

Một số kiến nghị nâng cao chất lượng đào tạo qua việc gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp

Nguyễn Duy Mộng Hà, Bùi Ngọc Quang*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

TÓM TẮT

Trong việc đảm bảo và nâng cao chất lượng giáo dục đại học Việt Nam, nhất là chất lượng đầu ra nhằm đáp ứng nhu cầu và yêu cầu của thị trường lao động, chương trình và hoạt động đào tạo, nghiên cứu cần được cải tiến liên tục sao cho phù hợp với những thay đổi, đồng thời còn phải đi tiên phong dẫn dắt xã hội trong các lĩnh vực đào tạo. Hơn nữa, do xu hướng đại chúng hoá giáo dục đại học, nhiều sinh viên tốt nghiệp không làm việc trong môi trường nghiên cứu hàn lâm cần được trang bị rất nhiều loại kỹ năng phù hợp với bối cảnh nghề nghiệp khác nhau mà nhà trường đại học chưa nắm bắt kịp trong suốt quá trình đào tạo, đặc biệt là các kinh nghiệm thực tiễn. Bài viết trước tiên (1) khái quát cơ sở lý luận về sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp hay thị trường lao động nói chung cũng như nguyên lý xây dựng chương trình đào tạo, chương trình nghiên cứu theo yêu cầu các bên liên quan, tiếp theo (2) trình bày một số hình thức và hoạt động gắn kết với các loại nhà tuyển dụng đa dạng nhằm nâng cao chất lượng đào tạo đại học đối với người dạy, người học và nhà quản lý qua một số trường hợp tiêu biểu trong các chương trình đào tạo đã được đánh giá theo Bộ Tiêu chuẩn AUN-QA trong Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh và sau cùng (3) đưa ra một số kiến nghị để xuất đẩy mạnh, phát triển sự gắn kết với nhà tuyển dụng, tranh thủ các khả năng đóng góp của họ để nâng cao chất lượng đào tạo cũng như nghiên cứu khoa học trong nhà trường đại học Việt Nam thời kỳ hội nhập.

Từ khoá: năng lực việc làm, chất lượng đầu ra, nhà tuyển dụng, thị trường lao động

ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh hội nhập toàn cầu, xã hội tri thức và bùng nổ công nghệ thông tin, có rất nhiều biến đổi nơi thị trường lao động và loại hình việc làm cũng như yêu cầu đối với nguồn nhân lực. Nhưng nhìn chung, các công việc của thế kỷ XXI ngày càng đòi hỏi tư duy bậc cao và kiến thức, kỹ năng tổng hợp, liên ngành mang tính sáng tạo cao, đặc biệt hiện nay, nhà nước đang có chủ trương khuyến khích khởi nghiệp. Trong khi đó, bối cảnh tự chủ đại học cũng đòi hỏi các trường đại học thể hiện trách nhiệm giải trình đối với chất lượng sản phẩm đào tạo, nghiên cứu khoa học (NCKH) và phục vụ cộng đồng trước xã hội và người học. Không những đầu ra về kết quả đào tạo mà đầu ra về kết quả nghiên cứu cũng được đòi hỏi phải gắn liền với yêu cầu xã hội, vừa phải mang tính thực tiễn, đóng góp cho xã hội, vừa góp phần đem lại nguồn thu và uy tín cho nhà trường. Việc gắn kết với thị trường lao động và cộng đồng ngày càng cần được quan tâm nhiều hơn nữa, trở thành chiến lược và tiêu chí chất lượng quan trọng của trường đại học.

CƠ SỞ THỰC TIỄN VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Do bối cảnh ngày càng nhiều sinh viên tốt nghiệp (SVTN) thất nghiệp ở nhiều nước trên thế giới trong khi nhiều nhà tuyển dụng có lúc không tìm được nguồn nhân lực phù hợp, nên các nhà tuyển dụng hiện nay có thể tham gia vào việc xây dựng và rà soát các chương trình đào tạo (CTĐT) góp phần đem lại tính hiệu quả của CTĐT¹. Trong khi đó, theo Trung tâm Dự báo Nhu cầu Nhân lực và Thông tin Thị trường Lao động tại TP.HCM, mặc dù tỉ lệ lao động đã qua đào tạo và đang làm việc tại TP.HCM là cao so với cả nước nhưng lại rất thấp khi tính đến nhu cầu về số lượng và chất lượng nguồn nhân lực chất lượng cao so với yêu cầu chung của sự nghiệp hiện đại hóa, công nghiệp hóa của thành phố trong giai đoạn 2015 đến năm 2020 và tiếp theo².

Để đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động, có khả năng được tuyển dụng và thăng tiến trong công việc, cần phải nâng cao năng lực “employability” (năng lực có thể đáp ứng yêu cầu việc làm/tuyển dụng) của SV trong suốt quá trình học cho đến khi tốt nghiệp. Khái niệm “employability” này trong giáo dục đại học được Mantz Yorke³ định

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam

Liên hệ

Bùi Ngọc Quang, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM, Việt Nam
Email: ngocquang.info@gmail.com

Lịch sử

- Ngày nhận: 10/12/2019
- Ngày chấp nhận: 12/3/2020
- Ngày đăng: 31/3/2020

DOI: 10.32508/stdjssh.v4i1.535



Bản quyền

© ĐHQG Tp.HCM. Đây là bài báo công bố mở được phát hành theo các điều khoản của the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Trích dẫn bài báo này: Hà N D M, Quang B N. Một số kiến nghị nâng cao chất lượng đào tạo qua việc gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp. *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 4(1):xxx-xxx.

nghĩa như sau: “*Năng lực việc làm là một chuỗi các thành tựu, kỹ năng, hiểu biết và tố chất giúp cho cá nhân có thể có được việc làm và thành công trong nghề nghiệp đã chọn, có lợi ích cho chính bản thân họ, cho lực lượng lao động, cộng đồng và cho nền kinh tế*”. Hiện nay ở Châu Âu, nhất là Anh Quốc có xu hướng đào tạo năng lực quản trị và các kỹ năng mềm giúp SVTN có khả năng thích ứng và đáp ứng tốt hơn các yêu cầu việc làm trong bối cảnh có nhiều thay đổi. TP.HCM cũng được dự báo từ nhiều năm trước sẽ cần nguồn nhân lực chất lượng cao theo hướng đổi mới công nghệ và quản lý. Vấn đề năng lực làm việc ngày càng được các trường đại học ở các nước tiên tiến lưu ý đưa vào chiến lược, tầm nhìn, sứ mạng của trường, lồng ghép các năng lực cốt lõi phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp như “*năng lực lãnh đạo*” (leadership), “*khả năng công nghệ*” (technological competence),... Đặc biệt trong bối cảnh liên ngành, đa dạng thì các kỹ năng chung (generic skills) hay kỹ năng chuyển đổi (transferable skills) để thích ứng ngày càng được nhiều doanh nghiệp đòi hỏi.

Bộ Tiêu chuẩn đánh giá chất lượng CTĐT của Mạng lưới các trường đại học Đông Nam Á (AUN-QA) đòi hỏi CTĐT phải phản ánh được yêu cầu của các bên liên quan, nhất là của nhà tuyển dụng và cựu SV ngay từ những tiêu chí đầu tiên⁴. Điều này đòi hỏi áp dụng nguyên lý cơ bản về xây dựng CTĐT đại học theo nhu cầu và yêu cầu xã hội, chẳng hạn như nguyên lý xây dựng CTĐT theo mô hình CDIO mà ĐHQG-HCM đã và đang áp dụng. Theo đó, ý kiến của nhà tuyển dụng, cựu SV, thông tin từ thị trường lao động là cơ sở để hình thành các thuộc tính của người tốt nghiệp (graduate attributes) hay hình mẫu người tốt nghiệp tiêu biểu, từ đó chuyển tải vào chuẩn đầu ra của CTĐT bao gồm các loại kiến thức, kỹ năng và phẩm chất, thái độ cụ thể. Tiêu chí đánh giá chất lượng cấp trường trong cả phiên bản cũ của Bộ Giáo dục và Đào tạo trước đây và phiên bản mới mà Bộ Giáo dục và Đào tạo đã áp dụng theo AUN-QA từ năm 2017 (Tiêu chuẩn 8, 14, 20 và 21 theo Thông tư 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19/5/2017), đều đòi hỏi sự gắn kết giữa nhà trường với doanh nghiệp, cộng đồng trong công tác đào tạo và NCKH cũng như phục vụ cộng đồng. Hoạt động khoa học công nghệ, các đề tài NCKH cần có địa chỉ áp dụng cụ thể và có sự gắn kết với doanh nghiệp, địa phương, phục vụ phát triển cộng đồng như trong các sứ mạng mà các trường đại học thường tuyên bố. Nguyên lý cơ bản cho việc gắn kết này bao gồm: (1) tìm kiếm đối tác và thực hiện các đề tài NCKH theo sự đặt hàng, (2) chuyển giao công nghệ và chào hàng các sản phẩm nghiên cứu ứng dụng, (3) đầu tư các nhóm nghiên cứu mạnh, thương mại hóa sản phẩm qua các hình thức vườn

ươm, thành lập công ty trong trường học (spin-offs),... và (4) thu hút các đồng tài trợ cho các dự án nghiên cứu từ các doanh nghiệp và tổ chức khác,...

Các bộ tiêu chuẩn này đều yêu cầu phổ biến rõ chuẩn đầu ra cho các bên liên quan, đặc biệt là đối tượng SV cần hiểu rõ chuẩn đầu ra của CTĐT, yêu cầu ngành nghề và cơ hội việc làm ngay từ năm thứ nhất. Khi đó, SV sẽ có động cơ học tập tốt hơn, tự tin hơn khi xác định rõ đã chọn đúng ngành phù hợp năng lực và nguyện vọng. Doanh nghiệp cũng cần nắm rõ thông tin đào tạo để vừa có thể tuyển dụng được SVTN sau này, vừa có thể đóng góp ý kiến về nội dung thực tiễn mà đơn vị đào tạo cần bổ sung hoặc hỗ trợ nhận SV thực tập, đặt hàng nghiên cứu, tư vấn,... SV cũng tin tưởng hơn ở các CTĐT được kiểm định chất lượng vì biết được kết quả đầu ra đã được thị trường lao động công nhận và hy vọng có cơ hội nghề nghiệp cao hơn. Ngoài ra, theo tài liệu chuyên khảo của Trần Anh Tài và Trần Văn Tùng (2009)⁵, các nước công nghiệp đã biến mối liên kết giữa trường đại học và các ngành công nghiệp thành một bộ phận thể hiện mối quan hệ giữa Chính phủ - Trường Đại học - Doanh nghiệp, do đó cần có các chính sách hoạch định rõ ràng. Trong bối cảnh cạnh tranh, các công ty vừa và nhỏ cũng có nhu cầu liên kết hợp tác với các trường đại học để hưởng thụ các thành quả nghiên cứu. Trường đại học có chương trình nghiên cứu tốt sẽ thu hút được nhiều SV giỏi và nhận nguồn tài trợ từ các công ty, đóng góp vào sự phát triển của địa phương. Như vậy, tóm lại, sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp đã trở thành một tiêu chí chất lượng đại học ngày càng quan trọng hơn ở nhiều nước trên thế giới hiện nay.

Số liệu trong bài viết được tổng hợp, phân tích từ (1) phụ lục một số báo cáo tự đánh giá cấp CTĐT theo AUN-QA của các trường đại học thành viên trực thuộc ĐHQG-HCM, (2) báo cáo tham luận trong kỳ yếu hội nghị, hội thảo liên quan đến chủ đề nghiên cứu được tổ chức tại ĐHQG-HCM, và (3) kết quả ba đợt khảo sát bằng phương pháp điều tra bảng hỏi về mức độ hài lòng của nhà tuyển dụng đối với SVTN tại Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM. Số liệu khảo sát thu về được xử lý bằng phần mềm SPSS (năm 2015 với 228 phiếu khảo sát hợp lệ, năm 2017 với 197 phiếu khảo sát hợp lệ và năm 2019 với 296 phiếu khảo sát hợp lệ) được sử dụng để mô tả, phân tích và làm căn cứ khoa học đưa ra những nhận định, kiến nghị, đề xuất đẩy mạnh, phát triển sự gắn kết giữa trường đại học với doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Cũng như các trường đại học ở nhiều nước trên thế giới, ĐHQG-HCM đã có nhiều nỗ lực trong việc nâng

cao chất lượng đào tạo và NCKH qua nhiều hoạt động với sự tham gia tích cực của cả người dạy, người học và nhà quản lý, nhà tuyển dụng, cựu SV trong các trường hợp tiêu biểu ở các trường thành viên, nhất là các đơn vị có các CTĐT đã được đánh giá theo Bộ Tiêu chuẩn AUN-QA trong ĐHQG-HCM. Qua nghiên cứu các văn bản thống kê, báo cáo, tổng hợp các bài viết hội thảo, hội nghị, tọa đàm,... có thể liệt kê tóm tắt các hình thức mà các trường thành viên ĐHQG-HCM gắn kết với nhà tuyển dụng, doanh nghiệp và địa phương như sau:

Các cơ quan tuyển dụng, doanh nghiệp, tổ chức văn hóa, xã hội, giáo dục,... tham gia *góp ý xây dựng và rà soát, điều chỉnh CTĐT* theo định kỳ. Tại các trường thành viên của ĐHQG-HCM, qua các đợt đánh giá CTĐT theo Bộ Tiêu chuẩn AUN-QA hàng năm, có thể thấy một điểm chung khá đồng bộ là trong các báo cáo đều có nêu hoạt động khảo sát ý kiến từ đại diện doanh nghiệp, nhà tuyển dụng trong các đợt rà soát CTĐT theo định kỳ; từ khi áp dụng mô hình CDIO thì còn kết hợp nhiều hình thức đa dạng hơn như hội nghị/tọa đàm trực tiếp, phỏng vấn sâu, sử dụng phiếu khảo sát cho từng cấp độ năng lực chuẩn đầu ra,... Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM đã áp dụng đều đặn và khá đồng bộ quy định tổ chức hội nghị nhà tuyển dụng vào các năm lẻ, trên cơ sở đó rà soát và điều chỉnh hoàn thiện chuẩn đầu ra, CTĐT vào các năm chẵn từ năm học 2010-2011 đến nay. Trường Đại học Bách khoa, ĐHQG-HCM từ gần 10 năm trước khi áp dụng mô hình CDIO đã khảo sát chuyên sâu các nhà tuyển dụng về kỳ vọng đối với các chuẩn đầu ra của CTĐT theo các cấp độ từ chỉ cần biết qua đến thành thạo, có thể dạy/hướng dẫn lại được cho người khác,...

Doanh nghiệp, nhà tuyển dụng tham gia các khảo sát, điều tra ngành học về *chất lượng cựu SV* là sản phẩm đào tạo, *dự báo nguồn tuyển dụng* của công ty. Việc khảo sát ý kiến nhà tuyển dụng của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM hai năm một lần từ năm 2010 đến nay giúp thu thập khá toàn diện các ý kiến nhận xét của nhà tuyển dụng về SVTN của Trường đang làm việc tại cơ quan của họ, cả ưu điểm và hạn chế hoặc kiến thức kỹ năng mà nhà tuyển dụng phải đào tạo thêm, đồng thời cũng cung cấp thông tin dự báo số lượng mà cơ quan, doanh nghiệp có thể nhận thực tập và vị trí việc làm dự kiến về lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn. Một số khoa của Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM đã bắt đầu thiết lập khảo sát nhà tuyển dụng bằng hình thức trực tuyến qua mạng (online). Bảng thống kê được trích một phần (Bảng 1) là một ví dụ tiêu biểu của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM.

Doanh nghiệp, cơ quan tuyển dụng tham gia các hoạt động *nhận và hướng dẫn SV thực tập, thực tế, kiến tập*,... ở tất cả các trường thành viên ĐHQG-HCM cũng như nhiều trường đại học khác trong cả nước. Trường Đại học Bách khoa tiêu biểu trong ĐHQG-HCM thường xuyên đưa SV đến với doanh nghiệp, đến các khu chế xuất, khu công nghiệp,... để nối dài hoạt động từ nhà trường ra thực tế, đến nơi sử dụng kết quả cuối cùng trong công tác đào tạo. Nhà trường luôn ý thức việc hợp tác với doanh nghiệp có lợi cho cả hai bên về đào tạo, NCKH và chuyển giao công nghệ. Trường Đại học Công nghệ Thông tin, ĐHQG-HCM đã được rất nhiều doanh nghiệp đúng ngành nghề nhận SV thực tập, kiến tập, làm thêm bán thời gian theo dự án,...

Doanh nghiệp, nhà tuyển dụng cũng tham gia tổ chức nhiều *hội chợ/ngày hội việc làm, các Hội thảo* Doanh nghiệp-Nhà trường-SV, *Hội thảo hướng nghiệp, chuyên đề, giao lưu* doanh nghiệp như ở Trường Đại học Khoa học Tự nhiên, Trường Đại học Bách khoa, Trường Đại học Kinh tế-Luật, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM ở cấp khoa hoặc cấp trường. Ngày hội nghề nghiệp việc làm cũng được tổ chức ở cấp ĐHQG-HCM với sự tham gia của nhiều doanh nghiệp qua các hoạt động tuyển dụng, triển lãm thông tin doanh nghiệp, cơ hội nghề nghiệp, tư vấn SV, phỏng vấn thử, giao lưu gặp gỡ, khu triển lãm dành cho Ban Quản lý khu chế xuất, khu công nghiệp, Hiệp hội doanh nghiệp, trung tâm giới thiệu việc làm, khởi nghiệp, cuộc thi “chinh phục nhà tuyển dụng”, hội thảo, nhiều chương trình Doanh nghiệp và SV,...⁶. Đại diện các cơ quan tuyển dụng không những chia sẻ cho SV mà còn cho cả GV để cập nhật kiến thức, thông tin thực tiễn trong các môn học chính khóa hoặc ngoại khóa. Tại các khoa có ngành học mang tính thực tiễn cao của Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM như Khoa Báo chí và Truyền thông, Khoa Công tác xã hội, Khoa Du lịch,... thường xuyên có sự tham gia giảng dạy của các nhà báo, nhà tuyển dụng ở các cơ quan truyền thông, nhà tuyển dụng làm việc trong các dự án của Tổ chức phi chính phủ (NGOs) hay nhiều dự án công tác xã hội khác nhau, đại diện các cơ quan Du lịch. Trường Đại học Kinh tế - Luật tổ chức rất nhiều chuyên đề mời các doanh nghiệp. Bảng 2 cho thấy danh mục các chuyên đề và hoạt động gắn kết giữa nhà tuyển dụng và Khoa Hệ thống thông tin, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM.

Doanh nghiệp, cơ quan tuyển dụng tham gia *kết nối với các văn phòng việc làm* của trường đại học như Văn phòng giới thiệu việc làm (Job Placement Office), Trung tâm hướng nghiệp (Career Center), Văn phòng

Bảng 1: Phản hồi của nhà tuyển dụng về kỹ năng của SVTN Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM

Phản hồi của nhà tuyển dụng về kỹ năng của SVTN	2015	2017	2019
Kỹ năng/ng nghiệp vụ chuyên môn			
Yêu cầu của Nhà tuyển dụng	81,0%	86,0%	75,3%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	73,4%	69,1%	69,8%
Kỹ năng lập kế hoạch			
Yêu cầu của Nhà tuyển dụng	80,0%	88,2%	78,6%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	64,1%	66,0%	67,3%
Kỹ năng giải quyết vấn đề			
Yêu cầu của Nhà tuyển dụng	86,2%	88,9%	84,5%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	66,8%	67,6%	67,5%
Kỹ năng làm việc nhóm			
Yêu cầu của Nhà tuyển dụng	85,7%	92,4%	88,8%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	79,0%	78,2%	80,6%
Kỹ năng giao tiếp			
Yêu cầu của Nhà tuyển dụng	88,3%	91,6%	88,5%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	76,7%	74,4%	76,2%
Kỹ năng thích nghi nhanh với công việc			
Yêu cầu của Nhà tuyển dụng	87,6%	91,6%	81,4%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	84,3%	83,4%	81,0%
Khả năng ngoại ngữ			
Yêu cầu của Nhà tuyển dụng	77,9%	81,0%	79,3%
Mức độ đáp ứng yêu cầu	62,1%	59,3%	66,0%

(Nguồn: Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM năm 2015, 2017, 2019)

giới thiệu việc làm và cựu SV (Office for Job Placement & Alumni),... Trung tâm Tư vấn hướng nghiệp và Phát triển nguồn nhân lực Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM đã có một số chương trình hỗ trợ đạt hiệu quả khá tốt như các chương trình “*Làm việc thử - Công việc thật*” giúp SV làm quen môi trường doanh nghiệp; tổ chức các lớp chuyên đề ngắn hạn, các lớp nghiệp vụ trang bị kỹ năng mềm cho SV; tổ chức nhánh khởi nghiệp trang bị kỹ năng cho SV trong mô hình “*Café học thuật*”; các cuộc nói chuyện về kỹ năng giao tiếp, tư duy, thái độ,... và nhiều hoạt động ngoại khóa khác⁷. Trường Đại học Khoa học Tự nhiên, ĐHQG-HCM có Trung tâm giới thiệu việc làm liên kết khá tốt với doanh nghiệp và hoạt động khá hiệu quả những năm gần đây. Nhà tuyển dụng góp phần tăng số lượng và chất lượng các hình thức, các buổi/lớp *tập huấn kỹ năng mềm* cho

SV, các hoạt động của các câu lạc bộ cựu SV và doanh nghiệp. Trường Đại học Khoa học Tự nhiên, ĐHQG-HCM có đưa học phần kỹ năng mềm, kỹ năng học tập vào làm việc nhóm trong CTĐT chính khóa cùng với các sinh hoạt học thuật, câu lạc bộ đội nhóm, ngoại khóa,... với các cuộc thi ý tưởng sáng tạo S-Ideas có sự tham gia của các doanh nghiệp,... Chương trình “*Open Talk về kỹ năng mềm dành cho SV năm 1*” ở Trường Đại học Khoa học Tự nhiên với sự tham gia của lãnh đạo doanh nghiệp đã được tổ chức với sự tham gia của hơn 500 SV⁸. Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM tổ chức các cuộc thi ý tưởng sáng tạo dự án nghề nghiệp cho SV,... Trường Đại học Quốc tế, ĐHQG-HCM rất quan tâm đến việc tìm đối tác doanh nghiệp tham gia đào tạo kỹ năng mềm cho SV để cuốn hút và đem lại lợi ích thật sự cho SV. Các trường đại học còn mời doanh nghiệp tham gia vào các *đợt tư vấn, hướng dẫn từ đầu vào cho đến*

Bảng 2: Chuyên đề và hoạt động được tổ chức cho SV các năm, Khoa Hệ thống thông tin, Trường Đại học Kinh tế - Luật, ĐHQG-HCM

Năm	Chuyên đề/Hoạt động	Cách thức thực hiện
1	Chuyên đề: “Hệ thống thông tin quản lý trong doanh nghiệp”	SV sẽ được tham quan và trao đổi trực tiếp với các doanh nghiệp đã và đang triển khai ứng dụng thành công các hệ thống thông tin quản lý chuyên nghiệp
2	Chuyên đề: “Các định hướng nghề nghiệp ngành Hệ thống thông tin quản lý”	SV sẽ được trao đổi trực tiếp với các doanh nghiệp, cựu SV đang hoạt động trong từng lĩnh vực
3	Hoạt động: “Kiến tập tại doanh nghiệp”	SV sẽ được tham quan thực tế các doanh nghiệp theo sự hướng dẫn của GV
	Hoạt động: “Nhập vai”	SV sẽ được thực hành các kiến thức được học vào công việc thực tế tại các doanh nghiệp theo sự hướng dẫn của GV
4	Chuyên đề: “Kỹ năng tìm việc”	SV sẽ được thực hành các kiến thức được học vào việc viết đơn xin việc và sơ yếu lý lịch hiệu quả dưới sự hướng dẫn của các báo cáo viên có kinh nghiệm và sự hướng dẫn của GV
	Hoạt động: “Ngày hội việc làm”	Những SV có thành tích học tập tốt sẽ được ưu tiên giới thiệu công việc ngay khi ra trường

(Nguồn: Phụ lục Báo cáo tự đánh giá CTĐT Hệ thống thông tin theo AUN-QA, năm 2017)

đầu ra. Về đầu vào, nhà tuyển dụng tham gia tư vấn tuyển sinh, chọn ngành cho học sinh và phụ huynh các trường phổ thông, xây dựng và chia sẻ các video clips đơn giản về một ngày làm việc tiêu biểu ở các vị trí việc làm, lưu ý vấn đề bình đẳng giới. Về đầu ra, ngoài tư vấn hướng nghiệp như đã trình bày ở trên thì cũng khá phổ biến là các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng tham gia các hoạt động hợp tác nghiên cứu, tư vấn, chuyển giao công nghệ, phối hợp hướng dẫn khóa luận tốt nghiệp, tham gia các hội đồng nghiệm thu đề tài NCKH của GV và SV, đánh giá các dự án, giáo trình/sách chuyên khảo, hội thảo/hội nghị khoa học, góp phần xây dựng các “vườn ươm” ý tưởng sáng tạo,... Trường Đại học Bách Khoa, ĐHQG-HCM hợp tác với doanh nghiệp tìm kiếm các vấn đề nghiên cứu từ thực tế quản lý và sản xuất doanh nghiệp để GV và SV cùng nghiên cứu. Nhiều đề tài nghiên cứu của SV xuất phát từ thực tế sản xuất tại doanh nghiệp đạt giải cao trong các hội nghị NCKH cấp trường, tỉnh, thành, bộ. Đề tài NCKH của GV và SV được chuyển giao cho các doanh nghiệp cũng khá phong phú và được đánh giá cao. Trường Đại học Công nghệ Thông tin, ĐHQG-HCM thực hiện các dự án phần mềm hợp tác với nhiều doanh nghiệp hay do các doanh nghiệp đặt

hàng. Ngược lại, các trường đại học cũng có thể mở lớp bồi dưỡng, dạy cho doanh nghiệp theo đặt hàng. Các trường còn vận động nhà tuyển dụng đóng góp vào các quỹ hỗ trợ SV khó khăn của các khoa hoặc quỹ hoạt động hướng nghiệp, cấp học bổng cho SV,... Doanh nghiệp các Trường Đại học Bách Khoa, Trường Đại học Kinh tế - Luật, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,... thường trao tặng học bổng khuyến khích SV học tập và NCKH, tham gia các hoạt động tình nguyện,... hỗ trợ kinh phí xây dựng cơ sở vật chất theo hình thức “xã hội hóa”, cho thuê trang thiết bị NCKH,... thậm chí ký kết hợp đồng hợp tác đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực, ký kết các biên bản ghi nhớ hợp tác khác,... Để nhận được các đóng góp này cần có Ban Liên lạc nhà tuyển dụng hoặc Ban Liên lạc Nhà tuyển dụng và Cựu SV cấp khoa cũng như cấp trường làm việc hiệu quả. Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, ĐHQG-HCM đã thành lập Ban Liên lạc Cựu SV và Nhà tuyển dụng tại tất cả các khoa/bộ môn trong toàn trường từ năm 2012 và Ban liên lạc cựu SV cấp trường từ năm 2015 trong dịp chuẩn bị Lễ kỷ niệm 60 năm thành lập Trường. Ở cấp ĐHQG-HCM cũng có Trung tâm hướng nghiệp và tuyển sinh làm công tác kết nối với

các trường đại học thành viên, liên kết phối hợp, đa ngành, quy mô rộng và tìm hiểu các xu thế phát triển ngành nghề, đánh giá đầu ra của các ngành học, liên kết với các cơ quan báo chí, truyền thông... xây dựng các trang web hướng nghiệp. Nhà tuyển dụng là các cựu SV thành đạt cũng rất có lợi cho các khoa và trường, nhiệt tình tham gia nhiều hoạt động của trường.

THẢO LUẬN VÀ KẾT LUẬN

Qua việc tổng hợp cơ sở lý luận và thực tiễn, khái quát các hoạt động liên kết giữa nhà trường với doanh nghiệp, nhà tuyển dụng từ các trường đại học thành viên của ĐHQG-HCM, là một trường hợp nghiên cứu điển hình vì ĐHQG-HCM là một trong hai hệ thống Đại học Quốc gia lớn của cả nước, có thể rút ra được một số nhận định và đề xuất cơ bản sau đây:

Về nhận định chung, việc gắn kết với doanh nghiệp, nhà tuyển dụng, hợp tác chặt chẽ với bên ngoài của trường đại học ngày càng có vai trò vô cùng quan trọng, trở thành nhu cầu thiết yếu mang tính sống còn, góp phần nâng cao chất lượng nhiều mặt của nhà trường, nhất là nâng cao chất lượng đầu ra về đào tạo, NCKH và phục vụ cộng đồng. Hoạt động này là một yêu cầu chất lượng trong nhiều Bộ tiêu chí đánh giá chất lượng các cấp, đồng thời vừa là quyền lợi, vừa là nghĩa vụ của nơi đào tạo đại học. Lợi ích của việc kết nối này có thể chia thành ba nhóm: (1) lợi ích trong việc phát triển CTĐT, chương trình NCKH và đánh giá sản phẩm đào tạo và NCKH; (2) lợi ích trong việc đồng hành với quá trình đào tạo và NCKH (thực tập, bồi dưỡng, tư vấn,...) và (3) lợi ích trong việc đóng góp tài chính và cơ sở vật chất cho nhà trường, cho SV.

Về đề xuất, kiến nghị có thể phân loại kiến nghị cho các nhóm đối tượng khác nhau ở các trường đại học Việt Nam nói chung như sau:

Ở cấp trường: Thành phần trong Ban Giám hiệu phụ trách đào tạo, công tác SV, các phòng ban chức năng liên quan và đặc biệt là Trung tâm/Bộ phận tư vấn hướng nghiệp/giới thiệu việc làm/phát triển nguồn nhân lực của các trường cần phát huy mạnh hơn nữa vai trò của mình trong việc chỉ đạo, giám sát, chủ động tìm hiểu, xây dựng và triển khai các kế hoạch, mạng lưới gắn kết với doanh nghiệp, nhà tuyển dụng, thị trường lao động một cách chuyên nghiệp, có sự đầu tư về hệ thống thông tin, cơ sở hạ tầng và đội ngũ có năng lực, trách nhiệm và tâm huyết cao. Cần xem xét mời đại diện các doanh nghiệp, nhà tuyển dụng tham gia vào các Hội đồng khoa học hoặc Hội đồng tư vấn của trường/khoa với cơ chế hợp hành, trao đổi thông tin và quyền lợi nghĩa vụ rõ ràng; thành lập các nhóm liên kết, trung tâm nghiên cứu mạnh, cân đối hài hòa lợi

ích các bên. Trường cần xây dựng *khung pháp lý, các quy định, chính sách*, biện pháp giám sát các quy trình xây dựng và rà soát CTĐT một cách đồng bộ, khuyến khích các cơ quan tuyển dụng tích cực tham gia đóng góp vào các hoạt động hỗ trợ đào tạo và nghiên cứu của trường, gắn kết hợp tác với trường đại học hiệu quả hơn. Nên từng bước thay đổi cách quản trị nhà trường theo hướng một phần như doanh nghiệp trong xu hướng tự chủ, xây dựng tiêu chí hoạt động đối ngoại trong quản lý và đánh giá nhân sự, quan tâm đến SV nhiều hơn từ đầu vào cho đến đầu ra.

Ở cấp khoa/bộ môn: Đội ngũ lãnh đạo cũng như GV, kỹ thuật viên, nghiên cứu viên của các khoa/bộ môn cần tích cực thường xuyên tham gia các hoạt động gắn kết với nhà tuyển dụng khi có cơ hội hoặc chủ động đóng góp vào việc tìm kiếm, giới thiệu các đầu mối doanh nghiệp cho khoa/bộ môn, đưa vào danh mục các nhà tuyển dụng (hiện tại và tiềm năng) của đơn vị góp phần tạo cơ hội thực tập, việc làm và nhiều cơ hội khác cho SV và GV trong và ngoài nước. Trong các đợt SV thực tập ở các doanh nghiệp, GV tham gia đồng hướng dẫn cần tranh thủ học hỏi; GV cần tham gia các buổi chia sẻ thực tiễn của doanh nghiệp để cập nhật kiến thức thực tế cho mình, tìm kiếm các hướng nghiên cứu ứng dụng, cùng doanh nghiệp giải quyết các vấn đề thực tiễn. Trường và khoa nên xây dựng chính sách cho phép GV được *tham gia các dự án với doanh nghiệp* hoặc thậm chí được nghỉ một học kỳ trong suốt một giai đoạn nào đó để tham gia các dự án với doanh nghiệp như ở các đại học nước ngoài (hợp tác nghiên cứu, tư vấn, làm việc bán thời gian,...), nhằm chuyển tải thực tế vào giảng dạy tốt hơn, tăng được tính thực hành trong môn học, xây dựng được nhiều bài tập dự án cho SV. Cần thường xuyên rà soát và đổi mới chương trình thực tập, thực tế, kiến tập cho SV, giúp SV va chạm thực tế nhiều hơn, nắm bắt yêu cầu về kiến thức kỹ năng cần có trong công việc để tự hoàn thiện bản thân qua các trải nghiệm thực tế. Về cơ chế phối hợp trong đào tạo, có thể mời doanh nhân, chuyên gia có học vị, chuyên môn cao tham gia *giảng dạy (thành giảng) một số chuyên đề* có GV của khoa làm trợ giảng, hoặc đồng giảng dạy cùng với GV của khoa (co-teaching) hoặc tham gia một vài buổi chia sẻ chuyên đề cho một môn học nào đó, đặc biệt là đối với các ngành nghề mang tính thực tiễn cao. Cần có sự thống nhất, phối hợp tốt trong đề cương bài giảng, hình thức kiểm tra đánh giá, đội ngũ trợ giảng của khoa giúp chấm bài, đảm bảo chất lượng đào tạo đúng đề cương môn học, đồng thời có cơ hội tiếp cận công nghệ mới của doanh nghiệp. Ngược lại trường đại học có thể ký kết hợp đồng đào tạo các khóa học ngắn hạn cho doanh nghiệp theo nhu cầu của doanh nghiệp.

Hội nghị Nhà tuyển dụng – Cựu SV góp ý rà soát điều chỉnh CTĐT cần được thực hiện một cách thường xuyên, đi vào thực chất và bài bản kể cả tham khảo triển vọng, dự đoán nhu cầu, yêu cầu công việc trong tương lai. Đặc biệt, các nhận xét, đánh giá của nhà tuyển dụng và đại diện các cơ quan nơi SV thực tập tốt nghiệp rất quan trọng cần được trao đổi thảo luận với Trường Bộ môn và Hội đồng Khoa học, là cơ sở để cải tiến chương trình và phương thức đào tạo. Các khoa cần có các biện pháp gắn kết, “giữ chân” các nhà tuyển dụng quan trọng, tiềm năng bằng các hoạt động ngày hội nhà tuyển dụng hàng năm, ngày kỷ niệm thành lập khoa/bộ môn, ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11, Lễ tốt nghiệp của SV, Lễ hội riêng của khoa, ngày Hội văn hóa, ngày Khai giảng/tiếp tân SV, Ngày hội cựu SV,...

Ở cấp độ các bộ phận phối hợp: Cần tăng cường hiệu quả các Ban/Câu lạc bộ cựu SV và nhà tuyển dụng trong việc tổ chức các hoạt động tư vấn hướng nghiệp, hướng dẫn kỹ năng lập hồ sơ và phỏng vấn xin việc, rèn luyện kỹ năng mềm và thái độ cần thiết, lập kế hoạch học tập để bổ sung kiến thức, phân tích tình huống (case studies), sắm vai (role plays),... phối hợp với doanh nghiệp tổ chức hiệu quả các lớp ngoại khóa, khóa học online huấn luyện kỹ năng mềm, với các trường hợp, ví dụ minh họa tiêu biểu, điển hình trong các doanh nghiệp, cơ quan. Các hội chợ việc làm cần được tổ chức chu đáo, bài bản chuyên nghiệp, tìm hiểu những “đặt hàng” thường xuyên của doanh nghiệp trong và ngoài nước. Cơ sở dữ liệu thông tin tiếp nhận thực tập và vị trí tuyển dụng cần được cập nhật thường xuyên, hiện đại hóa với đội ngũ chuyên nghiệp, với sự hỗ trợ của các cơ quan ban ngành như Văn phòng Công thương, Trung tâm Dự báo nhu cầu nguồn nhân lực, khảo sát nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp để có số liệu chính xác, đồng thời cần phổ biến thông tin đào tạo rõ ràng cho doanh nghiệp,...

Các hình thức gắn kết đa dạng giữa trường đại học với doanh nghiệp, cơ quan tuyển dụng vừa chính thức (formal) vừa phi chính thức (informal) hiện nay vẫn còn những bất cập do nguyên nhân từ nhiều phía, cần từng bước khắc phục ở tất cả các cấp. Việc liên kết này sẽ đem lại nhiều lợi ích và hiệu quả cho các khoa và trường nhưng cần tâm huyết và sự quyết tâm lớn, năng lực giao tiếp, lãnh đạo và tầm nhìn của Ban Chủ nhiệm các khoa, lãnh đạo nhà trường cũng như rất nhiều công sức của đội ngũ GV, chuyên viên, nhân viên phục vụ và sự tích cực, chủ động ở đội ngũ người học. Nhưng khi các hoạt động gắn kết này trở thành thông lệ với đội ngũ hỗ trợ hiệu quả, công cụ hỗ trợ hiện đại thì lâu dần sẽ đi vào nề nếp, sẽ đỡ vất vả và ngày càng chuyên nghiệp hơn. Trường cần chú ý công tác truyền thông, liên kết, thay

đổi tư duy về công tác hướng nghiệp, xây dựng kế hoạch phát triển bền vững, cho dù là trường đại học định hướng nghiên cứu (research orientation) hay thực hành (applied orientation), nhân văn (humanities) hay kỹ thuật (techniques), chuyên môn (professional) hay học thuật (academic).

LỜI CẢM ƠN

Nghiên cứu được tài trợ bởi Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHQG-HCM) trong khuôn khổ Đề tài mã số C2019-18b-11.

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

AUN-QA: ASEAN University Network – Quality Assurance (Mạng lưới đảm bảo chất lượng các trường đại học Đông Nam Á)

CDIO: Conceive – Design – Implement – Operate (Hình thành ý tưởng – Thiết kế – Thực hiện – Vận hành)

CTĐT: Chương trình đào tạo

ĐHQG-HCM: Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh

GV: Giảng viên

NCKH: Nghiên cứu khoa học

NGOs: Non-Governmental Organizations (Tổ chức phi chính phủ)

SV: Sinh viên

SVTN: Sinh viên tốt nghiệp

TP.HCM: Thành phố Hồ Chí Minh

XUNG ĐỘT LỢI ÍCH

Tác giả không có bất kỳ xung đột lợi ích nào trong công bố bài báo.

ĐÓNG GÓP CỦA TÁC GIẢ

Tác giả Nguyễn Duy Mộng Hà phân tích và đánh giá các tài liệu, số liệu trong kết quả nghiên cứu; viết phần Tóm tắt tiếng Việt, Cơ sở thực tiễn, Thảo luận, Tóm tắt tiếng Anh; viết chung phần Kết quả nghiên cứu; chỉnh sửa nội dung bài viết theo góp ý, nhận xét của chuyên gia phản biện lần 1.

Tác giả Bùi Ngọc Quang thu thập và tổng hợp các tài liệu, số liệu, dữ liệu để làm rõ các khái niệm, vấn đề nghiên cứu; viết phần Đặt vấn đề, Phương pháp nghiên cứu, Kết luận, Tài liệu tham khảo; viết chung phần Kết quả nghiên cứu; tác giả liên hệ, biên tập, chỉnh sửa nội dung toàn văn bài viết theo chuyên gia phản biện lần 2.

ĐÓNG GÓP VỀ MẶT KHOA HỌC CỦA BÀI BÁO

Đã khái quát cơ sở lý luận và thực tiễn về sự gắn kết giữa trường đại học và thị trường lao động, chỉ ra được một số hình thức và hoạt động gắn kết với nhà tuyển dụng tiêu biểu trong hoạt động dạy và học và đưa ra một số đề xuất, kiến nghị nhằm xây dựng cơ chế, chính sách, quy định, quy trình tăng cường sự gắn kết giữa các trường đại học với doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo trong bối cảnh hội nhập và phát triển giáo dục hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Martin M. Internal Quality Assurance: Enhancing higher education quality and graduate employability. New Trends in Higher Education Paris: IIEP-UNESCO. 2017;.
2. Tuấn TA. Một số kinh nghiệm và khuyến nghị về phát triển nguồn nhân lực, Kỳ yếu Hội thảo Đối sánh chuẩn đầu ra theo nhu cầu xã hội, ĐHQG-HCM, ngày 08/12/2012. 2012;.
3. Yorke M. Employability in higher education: What it is - what it is not. Learning and Employability- Series One, UK: The Higher Education Academy. 2006;.
4. Guide to AUN-QA Assessment at Programme Level (version 3.0), Bangkok: ASEAN University Network. AUN. 2015;.
5. Tài TA, Tùng TV. Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong hoạt động đào tạo và nghiên cứu, Hà Nội. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội. 2009;.
6. Mai LTT. Công tác hướng nghiệp, tư vấn việc làm trong Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, Kỳ yếu Hội thảo Đối sánh chuẩn đầu ra theo nhu cầu xã hội, ĐHQG-HCM, ngày 08/12/2012. 2012;.
7. Phước LH. Giải pháp thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo với thị trường lao động trong lĩnh vực khoa học xã hội và nhân văn, Kỳ yếu Hội thảo Đối sánh chuẩn đầu ra theo nhu cầu xã hội, ĐHQG-HCM, ngày 08/12/2012. 2012;.
8. Kỳ yếu Hội nghị Sơ kết Đề án triển khai thí điểm CDIO tại Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh cho nhóm ngành Kỹ thuật chế tạo và Công nghệ thông tin giai đoạn 2010-2012, ĐHQG-HCM, tháng 6/2012. Đại học Quốc gia TPHCM. 2012;.

Some recommendations for the enhancing of training quality through the link between universities and employers

Nguyen Duy Mong Ha, Bui Ngoc Quang*



Use your smartphone to scan this QR code and download this article

ABSTRACT

In assuring and enhancing the quality of Vietnamese higher education, especially the output and outcome quality to fulfill the needs and requirements of the labor market, the curricula and training, as well as research activities, have to be continuously improved in accordance with the fast and constant changes in the globalized era, and to lead the society in various training fields. In addition, due to the massification of higher education, quite a lot of graduates who do not work in the academic or research areas need to be well equipped with a variety of skills required by different careers and labor contexts which are not approached in the academic context during the training period, especially the practical skills and experience. The paper first (1) gives an overview of theoretical background on the link between the university and the industry/labor market as well as the principles of curriculum development, development of research projects and programs in compliance with the stakeholders' requirements. Next, it aims to (2) present some common types and activities of connecting with various employers to enhance the quality of training for lecturers, managers, and students through some case studies of some typical educational programs assessed by AUN-QA among VNU-HCM. Finally, it (3) gives some recommendations for strengthening and developing stronger and more effective links with the employers to make full use of their contributions and enhance the quality of training, research in the Vietnamese higher education institutions in the integration era.

Key words: employability, graduate quality, employers, labor market

University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM, Vietnam

Correspondence

Bui Ngoc Quang, University of Social Sciences and Humanities, VNU-HCM, Vietnam

Email: ngocquang.info@gmail.com

History

- Received: 10/12/2019
- Accepted: 12/3/2020
- Published: 31/3/2020

DOI : 10.32508/stdjssh.v4i1.535



Copyright

© VNU-HCM Press. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International license.



Cite this article : Duy Mong Ha N, Ngoc Quang B. **Some recommendations for the enhancing of training quality through the link between universities and employers.** *Sci. Tech. Dev. J. - Soc. Sci. Hum.*; 4(1):269-277.