



Giải pháp hợp tác giữa Trường Đại học Điện lực và doanh nghiệp trong việc đào tạo kỹ năng nghề cho sinh viên

Nguyễn Thị Thanh Dân*

*Trường Đại học Điện lực,
235 Hoàng Quốc Việt, Từ Liêm, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 08 tháng 8 năm 2017

Chỉnh sửa ngày 23 tháng 3 năm 2018; Chấp nhận đăng ngày 24 tháng 3 năm 2018

Tóm tắt: Trên cơ sở nghiên cứu sự hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp trong việc đào tạo kỹ năng nghề cho sinh viên, bài viết khảo sát đánh giá thực trạng kỹ năng nghề của sinh viên và nhu cầu hợp tác của doanh nghiệp đối với Trường Đại học Điện lực, từ đó đề xuất hướng giải quyết hài hòa yếu tố cơ chế hợp tác giữa trường học và doanh nghiệp với đào tạo nâng cao kỹ năng nghề cho sinh viên nhằm đảm bảo sinh viên ra trường đáp ứng yêu cầu của đơn vị tuyển dụng cũng như yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội và giải quyết việc làm.

Từ khóa: Kỹ năng nghề, hợp tác, nhà trường, doanh nghiệp, Trường Đại học Điện lực.

1. Mở đầu

Toàn cầu hóa và hội nhập là cơ hội lớn cho Việt Nam sử dụng nguồn lao động dồi dào, tuy nhiên nó cũng mang lại những thách thức lớn, như nguồn lao động chưa đáp ứng được yêu cầu ngày càng cao của nền công nghiệp tri thức cũng như đơn vị sử dụng lao động. Nguồn nhân lực kỹ thuật cao hầu hết xuất phát từ các trường đào tạo khối kỹ thuật. Tuy nhiên, hạn chế hiện nay của nhiều cơ sở đào tạo là vẫn nặng về lý thuyết. Một trong những giải pháp được đưa ra là sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo kỹ năng nghề. Trên cơ sở nghiên cứu tổng quan và khảo sát đánh giá thực tiễn, bài viết phân tích nhu cầu hợp tác của Trường Đại học Điện lực

và doanh nghiệp trong việc giải quyết vấn đề nâng cao kỹ năng nghề cho sinh viên, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động.

2. Cơ sở lý luận

2.1. Hợp tác giữa trường đại học - doanh nghiệp - nhà nước

Hợp tác giữa các trường đại học, doanh nghiệp và nhà nước là chìa khóa cho sự đổi mới và tăng trưởng trong nền kinh tế tri thức [1]. Trong thời kỳ Mesopotamia cổ đại, một ốc vít ba vòng xoắn ốc, được phát minh để nâng nước từ một cấp độ này lên cấp độ khác, là nền tảng của một hệ thống thủy văn đổi mới nông nghiệp tưới tiêu cho các trang trại thông thường cũng như vườn treo Babylon - một trong bảy kỳ quan của thế giới cổ đại [2]. Vòng xoắn ba được coi như tượng trưng cho sự thành công của sự hợp

*ĐT.: 84-1665206886.

Email: danntt@epu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1108/vnueab.4142>

tác giữa các trường đại học - doanh nghiệp - nhà nước. Sự hợp tác này đã dẫn tới hình thành các công ty vốn đầu tư mạo hiểm, vườn ươm và vườn khoa học. Những phát minh xã hội này có được là do có sự kết hợp hiệu quả giữa các thành phần của vòng xoắn ba.

Các nghiên cứu cho thấy, mỗi thành tố của vòng xoắn ba gồm trường đại học, doanh nghiệp và nhà nước “giữ vai trò của bên kia” ngay cả khi họ duy trì vai trò chính và các đặc tính riêng biệt của mình [3-5]. Trường đại học có vai trò đối với doanh nghiệp thể hiện ở việc kích thích sự phát triển của các công ty mới từ việc nghiên cứu, giới thiệu “vốn kiến thức” như là một mục tiêu học tập. Các công ty đào tạo phát triển lên trình độ cao hơn và chia sẻ kiến thức thông qua liên doanh, hoạt động giống như các trường đại học. Các chính phủ hoạt động như các nhà đầu tư mạo hiểm công cộng ngoài các hoạt động theo luật định. Ngược lại với các lý thuyết nhấn mạnh vai trò của chính phủ hoặc các doanh nghiệp trong đổi mới, vòng xoắn ba tập trung vào các trường đại học như là một nguồn lực của kinh doanh, công nghệ và nhu cầu thiết yếu [6].

Ngày nay, không chỉ trên thế giới mà cả ở Việt Nam, việc “vốn hóa tri thức” được coi là trọng tâm của một sứ mệnh mới của trường đại học, gắn kết chặt chẽ các trường đại học với người sử dụng kiến thức và thiết lập trường đại học như là một nhà hoạt động kinh tế. Nhiều tác giả (Perkmann, 2007; Urayaa, 2010; Etkowitz, 2008) nhấn mạnh vai trò, ảnh hưởng cũng như cách tiếp cận chủ động và tư duy chiến lược mới của các trường đại học trong nền kinh tế và xã hội [1, 7, 8]. Các trường đại học đã có bước phát triển mới từ những chức năng cơ bản của giảng dạy và nghiên cứu sang lĩnh vực thứ ba - thương mại hóa, trong đó quan hệ đối tác với ngành công nghiệp là yếu tố quan trọng nhất. Hợp tác kinh doanh của các trường đại học bao gồm nhiều yếu tố như nguồn nhân lực (nhân viên học thuật, sinh viên, nhân viên công ty), quyền sở hữu trí tuệ, các khía cạnh pháp lý trong hợp đồng, tài trợ cho các doanh nghiệp mới bắt đầu, thực hiện các dự án chung. Theo Croissant và Smith Doerr (2008), hợp tác giữa

các trường đại học và doanh nghiệp chủ yếu liên quan đến ba khía cạnh khác nhau: quan hệ giữa khoa học và kinh tế, quan hệ giữa các trường đại học và doanh nghiệp, quan hệ giữa các khoa học với các chuyên gia và nhân viên công ty. Các trường đại học chủ yếu quan tâm đến nghiên cứu cơ bản và kinh doanh trong nghiên cứu ứng dụng. Sự hợp tác như vậy có thể thay đổi thái độ và quan điểm của cả hai bên, trường đại học có thể quan tâm đến việc áp dụng các nghiên cứu cơ bản trong thực tế và công ty tìm kiếm các sản phẩm và dịch vụ mới dựa trên những khám phá khoa học độc đáo. Mặc dù đây là mô hình lý tưởng nhưng trên thực tế còn rất nhiều trở ngại trong mối quan hệ hợp tác này [9].

2.2. Các công trình nghiên cứu nước ngoài về hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp

Ngay từ những năm đầu và giữa thế kỷ XX, do yêu cầu phát triển công nghiệp, dịch vụ và thương mại nên tư tưởng cải cách giáo dục đào tạo đã xuất hiện ở một số nước công nghiệp phát triển. Họ nhận thấy phương pháp đào tạo truyền thống theo hệ thống bài - lớp - khóa học và niên chế không còn phù hợp với nhu cầu của xã hội lúc đó. Nhiều nơi thực hiện nguyên tắc “cần gì học nấy” để đáp ứng tốt nhất nhu cầu của xã hội cũng như của doanh nghiệp. Ngay từ những năm 1970, Kathleen Santopietro Weddel (2006) đã đưa ra phương thức mới là giáo dục - dạy học theo nhu cầu xã hội, được chấp nhận và vận dụng phổ biến ở Bắc Mỹ [10]. Nhu cầu về giáo dục và dạy học đã tạo thành một áp lực và thách thức đối với ngành giáo dục. Tại Mỹ đã có các nghiên cứu triển khai xây dựng module đào tạo giáo viên kỹ thuật nghề nghiệp dựa trên nhu cầu lao động và sự thực hiện.

Việc phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là vấn đề chất lượng giáo dục và kỹ năng nghề của sinh viên ra trường đáp ứng yêu cầu của công việc, doanh nghiệp và xã hội, được các giới, ngành, các nhà chính trị, kinh doanh và các nhà nghiên cứu rất quan tâm. Điểm trung tâm của những nỗ lực phát triển nguồn nhân lực được tập trung vào hai chủ đề chính là “học tập và

nâng cao chất lượng vì hiệu quả thực hiện công việc” [11]. Tại Mỹ, vào những năm 1970, các nhà giáo dục và đào tạo nghề đã dựa trên việc thực hiện nhiệm vụ, tiếp cận khả năng của người học và nhu cầu lao động. Vấn đề này được phát triển mạnh mẽ lên một nấc thang mới trong những năm 1990 tại nhiều nước khác như Anh, Australia, New Zealand [12], nguyên nhân là do rất nhiều học giả và các nhà thực hành phát triển nhân lực xem cách tiếp cận này là cách thức ảnh hưởng mạnh mẽ nhất, được ủng hộ mạnh mẽ nhất [13] để cân bằng giáo dục, đào tạo và yêu cầu của thị trường lao động [14] và là “cách thức để chuẩn bị lực lượng lao động cho một nền kinh tế cạnh tranh toàn cầu” [15]. Do những đặc tính và ưu điểm của đào tạo dựa vào yêu cầu thị trường lao động mà các mô hình đào tạo hướng vào thị trường lao động đã và đang được xây dựng, phát triển và sử dụng như là những công cụ cho việc triển khai nhiều chương trình giáo dục, đào tạo và phát triển khác nhau trên toàn thế giới [16].

2.3. Kinh nghiệm của một số nước trên thế giới về giáo dục, đào tạo kỹ năng nghề cho sinh viên

Theo Davos Kloster (2014), kỹ năng là một tài sản quan trọng của cá nhân khi tham gia lao động tại các doanh nghiệp và xã hội. Kỹ năng ngày càng có vai trò quan trọng trong một thế giới năng động và hội nhập. Xây dựng các kỹ năng cơ bản, bằng cách mở rộng và nâng cao chất lượng giáo dục ngay từ thuở ban đầu, là điều cần thiết [17]. Mặt khác, kỹ năng cũng rất quan trọng để đảm bảo người lao động có thể vận dụng những kiến thức đã học tại các trường vào quá trình làm việc; đồng thời các kỹ năng sẽ được duy trì và tiếp tục cải thiện trong thời gian họ làm việc.

Các nước phát triển luôn đề cao công tác giáo dục đào tạo kỹ năng nghề cho sinh viên. Ở Pháp, vào cuối thế kỷ XIX xuất hiện nhiều nghiên cứu đề cập đến phát triển đa dạng nghề nghiệp do sự phát triển công nghiệp. Các tác giả khẳng định tính cấp thiết phải hướng nghiệp, trang bị cho thế hệ trẻ những năng lực cần thiết để tiến hành lao động sản xuất, phù hợp với nhu cầu của xã hội.

Ở Đức, nhiều nhà giáo dục học nổi tiếng đã nghiên cứu về lao động, kỹ thuật và kinh tế trong dạy nghề. Các nghiên cứu đã làm sáng tỏ về nội dung, phương pháp, hình thức, tổ chức đào tạo nghề nghiệp, tạo điều kiện cho người học phát triển thành những con người trưởng thành trong cuộc sống, lao động và xã hội.

Ở Trung Quốc, trong giáo dục đào tạo nghề quán triệt quan điểm “3 trong 1”, trường học cần gắn bó chặt chẽ với các cơ sở sản xuất và dịch vụ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nghề. Trong hơn một thập kỷ qua, hệ thống giáo dục chuyên nghiệp và đào tạo của quốc gia này đã có những đổi mới liên quan đến chính sách. Chính phủ xây dựng hệ thống các cơ sở đào tạo bài bản từ đào tạo trung học, kỹ thuật, nâng cao đến các cơ sở phi chính phủ, đội ngũ giảng dạy có kiến thức chuyên môn lẫn kinh nghiệm thực tiễn cao, có định hướng kế hoạch giảng dạy và ổn định đội ngũ chuyên môn.

Ở Thái Lan, thực tế đào tạo nghề chưa đáp ứng yêu cầu nguồn lao động kỹ thuật. Để có nhân lực phục vụ hoạt động sản xuất, doanh nghiệp phải tự đào tạo nghề cho người lao động. Đến năm 1999, Chính phủ đã nghiên cứu và xây dựng “Hệ thống hợp tác nghề nghiệp” để giải quyết tình trạng bất cập giữa đào tạo nghề và hướng tới phát triển nhân lực kỹ thuật cao trong tương lai.

2.4. Các công trình nghiên cứu trong nước về hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp

Trong bối cảnh hội nhập, yêu cầu cạnh tranh để tồn tại và phát triển diễn ra gay gắt trên khắp các lĩnh vực của đời sống, và giáo dục đào tạo cũng không nằm ngoài quy luật chung đó. Các cơ sở đào tạo ngày càng chú trọng hơn đến nhu cầu của thị trường và doanh nghiệp. Sự liên kết và hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là một quá trình tương tác không thể tách rời, là yêu cầu tất yếu trong quá trình phát triển của xã hội.

Trịnh Thị Hoa Mai (2008) khẳng định, liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp là nhu cầu khách quan xuất phát từ lợi ích của cả hai phía, từ đó đề xuất các giải pháp nhằm tạo ra mối liên kết giữa nhà trường và

doanh nghiệp [18]. Liên quan đến vấn đề này, trong nghiên cứu của mình, tôi đã có những phân tích động lực hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp cũng như cơ chế hợp tác giữa hai chủ thể này [19].

Nguyễn Tiên Long (2014) đưa ra giải pháp hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc xây dựng kho dữ liệu kỹ thuật ứng dụng cho nghiên cứu khoa học và dạy học tại các trường sư phạm kỹ thuật - đào tạo nghề [20]. Ngoài ra, liên quan đến đào tạo nghề theo yêu cầu của thị trường còn có một số nghiên cứu của Trần Khánh Đức (2010), Trần Khắc Hoà (2005), Đàm Hữu Đắc (2009), Đào Thị Thanh Thủy (2012)... [21-24]. Các nghiên cứu nhấn mạnh sự cần thiết phải đào tạo theo hướng nhu cầu của thị trường lao động, tuy nhiên chưa có nghiên cứu nào đề cập đến hợp tác nâng cao kỹ năng nghề cho sinh viên ra trường và các giải pháp chưa có căn cứ định lượng đánh giá cụ thể nhu cầu hợp tác của nhà trường và doanh nghiệp.

Theo Etzkowitz (2008), lợi thế cạnh tranh của trường đại học so với các tổ chức nghiên cứu thí nghiệm của nhà nước, các đơn vị R&D của doanh nghiệp chính là sinh viên. Việc nhập học và tốt nghiệp liên tục của sinh viên mang lại những ý tưởng mới so với các đơn vị nghiên cứu khác - nơi thiếu hụt “dòng chảy của vốn con người” [1]. Tuy nhiên, trên thực tế, ở Việt Nam chưa có nhiều nghiên cứu về hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp trong việc nâng cao kỹ năng nghề cho sinh viên - một trong những nhân tố quan trọng đảm bảo chất lượng đầu ra của nhà trường và chất lượng nguồn nhân lực tương lai của doanh nghiệp.

Theo Mạnh Xuân (2015), kết quả khảo sát gần 1.400 cựu sinh viên từng tham gia học tập theo chương trình dự án giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng cho thấy: 72,8% cho rằng có thể đáp ứng 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. Qua đây, có thể thấy, mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc thực hành,

thực tập của sinh viên có ảnh hưởng lớn đến kỹ năng nghề nghiệp cũng như năng lực làm việc của sinh viên sau khi ra trường [25]. Trong phạm vi nghiên cứu này, tác giả sử dụng “kỹ năng nghề nghiệp” được hiểu là năng lực giải quyết vấn đề nghề nghiệp mang tính tổng hợp trong môi trường công việc thực tế, là năng lực của mỗi người giúp giải quyết những nhu cầu và thách thức của công việc một cách có hiệu quả, là điều kiện chủ quan để con người sống và làm việc trong một xã hội hiện đại.

Trên cơ sở đánh giá thực trạng hợp tác đào tạo kỹ năng nghề của sinh viên qua hoạt động thực tập tại doanh nghiệp, phân tích nhu cầu của doanh nghiệp trong việc hợp tác với trường đại học, bài viết đề xuất một số giải pháp hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc nâng cao kỹ năng nghề cho sinh viên. Nghiên cứu lấy vấn đề hợp tác giữa Trường Đại học Điện lực và doanh nghiệp làm đối tượng nghiên cứu thực nghiệm.

3. Dữ liệu và phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện mục tiêu nghiên cứu, tác giả thiết kế hai bản khảo sát:

Bản thứ nhất là khảo sát đánh giá của đơn vị thực tập đối với sinh viên Trường Đại học Điện lực, gồm 9 nội dung, trong đó 5 nội dung dành cho đánh giá sinh viên thực tập về (1) thái độ làm việc, (2) kỹ năng và kiến thức chuyên môn, (3) năng lực làm việc, (4) khả năng điều chỉnh hợp tác, (5) hiệu quả công việc và chuyên cần. Phần trả lời có 4 đáp án lựa chọn A, B, C, D. Tổng điểm từ phần 1-5: 100 điểm; A-20, B-16, C-12, D-8. Bốn nội dung sau gồm: Đánh giá của doanh nghiệp về chương trình đào tạo, ưu nhược điểm của sinh viên và ý kiến đóng góp cho nhà trường. Bảng hỏi được gửi trực tiếp đến doanh nghiệp mà sinh viên thực tập. Số lượng bản hỏi phát ra là 180, thu về 162.

Bản thứ hai là khảo sát đánh giá nhu cầu của doanh nghiệp trong việc hợp tác với nhà trường, gồm 16 câu hỏi có kèm đáp án lựa chọn câu trả lời. Nội dung phiếu khảo sát có sự tham khảo và góp ý của chuyên gia, gồm lãnh

đạo doanh nghiệp, lãnh đạo và giảng viên của nhà trường. Phiếu khảo sát được gửi trực tiếp tới các doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội và thông qua email tới các lãnh đạo doanh nghiệp ngoài địa bàn Hà Nội. Đối tượng được hỏi gồm có 33 doanh nghiệp trong ngành điện, 17 doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh thiết bị điện, 13 doanh nghiệp du lịch khách sạn, còn lại 12 doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh các ngành nghề khác. Mỗi doanh nghiệp được gửi 1 bảng hỏi. Đối tượng tiếp nhận có thể là lãnh đạo cấp cao hoặc quản lý phụ trách bộ phận hợp tác của doanh nghiệp. Thời gian phát và thu hồi phiếu từ tháng 11 đến tháng 12 năm 2016. Số phiếu phát ra là 75, số phiếu thu về là 53, số phiếu đầy đủ thông tin và hợp lệ là 52 phiếu. Sau khi thu được kết quả khảo sát, tác giả tiến hành thống kê phân tích thực trạng và đề xuất giải pháp.

4. Kết quả và thảo luận

4.1. Đánh giá của doanh nghiệp đối với sinh viên thực tập của Trường Đại học Điện lực

Kết quả khảo sát cho thấy, doanh nghiệp thực tập đánh giá cao về thái độ làm việc (84% loại A, 16% loại B), hiệu quả công việc và chuyên cần của sinh viên thực tập (78% loại A, 20% loại B, 2% loại C). Doanh nghiệp chưa đánh giá cao về kỹ năng thực hiện công việc của sinh viên (16% loại A, 76% loại B, 8% loại C), chỉ tương đối hài lòng về chương trình đào tạo của Nhà trường (38% loại A, 62% loại B). Kết quả trên chỉ phần nào phản ánh thực tế chất lượng sinh viên của Nhà trường và có nhiều nguyên nhân ảnh hưởng tới kết quả này.

Thứ nhất, các doanh nghiệp mà sinh viên thực tập có thể là do sinh viên tự liên hệ, hoặc có các mối quan hệ cá nhân gia đình, hoặc do giảng viên giới thiệu, như vậy trong quá trình đánh giá, doanh nghiệp cũng chưa đánh giá một cách khách quan và triệt để. Hơn nữa, thời gian thực tập ngắn, khoảng 8 đến 10 tuần (kể cả thời gian thu thập số liệu viết báo cáo) nên thời gian sinh viên tiếp xúc với công việc tại doanh nghiệp là quá ít để doanh nghiệp có thể đánh

giá một cách đầy đủ nhất. Hoặc nhiều trường hợp sinh viên chỉ đến doanh nghiệp để xin số liệu và viết báo cáo, do sự phối hợp và kiểm soát giữa Nhà trường và doanh nghiệp chưa được chặt chẽ. Doanh nghiệp cũng chưa nhận thức rõ vai trò và trách nhiệm của mình đối với sinh viên thực tập do không có quy định ràng buộc của pháp luật hay hợp đồng hợp tác với Nhà trường. 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 hoặc gia đình sinh viên với đại diện doanh nghiệp, làm giảm tính bền vững và chuyên nghiệp trong quản lý, tổ chức các hoạt động.

4.2. Nhu cầu hợp tác của doanh nghiệp đối với Trường Đại học Điện lực

Kết quả khảo sát cho thấy, 94% doanh nghiệp được hỏi có nhu cầu hợp tác với Nhà trường. Đây là nhu cầu tất yếu khách quan xuất phát từ cả hai phía. Số lượng doanh nghiệp không có nhu cầu hợp tác là 3 doanh nghiệp, nguyên nhân do đây là các doanh nghiệp không có nhu cầu tuyển dụng mới hay nhu cầu đào tạo mới nhân lực. Đối với trường đại học, việc tham gia hợp tác giúp hoàn thiện các kỹ năng thực hành cho sinh viên và mang lại lợi ích xã hội. Để có thể hài hòa giữa đào tạo của nhà trường và tuyển dụng của doanh nghiệp thì yếu tố đầu tiên cần quan tâm đó là cả hai phía phải cùng chủ động tìm kiếm thông tin về nhu cầu của nhau để có những đáp ứng kịp thời. Doanh nghiệp cần coi hoạt động hợp tác đào tạo phát triển nhân lực là một hoạt động đầu tư của doanh nghiệp. Trong khi đó, nhà trường cũng cần không ngừng nâng cao chất lượng giảng viên, đổi mới chương trình đào tạo, cung cấp dịch vụ đào tạo theo nhu cầu thị trường.

Kết quả khảo sát cũng cho thấy, tỷ lệ doanh nghiệp thành lập bộ phận hợp tác với Nhà trường còn khiêm tốn, chỉ có 13/52 doanh nghiệp. Tuy nhiên, bộ phận hợp tác này không có trách nhiệm chuyên trách trong việc phối hợp với Nhà trường, mà nằm trong bộ phận nhân sự phụ trách tuyển dụng của doanh nghiệp. Kết quả này cũng thể hiện thực trạng hiện nay, phần lớn các doanh nghiệp chưa thật

sự coi trọng vấn đề hợp tác với Nhà trường. Đối với các doanh nghiệp có bộ phận hợp tác thì nhiệm vụ chính chỉ là phối hợp với Nhà trường tiếp nhận sinh viên thực tập, hoặc có nhận xét đối với thái độ của sinh viên tham gia thực tập, ngoài ra chưa có hoạt động chỉ đạo và quản lý cụ thể hay sự phản hồi thông tin đối với Nhà trường về quá trình thực tập của sinh viên. Mặt khác, mối liên hệ với doanh nghiệp cũng mới chỉ dừng lại ở việc nhà trường viết thư giới thiệu và doanh nghiệp tiếp nhận sinh viên thực tập. Thực tế này cho thấy, Nhà trường cần có trách nhiệm nhiều hơn trong việc phối hợp với doanh nghiệp kiểm tra, đánh giá quá trình và kết quả thực tập của sinh viên. Hiện nay, sự hợp tác mới chỉ dừng lại ở việc Nhà trường và doanh nghiệp tham gia quản lý sinh viên thực tập hoặc doanh nghiệp trong ngành có một số chương trình đào tạo ngắn hạn tại Nhà trường. Một số nội dung hợp tác khác (đề cập trong bảng khảo sát), như doanh nghiệp phối hợp với Nhà trường xây dựng mục tiêu, chuẩn đầu ra cho chương trình đào tạo hoặc đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp; doanh nghiệp phối hợp với Nhà trường xây dựng chương trình đào tạo, đánh giá chất lượng sinh viên... vẫn chưa được hai bên chú trọng.

Về đánh giá mục đích hợp tác của doanh nghiệp, chỉ có 12% doanh nghiệp được hỏi chú trọng mục tiêu xã hội, phát triển giáo dục nghề nghiệp và mở rộng ảnh hưởng của doanh nghiệp, 74% doanh nghiệp chú trọng lợi ích xã hội và lợi ích kinh tế, 14% doanh nghiệp chú trọng lợi ích kinh tế, doanh nghiệp phải nhận được những lợi ích kinh tế trực tiếp.

Về đánh giá nhu cầu hợp tác của doanh nghiệp đối với Trường Điện lực nói riêng và các trường đại học nói chung, các doanh nghiệp quan tâm nhất đối với các trường có bộ phận hợp tác với doanh nghiệp, tiếp đến là các trường chủ động tìm đến doanh nghiệp và các trường có quá trình hợp tác thực tập lâu dài, nhiều năm có tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp làm việc cho doanh nghiệp và các trường có tiếng trong ngành giáo dục. Kết quả này cho thấy bộ phận hợp tác của nhà trường còn chưa thật sự hiệu quả, nhà trường chưa chủ động trong hoạt động

tìm đến doanh nghiệp, kết nối và đánh giá nhu cầu của doanh nghiệp để có những đề xuất hợp tác kịp thời. Mặt khác, doanh nghiệp cũng chưa thật sự chủ động trong mối quan hệ hợp tác, thể hiện ở việc chỉ có 4% doanh nghiệp chủ động liên hệ với Nhà trường. Trong đó, các doanh nghiệp này lại chủ yếu là các doanh nghiệp trong ngành điện và có quan hệ hợp tác lâu dài với Nhà trường. Các hoạt động hợp tác của các doanh nghiệp này chủ yếu xuất phát từ nhu cầu đào tạo ngắn hạn tại Trường.

Về đánh giá sự quan tâm của lãnh đạo doanh nghiệp đối với việc hợp tác, 84% doanh nghiệp cho rằng có sự quan tâm và chỉ đạo của lãnh đạo doanh nghiệp trong việc hợp tác với Nhà trường, tuy nhiên doanh nghiệp chưa thật sự quan tâm đến việc nghiên cứu, điều tra khảo sát vấn đề hợp tác và đưa ra yêu cầu; chỉ có số ít doanh nghiệp đưa việc hợp tác vào danh mục công việc của các phòng ban và cũng chưa có người chuyên trách thực hiện công việc hợp tác và đánh giá kết quả.

Về phương thức hợp tác, chỉ có 24% doanh nghiệp có chế độ quản lý và đánh giá sinh viên thực tập. Do sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp còn chưa chặt chẽ nên chế độ đánh giá và quản lý sinh viên nặng về hình thức. Hơn nữa, thời gian thực tập tương đối ngắn nên vấn đề đánh giá và trả thù lao lao động cho sinh viên thực tập còn nhiều khó khăn, chỉ có 6/52 doanh nghiệp có chế độ hỗ trợ thù lao thực tập. Ngoài ra, chỉ có 20% doanh nghiệp có chế độ liên hệ giữa doanh nghiệp và phụ huynh. Khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp này đều có mối quan hệ quen biết và liên hệ cá nhân để sinh viên đến thực tập, còn các doanh nghiệp khác thì không có hoạt động này.

Về đánh giá vai trò của hợp tác trong việc phát huy năng lực nghề nghiệp tổng hợp của sinh viên, 68% doanh nghiệp có rằng hợp tác có tác dụng rất tốt trong việc nâng cao kỹ năng nghề của sinh viên ra trường. Trong quá trình thực tập, sinh viên được trải nghiệm với điều kiện thực tiễn và công việc tương lai.

Về đánh giá vai trò của Nhà nước trong mối quan hệ nhà trường và doanh nghiệp, 94%

doanh nghiệp mong muốn Chính phủ có chính sách tạo thuận lợi cho việc hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, có các quy định rõ ràng về hỗ trợ giáo dục của doanh nghiệp hoặc nghĩa vụ thực hiện của doanh nghiệp.

Về đối tượng tham gia trong quá trình hợp tác, 56% doanh nghiệp chỉ có lãnh đạo tham gia, 32% có bộ phận tham gia và chỉ có 12% doanh nghiệp xác định việc hợp tác là do toàn thể mọi thành viên tham gia. Kết quả này cũng thể hiện mức độ quan tâm đến vấn đề hợp tác giữa Nhà trường vẫn còn hạn chế ở một bộ phận cán bộ công nhân viên. Trong khi đó, việc hợp tác có hiệu quả cần có sự quan tâm phối hợp của mọi thành viên trong tổ chức.



5. Giải pháp khuyến nghị

Hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp là sự hợp tác giữa hai bên để thực hiện các mục đích, chương trình đào tạo đã được hai bên xác lập. Trong mối quan hệ hợp tác này, nhà trường đóng vai trò là đơn vị chủ trì, 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. Như vậy, cả hai bên cần có những trách nhiệm nhất định để thực hiện tốt nhất mối quan hệ hợp tác này.

Về phía Nhà trường

Qua nghiên cứu thực tiễn hợp tác giữa Trường Đại học Điện lực và doanh nghiệp cho thấy, vai trò của bộ phận hợp tác doanh nghiệp là rất quan trọng, là cầu nối cho việc hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, thể hiện sự chuyên nghiệp trong việc thực hiện hợp tác với doanh nghiệp. Bộ phận hợp tác không thể hoạt động độc lập mà phải kết hợp chặt chẽ với mạng lưới cán bộ quản lý, giảng viên, cựu sinh viên để có thông tin quan trọng, nắm bắt nhanh chóng nhu cầu cấp thiết của doanh nghiệp.

Ngoài ra, Nhà trường cũng cần xây dựng và hoàn thiện các chính sách quy định chung về các hình thức, nội dung, cơ chế hợp tác, chính

sách đãi ngộ, biện pháp bảo đảm chất lượng trong các mối quan hệ giữa Nhà trường và doanh nghiệp, tích hợp các nội dung hợp tác với doanh nghiệp trong các quy định chuyên môn và tài chính hiện hành. Hiện nay nhiều trường đại học sử dụng các biện pháp này rất hiệu quả, như cụ thể hóa cơ chế chi trả thù lao cho doanh nghiệp tham gia hợp tác trong quy chế chi tiêu nội bộ; quy trình phát triển chương trình đào tạo; quy trình tổ chức hoạt động thực hành, thực tập; quy trình đánh giá kết quả học tập của sinh viên. Để chủ động tìm kiếm, hình thành, củng cố và phát triển mối quan hệ với các doanh nghiệp, Nhà trường cần xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu về các doanh nghiệp đối tác qua thông tin cung cấp của các cán bộ, giảng viên, nhân viên hoặc phối hợp các hiệp hội nghề nghiệp, các cơ quan quản lý ở địa phương để tìm kiếm thông tin về những doanh nghiệp tiềm năng. Tổ chức các sự kiện (hội nghị, hội thảo, chương trình giao lưu...) là cách nhanh nhất để thu hút sự tham gia của đại diện doanh nghiệp và truyền tải các thông tin tới họ.

Đối với chế độ thực tập của sinh viên, Nhà trường cần xem xét phân bổ thời gian và thời điểm thực tập, kiến tập hợp lý, phù hợp với thời gian đào tạo và chương trình đào tạo của Nhà trường, đồng thời phù hợp với thực tiễn sản xuất - kinh doanh của doanh nghiệp. Nhà trường và doanh nghiệp cần phối hợp chặt chẽ hơn nữa trong việc quản lý và đánh giá sinh viên thực tập, xem xét cơ chế giảng viên hướng dẫn và bộ phận hợp tác của doanh nghiệp liên hệ chặt chẽ trong việc quản lý và hướng dẫn sinh viên, chế độ trả thù lao cho sinh viên trong quá trình thực tập.

Mặt khác, để nâng cao chất lượng đào tạo, việc đổi mới chương trình đào tạo sát với thực tiễn có ý nghĩa rất quan trọng. Để thực hiện điều này, Nhà trường cần thường xuyên, định kỳ tiếp xúc tìm hiểu nhu cầu, mong muốn của doanh nghiệp trong thực hiện liên kết đào tạo để xây dựng chuẩn đầu ra vừa đáp ứng yêu cầu chung của chuẩn, vừa có thể đáp ứng các yêu cầu riêng của doanh nghiệp. Nhà trường cũng cần thực hiện quy trình, hội thảo lấy ý kiến

doanh nghiệp để cải tiến chương trình đào tạo có liên quan đến nội dung hợp tác.

Đứng trước xu thế chung, doanh nghiệp khó tìm kiếm được nhân tài, sinh viên tốt nghiệp cũng khó tìm được việc làm, do đó Nhà trường có thể xem xét chính sách đào tạo theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp. Tuy nhiên đối với loại hình này thì yêu cầu doanh nghiệp phải có nhu cầu nhân lực tương đối lớn. Để làm được điều này, Nhà trường cũng đòi hỏi phải bồi dưỡng, xây dựng được năng lực của tổ chức để đủ điều kiện đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội.

Cuối cùng, để nâng cao chất lượng đội ngũ giảng dạy, các trường đại học có thể tăng cường đội ngũ giảng dạy bằng cách mời doanh nhân thành đạt hoặc các đối tượng lao động có kinh nghiệm và tay nghề cao giảng dạy, tạo sự tin tưởng cho sinh viên. Đội ngũ cán bộ giảng viên cần được tham dự khóa huấn luyện đào tạo trên nền tảng yêu cầu của môn giảng dạy; các khóa huấn luyện nâng cao trình độ chủ yếu để nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề và khả năng truyền đạt. Nhằm cung cấp các kiến thức chuyên môn, thực tiễn kinh nghiệm, đáp ứng thay đổi của kỹ thuật, các trường thường hợp tác với các doanh nghiệp, gửi giảng viên và sinh viên nòng cốt đến học tập và làm việc. Ngược lại, các trường cũng thường xuyên mời các chuyên gia của doanh nghiệp đến làm việc, học tập để cung cấp các khóa đào tạo, bài giảng và hội thảo. Các buổi hội thảo chủ yếu nhằm cung cấp thông tin, kỹ thuật mới nhất, nâng cao trình độ cho giảng viên và sinh viên. Ngoài ra, nhà trường cũng tổ chức các khóa học ngắn hạn đào tạo kiến thức mới và có hệ thống cho cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp có nhu cầu.

Về phía doanh nghiệp

Trước hết, doanh nghiệp cần có nhận thức sâu sắc về những đóng góp của doanh nghiệp trong việc thực hiện các mục tiêu xã hội, đặc biệt là mục tiêu giáo dục đào tạo của quốc gia. Từ tình thế bị động lựa chọn, doanh nghiệp chuyển sang chủ động tham gia vào quá trình đào tạo của nhà trường. Doanh nghiệp cần quan tâm đến việc hợp tác với nhà trường trong quá trình đào tạo để có được nguồn nhân lực chất

lượng cao, đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp. Tiếp đến, cần coi quá trình tiếp nhận sinh viên thực tập cũng là quá trình doanh nghiệp tìm kiếm nhân tài phù hợp với nhu cầu của doanh nghiệp. Doanh nghiệp cần nỗ lực hơn trong việc phối hợp với nhà trường để tiếp nhận, quản lý và đãi ngộ sinh viên thực tập. Mặt khác, doanh nghiệp có thể cung cấp cơ hội để nhà trường có thể tìm hiểu nhu cầu và chất lượng lao động, cơ hội hợp tác của doanh nghiệp, phối hợp với nhà trường trong việc thiết kế và xây dựng chương trình đào tạo, đặc biệt là những nội dung học tập và thực hành tại doanh nghiệp.

Về phía Chính phủ và cơ quan hành chính giáo dục

Nhà nước cần có các chính sách và cơ chế rõ ràng cho việc thúc đẩy mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, đặc biệt là các chính sách về tài chính, pháp luật, thuế quan... Chính phủ có thể xem xét chính sách giảm thuế, hoàn thuế, khuyến khích các đơn vị sử dụng lao động tiếp nhận sinh viên đến thực tập. Ví dụ, chính sách hoàn thuế ở một tỉnh tại Canada quy định, mỗi đơn vị sử dụng lao động tiếp nhận một sinh viên thực tập thì có thể hưởng đãi ngộ hoàn thuế tương ứng. Hay khuyến khích các trường đại học thực hiện mô hình dạy học hợp tác liên kết với doanh nghiệp, ví dụ ở Mỹ, việc hợp tác này giúp tiết kiệm được chi phí đào tạo của chính phủ, tăng cường sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp, giải quyết được vấn đề đào tạo nhân lực cho doanh nghiệp, đồng thời thúc đẩy sự phát triển cũng như chất lượng đào tạo của nhà trường.

6. Kết luận

Không thể phủ nhận việc hợp tác giữa nhà trường - doanh nghiệp là con đường dẫn đến thành công trong đào tạo và bồi dưỡng nhân tài. Tuy nhiên, trong quá trình hợp tác cũng khó tránh khỏi những mâu thuẫn hay xung đột về quan niệm, cơ chế, lợi ích giữa hai bên. Trong đó có các vấn đề như: Nhiều doanh nghiệp chỉ chú trọng sử dụng nhân tài, coi nhẹ việc đào tạo; hai bên chưa xây dựng được cơ chế đảm

bảo sự phát triển lâu dài dựa trên nguyên tắc cùng có lợi, do đó mối quan hệ hợp tác khó bền vững; chính sách điều hành của Nhà nước chưa đủ mạnh, chính quyền địa phương chưa chú trọng vấn đề này; hay mục tiêu đào tạo chuyên ngành của nhà trường lại chịu sự quy định của đề cương dạy học và phạm vi kiểm định, so với yêu cầu vị trí công việc của doanh nghiệp sẽ có những sai biệt và khoảng cách nhất định, một số phương diện không đáp ứng được nhu cầu hiện tại của doanh nghiệp...

Có thể thấy, mô hình hợp tác giữa nhà trường - doanh nghiệp cần có sự phối hợp của Chính phủ, doanh nghiệp, nhà trường và sinh viên. Nhà trường phải đóng vai trò chủ đạo, chủ động tìm kiếm doanh nghiệp hợp tác, đảm bảo đầu ra cho sinh viên. Còn doanh nghiệp tính đến chi phí kinh doanh và áp lực quản lý sẽ kém mặn mà với sự hợp tác này, trong khi đó lại không có sự ràng buộc về mặt pháp lý nên khó hình thành được cơ chế phân chia trách nhiệm và nghĩa vụ kinh tế - đào tạo. Các trường đại học có thể xem xét áp dụng một số mô hình hợp tác trường đại học - doanh nghiệp tiên tiến trên thế giới sao cho phù hợp với đặc điểm và điều kiện của từng trường [19]. Tuy nhiên, để làm được điều đó, các trường đại học cần hoàn thiện thể chế quản lý, cơ chế cần đổi mới sáng tạo, tổ chức quản lý cần bắt kịp với nhu cầu thực tiễn, nhà trường và chính phủ, doanh nghiệp và sinh viên cùng cố gắng thì mới có thể đảm bảo việc thực hiện hợp tác lâu dài và bền vững, đem lại sự phát triển thuận lợi cho nhà trường, doanh nghiệp, người lao động và toàn xã hội.

Tài liệu tham khảo

- [1] Henry Etzkowitz, *The triple helix: University-industry-government innovation*, Routledge, New York, 2008.
- [2] Dalley, Stephanie and Peter Oleson, "Senacherib, Archimedes, and the Water Screw: The Context of Invention in the Ancient World", *Technology and Culture*, 44 (2003) 1, 1-26.
- [3] Leydesdorff, L., Etzkowitz, H., "Emergence of a Triple Helix of University-Industry-Government Relations", *Science and Public Policy*, 23 (1996), 279-286.
- [4] Etzkowitz, H., Leydesdorff, L., "The Dynamics of Innovation: From National Systems and "Mode 2" to a Triple Helix of University-Industry-Government Relations", *Research Policy*, 29 (2000), 109-123.
- [5] Dzisah, J. & Etzkowitz, H., "Triple Helix Circulation: The Heart of Innovation and Development", *International Journal of Technology Management and Sustainable Development*, 7 (2008) 2, 101-115.
- [6] Mihaela & Cornelia Dan, "Why Should University and Business Cooperate? A Discussion of Advantages and Disadvantages", *International Journal of Economic Practices and Theories*, 3 (2013) 1.
- [7] Perkmann, M., "University-industry relationships and open innovation: Towards a research agenda", *International Journal of Management Reviews*, 9 (2007) 4, 259-280.
- [8] Urayaa, E., "Conceptualizing the Regional Roles of Universities", *Implications and Contradictions*, *European Planning Studies*, 18 (2010) 8, 1227-1246.
- [9] Croissant, J.L., Smith-Doerr, L., "Organizational Contexts of Science: Boundaries and Relationships between University and Industry". In: Hackett, Edward J.; Amsterdamska, O., Lynch, M., Wajcman, J. (eds.): *The Handbook of Science and Technology Studies*, 3rd edition. Cambridge: The MIT Press, 2008, 691-718.
- [10] Kathleen Santopietro Weddel, *Competency Based Education and Content Standards*, Northern Colorado Literacy Resource Center, USA, 2006.
- [11] Shirley Fletcher, "Designing Competence-based Assessment in the Professions in Australia", *Assessment in Education: Principles, Policy & Practice*, 1 (1995) 1.
- [12] *Competency-based training*, TAFE Queensland, 03 December, 2008, http://www.tafe.qld.gov.au/courses/flexible_study/competencv.html.
- [13] Jones, L., & Moore, R., "Appropriating competence", *British Journal of Education and Work*, 8 (1995) 2, 78-92.
- [14] Harris, R., Guthrie, H., Hobart B., & Lundberg, D., *Competency based education and training: Between a Rock and a Whirlpool*, South Melbourne: Macmillan Education Australia, 1995.
- [15] Robert E. Norton: *Dacum Handbook*, Center on Education and training for Employment - College of Education - The Ohio State University, 1997.

- [16] Paprock, K. E., “Conceptual structure to develop adaptive competencies in professional”, IPN Ciencia Are: Cultura, Nueva Epoca, 2 (1996) 8, 22-25.
- [17] Davos Kloster, “Matching skills and labour market needs - Building social partnerships for better skills and better jobs”, Global Agenda Council on Employment, World Economic Forum, 2014.
- [18] Trịnh Thị Hoa Mai, “Liên kết đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam”, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, Kinh tế - Luật 24 (2008), 30-34.
- [19] Nguyễn Thị Thanh Dân, “Động lực hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trong việc nâng cao kỹ năng nghề cho sinh viên”, Tạp chí Giáo dục, Số đặc biệt 11/2016.
- [20] Nguyễn Tiến Long, Phạm Hồng Hạnh, “Xây dựng kho dữ liệu kỹ thuật, ứng dụng cho nghiên cứu khoa học và dạy học tại trường sư phạm kỹ thuật - đào tạo nghề”, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 338 kỳ 2 (7/2014).
- [21] Trần Khánh Đức, “Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI”, NXB. Giáo dục Việt Nam, Hà Nội, 2010.
- [22] Trần Khắc Hòa, “Kết hợp đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp trong thời kỳ công nghiệp hóa - hiện đại hóa”, Luận án Tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2005.
- [23] Đàm Hữu Đắc, “Đổi mới đào tạo nghề nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho đất nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế thế giới”, Đặc san Đào tạo nghề, tr. 4-7, 2009.
- [24] Đào Thị Thanh Thủy, “Quản lý đào tạo nhân lực kỹ thuật đáp ứng nhu cầu phát triển khu công nghiệp vùng kinh tế trọng điểm miền Trung”, Luận án Tiến sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội, 2012.
- [25] Mạnh Xuân, “Gắn kết trường đại học và doanh nghiệp trong đào tạo nhân lực”, Nhân dân điện tử, 2015, <http://www.nhandan.com.vn/giaoduc/tin-tuc/item/25807602-gan-ket-truong-dai-hoc-va-doanh-nghiep-trong-dao-tao-nhan-luc.html>

Measures of Cooperation for the Electric Power University and Enterprises in Training Vocational Skills for Students

Nguyen Thi Thanh Dan

Electric Power University, 235 Hoang Quoc Viet, Tu Liem District, Hanoi, Vietnam

Abstract: By studying the university and enterprise cooperation in training vocational skills for students, the research assesses the students’ skills and the needs for cooperation between some enterprises and the Electric Power University. The research then proposes solutions to harmonize the university and enterprise cooperation mechanism and the improvement of vocational skills’ training so as to ensure that graduated students are able to meet requirements of enterprises, socio-economic development, and job generation.

Keywords: Vocational skill, cooperation, universities, enterprises, the Electric Power University.