “trồng người” và phải gắn chất lượng đầu ra của SV với yêu cầu và nhu cầu của xã hội nói chung và DN nói riêng. Vì vậy, nhà trường phải là đối tác khởi xướng của việc hợp tác. Thực tế hiện nay, hầu hết các trường ĐH ở nước ta chưa thể hiện được vai trò này, việc hợp tác đang dừng ở cấp độ tình huống, ngắn hạn và manh mún, đơn lẻ, tự phát.

Theo tác giả Vũ Tiến Dũng (2016), khảo sát một số công trình nghiên cứu cũng như kết quả điều tra xã hội học của các tổ chức trong và ngoài nước về thực trạng mối quan hệ giữa DN với cơ sở đào tạo ĐH ở Việt Nam thời gian qua cho thấy: chỉ có 4% DN hợp tác với các cơ sở đào tạo ĐH trong nghiên cứu khoa học và phát triển công nghệ; 29% DN tham gia hội thảo, tọa đàm, giảng dạy ở các cơ sở đào tạo; hầu hết mối liên kết nhà trường và DN đều xuất phát từ nhu cầu trước mắt, kế hoạch ngắn hạn của DN 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 ĐH mà các DN ghi là “có sự hợp tác với”), hoặc “hợp tác ngắn hạn” (174 trong tổng số 493). Chỉ có 58 và 47 trường ĐH đang lần lượt được coi là “đối tác lâu dài” và “đối tác chiến lược” của các DN. Để nâng cao hiệu quả quản lý *LKĐT* của trường ĐHTT với DN, cần phải có những biện pháp quản lý hữu hiệu, có tính khoa học, tính khả thi.

2.3. Yêu cầu đặt ra cho liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp đáp ứng thị trường lao động

Mục tiêu của đào tạo đáp ứng yêu cầu TTLĐ là đáp ứng cả về số lượng và chất lượng nhằm chuẩn bị cho sản phẩm đầu ra tốt nhất, nhất là đối với năng lực người lao động mà DN cần như: trình độ kỹ năng cần đào tạo, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng mềm cần thiết. Những nhiệm vụ này liên quan đến nội dung chương trình đào tạo, các mã ngành mới mà DN cần. Kết quả đào tạo phải đạt được chuẩn đầu ra, đồng thời phải đáp ứng những yêu cầu cụ thể của TTLĐ và phải được đánh giá từ nhiều phía. Như vậy, các yêu cầu này liên quan đến cả đầu vào, đầu ra và quá trình đào tạo trong một bối cảnh tác động đến yêu cầu của TTLĐ. Tiếp cận hoạt động LKĐT giữa trường ĐHTT với DN được thể hiện qua những hoạt động cụ thể, đó là: tuyển sinh, phát triển đội ngũ, tăng cường cơ sở vật chất và tài chính, xây dựng chương trình đào tạo theo yêu cầu của TTLĐ, nâng cao chất lượng đào tạo, giáo dục nghề nghiệp cho SV và rất quan trọng là hoạt động đánh giá và phản hồi thông tin đào tạo. Những hoạt động này đặt trong mối liên kết giữa nhà trường với DN theo nguyên tắc “đôi bên cùng có lợi”. Nói cách khác, LKĐT của trường ĐHTT với DN chỉ có thể thực hiện được khi đảm bảo lợi ích và do đề xuất từ nhu cầu của cả 2 phía. Vì thế, việc xác định nhu cầu LKĐT phải có sự tương thích quyền lợi giữa trường ĐHTT với DN. Nhu cầu LKĐT mà trường ĐHTT có thể lựa chọn trong hoàn cảnh và điều kiện thực tế của trường mình được xác định ở bảng 1.

Bảng 1. Bảng đối sánh giữa nhu cầu của trường ĐH với DN để xác định nhu cầu LKĐT

Cơ sở xuất hiện nhu cầu		Nhu cầu liên kết
Trường ĐH	DN	
Thiếu thông tin về ngành nghề, tuyển dụng lao động, chỉ tiêu và thông tin tuyển dụng của DN.	Cần nguồn nhân lực kỹ thuật để làm ra sản phẩm có chất lượng nhưng thiếu thông tin đào tạo từ trường ĐH.	Trao đổi thông tin với nhau
Cần những máy móc, trang thiết bị và công nghệ mới như của DN nhưng tài chính có hạn.	Máy móc, trang thiết bị hiện đại, luôn được mua sắm để tạo sự cạnh tranh trong sản xuất.	DN hỗ trợ tài chính, vật chất
GV thiếu kinh nghiệm thực tế, ít có điều kiện làm quen với các trang thiết bị hiện đại và công nghệ mới nhưng có kiến thức chuyên môn sâu.	Có chuyên gia, nhân viên làm việc trong môi trường sản xuất kinh doanh nên có nhiều kinh nghiệm thực tiễn nhưng thiếu kiến thức chuyên môn sâu.	Trao đổi GV, chuyên gia
Là sở tổ chức đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo nhưng chưa đáp ứng yêu cầu TTLĐ.	Là cơ sở tiếp nhận lao động nhưng không đào tạo, không muốn bỏ tiền ra để đào tạo.	Trao đổi SV, nhân viên
Là nơi giáo dục và hình thành nhân cách nhưng thiếu giáo dục phẩm chất nghề nghiệp.	Là nơi sản sinh phẩm chất nghề nghiệp, rèn luyện kỹ năng, tính kỷ luật trong lao động.	DN hỗ trợ tư vấn nghề nghiệp cho SV
Nội dung chương trình đào tạo thiếu tính thực tiễn, chưa phù hợp mục tiêu đáp ứng yêu cầu TTLĐ.	DN có kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn theo yêu cầu của TTLĐ.	Phối hợp xây dựng chương trình đào tạo

2.4. Một số giải pháp quản lý liên kết đào tạo của trường đại học tự thực với doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu thị trường lao động

Trường ĐHTT có thể mạnh ở mức độ tự chủ và linh hoạt, cũng như khả năng thích ứng với thay đổi trong môi trường kinh doanh hơn so với trường ĐH công lập trong việc hợp tác, LKĐT với DN; tuy nhiên, các trường ĐHTT thường có hạn chế về quy mô và phạm vi hợp tác, nguồn lực và tài chính so với trường ĐH công lập. Xuất phát từ những đòi hỏi của thực tiễn và đối sánh giữa nhu cầu của trường ĐH với DN để xác định nhu cầu LKĐT (bảng 1), chúng tôi đề xuất một số giải pháp để nâng cao hiệu quả của công tác quản lý LKĐT của trường ĐHTT với DN nhằm đáp ứng yêu cầu TTLĐ trong giai đoạn hiện nay.

2.4.1. Nâng cao nhận thức cho các đối tượng tham gia liên kết đào tạo

Trường ĐH cần khảo sát thực trạng nhận thức của cán bộ - GV - nhân viên trong toàn trường và các đối tượng tham gia bên ngoài nhà trường về LKĐT; từ đó xác định nhu cầu nâng cao nhận thức các vấn đề về LKĐT cho các đối tượng này. Mục tiêu của việc nâng cao nhận thức cho cán bộ - GV - nhân viên về LKĐT là làm cho đội ngũ này hiểu được ý nghĩa và tầm quan trọng của LKĐT trong công tác đào tạo nhằm đưa ra sản phẩm nguồn nhân lực phù hợp với các yêu cầu khắt khe của TTLĐ; đồng thời nắm đầy đủ thông tin về LKĐT giữa trường ĐHTT với DN để vận dụng vào thực tiễn công tác của mình; từ đó, họ có tâm thế chủ động và tích cực trong việc vận dụng thông tin LKĐT giữa trường ĐHTT với DN để xây dựng chương trình hành động sau một giai đoạn tham gia vào quá trình LKĐT của nhà trường. Qua thực tiễn tham gia vào hoạt động này, cán bộ - GV - nhân viên đã có những kinh nghiệm và sáng kiến để kiến nghị nhà trường điều chỉnh kế hoạch và phương thức hoạt động cho phù hợp với thực tiễn.

Để triển khai hoạt động này, trường ĐH cần biên soạn tài liệu tuyên truyền và phổ biến đến các khoa để thực hiện theo các yêu cầu của kế hoạch. Tổ chức hội thảo với có sự tham gia của đại diện DN, cựu SV; trong đó đại diện các khoa,

phòng ban trong nhà trường đánh giá thực trạng ở đơn vị mình để trao đổi thông tin và đề xuất sáng kiến, giải pháp để nâng cao nhận thức về LKĐT giữa nhà trường với DN.

2.4.2. *Chỉ đạo đổi mới phương thức đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu thị trường lao động*

Trong quá trình đào tạo, để đạt mục tiêu nhất định, 3 yếu tố sau đây phải luôn thống nhất với nhau, phụ thuộc và bổ sung cho nhau: *Chương trình đào tạo - Phương thức đào tạo - Trang thiết bị phục vụ đào tạo*. Vì vậy, trong rà soát phương thức đào tạo theo nhu cầu của DN, cần chú ý sự thay đổi mục tiêu của chương trình đào tạo, từ cung cấp kỹ năng sang tiếp cận phát triển năng lực người học. Theo đó, phương pháp thực hành, thực nghiệm hay nghiên cứu thử nghiệm là những phương thức chủ đạo trong đào tạo; đi kèm với đó là các loại trang thiết bị phục vụ đào tạo nghề - đó vừa là phương tiện dạy học vừa là công cụ lao động mô phỏng hiện thực.

Trong đổi mới phương thức đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu TTLĐ, nhà trường cần xác định mục tiêu cần đạt là chuyển mạnh đào tạo theo định hướng “cung” sang định hướng “cầu” của TTLĐ; đồng thời, đa dạng hóa hình thức đào tạo (chính quy, vừa học vừa làm, thường xuyên...) để nguồn nhân lực do trường ĐH đào tạo sau khi ra trường tham gia làm việc trong các DN vẫn thích ứng được với những biến động của TTLĐ. Huy động các DN tham gia hướng dẫn thực hành, đào tạo nghề nghiệp cho SV ở trường ĐH và trường ĐHTT đào tạo nâng cao trình độ, kiến thức nghề cho người lao động tại DN. Xây dựng các tiêu chí để đánh giá, công nhận kỹ năng nghề của SV tốt nghiệp và người lao động được đào tạo tại DN hoặc tự đào tạo trong quá trình lao động ở DN. Chuyển đổi sự đánh giá SV tốt nghiệp dựa trên văn bằng sang đánh giá dựa trên năng lực nghề nghiệp và được đo lường qua thực hành tại DN. Vì vậy, cần có sự chủ động của DN trong LKĐT với các đơn vị nhà trường; DN phải tạo điều kiện tốt nhất để GV, SV được thực tập, thực hành tại nơi sản xuất của DN.

Để làm tốt điều này, cần xây dựng kế hoạch thực hiện hoạt động giảng dạy và học tập với các hình thức khác nhau nhằm đáp ứng yêu cầu TTLĐ. Bản kế hoạch kế hoạch quản lý đổi mới phương thức đào tạo đáp ứng yêu cầu của TTLĐ cần được sự đóng góp xây dựng, đánh giá, thẩm định của cả 2 phía, trường ĐH và DN. Đối với trường ĐHTT, kế hoạch được triển khai đến các phòng, ban và các khoa để lấy ý kiến đóng góp. Đối với DN, nhà trường chọn những nội dung quan trọng, liên quan đến DN và mời chuyên gia của DN cho ý kiến thống nhất theo phương châm cùng sẻ chia trách nhiệm. Bên cạnh đó, DN tư vấn cho nhà trường về việc xây dựng và sửa đổi chương trình đào tạo nhằm 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. Dựa trên kế hoạch, các tổ chuyên môn tiến hành dạy học theo từng module, đề xuất bổ sung hoặc thay thế các nội dung, phương tiện dạy học không còn phù hợp.

Chỉ đạo các khoa xây dựng kế hoạch đổi mới phương thức đào tạo cho từng ngành học. Những nội dung đòi hỏi sự phối hợp giữa GV dạy lý thuyết với chuyên gia hướng dẫn thực hành cần có sự đánh giá và tham gia của DN về khả năng thực hiện đối với một số học phần liên quan. Dựa vào kế hoạch chung của nhà trường, các khoa tổ chức cho GV xây dựng kế hoạch đổi mới phương pháp dạy học và kiểm tra, đánh giá, đáp ứng yêu cầu TTLĐ.

2.4.3. *Tổ chức xây dựng cơ chế, chính sách liên kết đào tạo của các trường đại học tư thục với doanh nghiệp đáp ứng yêu cầu thị trường lao động*

Trường ĐH khảo sát đánh giá thực trạng cơ chế, chính sách LKĐT; đồng thời, phân tích các văn bản pháp luật để xác định những định hướng cho việc xây dựng kế hoạch như Luật Giáo dục ĐH 2018 sửa đổi, Quy chế ĐHTT ban hành theo Quyết định số 240/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ,...., phân tích sự tăng trưởng KT-XH trong một giai đoạn để đưa ra nhận định về sự phát triển của DN. Liên hệ với DN để xác định nhu cầu về nguồn nhân lực đáp ứng hoặc gắn với các ngành mà trường ĐHTT đào tạo. Phân tích những khả năng của nhà trường để có những ảnh hưởng với DN. Bên cạnh đó, các trường ĐHTT cần xác định nhu cầu LKĐT của nhà trường và nhu cầu hợp tác của DN để đề ra mục tiêu ngắn hạn (kí kết các văn bản thỏa thuận về cung cấp thông tin và cơ sở thực hành, thực tập) và dài hạn (cơ chế về quyền lợi của các bên). Dựa trên cơ chế này, trường ĐHTT kí thỏa thuận với DN về đào tạo song phương và đào tạo bổ sung, trách nhiệm của mỗi bên về những vấn đề liên đới.

Thành lập Hội đồng nghiên cứu xây dựng cơ chế chính sách LKĐT với DN, từ đó thành lập các tổ công tác và thẩm định các chương trình hợp tác nhằm nghiên cứu văn bản pháp quy và tình hình LKĐT của các trường ĐH với DN trong và ngoài nước; tìm kiếm đối tác và quan hệ với DN, xây dựng môi trường thông tin, kết nối với các DN; xây dựng quy chế phối kết hợp với DN để thực hiện LKĐT, xây dựng chương trình nâng cao năng lực quản trị của trường ĐH và DN; trong đó, DN phải có trách nhiệm cùng với nhà trường tham gia xây dựng chương trình đào tạo nhằm kịp thời bổ sung, điều chỉnh những nội dung, chương trình mang tính thiết thực, gắn với nhu cầu thực tiễn của DN.

2.4.4. Tổ chức phối hợp công tác giáo dục và tư vấn nghề nghiệp, hỗ trợ việc làm cho sinh viên

Nhà trường phối hợp với DN khảo sát thực trạng tư vấn nghề nghiệp cho SV, đánh giá nhận thức của SV về những năng lực, phẩm chất nghề nghiệp cơ bản làm cơ sở xây dựng kế hoạch. Cập nhật tình hình và đánh giá mức độ liên kết, các hình thức LKĐT giữa nhà trường với DN trong công tác giáo dục, tư vấn nghề nghiệp nhằm đưa hoạt động giáo dục nghề nghiệp cho SV trở thành một trong những nội dung của chương trình đào tạo. Liên kết với DN trong giáo dục nghề nghiệp với tư vấn nghề nghiệp cho SV ngay từ những năm đầu ĐH. Thành lập/kiện toàn bộ phận tư vấn nghề nghiệp, việc làm và hỗ trợ khởi nghiệp theo Thông tư số 07/2022/TT-BGDĐT (Bộ GD-ĐT, 2022), có sự tham gia của DN và các cựu SV nhằm cung cấp cho SV các thông tin về TTLĐ, phát triển các chương trình bồi dưỡng kỹ năng nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu của TTLĐ, hỗ trợ SV các điều kiện cần thiết để tìm kiếm việc làm. Dựa trên mục tiêu đã được xác định, nhà quản lý xây dựng kế hoạch giáo dục, tư vấn nghề nghiệp và hỗ trợ việc làm cho SV. Những vấn đề liên quan đến DN, nhà trường cần xin ý kiến DN để bổ sung, hoàn thiện kế hoạch. Hàng năm, cần thống kê công bố số lượng, chất lượng, ngành nghề của SV tốt nghiệp có việc làm và các thông tin khởi nghiệp của SV để tạo mối liên kết giữa cung và cầu nguồn nhân lực giữa nhà trường và TTLĐ.

3. Kết luận

Trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng, sự liên kết chặt chẽ giữa nhà trường với DN được xem là một điều kiện bảo đảm cho sự tồn tại và phát triển của cả hai phía. Trường ĐHTT thường có sự linh hoạt trong đào tạo và phát triển chương trình, cho phép tích hợp nhanh chóng các xu hướng và công nghệ mới và thích ứng cao trong đáp ứng nhu cầu đa dạng của ngành công nghiệp. Hạn chế chung của trường ĐHTT là sự hạn chế về tài nguyên, bao gồm nguồn vốn, cơ sở vật chất và hệ thống mạng lưới quan hệ với DN. Do không nhận được nguồn tài trợ từ ngân sách nhà nước như trường ĐH công lập, các trường ĐHTT thường phải dựa vào học phí và các nguồn tài trợ từ các tổ chức hay cá nhân để duy trì hoạt động, điều này ảnh hưởng đến khả năng phát triển các chương trình đào tạo liên kết và đáp ứng nhanh chóng yêu cầu của DN. Tuy nhiên, sự linh hoạt và mối quan hệ gần gũi với DN là vẫn những điểm mạnh của trường ĐHTT để khắc phục hạn chế về tài nguyên và quy mô nhỏ so với trường ĐH công lập; thực hiện tốt những giải pháp quản lý LKĐT của trường ĐHTT với DN, đáp ứng yêu cầu TTLĐ.

Tài liệu tham khảo

- Bộ GD-ĐT (2008). *Quyết định số 42/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28/7/2008 ban hành Quy định về liên kết đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học.*
- Bộ GD-ĐT (2022). *Thông tư số 07/2022/TT-BGDĐT ngày 23/5/2022 quy định công tác tư vấn nghề nghiệp, việc làm và hỗ trợ khởi nghiệp trong các cơ sở giáo dục.*
- Chính phủ (2016). *Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 về hỗ trợ và phát triển doanh nghiệp đến năm 2020.*
- Đình Văn Toàn (2016). Hợp tác đại học - doanh nghiệp trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam. *Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội: Kinh tế và Kinh doanh*, 32(4), 69-80.
- Đỗ Thị Thanh Toàn (2018). Liên kết trường đại học và doanh nghiệp - phương thức nâng cao chất lượng đào tạo. *Tạp chí Giáo dục*, 432, 34-38.
- Islam, M. N., & Aziza, T. (2022). "Work From Home Experience of University Teachers During the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Overview". In *Cybersecurity Crisis Management and Lessons Learned From the COVID-19 Pandemic* (pp.26). <http://doi.org/10.4018/978-1-7998-9164-2.ch009>
- Phạm Thị Thu Lan (2021). *Thị trường lao động trong nền kinh tế thị trường hiện đại, đầy đủ.* Tạp chí Cộng sản. <https://www.tapchicongsan.org.vn/web/guest/kinh-te/-/2018/821657/thi-truong-lao-dong-trong-nen-kinh-te-thi-truong-hien-dai%2C-day-du.aspx>
- Quốc hội (2018). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học.* Luật số 34/2018/QH14, ban hành ngày 19/11/2018.
- Sheikh, Md. M. H., & Sheikh, M. R. H. (2014). *Public and Private Higher Education Concerns and Challenges: A Case of Bangladesh.* Handbook of Research on Higher Education in the MENA Region: Policy and Practice. <http://doi.org/10.4018/978-1-4666-6198-1.ch018>
- Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 2239/QĐ-TTg ngày 30/12/2021 phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục nghề nghiệp giai đoạn 2021-2030, tầm nhìn đến năm 2045.*
- Vũ Tiên 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*, 5, 56-60.
- Wilson, T. (2012). *A Review of Business-University Collaboration.*