

XÂY DỰNG QUAN HỆ ĐỐI THOẠI VÀ ĐỐI TÁC VỚI CÁC DOANH NGHIỆP TRONG HOẠT ĐỘNG ĐÀO TẠO

Đặng Vũ Ngoạn, Thái Doãn Thanh, Dương Hoàng Kiệt, Phạm Thái Sơn, Trần Đăng Hùng

Trường Đại học Công nghiệp Thực phẩm Tp. Hồ Chí Minh

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Hợp tác giữa các cơ sở đào tạo với các đơn vị sử dụng lao động (hay giữa nhà trường với doanh nghiệp) là một trong những yếu tố quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Vấn đề này thường xuyên được đặt ra đối với các cơ sở đào tạo cũng như các đơn vị sử dụng lao động. Tất cả các cơ sở đào tạo, các đơn vị sử dụng lao động cũng như các cấp quản lý giáo dục hiểu rằng, nếu có một sự kết hợp tốt giữa các cơ sở đào tạo với các đơn vị sử dụng lao động thì sẽ giải quyết cơ bản về chất lượng đào tạo cũng như vấn đề việc làm. Tuy nhiên, hiện nay không có một cơ chế, cũng như chính sách nào để tác động vào hoạt động này. Chính vì vậy, nhà trường cũng như các doanh nghiệp là những người trong cuộc phải tự giải quyết. Đặc biệt nhà trường phải là đơn vị chủ động thúc đẩy mối quan hệ với doanh nghiệp để đạt mục tiêu đặt ra.

Sự cần thiết trong hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp trước hết bắt nguồn từ tầm quan trọng của giáo dục trong việc không ngừng nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để duy trì và phát triển sức cạnh tranh, hiệu quả hoạt động của bản thân mỗi doanh nghiệp, nhà trường. Tuy nhiên, hiện nay đang có một nghịch lý là trong khi việc tuyển dụng lao động đáp ứng nhu cầu của các doanh nghiệp ngày càng khó khăn hơn thì lượng sinh viên tốt nghiệp không tìm được việc làm cũng ngày càng tăng [1].

Yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao đã và đang trở thành những đòi hỏi cấp bách đối với ngành giáo dục Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh AEC (Cộng đồng kinh tế ASEAN) có hiệu lực từ 31/12/2015. Sự gắn kết hoạt động đào tạo của nhà trường và các doanh nghiệp - như là một phần của cơ chế học tập suốt đời - là một quá trình tương tác không thể tách rời. Điều này tạo ra cơ hội và thách thức mới về đánh giá và hỗ trợ học tập tại nơi làm việc, về cơ hội tiếp cận và nội dung của chương trình học, vai trò của người dạy và quan hệ của họ với người lao động và người sử dụng lao động, cũng như về vai trò của doanh nghiệp trong việc cung cấp các cơ hội và mô hình học tập trong quá trình học tập suốt đời...

Trước các cơ hội và thách thức đó, các giai đoạn và cấu trúc học tập sẽ phải trở nên linh hoạt hơn, sát hợp hơn với thực tế. Đặc biệt, sẽ xuất hiện các cơ hội thiết lập quan hệ mới giữa nhà trường và doanh nghiệp... Tuy nhiên, để những cái mới phát huy hiệu quả thì cần được sự hậu thuẫn bởi những thay đổi trong nhận thức và tổ chức của hệ thống giáo dục, bởi sự hợp tác mạnh mẽ hơn giữa các bên liên quan và sự đầu tư tốt hơn từ phía người sử dụng lao động và cả Nhà nước.

Sự hợp tác nói trên sẽ mang lại các lợi ích cho tất cả các bên liên quan. Việc tham gia vào quá trình đào tạo như một hình thức đầu tư phát triển, sẽ giúp doanh nghiệp có thêm quyền và cơ hội lựa chọn các “sản phẩm” lao động chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu,

giảm bớt thời gian và chi phí đào tạo lại. Bên cạnh đó, doanh nghiệp cũng có thêm cơ hội quảng bá hình ảnh của mình với xã hội...

Về phía nhà trường, sự hợp tác sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, tạo “đầu ra” cho sinh viên và nhất là góp phần phát triển và trọng dụng nhân tài cho đất nước. Điều này cũng sẽ giúp nhà trường tăng tính tự chủ hơn về tài chính và sử dụng hiệu quả vốn đầu tư... Trong khi đó, đối với sinh viên, sự hợp tác sẽ cho phép họ tự điều chỉnh nhận thức, nâng cao động lực học tập và kiến thức, kỹ năng chuyên môn và thực tiễn cuộc sống, tăng cơ hội tìm việc...

Ngoài ra, hiệu quả đầu tư xã hội trong giáo dục nói riêng, trong đầu tư phát triển nói chung cũng sẽ tăng lên, giảm bớt tình trạng thất nghiệp, nâng cao sức cạnh tranh và đẩy mạnh phát triển theo hướng kinh tế tri thức và bền vững.

Tuy nhiên, sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp không thể diễn ra đơn điệu, nhất thời mà phải không ngừng mở rộng và đa dạng hóa cả về các đối tác, nội dung, hình thức và tăng cường hoạt động xúc tiến hợp tác. Các hình thức hợp tác có tính khả thi và phổ biến cao là nhà trường cung cấp cho doanh nghiệp những sinh viên tốt nghiệp chất lượng cao; tổ chức đào tạo chuyên sâu và ngắn hạn, cũng như đào tạo chính quy theo hợp đồng đặt hàng có quy định nội dung, thời gian và kinh phí cụ thể. Hai bên cũng có thể hợp tác trao đổi và tiếp nhận chuyên gia, cố vấn, sinh viên thực tập, các hoạt động và dịch vụ khoa học, ứng dụng triển khai và các tư vấn khác...

Trên thực tế hiện nay, việc hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp vẫn diễn ra, tuy nhiên tổng thể vẫn còn nhiều hạn chế nhất định và kết quả chung là chưa đạt được kỳ vọng của các bên. Trong bài viết này, tác giả sẽ dẫn ra một số thực trạng về sự hợp tác giữa doanh nghiệp với nhà trường, đồng thời đề xuất những giải pháp cơ bản nâng cao chất lượng và hiệu quả trong vấn đề phối hợp giữa doanh nghiệp và nhà trường; đặc biệt thúc đẩy, huy động doanh nghiệp cùng với nhà trường tham gia trong quá trình đào tạo. Hy vọng với những giải pháp mà tác giả đưa ra phần nào đó có thể chia sẻ được đối với các cơ sở đào tạo khác cũng như góp phần trong việc thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo [2].

2. THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ VÀ CHẤT LƯỢNG HỢP TÁC GIỮA DOANH NGHIỆP VỚI CÁC CƠ SỞ ĐÀO TẠO

Qua tìm hiểu thực tế tại các trường cũng như các doanh nghiệp, chúng tôi đưa ra một số thực trạng hiện nay liên quan đến vấn đề của nhà trường và doanh nghiệp:

Thứ nhất: Các cơ sở đào tạo thường “không thực sự” quan tâm đến thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp [3]

Sinh viên của trường sau khi tốt nghiệp có tìm được việc làm hay không, việc làm đó có đúng với chuyên môn được đào tạo không, dường như không phải là những vấn đề thuộc trách nhiệm của nhà trường. Mỗi giảng viên, những người trực tiếp làm công tác đào tạo thường coi đó là việc của lãnh đạo. Lãnh đạo cấp khoa thì coi đó là trách nhiệm của lãnh đạo cấp trường và cuối cùng ai cũng cho rằng đó là việc của nhà nước. Quan trọng hơn, hiện đang

tồn tại một cơ chế mà, một mặt, vẫn nuôi dưỡng nhận thức chưa đúng và mặt khác, ngày càng làm mai một nhận thức tích cực về nhu cầu và khả năng liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Đó là sự tách rời giữa khả năng tiếp nhận sản phẩm đào tạo của nhà trường từ thị trường và sự lớn mạnh của nhà trường, sự gia tăng thu nhập của từng thầy, cô giáo. Thương hiệu của một cơ sở đào tạo dường như được xây dựng từ những thành tích trong quá khứ, gắn với tên tuổi của những nhà khoa học nổi tiếng, chứ không phải bằng sự đóng góp hiện tại của nhà trường về cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển của nền kinh tế. Mặc dù, việc tuân thủ nguyên tắc nhân quả trong quan hệ này là hết sức khó khăn, không dễ được thừa nhận. Nhưng cũng đã đến lúc phải mạnh dạn chấp nhận tính phụ thuộc của quan hệ này. Chỉ khi nào sự tồn tại và lớn mạnh của các cơ sở đào tạo thực sự phụ thuộc vào việc tiếp nhận của thị trường lao động, trong đó có các doanh nghiệp, đối với sản phẩm mà họ cung ứng thì mới nảy sinh và nuôi dưỡng một nhận thức đúng đắn rằng, sản phẩm đào tạo của nhà trường phải đáp ứng nhu cầu xã hội, của doanh nghiệp. Cơ sở đào tạo phải gắn với doanh nghiệp. Đó không phải là quan hệ hỗ trợ, mà là vì sự sống còn của nhà trường trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh và biến động.

Thứ hai: sinh viên Việt Nam ra trường chưa đáp ứng nhu cầu sử dụng, nhiều doanh nghiệp đã phải mất thời gian đào tạo lại; cũng đã có một vài mô hình hợp tác giữa nhà trường, các viện nghiên cứu và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, song hiệu quả chưa cao.

Đây là một thực trạng mà các doanh nghiệp than phiền rất nhiều. Không phải một lần mà rất nhiều lần. Lý do thì có nhiều, nhưng lý do được đưa ra nhiều nhất, là chương trình đào tạo quá lạc hậu, quá lệch lạc và mất cân đối. Thời gian học các môn không cần thiết, không liên quan đến nghề nghiệp quá nhiều. Còn các môn chuyên ngành thì không chỉ lạc hậu, mà thời gian cũng chỉ đủ để “cưỡi ngựa xem hoa”. Trang thiết bị thực hành cũng thiếu, nên nhiều khi chỉ đào tạo “chay”. Ngoài ra, trong thời gian qua, số lượng sinh viên tăng rất nhanh mà biên chế giảng viên của các trường gần như vẫn giữ nguyên, nên thầy cô không đủ thời gian để sát sao chuyên thực hành và cải tiến chương trình. Ngay cả khóa luận tốt nghiệp của nhiều ngành kỹ thuật, lẽ ra phải là nơi đưa ra lời giải cho một bài toán công nghệ cụ thể, thì nhiều khi chỉ dừng ở mức tổng quan tài liệu.

Hệ thống thi cử và đánh giá thực sự có vấn đề. Học để thi chứ không phải để làm việc. Lối học đối phó, học chỉ để thi mà không để làm gì khác, đã thành quán tính trong nhà trường, từ phổ thông lên đại học. Tư duy phản biện không có hoặc rất hạn chế. Sinh viên năm cuối rồi mà vẫn ôn thi theo đề cương, học thuộc lòng rồi trả bài, xong là phải tìm cách quên ngay để còn học thuộc và trả bài môn khác. Điều này tạo ra một thói quen học để thi, xong rồi phải quên ngay lập tức để nhồi nhét môn học khác, rất phản giáo dục. Sự trung thực trong học đường cũng mai một rất nhiều, nên cứ học cứ thi, học kém cũng thi qua bằng cách này hay cách khác, rồi nhận bằng tốt nghiệp, nhưng rất nhiều sinh viên ra trường mà vẫn không thể viết được một đơn xin việc.

Ngoài ra, sự kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp cũng rất hạn chế. Lý do là Việt Nam cho đến nay vẫn chưa có nền công nghiệp mạnh, nên không có nhu cầu nhận sinh viên thực tập nhiều. Sinh viên muốn tìm được một nơi thực tập nhiều khi rất vất vả. Do quy mô nền kinh tế còn nhỏ, nên các doanh nghiệp cũng nhỏ và chưa đủ mạnh, chưa có nhu cầu đầu tư để phát triển công nghệ, vì thế không cần gắn kết với nhà trường. Điều này dẫn đến chuyên môn ai nấy làm. Nhà trường thì đào tạo theo chương trình đã được phê duyệt, cũng do nhà trường trình lên. Người duyệt chương trình đó cũng xuất thân từ trường mà ra, không có gắn kết gì với doanh nghiệp. Còn doanh nghiệp gần như đứng ngoài cuộc, thì chỉ biết kêu ca và lên chương trình đào tạo lại. Có thể nói trong nhà trường hiện nay, quan niệm giỏi mới dừng ở mức học giỏi thi giỏi, chứ chưa phải là làm giỏi. Tinh thần thực học thực nghiệp vẫn chưa có được chỗ đứng trong nhà trường, nên việc đào tạo, và cả việc học, trong nhà trường còn xa rời yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Thứ ba: Cái bắt tay giữa nhà trường và doanh nghiệp hờ hững vì chưa thực sự nắm bắt nhu cầu và khả năng đáp ứng của các bên.

Hiện nay xã hội khuyến khích việc hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, nhưng nhu cầu chưa đến mức đẩy họ phải bắt tay nhau. Nói rõ hơn là cái bắt tay đó chưa mang lại lợi ích sống còn cho cả nhà trường và doanh nghiệp. Cho nên họ không bắt tay vì họ không thực sự muốn. Còn vì sao không thực sự muốn? Vì điều đó không mang lại lợi ích sống còn cho bản thân họ. Doanh nghiệp thì đa số thích đầu tư theo kiểu chụp giật, mà ít chú trọng đến phát triển bền vững lâu dài, nên không có nhu cầu nhiều cho đầu tư nghiên cứu và đào tạo. Các tổng công ty lớn hay các doanh nghiệp nhà nước thì đã có “bầu sỡ” ngân sách. Lỡ bao nhiêu đã có nhà nước lo. Còn nhà trường thì đào tạo theo chương trình tự mình đã lên khung trước mà không cần phải thay đổi. Vì sao? Vì không có đủ động lực nào để thay đổi do không có cạnh tranh. Cứ giậm chân tại chỗ như vậy thì đã gặt ra không hết, vì cánh cửa đại học rất hẹp, mà số người muốn học lại quá nhiều, nên chẳng việc gì phải thay đổi cho thêm việc và ai không công nhận. Như vậy, sự hờ hững hợp tác trong đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp có nguyên nhân sâu xa ở cơ cấu nền kinh tế bất hợp lý và rộng hơn là cách thức tổ chức xã hội, trong đó có cách thức tổ chức nền kinh tế và hệ thống giáo dục, không phù hợp. Nhưng nay tình thế đã khác đi, cuộc khủng hoảng kinh tế hiện nay đã làm cho các doanh nghiệp phải tư duy lại mô hình phát triển của mình. Thay vì đầu tư theo kiểu chụp giật, thì nhu cầu phát triển bền vững dựa vào sản xuất, dịch vụ chất lượng và công nghệ tiên tiến là có thật. Như vậy, quả bóng đang nằm ở phía nhà trường. Nhưng nhà trường chỉ chuyển động khi cả hệ thống chung đều phải chuyển động. Mà muốn như vậy thì một sự thay đổi căn bản về cơ chế vận hành hệ thống cần phải được thực hiện trước hết.

Thứ tư: Doanh nghiệp và nhà trường – xa cách nhau vì còn thiếu 2 chữ “tin”

Để xác lập một mối quan hệ hợp tác, hai yếu tố quan trọng hàng đầu là: thông tin minh bạch, rõ ràng, đầy đủ và niềm tin lẫn nhau giữa các bên. Tuy nhiên hiện nay, chính hai yếu tố này đang là rào cản lớn nhất giữa doanh nghiệp và nhà trường. Qua khảo sát cho thấy, các doanh nghiệp chưa có niềm tin vào sự hợp tác sẽ mang lại lợi ích cho họ. Các doanh nghiệp

cho rằng việc tham gia hợp tác là công việc đóng góp cho nâng cao chất lượng đào tạo sinh viên và đem lại lợi ích xã hội chứ không phải hoạt động đem lại nhiều lợi ích trực tiếp cho bản thân doanh nghiệp. Mức độ hài lòng của doanh nghiệp sau hợp tác cũng như nhận thức của doanh nghiệp về lợi ích hợp tác chỉ dừng ở điểm số trung bình (dưới 7/10). Về yếu tố thông tin, cả hai bên hầu như không nắm bắt thông tin rõ ràng về tình hình hoạt động của đối tác, thiếu người phụ trách. Bên cạnh đó, một số yếu tố rào cản khác được nhận định qua nghiên cứu này đó là khó khăn về tài chính do ảnh hưởng của khủng hoảng kinh tế; và thiếu cơ chế, chính sách khuyến khích sự hợp tác. Tất cả những yếu tố đó khiến doanh nghiệp và nhà trường thêm xa cách và rất nhiều cơ hội hợp tác quý giá đã bị bỏ lỡ.

Trên cơ sở phân tích, đánh giá một số thực trạng của việc hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp, chúng tôi đề xuất một số giải pháp cơ bản để nâng cao hiệu quả và chất lượng của việc hợp tác, đặc biệt là sự thúc đẩy các doanh nghiệp cùng với nhà trường tham gia quá trình đào tạo nguồn nhân lực.

Trước hết: về phía nhà trường cần xây dựng lại mô hình quản trị nhà trường, trường muốn gắn doanh nghiệp hơn thì bản thân nhà trường cũng cần có tư duy quản lý của doanh nghiệp. Trường cần xác định rõ vai trò của mình nằm trong chuỗi cung ứng nhân lực. Trường phải xác định vai trò của mình là gia công tạo ra giá trị gia tăng, trong đó nguyên liệu đầu vào chính là người học và sản phẩm sau gia công phải “bán” được cho khách hàng là những người sử dụng lao động, trong đó đối tượng sử dụng lao động phải hiểu theo nghĩa rộng hơn là doanh nghiệp sử dụng lao động, nó là nhu cầu của xã hội về nguồn lực cho phát triển xã hội. Trong mô hình này thì Trường giữ vai trò như công ty mẹ và các khoa/trung tâm đào tạo là các công ty con, trách nhiệm “bán” hàng không chỉ là trách nhiệm của trường và nó phụ thuộc vào chất lượng sản phẩm của các khoa/trung tâm. Cơ chế tổ chức, quản lý tài chính và nhân sự cần phát huy tính chủ động, linh hoạt để các khoa/trung tâm phát huy hết vai trò chủ động của mình và chấp nhận cơ chế đào thải, phá sản, hủy ngành nếu không thấy hiệu quả “bán” hàng. Trường chỉ giữ vai trò định hướng, giám sát, điều phối nguồn lực và cân đối yếu tố đầu vào để giảm chi phí và tăng hiệu quả hoạt động cho các khoa/trung tâm, đồng thời lập mới hoặc giải tán các đơn vị kém hiệu quả.

Thứ nhất: Đổi mới chương trình đào tạo có sự tham gia của doanh nghiệp

Trước sức ép của AEC thì việc xây dựng chương trình đào tạo được kiểm định là điều tất yếu, trong đó việc lựa chọn AUN – QA (chuẩn kiểm định chất lượng dành cho hệ thống các trường đại học thuộc khối ASEAN) [4] được cho là phù hợp. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo phải có sự đóng góp phần lớn từ phía doanh nghiệp như là một yêu cầu từ phía bên “mua” hàng. Chương trình đào tạo phải thường xuyên cập nhật theo các chu kỳ phát triển của doanh nghiệp và phải có tính dự báo xu thế ứng công nghệ của doanh nghiệp chứ không phải theo chu kỳ đào tạo.

Hiện nay, các trường đại học và cao đẳng được chủ động trong việc xây dựng chương trình đào tạo (Bộ Giáo dục và Đào tạo chỉ quy định thời lượng tối thiểu của chương trình [5] và một số nội dung bắt buộc thuộc các học phần khoa học lý luận chính và giáo dục quốc

phòng – an ninh). Chính vì vậy, để giải quyết vấn đề này cần tổ chức thường xuyên trong từng học kỳ các hội nghị khách hàng, với khách hàng là các doanh nghiệp có sử dụng lao động trong lĩnh vực ngành đào tạo, các nhà nghiên cứu, các nhà quản lý trong cùng lĩnh vực, và thông qua đó đánh giá lại tính phù hợp của chương trình đào tạo. Chương trình đào tạo được cải tiến “ngay và luôn” căn cứ vào sự chọn lọc các ý kiến đóng góp hội nghị.

Thứ hai: Duy trì phối hợp thường xuyên với các doanh nghiệp và cựu sinh viên

Hiện nay đa phần các trường đều có bộ phận phụ trách công tác quan hệ doanh nghiệp, đây là một hoạt động tích cực cần được phát triển hơn nữa trong thời gian sắp tới. Tuy nhiên, quan hệ hợp tác giữa trường và doanh nghiệp cần được duy trì thường xuyên, bền vững và hiệu quả, các doanh nghiệp phải trở thành các khách hàng thân thiết của trường, tránh làm theo kiểu thời vụ, phong trào.

Nguồn lực từ các cựu sinh viên cũng hết sức quan trọng, việc tạo cơ chế để những cựu sinh viên đang làm việc tại doanh nghiệp có liên hệ thường xuyên trường sẽ tạo cầu nối giữa trường và doanh nghiệp. Việc tổ chức thường xuyên các hội nghị, hội thảo, seminar có sự tham gia của cựu sinh viên sẽ thực sự là cầu nối rất hiệu quả, thiết thực cho cả nhà trường và doanh nghiệp, cách thức này trong thực tế vẫn còn ít được các nhà trường quan tâm nhưng nó hoàn toàn thực hiện được nếu được các trường đưa vào nội dung hoạt động của mình như là các seminar khoa học với chủ đề cụ thể phù hợp.

Thứ ba: Thay đổi nội dung và phương thức thực tập tại doanh nghiệp

Tăng cường cho sinh viên tiếp cận doanh nghiệp từ khi còn đang được đào tạo trong nhà trường thông qua các đợt thực tập, thực tế. Sinh viên rất hồ hởi đón nhận các đợt thực tập, thực tế ngay cả khi họ phải đóng thêm kinh phí. Thời gian gần đây các cơ sở đào tạo cũng có chú ý đến con đường này. Song, phương thức này vẫn còn mang tính hình thức, nặng về giúp các cơ sở đào tạo giải ngân khoản kinh phí cho thực tập thực tế của sinh viên. Thực tế cũng thấy, lý do chính làm các đợt thực tập, thực tế của sinh viên chưa có hiệu quả cao lại thường xuất phát từ sự thiếu nhiệt tình của các doanh nghiệp, nơi mà sinh viên đến thực tập. Thái độ trên của doanh nghiệp cũng là dễ hiểu, khi mà doanh nghiệp không tìm thấy lợi ích của mình từ những đợt đi thực tập thực tế của sinh viên. Các cơ sở đào tạo không thể chỉ dựa vào ý thức trách nhiệm của doanh nghiệp đối với thế hệ tương lai. Khi các chương trình đi thực tế của sinh viên thực sự mang lại lợi ích cho doanh nghiệp, hiệu quả của các đợt thực tập thực tế sẽ cao hơn rất nhiều. Đây là vướng mắc mà phải chính các doanh nghiệp chủ động đề xuất giải pháp cùng giải quyết với nhà trường.

Trong các kỳ thực tập, nhà trường và doanh nghiệp cần hợp tác làm tăng tính thực tế và phát huy được lợi ích của loại hình đào tạo này. Doanh nghiệp sẽ phải trình bày rõ các nhiệm vụ mà sinh viên cần làm, tiêu chí đánh giá, thông báo kết quả thực tập của sinh viên cho giáo viên phụ trách, phía nhà trường cũng hỗ trợ thông báo những yêu cầu, mục tiêu... thực tập cho doanh nghiệp để doanh nghiệp có thể điều chỉnh nội dung thực tập sao cho phù hợp cũng như tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên trong việc học cũng như việc tiếp nhận kiến thức thực tiễn của các bạn. Thông thường các trường chỉ có qui định một kỳ thực tập dành cho

sinh viên năm cuối. Theo quan điểm riêng của chúng tôi, nếu nhà trường bố trí được từ hai đến ba kỳ thực tập, một kỳ kiến tập, hai kỳ thực tập cho sinh viên năm ba và năm cuối, như vậy các bạn sinh viên sẽ cảm nhận được sự khác biệt rõ ràng hơn giữa môi trường học tập và làm việc, tránh tình trạng bỡ ngỡ khi đi ứng tuyển và khi làm việc, đồng thời các bạn sẽ có thể phần nào nhận biết được thế mạnh của mình, doanh nghiệp cũng có cơ hội tiếp cận và lựa chọn nhân lực cho mình cẩn thận hơn. Mặt khác, các trường cũng nên chuyển hướng cho các sinh viên đi thực tế, thực tập tại nước ngoài thông qua sự hợp tác với các cơ sở giáo dục cũng như doanh nghiệp nước ngoài. Tuy nhiên, để làm được điều đó việc trang bị vốn ngoại ngữ, đặc biệt là tiếng Anh là điều rất cần thiết và đây cũng là yếu tố quan trọng nhất để thực hiện thành công sự hợp tác quốc tế.

Thứ tư: Quá trình đào tạo sinh viên có trách nhiệm huấn luyện của phía doanh nghiệp từ định hướng, phối hợp của nhà trường

Nhà trường có thể yêu cầu hỗ trợ từ phía doanh nghiệp trong công tác đào tạo của mình, chẳng hạn như việc yêu cầu doanh nghiệp chuẩn bị các bài nói chuyện với sinh viên về chuyên ngành mà các em đang theo học. Ví dụ công ty chuyên về lĩnh vực hóa chất, nguyên vật liệu cho ngành gạch men, và đối tượng lao động nhắm đến là các bạn sinh viên tốt nghiệp chuyên ngành hóa. Công ty có thể chuẩn bị những bài nói chuyện về quy trình sản xuất gạch, áp dụng các hóa chất nguyên vật liệu như thế nào. Qua buổi nói chuyện này các bạn sinh viên đam mê có tìm hiểu thêm hoặc phát triển những nghiên cứu sau này, doanh nghiệp cũng có cơ hội nói chuyện thân thiện cởi mở hơn với các bạn và cũng có thể doanh nghiệp sẽ tuyển chọn được một số bạn ứng viên tiềm năng. Hoặc đơn giản hai bên có thể kết hợp tổ chức buổi giới thiệu doanh nghiệp và nhà trường/khoa, các vị trí doanh nghiệp đang cần tuyển dụng, các bạn sinh viên sẽ cảm thấy có nhiều cơ hội việc làm cho mình hơn sau khi ra trường. Ngoài ra, các doanh nghiệp có thể tham gia Hội đồng chấm khóa luận tốt nghiệp, tham gia giảng dạy một số học phần hoặc chuyên đề phù hợp với năng lực và thế mạnh của mình. Thực tế cho thấy, những nhà quản lý doanh nghiệp hoàn toàn có thể trở thành những cộng tác viên tin cậy và có chất lượng cho các cơ sở đào tạo.

Thứ năm: Một số hoạt động mang tính chất hỗ trợ khác [3]

Doanh nghiệp ký hợp đồng tuyển dụng với một số sinh viên hiện đang học với những điều kiện cụ thể; doanh nghiệp có thể tài trợ kinh phí cho sinh viên học xuất sắc; doanh nghiệp phối hợp với nhà trường tổ chức các cuộc thi theo những chủ đề nhất định, nhằm phát hiện năng lực của sinh viên vì mục đích phát triển doanh nghiệp, v.v... Các con đường phối hợp giữa cơ sở đào tạo nêu trên nên được thực hiện ở cấp Khoa, vì các Khoa có những đặc thù đào tạo riêng. Cấp trường chỉ thực hiện sự ủng hộ, chỉ đạo theo những nguyên tắc chung và hỗ trợ bước đầu. Việc này càng làm cho các sinh viên có động lực phấn đấu và tạo mối quan hệ liên kết giữa doanh nghiệp và nhà trường.

Tổ chức các Hội nghị giao lưu doanh nghiệp và sinh viên. Những buổi giao lưu này thường mang tính ngoại khóa, không chiếm vào quỹ thời gian đào tạo, vì thế rất khả thi. Thực tế cho thấy, sinh viên đánh giá rất cao hoạt động này. Những đánh giá, những lời khuyên của

nhà kinh doanh có tác động giáo dục rất rõ rệt đối với sinh viên. Những doanh nhân thành đạt thực sự là những mẫu người mà sinh viên mơ ước và phấn đấu noi theo.

Phía nhà trường có thể hỗ trợ đào tạo bồi dưỡng nhân lực của các doanh nghiệp. Chương trình đào tạo, hình thức đào tạo, đối tượng đào tạo là kết quả bàn bạc giữa nhà trường và doanh nghiệp. Cũng có thể theo mô hình hệ thống đào tạo song trùng: Người lao động của doanh nghiệp vừa làm việc tại doanh nghiệp, vừa có 1 - 2 ngày trong một tuần được học lý thuyết tại các trường.

Thứ sáu: Vai trò của cơ quan quản lý nhà nước

Rất khó để ép buộc sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp khi họ không thực sự có nhu cầu. Không cần hợp tác, họ - hay đúng hơn là các nhà quản lý của các cơ sở đó – vẫn sống khỏe. Vậy thì cần gì phải hợp tác cho “phiền phức”? Vậy nên, thay vì “ép duyên” nhà trường và doanh nghiệp, thì cơ quan quản lý nhà nước nên thay đổi cơ chế và cách thức quản lý để nhà trường và doanh nghiệp được tự chủ nhiều hơn. Khi đó nhà trường sẽ được tự quyết định chương trình đào tạo của mình sao cho bắt nhịp được với chương trình của thế giới và nhu cầu của nhà tuyển dụng; còn nhà tuyển dụng, đặc biệt là các cơ quan công quyền, sẽ được tự do lựa chọn nguồn lao động chất lượng. Hai bên sẽ tự bắt tay nhau vì lợi ích sống còn của chính mình. Ngoài ra với vai trò kết nối của mình, cơ quan quản lý có thể đứng ra tổ chức các sân chơi, các diễn đàn để nhà trường và doanh nghiệp gặp nhau, như sàn giao dịch công nghệ, hay gặp gỡ nhà trường – doanh nghiệp, chẳng hạn. Nói nôm na là cơ quan quản lý hãy bớt quản lý đi và tập trung giúp đỡ nhà trường và doanh nghiệp nhiều hơn, thực chất hơn. Hãy để mọi thứ diễn ra một cách tự nhiên. Nhưng cần thiết kể các điều kiện sao cho mọi thứ diễn ra một cách tự nhiên nhưng đạt hiệu quả cao nhất, theo chiều hướng bền vững và nhân văn.

Ở mức vĩ mô hơn thì nhà nước cần thay đổi cơ chế vận hành của hệ thống, bao gồm cả hệ thống kinh tế và chính trị, sao cho mọi thành phần của hệ thống đều phải cạnh tranh một cách minh bạch và bình đẳng, thì nhu cầu tự hoàn thiện mình, hợp tác để gia tăng giá trị cho mình, trong đó có hợp tác giữa doanh nghiệp và nhà trường, mới có thể tiến hành được hiệu quả.

3. KẾT LUẬN

Hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp là vấn đề quan trọng trong xu thế hội nhập hiện nay. Tuy nhiên, để thực hiện một cách có hiệu quả và chất lượng công tác này cần phải có các giải pháp đồng bộ. Có thể nói, trong giai đoạn hiện nay nhà trường cần chủ động trong hoạt động này. Việc tìm kiếm các đối tác doanh nghiệp để hợp tác cũng cần phải có sự lựa chọn, nhà trường nên cố gắng chọn các đối tác doanh nghiệp có thương hiệu và uy tín. Cần thống nhất quan điểm sự hợp tác sẽ đưa lại lợi ích cho cả nhà trường lẫn doanh nghiệp. Việc ký kết các bản ghi nhớ hợp tác rất quan trọng, song điều quan trọng hơn cả là bộ phận xúc tiến hợp tác của nhà trường cần chủ động và năng động thì mới đưa đến sự thành công.