

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

TS. NGUYỄN ĐÌNH LUẬN

Từ thực trạng hiện nay, bài viết đã đưa ra một số khuyến nghị đối với Nhà nước, nhà trường, doanh nghiệp và người học nhằm tăng cường sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực. Theo đó, cần 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 trường gắn kết với doanh nghiệp trong việc xây dựng chương trình đào tạo. Doanh nghiệp cần có kế hoạch cụ thể và lâu dài trong việc phát triển nguồn nhân lực của thông qua cử người đi học tại các trường, trung tâm, đi tu nghiệp nước ngoài, mời hoặc tuyển dụng. Đồng thời, đối với người học, khi đã chọn trường và ngành học thì cần xác định rõ tầm quan trọng của ngành nghề để có cách tiếp nhận và học tập đúng đắn.

Từ khóa: Việt Nam, nhà trường, doanh nghiệp, nguồn nhân lực, phát triển kinh tế xã hội.

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 VN nói riêng bởi vì 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 viết 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 khuyến nghị mong muốn sự gắn kết

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.

2. Khái niệm, vai trò và phát triển nguồn nhân lực

2.1. Khái niệm nguồn nhân lực

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..

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.

2.2. 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.

2.3. Phát triển nguồn nhân lực

Phát triển nguồn nhân lực được hiểu ở góc độ hoàn thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và điều chỉnh hợp lý số lượng nguồn nhân lực. Để phát triển nguồn nhân lực, đứng ở góc độ vĩ mô của nền kinh tế, phải có luật, cơ chế và chính sách tác động vào nguồn nhân lực. Như vậy, từ đó rút ra khái niệm về phát triển nguồn nhân lực như sau:

Phát triển nguồn nhân lực là tổng thể luật, cơ chế, chính sách và biện pháp hoàn thiện, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của toàn xã hội và điều chỉnh hợp lý về số lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu về nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế xã hội trong từng giai đoạn phát triển.

3. Thực trạng về nguồn nhân lực VN

Vấn đề nguồn nhân lực thực

chất là vấn đề con người. Phát triển nguồn nhân lực VN tức là phát triển con người VN có đủ tầm vóc, tố chất, tiêu chuẩn, tài đức, đủ sức đảm đương công việc được giao.

Dân số VN vừa cán mốc 90 triệu người, xếp thứ 13 trên thế giới về dân số. Theo tính toán của Quỹ Dân số Liên Hiệp Quốc, đến giữa thế kỷ XXI, dân số VN có thể đạt ngưỡng 100 triệu người. Ngân hàng Thế giới (WB) đánh giá chất lượng nguồn nhân lực của VN hiện nay đạt 3,79 điểm (thang điểm 10), xếp thứ 11 trong số 12 nước ở châu Á tham gia xếp hạng. Chỉ số cạnh tranh nguồn nhân lực VN đạt 3,39/10 điểm và năng lực cạnh tranh của nền kinh tế VN xếp thứ 73/133 nước được xếp hạng. Tuổi thọ trung bình của người VN hiện nay là 72,8.

Nguồn nhân lực từ nông dân, nông dân VN chiếm khoảng hơn 61 triệu người, bằng khoảng 73% dân số của cả nước. Cả nước có khoảng 113.700 trang trại, 7.240 hợp tác xã nông, lâm nghiệp, thủy sản; có 217 làng nghề, 40% sản phẩm từ các ngành, nghề của nông dân được xuất khẩu đến hơn 100 nước. Như vậy, so với trước đây, nông thôn nước ta đã có những chuyển biến tích cực.

Nguồn nhân lực từ công nhân, về số lượng giai cấp công nhân VN hiện nay có khoảng 10 triệu người (kể cả khoảng 500 nghìn công nhân đang làm việc ở nước ngoài, tại trên 40 nước và vùng lãnh thổ với hơn 30 nhóm ngành nghề ở nước ngoài và 2 triệu hộ lao động kinh doanh cá thể). Số công nhân có trình độ cao đẳng, đại học ở VN có

khoảng 200 nghìn người. Nhìn chung, công nhân có tay nghề cao chiếm tỷ lệ thấp so với đội ngũ công nhân nói chung.

Trong các ngành nghề của công nhân, tỷ lệ công nhân cơ khí và công nhân làm việc trong các nhà máy, xí nghiệp công nghiệp nặng còn rất thấp, khoảng 20% trong tổng số công nhân của cả nước, trong khi đó, công nhân trong các ngành công nghiệp nhẹ, chế biến thực phẩm lại chiếm tỷ lệ cao, khoảng 40%.

Vì đồng lương còn thấp, công nhân không thể sống trọn đời với nghề, mà phải kiêm thêm nghề phụ khác như đi làm xe ôm trong buổi tối và ngày nghỉ, làm nghề thủ công, buôn bán thêm, cho nên đã dẫn đến tình trạng nhiều người vừa là công nhân, vừa không phải là công nhân.

Nhìn chung, qua gần 30 năm đổi mới, cùng với quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, giai cấp công nhân nước ta đã có những chuyển biến tích cực, tăng nhanh về số lượng, đa dạng về cơ cấu, chất lượng được nâng lên từng bước. Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội VN, việc làm và đời sống của giai cấp công nhân ngày càng được cải thiện. Bên cạnh đó, sự phát triển của giai cấp công nhân chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, chất lượng, kỹ năng nghề nghiệp; thiếu nhiều các chuyên gia kỹ thuật, công nhân lành nghề; tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế; phần lớn công nhân xuất thân từ nông dân, chưa được đào tạo cơ bản và có hệ thống. Địa vị chính trị của giai cấp công nhân chưa thể hiện đầy đủ.

Nguồn nhân lực từ trí thức,

công chức, viên chức, theo số liệu thống kê mới nhất của Bộ GD-ĐT, tính đến năm 2013 có 633 tiến sĩ là giảng viên các trường cao đẳng, 8.519 tiến sĩ là giảng viên các trường đại học. Theo thống kê của Bộ Khoa học & Công nghệ, cả nước có 24.300 tiến sĩ (TS) và 101.000 thạc sĩ. So với năm 1996 đội ngũ này tăng trung bình 11,6%/năm, trong đó TS tăng 7%/năm, thạc sĩ tăng 14%/năm; khoảng 11.000 giáo sư và phó giáo sư...Đội ngũ trí thức VN ở nước ngoài, hiện có khoảng 300 nghìn người trong tổng số gần 4 triệu Việt kiều.

Có thể rút ra mấy điểm về thực trạng nguồn nhân lực ở VN:

- Nguồn nhân lực ở VN khá dồi dào, nhưng chưa được sự quan tâm đúng mức, chưa được quy hoạch, chưa được khai thác, chưa được nâng cấp, còn đào tạo thì chưa đến nơi đến chốn, nhiều người chưa được đào tạo.

- Chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, dẫn đến tình trạng mâu thuẫn giữa lượng và chất.

- Sự kết hợp, bổ sung, đan xen giữa nguồn nhân lực từ nông dân, công nhân, trí thức,... chưa tốt, còn chia cắt, thiếu sự cộng lực để cùng nhau thực hiện sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

Trước thực trạng nguồn nhân lực ở VN hiện nay, chúng ta cần phải tìm hiểu những nguyên nhân ảnh hưởng đến đội ngũ nhân lực. Xét riêng về công tác đào tạo nhân lực thì có nhiều nhân tố ảnh hưởng nhưng tựu chung lại có 4 yếu tố chủ yếu sau: Nhân tố thuộc về người học; nhân tố thuộc về đơn vị đào tạo; nhân tố thuộc về tổ chức sử dụng lao động và nhân tố thuộc về Nhà nước.

3. Những yêu cầu của tổ chức sử dụng nguồn nhân lực ở VN hiện nay

Đối với các tổ chức tuyển dụng, họ mong nhận được từ đơn vị đào tạo những sinh viên có năng lực kiến thức vững vàng về chuyên môn và nghiệp vụ. Qua khảo sát tìm hiểu từ phía nhà tuyển dụng, có một số yêu cầu chủ yếu sau:

Thứ nhất, đào tạo kiến thức “học phải đi đôi với hành”, nghĩa là lý thuyết phải gắn với thực tiễn. Các trường đào tạo cần phải phân bổ và tổ chức chương trình học sao cho phù hợp với tỷ lệ 50% và 50% giữa thời gian học lý thuyết và thời gian thực hành.

Thứ hai, đào tạo trình độ ngoại ngữ và tin học vững vàng cho sinh viên, có như vậy họ mới đủ trình độ phục vụ công việc chuyên môn ngày càng cao.

Thứ ba, đào tạo kỹ năng giao tiếp, thuyết trình. Ngoài ra một số kỹ năng mềm khác sinh viên cần có nghệ thuật giao tiếp, xử lý tình huống...

Thứ tư, đạo đức nghề nghiệp. Đạo đức nghề nghiệp đối với người lao động cần phải được chú ý, quan tâm. Khi được giao nhiệm vụ, đặc biệt những công việc đòi hỏi tính trung thực, bí mật, trung thành...nếu thiếu đạo đức nghề nghiệp rất dễ phạm sai lầm.

Thứ năm, lòng yêu nghề, chấp nhận khó khăn, gian khổ và sẵn sàng đổi mới và đón nhận những thử thách, khó khăn mới. Chính những điều này sẽ tạo cho bản thân người học có động lực theo đuổi nghề nghiệp mà họ đã lựa chọn.

Với những yêu cầu đặt ra từ phía các tổ chức tuyển dụng, các

trường đào tạo cần phải quan tâm xem xét để tạo điều kiện tối đa cho người học có cơ hội học tập và rèn luyện nhằm đáp ứng nhu cầu từ các tổ chức tuyển dụng.

4. Sự cần thiết của việc gắn kết bền vững giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực

4.1. Những lợi ích cơ bản

Thứ nhất, đối với nhà trường (NT)

NT được tổ chức tuyển dụng 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.

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.

NT 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 NT trước những yêu cầu của thị trường lao động đa dạng và luôn biến động. NT tạo được tiếng vang trong giáo dục và đào tạo, gây uy tín cũng như duy trì mối liên kết bền vững giữa NT và DN.

NT có thể tăng cường tính tự chủ về nguồn tài chính cũng như cơ sở vật chất ở hiện tại và tương lai.

Thứ hai, đối với doanh nghiệp (DN)

DN luôn yên tâm có một đội ngũ nhân lực vững chắc hỗ trợ khi mình có nhu cầu. Đồng thời DN ít tốn 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 NT.

Hỗ trợ tài chính, cơ sở vật chất cho NT và 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 NT được đảm bảo bởi đầu ra quá trình đào tạo của NT là đầu vào của quá trình tuyển dụng, sử dụng lao động của DN. Từ đó DN có thêm cơ hội quảng bá thương hiệu, hình ảnh của DN.

DN sớm tiếp nhận những thông tin về khoa học, công nghệ. DN có thể đặt hàng các đề tài nghiên cứu khoa học có chất lượng và thiết thực từ NT nhằm cải tiến, nâng cao chất lượng sản phẩm của DN.

Thứ ba, đối với người học (sinh viên)

Sinh viên 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 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.

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.

4.2. Những bất cập

Thực trạng mối quan hệ giữa NT và DN ở nước ta hiện nay chưa có gắn kết chặt chẽ đang gặp nhiều bất cập. DN chưa được tham gia và đóng góp ý kiến về xây dựng chương trình đào tạo một cách chi tiết, thường xuyên. Do đó kiến thức của sinh viên nhận được sau khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng. Nguyên nhân chính xuất phát từ mặt nhận thức chưa đủ, chưa đúng về nhu cầu gắn kết và hợp tác giữa NT và DN, chưa có sự đồng điệu trong tư duy, bắt nguồn từ sự thiếu thông tin, thiếu hiểu biết về lợi ích và thế mạnh của nhau.

Nhà nước chưa có chính sách cụ thể để phát triển và duy trì mối gắn kết giữa NT và DN.

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

bị xem nhẹ hoặc ít quan tâm.

NT và DN thiếu người lãnh đạo tài năng có tầm nhìn, có khả năng nhìn xa trông rộng. NT và DN đều thiếu kinh nghiệm trong việc hợp tác với nhau.

Thiếu lòng tin và sự tin tưởng lẫn nhau giữa NT và DN cũng là một nguyên nhân khiến cho mối gắn kết giữa hai bên còn lỏng lẻo, chắp vá, chưa đến nơi đến chốn.

5. Một số khuyến nghị

Một là, đổi mới và tăng cường công tác quản lý của nhà nước trong việc xây dựng mối gắn kết bền vững giữa NT và DN.

Nhà nước cần có chính sách, cơ chế phối hợp chặt chẽ về nguồn nhân lực giữa NT và DN.

Tăng quyền tự chủ cho NT. NT 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 NT với nhau về chất lượng sản phẩm đào tạo, uy tín cũng như hình ảnh, thương hiệu của NT.

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 NT và DN 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 NT với DN và quy định trách nhiệm của DN trong việc cung cấp thông tin về nhu cầu lao động và hỗ trợ trong quá trình đào tạo.

Nhìn chung, đổi mới và tăng cường công tác quản lý nhà nước về xây dựng mối gắn kết bền vững giữa NT và DN chủ yếu phát huy ở 3 mặt: Định hướng, khuyến khích và hỗ trợ.

hai là, đối với NT.

Gắn kết với DN trong việc xây dựng chương trình đào tạo. NT 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 DN. Từ sự tham khảo nhu cầu thị trường và DN, NT 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.

NT cần thực hiện tốt phương châm đào tạo những gì xã hội cần chứ không đào tạo những gì NT có, đào tạo lấy người học làm trung tâm. Bên cạnh việc đào tạo theo nhu cầu của DN thì NT 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, từ việc trung cầu doanh nghiệp NT có thể nghiên cứu xây dựng chương trình đào tạo và mở các ngành đào tạo phù hợp với nhu cầu của DN. Kiểm tra chặt chẽ, sâu sát chất lượng của sinh viên, thực hiện phương pháp đánh giá từ bên ngoài (người sử dụng lao động) kết hợp với đánh giá bên trong (nhà trường).

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. Nguồn tài chính của phần lớn NT ở nước ta hiện nay vẫn phụ thuộc vào ngân sách nhà nước và học phí. Cả hai nguồn vốn này, về cơ bản chỉ đủ cho NT duy trì các hoạt động đào tạo. Do đó, NT muốn có nguồn tài chính dồi dào cần phải thực hiện tốt công tác xã hội hóa dựa vào DN và nhà tài trợ (mạnh thường quân) dưới các hình thức: học bổng cho sinh viên học giỏi hoặc sinh viên

nghèo vượt khó, cung cấp nguồn nhân lực cho công tác giảng dạy, hợp đồng nghiên cứu khoa học...

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 DN, 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 NT 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 NT và DN. Tăng cường chặt chẽ hơn nữa về mối quan hệ giữa cựu sinh viên (CSV) với NT, tạo cơ chế để những CSV đang làm việc tại DN liên hệ thường xuyên với NT, 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 NT và DN, rất hiệu quả, rất thiết thực. Qua sự liên kết này, NT sẽ cải tiến chương trình đào tạo theo từng thời điểm sao cho phù hợp với nhu cầu của DN.

Thứ ba, đối với DN.

DN cần có kế hoạch cụ thể và lâu dài trong việc phát triển nguồn nhân lực cho DN bằng nhiều cách thức khác nhau có thể là cử người đi học tại các trường, trung tâm, đi tu nghiệp nước ngoài, mời hoặc tuyển dụng người có trình độ chuyên môn tay nghề cao... nhưng có một cách hữu hiệu nhất là việc gắn kết chặt chẽ giữa DN với NT trong việc đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực.

DN 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 qua đó NT có thể chỉnh sửa cho phù hợp với thực tế.

DN 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, DN có thể hỗ trợ tài chính cho NT 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.

DN cử các chuyên viên, chuyên gia, kỹ sư, công nhân lành nghề tham gia trực tiếp giảng dạy hoặc hướng dẫn thực hành tại NT hoặc tại DN. Ngoài ra, các DN cũng cần có thiện chí và tạo điều kiện tiếp nhận các giảng viên, cán bộ quản lý đến DN học tập, học hỏi kinh nghiệm hoặc trao đổi những vướng mắc giữa chương trình đào tạo và yêu cầu của thực tế.

Thứ tư, đối với người học.

Khi đã chọn trường và ngành học thì cần xác định rõ tầm quan trọng của ngành nghề để có cách tiếp nhận và học tập đúng đắn. Ngoài nội dung học trên lớp người học cần học và tìm hiểu thêm kiến thức trên sách vở, báo chí, bạn bè, mạng Internet... tham gia các diễn đàn, thuyết trình, hội thảo về chuyên ngành giữa NT và DN, tham gia vào các nhóm nghiên cứu khoa học tăng khả năng tư duy, phát hiện và xử lý vấn đề; tham gia thực tập thực tế theo chuyên ngành đào tạo tại các DN nhằm vận dụng kiến thức đã tiếp nhận ở NT vào thực tế DN, 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.

6. Kết luận

Trong nền kinh tế thị trường phát triển, VN ngày càng phát triển và hội nhập sâu rộng trong khu vực và trên thế giới thì mối gắn kết giữa NT và DN 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 NT và DN có vị trí đặc biệt quan trọng trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng sản phẩm đào tạo của NT, đồng thời là nguồn nhân lực chất lượng đầu vào của DN. Vì vậy, xây dựng và củng cố mối gắn kết bền vững giữa NT và DN trong việc phát triển nguồn nhân lực là yêu cầu cấp bách, là nhiệm vụ bắt buộc và là đòi hỏi của xã hội. NT và DN cần phải có những giải pháp đồng bộ và tối ưu nhằm xây dựng và phát triển mối gắn kết bền vững này ●

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Chi Mai, <http://vietnamnet.vn/>
Đức Vương, *Thực trạng và giải pháp phát triển nhân lực VN.*
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).
<http://nhanlucquangnam.org.vn>, *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực VN.*
<http://tailieuhocTap.vn>
<http://truongchinhtrina.gov.vn>
Văn Đình Tấn, *Nguồn nhân lực trong công cuộc CNH, HĐH ở nước ta,*