

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC TRÌNH ĐỘ CAO CỦA CÁC DOANH NGHIỆP

Nguyễn Minh Hiền*, Nguyễn Hoàng Lan**

Ngày nhận: 23/7/2015
Ngày nhận báo sửa: 11/8/2015
Ngày duyệt đăng: 25/10/2015

Tóm tắt:

Bài viết trình bày kết quả nghiên cứu về thực trạng đội ngũ nhân lực trình độ đại học, cao đẳng trong khu vực doanh nghiệp và đánh giá của các doanh nghiệp sử dụng lao động về chất lượng đào tạo đại học. Phương pháp tiếp cận này cho chúng ta một cái nhìn đầy đủ, thực chất và khách quan về hệ thống giáo dục đại học của nước ta. Bài viết đã chỉ ra rằng, dưới góc nhìn của doanh nghiệp, những yếu kém về chất lượng đào tạo đại học được thể hiện qua sự không phù hợp và sự thiếu hụt các kiến thức, kỹ năng cơ bản của sinh viên tốt nghiệp so với yêu cầu của doanh nghiệp và nhà tuyển dụng. Trên cơ sở đó, các tác giả đã đề xuất 4 nhóm giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo đại học, đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ cao của các doanh nghiệp và thị trường lao động trong bối cảnh hội nhập và cạnh tranh quốc tế hiện nay.

Từ khóa: Doanh nghiệp sử dụng lao động, đánh giá chất lượng, giáo dục đại học, kỹ năng

Improving the quality of university education to meet enterprise's demand for the highly qualified human resources

Abstract:

This paper presents the results of research on the status of human resources with university degrees in the enterprise sector and the assessment by employers on the quality of higher education. From the perspective of the employers, the weaknesses of the higher education quality are manifested through the mismatch and the lack of professional knowledge and basic skills among university graduates in comparison with the employers' requirements. The paper also provides four solutions to enhance the quality of higher education in the context of international economic integration.

Keywords: *Quality assessment, enterprise-employer, higher education, skills.*

1. Đặt vấn đề

Nhiệm vụ chủ yếu của giáo dục đại học (GDĐH) nước ta là đào tạo nguồn nhân lực ở trình độ cao (cao đẳng, đại học và trên đại học) phục vụ yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, đảm bảo an ninh, quốc phòng. Trong những năm qua, mặc dù trong điều kiện còn nhiều khó khăn, các trường đại học - cao đẳng (ĐH-CD) đã có nhiều cố gắng trong việc phát triển quy mô, nâng cao chất lượng đào tạo và đã cung cấp cho đất nước hàng triệu cử nhân, kỹ sư,

hàng vạn thạc sĩ, tiến sĩ thuộc hầu hết các lĩnh vực trong đời sống xã hội. Đây là đội ngũ nhân lực giữ vai trò nòng cốt trong quá trình công nghiệp hóa-hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế.

Ở hầu hết các nước trên thế giới, trong đó có nước ta, "khách hàng" sử dụng các sản phẩm đào tạo của đại học rất đa dạng: cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp (DN), các tổ chức và cá nhân khác... Tuy nhiên, doanh nghiệp vẫn là "khách hàng" chủ yếu và giữ vị trí đặc biệt

quan trọng, xét cả về mặt số lượng sinh viên tốt nghiệp (SVTN) được tuyển dụng vào làm việc ở khu vực này, lẫn tầm ảnh hưởng của nó đối với sự phát triển của hệ thống giáo dục đại học. Nhiều trường đại học trên thế giới đã đặt ra mục tiêu là phải đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu về nhân lực của các công ty và coi đó như một nhân tố quan trọng đảm bảo cho sự phát triển của nhà trường (Stephen Machin & Sandra McNally, 2007).

Ở nước ta hiện nay có một thực tế là tỷ lệ nhân lực có trình độ từ đại học - cao đẳng trở lên trong tổng số lao động của khu vực doanh nghiệp vẫn còn khá thấp. Nhiều doanh nghiệp muốn tăng tỷ lệ này để cải thiện chất lượng nguồn nhân lực, coi đó như một giải pháp quan trọng để tăng năng suất lao động, nâng cao năng lực cạnh tranh, nhất là trong điều kiện hội nhập quốc tế sâu rộng và trước đòi hỏi đòi mới công nghệ và kích thích sáng tạo hướng tới một nền kinh tế tri thức. Số sinh viên tốt nghiệp tham gia vào thị trường lao động cũng liên tục tăng trong những năm gần đây, tạo ra nguồn cung lớn. Tuy nhiên, các doanh nghiệp vẫn gặp nhiều khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có kỹ năng phù hợp, còn các sinh viên đang phải đối mặt với nguy cơ thất nghiệp ngày càng trở nên trầm trọng (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2015). Như vậy, trong mối quan hệ cung cầu về nhân lực trình độ đại học đang tồn tại nghịch lý "vừa thừa, vừa thiếu" gây bức xúc trong xã hội, ảnh hưởng lớn đến sự phát triển của đất nước. Tại sao lại có tình trạng đó? Nhiều ý kiến cho rằng, ở đây có nhiều nguyên nhân như ảnh hưởng của suy thoái kinh tế, khó khăn tài chính, tình trạng cung đã vượt cầu ở một số ngành đào tạo, nhưng nguyên nhân chủ yếu vẫn là chất lượng đào tạo thấp. Đang có một khoảng cách tương đối lớn giữa những cái mà nhà trường cung cấp cho sinh viên và những gì mà người sử dụng lao động cần.

Mục đích của bài viết này là góp phần làm sáng tỏ các vấn đề trên. Trên cơ sở phân tích nguyên nhân của những tồn tại, yếu kém và những yêu cầu mà doanh nghiệp đặt ra đối với giáo dục đại học, trong bài viết sẽ đưa ra một số kiến nghị về giải pháp nâng cao chất lượng đại học trong giai đoạn hội nhập và cạnh tranh gay gắt hiện nay.

2. Thực trạng nguồn nhân lực trình độ đại học - cao đẳng trong các doanh nghiệp và đánh giá chất lượng đào tạo đại học dưới góc nhìn của doanh nghiệp

2.1. Số lượng và cơ cấu nhân lực trình độ đại

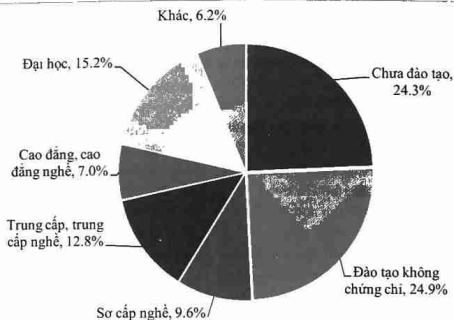
học - cao đẳng trong khu vực doanh nghiệp

Theo số liệu thống kê của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Tổng cục Thống kê (2014), tính đến hết quý 1/2014, lực lượng lao động của cả nước là 53,6 triệu người, trong đó có 25,6 triệu người đã qua đào tạo, chiếm tỷ lệ 47,8%. Số lao động được đào tạo ở trình độ đại học - cao đẳng trở lên là 5,2 triệu, chiếm 9,7% trong tổng số lao động. Mặc dù tỷ lệ này đã được gia tăng trong 5 năm qua, với tốc độ trung bình khoảng 0,56%/năm, nhưng vẫn còn ở mức khá thấp so với một số nước trong khu vực như Thái Lan (17% năm 2012), Malaysia (24% năm 2012), Philippines (18,1% năm 2010). Trong số 5,2 triệu lao động có trình độ từ đại học - cao đẳng trở lên, số làm việc ở khu vực doanh nghiệp chiếm khoảng 51% (Tổng cục Thống kê, 2013). So sánh kết quả 2 cuộc Tổng điều tra các cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp do Tổng cục Thống kê tiến hành năm 2007 và 2012. Có thể thấy, cùng với sự phát triển của các doanh nghiệp và công cuộc cải cách hành chính, đã có sự dịch chuyển tương đối rõ nét tỷ trọng lao động có trình độ đại học - cao đẳng từ khu vực hành chính sự nghiệp sang khu vực doanh nghiệp. Điều này làm thay đổi cơ cấu trình độ chuyên môn của đội ngũ nhân lực trong khu vực doanh nghiệp theo hướng tăng tỷ lệ lao động có trình độ cao, giảm tỷ lệ lao động chưa qua đào tạo hoặc được đào tạo ở trình độ thấp (Hình 1).

Cụ thể, trong vòng 5 năm, tỷ lệ lao động có trình độ đại học trong tổng số lao động làm việc ở khu vực doanh nghiệp đang tăng từ 12,3% lên 15,2% và tỷ lệ có trình độ cao đẳng tăng từ 3,4% lên 7%, nâng tổng số lao động có trình độ đại học - cao đẳng làm việc trong các doanh nghiệp lên 2,4 triệu người (tính đến thời điểm 07/2012).

Tuy nhiên, có sự chênh lệch rất lớn về tỷ lệ này giữa các ngành nghề, loại hình doanh nghiệp, quy mô và địa bàn hoạt động... Chẳng hạn, các ngành dịch vụ có tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học cao hơn nhiều so với các ngành thuộc lĩnh vực sản xuất và tập trung vào một số lĩnh vực như: tài chính, ngân hàng, bảo hiểm (70,8%), thông tin, truyền thông (50,5%), hoạt động chuyên môn khoa học công nghệ (47,4%). Trong khi đó, lĩnh vực chế biến - chế tạo, nông lâm thủy sản có tỷ lệ này mới chỉ đạt xấp xỉ 7%. Trong cùng một lĩnh vực hoạt động, các doanh nghiệp lớn, doanh nghiệp nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI) thường có tỷ lệ nhân lực trình độ đại học - cao đẳng cao hơn các

Hình 1: Cơ cấu trình độ chuyên môn nghiệp vụ của lao động trong doanh nghiệp



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2013)

doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ. Một số tập đoàn kinh tế và tổng công ty nhà nước có số lượng và tỷ lệ nhân lực có trình độ đại học cao như Tập đoàn Bưu chính- Viễn thông (47,16%), Tập đoàn Dầu khí (43,77%), Tập đoàn Điện lực (33,09%). Trong khi đó, nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ có tỷ lệ này ở mức rất thấp, chỉ khoảng 3-5%, thậm chí có không ít các doanh nghiệp nhỏ không có lao động nào được đào tạo ở trình độ đại học - cao đẳng (Bộ Công thương, 2011).

Điều đáng lưu ý là ngay tại các khu công nghiệp- khu chế xuất, nơi tập trung nhiều doanh nghiệp vừa và nhỏ, trong đó có các doanh nghiệp FDI, hoạt

động trong các lĩnh vực gia công, chế biến, chế tạo, dệt may, hóa chất,... tỷ lệ lao động có trình độ đại học - cao đẳng vẫn khá thấp. Theo số liệu thống kê của Ban quản lý các khu công nghiệp - khu chế xuất Thành phố Hồ Chí Minh, tại thời điểm tháng 6/2011, trong số 252.000 lao động đang làm việc tại 1.260 doanh nghiệp thuộc 14 khu công nghiệp - khu chế xuất của thành phố, chỉ có 9,2% lao động có trình độ đại học - cao đẳng.

Như vậy, có thể thấy, doanh nghiệp tuy là trụ cột cho sự phát triển kinh tế, là khu vực chủ yếu tạo ra tổng sản phẩm quốc nội, tạo ra công ăn việc làm, đảm bảo an sinh xã hội, nhưng tỷ lệ lao động có

Hình 2: Cơ cấu nhân lực trình độ đại học theo các ngành kinh tế (%)



Nguồn: Tổng cục Thống kê (2013)

trình độ đại học - cao đẳng vẫn còn thấp. Điều này phản ánh mô hình tăng trưởng kinh tế nước ta vẫn còn chủ yếu dựa vào khai thác tài nguyên, sử dụng lao động giá rẻ, có trình độ kỹ năng được đào tạo ở mức trung bình và thấp. Đây cũng là mô hình phổ biến cho các nước chậm phát triển và một số nước đang phát triển.

2.2. Đánh giá của doanh nghiệp về chất lượng đào tạo đại học

Tỷ lệ lao động có trình độ đại học - cao đẳng trong khu vực doanh nghiệp ở nước ta còn thấp là một điều đáng lo ngại. Mặc dù vậy, vấn đề nghiêm trọng hơn và được các doanh nghiệp quan tâm nhiều hơn cả chính chất lượng của đội ngũ này, sản phẩm đào tạo của các trường đại học - cao đẳng. Những yếu kém, bất cập về chất lượng đào tạo đại học đã được các doanh nghiệp và nhà tuyển dụng lao động chỉ ra từ nhiều năm trước, nhưng đến nay vẫn chậm được khắc phục, thậm chí có mặt còn trở nên trầm trọng hơn.

Trong một khảo sát do trường Đại học Kinh tế Quốc dân tiến hành năm 2003 tại 161 doanh nghiệp ở khu vực Hà Nội, có tới 54% chủ doanh nghiệp cho rằng chất lượng lao động được đào tạo ở các trường đại học - cao đẳng không đáp ứng yêu cầu mà họ mong muốn. Trong đó, lĩnh vực nông nghiệp có đến 34% cho rằng không tuyển được lao động theo yêu cầu. Trong công nghiệp, tỷ lệ đó là 25%, trong thương mại và dịch vụ là 9% (Nguyễn Hữu Châu & cộng sự, 2008). Trong các tiêu chí phản ánh chất lượng đào tạo thấp, đa phần các doanh nghiệp được khảo sát cho rằng, đó là thiếu tính sáng tạo (35%) và tính chủ động trong công việc còn yếu (36%). Còn theo khảo sát của Viện Khoa học Lao động và Xã hội, phối hợp với Tập đoàn Manpower Group năm 2011 tại 1.054 doanh nghiệp trong cả nước theo 7 nhóm ngành nghề thì 35% đánh giá các kỹ năng được đào tạo của lao động mới tuyển chưa phù hợp với nhu cầu của người sử dụng (Nguyễn Bá Ngọc, 2013). Khảo sát trên diện rộng của của Dự án Giáo dục đại học 2 (Bộ Giáo dục và Đào tạo & Ngân hàng thế giới, 2012) đối với gần 30.000 sinh viên tốt nghiệp thuộc 36 trường đại học, cũng cho thấy chỉ có khoảng 30% trong tổng số 75% sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm là đáp ứng được ở mức độ nhất định yêu cầu của nhà tuyển dụng. Tuy nhiên, trong số đó có tới 49,7% phải học thêm các khóa bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, 20,5% phải học thêm các kỹ năng mềm và 17% phải học thêm về tin học, ngoại ngữ thì mới có thể đảm đương được công

việc. Nhiều doanh nghiệp cho rằng họ phải tốn thêm thời gian và chi phí để đào tạo lại hoặc đào tạo bổ sung cho những người đã được tuyển dụng trong thời gian từ 1 đến 3 năm đầu thì họ mới đáp ứng được yêu cầu của công việc.

Đặc biệt, các doanh nghiệp FDI rất lo ngại về chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam nói chung và chất lượng đào tạo nhân lực trình độ đại học nói riêng. Theo khảo sát của Cơ quan Xúc tiến thương mại Nhật Bản (JETRO) đối với các công ty chế tạo có vốn đầu tư của Nhật Bản tại Việt Nam và một số nước châu Á, số công ty ở Việt Nam gặp khó khăn trong việc tuyển dụng lao động có trình độ kỹ sư và kỹ thuật viên trung cấp đã tăng từ 37,2% (năm 2003) lên 63% (năm 2007), sau đó có giảm xuống 58% (năm 2008). Đây là một tỷ lệ khá cao so với các nước trong khu vực như Philippines (37,7%), Thái Lan (36,5%), Indonesia (29,6%), Malaysia (25,5%) (JETRO, 2008). Lý do chủ yếu được các công ty Nhật Bản đưa ra là chất lượng đào tạo thấp nên khó tìm được các ứng viên có kỹ năng phù hợp. Sự yếu kém này so với các chuẩn mực quốc tế và so với yêu cầu của doanh nghiệp, trước hết là các doanh nghiệp FDI, đã được nhóm nghiên cứu thuộc trường Đại học Harvard Kennedy School (Mỹ) nêu trong Báo cáo khảo sát về Giáo dục Đại học Việt Nam, thông qua ví dụ công ty Intel Products Vietnam tuyển kỹ sư cho nhà máy chế tạo các "chip" máy tính để xuất khẩu và nghiên cứu phát triển công nghệ cao của hãng tại thành phố Hồ Chí Minh năm 2008. Trong số gần 2.000 ứng viên là sinh viên tốt nghiệp ngành công nghệ thông tin của Việt Nam tham gia cuộc sát hạch của Intel theo đúng các tiêu chuẩn mà hãng này áp dụng chung cho tất cả các nước mà họ đầu tư, chỉ có 90 người (gần 5%) vượt qua được cuộc sát hạch. Trong số đó, số đạt trình độ tiếng Anh để có thể làm việc được ngay là 40 người (Thomas J. Vallely & Ben Wilkinson, 2008). Hiện nay Intel đang mở rộng sản xuất tại Thành phố Hồ Chí Minh, nhưng một trong những khó khăn chủ yếu mà công ty này gặp phải vẫn là vấn đề nhân lực. Để khắc phục trở ngại này, họ đã phải đầu tư để tuyển chọn sinh viên đang học tại các trường đại học - cao đẳng của Việt Nam để gửi đi đào tạo ở nước ngoài và trở về làm việc cho công ty; đồng thời cũng tuyển dụng thêm các kỹ sư, nhân sự trung và cao cấp từ các nước khác đến làm việc ở Việt Nam.

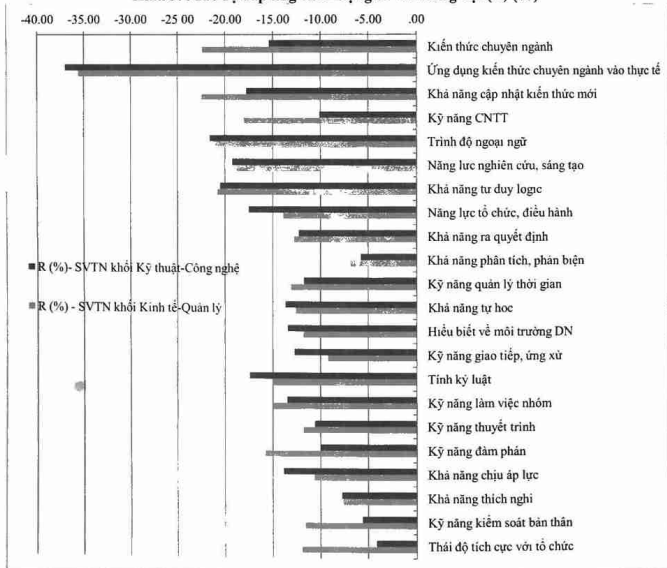
Mặc dù các doanh nghiệp có những yêu cầu khác

nhau trong tuyển dụng nhân sự và đưa ra những đánh giá khác nhau về mức độ yếu kém của chất lượng đào tạo đại học, nhưng đều có chung một nhận định là phần lớn sinh viên tốt nghiệp chưa đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp và người sử dụng lao động trên cả 3 mặt: kiến thức, kỹ năng, thái độ. Vấn đề này được World Bank (2013) đề cập đến dưới một khái niệm chung là “sự thiếu hụt các kỹ năng làm việc” của sinh viên tốt nghiệp đại học ở Việt Nam với 3 nhóm kỹ năng là kỹ năng kỹ thuật (hay nhóm kỹ năng chuyên môn), kỹ năng nhận thức và kỹ năng xã hội và hành vi. Mức độ thiếu hụt hay mức độ đáp ứng của từng kỹ năng/nhóm kỹ năng so với yêu cầu của doanh nghiệp, nhà tuyển dụng đã được lượng hóa trong một số nghiên cứu gần đây (World Bank, 2012; Ngô Thị Thanh Tùng, 2013; Nguyễn Hoàng Lan, 2014). Các nghiên cứu này cho thấy một cách cụ thể chất lượng đào tạo đại học dưới góc nhìn của doanh nghiệp và người sử

dụng lao động còn yếu kém ở những mặt nào, mức độ ra sao và doanh nghiệp mong muốn gì ở sinh viên tốt nghiệp.

Chẳng hạn, theo kết quả khảo sát của Nguyễn Hoàng Lan thực hiện vào cuối năm 2013 đầu năm 2014 tại 386 doanh nghiệp trong phạm vi cả nước, đại diện cho các loại hình doanh nghiệp, lĩnh vực hoạt động, quy mô và cả cơ cấu nhân lực khác nhau thì hầu hết các doanh nghiệp đều rất coi trọng các kỹ năng kỹ thuật, nhất là các kỹ năng có liên quan trực tiếp đến chuyên môn được đào tạo và đặt ra yêu cầu cao đối với nhóm kỹ năng này. Trong khi đó, năng lực thực tế của sinh viên tốt nghiệp thể hiện trong công việc lại thấp, thậm chí rất thấp so với mong đợi của doanh nghiệp. Điều này có nghĩa là mức độ thiếu hụt các kỹ năng này là tương đối lớn. Sự thiếu hụt càng lớn thì mức độ đáp ứng càng nhỏ và chất lượng đào tạo càng thấp. Điển hình là các kỹ năng như khả năng ứng dụng kiến thức chuyên ngành vào

Hình 3: Mức độ đáp ứng chất lượng so với mong đợi (R) (%)



Nguồn: Nguyễn Hoàng Lan (2014)

thực tế (kỹ năng thực hành), trình độ ngoại ngữ, khả năng tư duy logic, năng lực nghiên cứu sáng tạo (Hình 3). Nhiều doanh nghiệp cho rằng đây là những kỹ năng mà đáng lẽ ra sinh viên phải được trang bị tốt hơn trong quá trình đào tạo ở nhà trường, và vì vậy, nó thuộc trách nhiệm trực tiếp của cơ sở đào tạo.

Một điểm đáng lưu ý khác là trong số các kỹ năng xã hội và hành vi, tính kỷ luật trong công việc của người lao động được các doanh nghiệp đánh giá là còn yếu. Đây cũng là nhận định mà World Bank (2012) đưa ra trong khảo sát của mình tại 7 nước ở khu vực Đông Á, trong đó có Việt Nam, khi đánh giá về mức độ thiếu hụt kỹ năng của sinh viên đại học của Việt Nam. Theo ý kiến của nhiều doanh nghiệp, các kỹ năng khác, đặc biệt là các kỹ năng “mềm”, như khả năng phân tích, phân biệt, kỹ năng giao tiếp ứng xử, khả năng thích nghi,... tuy cũng thiếu hụt nhưng không ở mức nghiêm trọng và có thể khắc phục sự thiếu hụt này thông qua các khóa đào tạo, bổ sung ngắn hạn tại doanh nghiệp hoặc người lao động tự rèn luyện thêm trong quá trình làm việc.

Hậu quả tất yếu của những yếu kém về chất lượng đào tạo là năng suất lao động, sức cạnh tranh của doanh nghiệp và năng lực cạnh tranh quốc gia đều thấp. Theo kết quả xếp hạng năng lực cạnh tranh toàn cầu năm 2013-2014, do Diễn đàn Kinh tế thế giới công bố (World Economic Forum, 2014), chỉ số năng lực cạnh tranh toàn cầu của Việt Nam mới chỉ đạt 4,18/7 điểm, xếp ở vị trí 70 trong số 148 nền kinh tế tham gia xếp hạng. Trong số 12 thành phần thì chỉ số này, giáo dục đại học (3,69 điểm, xếp hạng 95) là một trong 4 chỉ số có giá trị thấp nhất, kéo năng lực cạnh tranh của Việt Nam xuống nhóm dưới của bảng xếp hạng.

Nguyên nhân trực tiếp của những tồn tại, yếu kém trên đây, đồng thời cũng là trách nhiệm của các bên có liên quan là:

Thứ nhất, về phía các trường đại học, đó là chương trình đào tạo lạc hậu, chưa theo kịp sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và những tiến bộ về khoa học công nghệ trên thế giới. Nội dung đào tạo ít gắn với thực tiễn của sản xuất và đời sống, với yêu cầu đa dạng và không ngừng biến đổi của thị trường lao động. Phương pháp đào tạo chậm đổi mới, vẫn nặng về truyền thụ kiến thức một chiều, chưa khơi dậy và phát huy được tính tích cực, chủ động sáng tạo của người học. Các điều kiện để đảm bảo chất lượng như đội ngũ giảng viên, cơ sở vật

chất, nguồn lực tài chính còn nhiều bất cập.

Thứ hai, công tác quản lý nhà nước về giáo dục đại học còn nhiều yếu kém. Bộ Giáo dục và Đào tạo còn buông lỏng công tác thanh tra, kiểm tra, kiểm soát chất lượng, đặc biệt là ở khâu mở trường, mở ngành đào tạo. Sự gia tăng ồ ạt quy mô đào tạo trong hơn 10 năm qua, đặc biệt là trong giai đoạn 2006-2011, khi chưa có đủ các điều kiện cần thiết về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, đã dẫn đến sự sa sút về chất lượng mà các doanh nghiệp gọi là hiện tượng “pha loãng chất lượng” và người gánh chịu hậu quả chính là các sinh viên và người sử dụng lao động.

Thứ ba, về phía người học, tâm lý học thụ động, mang tính chất đối phó (học để thi chứ chưa phải để làm việc) vẫn còn khá phổ biến trong sinh viên.

Bên cạnh đó, nguyên nhân sâu xa của những tồn tại, yếu kém về chất lượng đào tạo, theo chúng tôi, là vấn đề nhận thức và cơ chế quản lý. Hệ thống giáo dục đại học nước ta vẫn còn chịu ảnh hưởng nặng nề của cơ chế quản lý mang tính kế hoạch hóa tập trung, quan liêu bao cấp, còn nặng về “xin-cho” và chưa có sự cạnh tranh, trước hết là cạnh tranh về chất lượng đào tạo. Chưa có động lực đủ mạnh để các bên có liên quan như người dạy, người học, cơ sở đào tạo, doanh nghiệp sử dụng lao động, cùng nhau hợp tác để nâng cao chất lượng đào tạo và chịu trách nhiệm với chính mình, với xã hội nếu chất lượng đào tạo yếu kém. Ở đây, trách nhiệm chủ yếu thuộc về Chính phủ, mà trực tiếp là Bộ Giáo dục và Đào tạo và các Bộ, ngành có liên quan, đã chậm nghiên cứu, đề xuất với Đảng và Nhà nước các cơ chế, chính sách phù hợp để phát triển giáo dục đại học.

3. Nhu cầu và thách thức đối với việc đào tạo nhân lực trình độ đại học cho các doanh nghiệp trong thời kỳ hội nhập

Toàn cầu hóa nền kinh tế và hội nhập quốc tế là xu hướng phát triển chung của hầu hết các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Đây vừa là thời cơ, vừa là thách thức lớn đối với nước ta. Trong lĩnh vực đào tạo nhân lực, đang xuất hiện những vấn đề mới, những yêu cầu mới mà hệ thống giáo dục đại học nước ta phải giải quyết trên cả 3 phương diện: quy mô, cơ cấu và chất lượng đào tạo. Trước hết, nhu cầu về số lượng sẽ gia tăng. Nhu cầu này đến chủ yếu từ khu vực doanh nghiệp và được thể hiện qua các mặt sau đây:

- Cơ cấu kinh tế và mô hình tăng trưởng của nước ta đang dịch chuyển từ phát triển theo chiều rộng

sang phát triển theo chiều sâu với việc sử dụng rộng rãi các thành tựu của khoa học công nghệ hiện đại trong sản xuất và quản lý để tạo ra các sản phẩm có hàm lượng tri thức cao, có khả năng cạnh tranh trên thị trường nội địa và quốc tế. Điều này đòi hỏi phải có đội ngũ lao động được đào tạo ở trình độ cao, có nền tảng kiến thức tốt và có kỹ năng làm việc đáp ứng yêu cầu của một nền sản xuất hiện đại. Các doanh nghiệp ngày càng nhận thức được rõ ràng chỉ khi có nguồn nhân lực như vậy họ mới có đủ khả năng tạo ra được lợi thế cạnh tranh, tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị toàn cầu, đảm bảo cho sự phát triển bền vững.

- Trong điều kiện mở cửa và hội nhập, với các chính sách thu hút đầu tư của Nhà nước, sẽ ngày càng có nhiều doanh nghiệp nước ngoài, trong đó có các tập đoàn kinh tế, các công ty xuyên quốc gia với tiềm lực mạnh về tài chính và công nghệ, đầu tư vào Việt Nam. Đi kèm theo đó là nhu cầu lớn về nhân lực ở trình độ cao từ các nguồn trong và ngoài nước.

- Việc hình thành thị trường lao động mang tính quốc tế sẽ tạo cơ hội cho sinh viên tốt nghiệp các trường đại học - cao đẳng ở Việt Nam tìm kiếm việc làm không chỉ ở trong nước mà còn cả ở nước ngoài, tạo ra nguồn "cầu" mới.

Theo ý kiến của nhiều chuyên gia và theo kết quả nghiên cứu của Tổ chức Lao động quốc tế phối hợp với Ngân hàng Phát triển châu Á nêu trong Báo cáo "Cộng đồng ASEAN 2015: Quản lý hội nhập hướng tới việc làm tốt hơn và thịnh vượng chung", trong giai đoạn 2015- 2025, nhu cầu về lao động có trình độ kỹ năng cao ở nước ta sẽ tăng trung bình khoảng từ 11% đến 13% năm, cao gấp 1,3-1,6 lần so với hiện nay (Nguyễn Bá Ngọc, 2013). Riêng tại thành phố Hồ Chí Minh, theo số liệu của Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động thành phố, tỷ lệ nhân lực trình độ đại học trong tổng số việc làm mới trong giai đoạn 2013- 2015 là 15% và sẽ tăng thêm khoảng 3% trong 5 năm tới.

Bên cạnh nhu cầu về số lượng, việc điều chỉnh cơ cấu đào tạo theo ngành nghề, vùng miền cũng phải được đặt ra một cách ráo riết hơn để đảm bảo có đủ nhân lực cho các ngành hiện nay đang rất thiếu lao động có trình độ đại học (dệt may, hóa chất, khai thác và chế biến khoáng sản,...) hoặc cho các lĩnh vực ưu tiên (các ngành công nghệ cao, các ngành phục vụ cho xuất khẩu,...). Đồng thời cần tạo ra nguồn cung tại chỗ cho các doanh nghiệp địa phương, đặc biệt ở các vùng khó khăn Ngoài ra,

cũng cần giảm quy mô đào tạo ở một số ngành đang có dấu hiệu dư thừa "đầu ra" quá lớn (tài chính, ngân hàng, bảo hiểm,...).

Tuy nhiên, nếu chỉ dừng lại ở việc tăng quy mô đào tạo như những năm vừa qua thì chắc chắn sẽ không giải quyết được những vấn đề bức xúc về nguồn nhân lực mà các doanh nghiệp đã và đang gặp phải, và lại càng không thể đáp ứng được những yêu cầu hơn trong bối cảnh hội nhập quốc tế. Vấn đề quan trọng và cấp bách nhất của giáo dục đại học nước ta là phải nâng cao chất lượng đào tạo. Yêu cầu này cần được giải quyết đồng thời trên 2 phương diện:

Thứ nhất, tập trung khắc phục những yếu kém, bất cập mà các doanh nghiệp đã chỉ ra trong các cuộc điều tra, khảo sát ở trên, trong đó ưu tiên hàng đầu là nâng cao kỹ năng thực hành, khả năng vận dụng các kiến thức đã học vào thực tế, năng lực sáng tạo trong công việc. Đây là tiền đề rất quan trọng giúp sinh viên đạt được sự tinh thông về các kỹ năng nghề nghiệp sau này, điều mà bất cứ doanh nghiệp nào cũng mong muốn ở người lao động.

Thứ hai, cần bổ sung trong chương trình đào tạo các kiến thức, kỹ năng để sinh viên tốt nghiệp có thể đáp ứng được những yêu cầu mới mà doanh nghiệp đặt ra trong bối cảnh hội nhập ngày càng sâu rộng. Đó là:

- Nâng cao một cách rõ rệt trình độ tiếng Anh, coi tiếng Anh như một công cụ không thể thiếu để làm việc, giao tiếp và khai thác các nguồn tin liệu khổng lồ trên Internet, phục vụ cho các hoạt động nghề nghiệp.

- Rèn luyện tác phong làm việc và văn hóa ứng xử trong xã hội công nghiệp, có hiểu biết về pháp luật và thông lệ quốc tế, sẵn sàng làm việc có hiệu quả trong môi trường đa sắc tộc, đa văn hóa, vừa hợp tác, vừa cạnh tranh.

Giải quyết các vấn đề trên trong điều kiện nguồn lực còn hạn chế là một thách thức to lớn đối với giáo dục đại học nước ta. Nhưng nếu không vượt qua được thì những yếu kém về chất lượng đào tạo sẽ trở thành nguy cơ đối với đất nước và đối với tất cả các bên có liên quan. sinh viên tốt nghiệp và người lao động có nguy cơ đối mặt với tình trạng thất nghiệp ngày càng nghiêm trọng hơn. Nếu có việc làm thì có thể chỉ được hưởng mức lương thấp hơn so với các cử nhân, kỹ sư đến từ các nước khác trên cùng một vị trí công việc, hoặc rất dễ bị sa thải khi doanh nghiệp gặp khó khăn hay tái cơ cấu. Các cơ sở đào tạo sẽ khó thu hút được người học, các doanh nghiệp

sẽ mất dần sức cạnh tranh với các cơ sở nước ngoài, thậm chí dẫn đến nguy cơ phải giải thể, phá sản. Trên phạm vi quốc gia, có thể chúng ta sẽ phải đối mặt với một cuộc khủng hoảng chất lượng nguồn nhân lực (Vũ Văn Phúc & Nguyễn Duy Hùng, 2012), mà hậu quả của nó là đất nước khó thoát khỏi “bẫy thu nhập trung bình”, khoảng cách tụt hậu giữa nước ta với nhiều nước trong khu vực và trên thế giới sẽ ngày càng lớn hơn và Việt Nam sẽ đánh mất cơ hội tham gia vào thị trường lao động quốc tế.

Tuy nhiên, xét dưới góc độ khác, thì quá trình hội nhập quốc tế và những yêu cầu mới, cao hơn đặt ra cho giáo dục đại học, cũng chính là thời cơ để chúng ta thực hiện một cách quyết liệt và có hiệu quả hơn việc đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khóa XI và Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP của Chính phủ.

4. Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo đại học đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp

Nâng cao chất lượng đào tạo là một vấn đề lớn, rất khó khăn và phức tạp. Để giải quyết nó, cần một hệ thống các giải pháp mạnh và đồng bộ, với bước đi và cách làm phù hợp, đồng thời cũng cần phải có thời gian. Dưới đây, các tác giả xin đề xuất một số giải pháp cụ thể như sau:

4.1. Đổi mới quan niệm, cơ chế, chính sách về giáo dục đại học, tạo động lực mạnh mẽ cho việc nâng cao chất lượng đào tạo

Trước đây, đào tạo đại học được xem là hoạt động sự nghiệp, mang tính công ích như các loại hình và trình độ giáo dục - đào tạo khác. Các cơ chế, chính sách có liên quan đều được xây dựng trên cơ sở quan niệm này. Một số cơ chế, chính sách vẫn còn tồn tại cho đến tận ngày nay và chỉ thay đổi rất ít và đang trở thành rào cản đối với sự phát triển của giáo dục đại học. Hiện nay, trong cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế, đào tạo đại học cần được nhìn nhận như một loại hình dịch vụ đặc biệt, khác so với các loại dịch vụ thông thường khác (Phạm Phụ, 2005; Nguyễn Đình Phan, 2012).

Trong bối cảnh đó, Nhà nước cần có những cơ chế, chính sách mới, phù hợp hơn để hệ thống giáo dục đại học nước ta có thể vận hành đồng bộ với cơ chế kinh tế và phù hợp với xu hướng phát triển chung của thế giới. Muốn vậy, cần phải đặt nó trong bối cảnh chịu sự tác động ngày càng mạnh mẽ của các quy luật thị trường như quy luật cung cầu, quy

luật cạnh tranh và quy luật giá trị. Mặc dù không thể áp dụng máy móc các quy luật này vì sản phẩm của dịch vụ giáo dục đại học là con người, nhưng cần tận dụng và phát huy tối đa các mặt tích cực, hạn chế các mặt tiêu cực của các quy luật trên để phát triển giáo dục đại học mà trước hết là nâng cao chất lượng đào tạo.

Kinh nghiệm của nhiều nước cho thấy, chỉ khi nào tuân thủ quy luật cung cầu thì đào tạo mới gắn với sử dụng, nhà trường mới gắn với doanh nghiệp và người sử dụng lao động. Chỉ khi nào có cạnh tranh thì các trường đại học - cao đẳng mới thực sự quan tâm đến việc nâng cao chất lượng và nguồn nhân lực được đào tạo ra mới có đủ khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động khu vực và thế giới. Các cơ sở đào tạo kém chất lượng sẽ dần bị đào thải. Ở đây, Nhà nước có vai trò rất quan trọng trong việc quản lý, điều tiết vĩ mô để vừa tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh, vừa đảm bảo định hướng chính trị, thực hiện công bằng xã hội.

4.2. Thực hiện đồng bộ đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo với việc xây dựng đội ngũ giảng viên, tăng cường cơ sở vật chất cho các trường đại học - cao đẳng

Mục tiêu chủ yếu của việc đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo là tập trung giúp cho người học hình thành và phát triển các kỹ năng nghề nghiệp, có năng lực sáng tạo, có khả năng đáp ứng được những yêu cầu đa dạng của các doanh nghiệp trong một nền sản xuất hiện đại với những thay đổi về công nghệ, thị trường,... Để làm được việc này, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các trường đại học - cao đẳng cần mạnh dạn cắt bỏ các nội dung lạc hậu, giảm bớt các phần học lý thuyết chung, các kiến thức mang tính hàn lâm, kinh viện, ít thiết thực đối với hoạt động nghề nghiệp sau này của sinh viên tốt nghiệp. Cần đặc biệt chú trọng đến việc đào tạo cho sinh viên kỹ năng thực hành, khả năng ứng dụng các kiến thức đã học vào thực tế thông qua việc tăng tỷ lệ bài tập, thi nghiệm, thực tập, tham gia xây dựng và thực hiện các đề án, dự án, đề tài dựa trên yêu cầu thực tế của sản xuất và đời sống. Riêng yêu cầu về tiếng Anh, cần được đặt ra một cách quyết liệt hơn, nhưng không nên dồn quá nhiều vào chương trình đại học mà cần phải được giải quyết một cách cơ bản hơn ở giáo dục phổ thông.

Bộ Giáo dục và Đào tạo nên tăng cường quyền chủ động và khuyến khích các trường xây dựng chương trình đào tạo của riêng mình để tạo ra sự đa dạng và

thúc đẩy cạnh tranh giữa các trường trong việc cung cấp cho thị trường lao động sản phẩm đào tạo mang tính đặc thù, với các cấp độ chất lượng khác nhau, đáp ứng yêu cầu khác nhau của các doanh nghiệp. Một số chương trình đào tạo có yếu tố nước ngoài như chương trình tiên tiến, chương trình cử nhân và kỹ sư tài năng, chương trình giáo dục định hướng nghề nghiệp - ứng dụng... đã được triển khai ở một số trường trong hơn 10 năm qua cần được tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm để có thể được nhân rộng trong thời gian tới. Đây cũng là một giải pháp để giáo dục đại học Việt Nam tiếp cận và hòa nhập với giáo dục đại học thế giới (trước hết là về chương trình đào tạo), là một trong những điều kiện để đạt được sự công nhận quốc tế về chất lượng đào tạo.

Về phương pháp đào tạo, cần nhanh chóng khắc phục tình trạng “thầy đọc trò chép” vẫn còn đang khá phổ biến hiện nay, từng bước chuyển từ dạy kiến thức sang dạy cách học, dạy phương pháp tư duy và cách giải quyết vấn đề, sử dụng rộng rãi công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy và học.

Việc đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo chỉ thực sự đem lại hiệu quả khi nó được tiến hành đồng bộ với việc xây dựng đội ngũ giảng viên, tăng cường cơ sở vật chất và đổi mới quản lý. Bộ Giáo dục và Đào tạo và các trường đại học - cao đẳng cần có lộ trình và giải pháp cụ thể để thực hiện quy định của Thủ tướng Chính phủ tại Quyết định số 37/2013/QĐ-TTg ngày 26/06/2013 về tỷ lệ sinh viên/1 giảng viên và tỷ lệ giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên. Theo đó, đối với các trường đại học, đến năm 2020 cần phải đạt tỷ lệ 17-26 sinh viên/1 giảng viên (tùy theo khối ngành đào tạo) và 21% số giảng viên có trình độ tiến sĩ trở lên. Đây là những yêu cầu rất cao so với hiện nay (27-30 sinh viên/1 giảng viên và 15,5% số giảng viên có trình độ tiến sĩ). Bên cạnh đó, cần tạo ra môi trường làm việc thuận lợi, đảm bảo lương và thu nhập thỏa đáng để giảng viên phát huy hết khả năng của mình trong giảng dạy và nghiên cứu, để họ trở thành nhân tố quyết định trong việc nâng cao chất lượng đào tạo.

Hiện nay, đầu tư của Nhà nước cho giáo dục đại học mới chỉ đạt 11% tổng chi ngân sách giáo dục, tương đương khoảng 0,85% GDP. Nguồn thu từ học phí và các nguồn khác còn rất hạn hẹp (Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội, 2013). Trong điều kiện như vậy, rất khó có thể đảm bảo chất lượng ở ngưỡng tối thiểu. Vì vậy, để nâng cao chất lượng đào tạo, Nhà nước cần

tăng cường đầu tư cho giáo dục đại học lên mức 1% GDP (tương đương với mức trung bình của các nước OECD, nhưng vẫn thấp hơn một số nước trong khu vực như Singapore, Malaysia hoặc Indonesia), đồng thời thay đổi cơ chế phân bổ ngân sách theo hướng không dàn đều mà đầu tư có trọng tâm, trọng điểm để tạo ra những đột phá về chất lượng đào tạo ở một số trường, một số ngành. Cũng cần đẩy mạnh việc xã hội hóa giáo dục đại học, xem xét lại các quy định về học phí, đồng thời thu hút đầu tư từ các nguồn khác, trước hết từ khu vực doanh nghiệp, tạo tiền đề vật chất cho việc nâng cao chất lượng đào tạo.

4.3. Nâng cao tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở đào tạo, tăng cường kiểm soát chất lượng trong toàn bộ hệ thống

Đây là những nội dung cốt lõi trong đổi mới quản lý giáo dục đại học. Các trường đại học cần có quyền tự chủ cao hơn trong việc quyết định các vấn đề có liên quan đến hoạt động đào tạo và các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo như xác định ngành nghề, quy mô đào tạo, xây dựng nội dung, chương trình, mức học phí, phân bổ các nguồn thu, quyết định mức thu nhập cho giảng viên,... sao cho phù hợp với mục tiêu, năng lực của nhà trường, nhu cầu của thị trường lao động và điều kiện của nền kinh tế. Đồng thời, các trường cần có trách nhiệm cao hơn trong việc giải trình một cách trung thực và công khai trước các cơ quan quản lý và trước xã hội về các điều kiện đảm bảo chất lượng và các kết quả “đầu ra” (tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp, đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo của nhà trường,...). Đây là 2 mặt của một vấn đề, không thể tách rời nhau. Nếu chỉ nhấn mạnh một mặt và xem nhẹ mặt kia thì khó có thể đảm bảo được chất lượng, thậm chí có thể dẫn tới những hậu quả nặng nề.

Để làm được việc này, Bộ Giáo dục và Đào tạo và các bộ, ngành khác có liên quan như Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Nội vụ cần rà soát, sửa đổi hoặc kiến nghị Chính phủ sửa đổi một số quy định về đào tạo, quản lý tài chính, tổ chức nhân sự trong các trường đại học. Tránh tình trạng cơ quan quản lý can thiệp vào các hoạt động mang tính tác nghiệp trong nhà trường. Cần giảm dần để tiến tới xóa bỏ cơ chế “Bộ chủ quản” đối với các trường đại học. Tăng cường hoạt động giám sát nội bộ thông qua Hội đồng trường và giám sát xã hội.

Để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo, cần xây dựng hệ thống kiểm định chất lượng có hiệu quả,

làm căn cứ để đánh giá chất lượng của từng trường đại học - cao đẳng, từng chương trình đào tạo và của toàn bộ hệ thống giáo dục đại học. Đây cũng là cơ sở giúp cho người học chọn trường, chọn ngành đào tạo; các doanh nghiệp và người sử dụng lao động tuyển chọn nhân lực đáp ứng yêu cầu của mình. Trước mắt, chúng tôi đề nghị thực hiện 3 việc sau đây:

- Bổ sung, hoàn thiện Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng giáo dục đại học do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành năm 2007 theo hướng dành nhiều sự quan tâm hơn cho việc đánh giá “đầu ra”, tức là đánh giá chất lượng đào tạo theo quan điểm của người sử dụng lao động (đánh giá từ phía “cầu”), chứ không tập vào đánh giá “đầu vào” và “quá trình” (đánh giá theo quan điểm của cơ sở đào tạo hay đánh giá từ phía “cung”). Ngoài chỉ số tỷ lệ sinh viên có việc làm sau khi tốt nghiệp, cần đưa thêm vào Bộ tiêu chuẩn chỉ số về mức độ hài lòng của doanh nghiệp và người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo (hiện chưa có chỉ số này). Đây chính là thể hiện tinh thần đổi mới trong đánh giá chất lượng đã được nêu trong Nghị quyết số 29-NQ/TW của Hội nghị lần thứ 8 BCHTW khóa XI: “coi sự chấp nhận của thị trường lao động đối với người học là tiêu chí quan trọng để đánh giá uy tín, chất lượng của cơ sở giáo dục đại học”.

- Xây dựng các Trung tâm kiểm định chất lượng khu vực và hỗ trợ việc thành lập các tổ chức kiểm định độc lập, đảm bảo việc đánh giá được khách quan, trung thực

- Đẩy nhanh tiến độ việc kiểm định và công nhận kết quả kiểm định. Xây dựng và thực hiện các quy định về trách nhiệm và quyền lợi của các trường được công nhận đạt kết quả kiểm định chất lượng đào tạo và có biện pháp xử lý đối với các trường không đạt tiêu chuẩn kiểm định. Cần khắc phục tình trạng không bình thường hiện nay là trong hơn 500 trường đại học - cao đẳng của cả nước, có một số trường đào tạo với chất lượng quá thấp nhưng chưa có một trường nào bị sát nhập, đình chỉ hoặc giải thể vì lý do trên.

4.4. Tăng cường liên kết đại học - doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu của doanh nghiệp

Trước hết, cần tạo ra sự thay đổi trong nhận thức về tầm quan trọng của liên kết Đại học - Doanh nghiệp (ĐH-DN) đối với việc thực hiện sứ mạng, mục tiêu, nhiệm vụ của mỗi bên và đối với sự phát

triển của đất nước, nhất là trong bối cảnh toàn cầu hóa, hội nhập và cạnh tranh gay gắt như hiện nay.

Cần khắc phục tình trạng ngồi chờ và đổ lỗi cho nhau: doanh nghiệp “kêu” trường đại học đào tạo chất lượng thấp, còn nhà trường “than phiền” doanh nghiệp mặc dù được sử dụng gần như miễn phí đối với sản phẩm đào tạo và biết rõ kết quả sản xuất kinh doanh của mình phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng đào tạo của các trường, nhưng lại chưa sẵn sàng phối hợp, hỗ trợ nhà trường để nâng cao chất lượng đào tạo. Kinh nghiệm ở các nước phát triển cho thấy, liên kết đại học - doanh nghiệp là một đòi hỏi tất yếu, khách quan, xuất phát từ lợi ích của cả 2 phía và là nhân tố không thể thiếu để nâng cao năng lực cạnh tranh và phát triển bền vững. Để tạo ra sự thay đổi này, ngoài cố gắng, nỗ lực của mỗi bên, cần có sự hỗ trợ của Nhà nước, thông qua các cơ chế, chính sách, sự quan tâm và định hướng đối với cả nhà trường và doanh nghiệp.

Trong phạm vi liên kết đại học - doanh nghiệp, có thể nêu lên một số công việc mà 2 bên cần làm để nâng cao chất lượng đào tạo:

- Hợp tác xây dựng chương trình đào tạo và chuẩn đầu ra. Các trường cần chủ động, thường xuyên trao đổi với doanh nghiệp về nhu cầu nhân lực của họ trong từng giai đoạn, đặc biệt là các kiến thức, kỹ năng mà sinh viên tốt nghiệp cần phải có để làm việc có hiệu quả tại doanh nghiệp, từ đó thiết kế nội dung, chương trình đào tạo, xây dựng các chuẩn đầu ra cho phù hợp với điều kiện của nhà trường và yêu cầu của doanh nghiệp. Việc mời đại diện doanh nghiệp tham gia vào các hội đồng thẩm định chương trình, xác định chuẩn đầu ra, đánh giá kết quả tốt nghiệp, ... là rất cần thiết, đặc biệt đối với các ngành đào tạo về kỹ thuật - công nghệ, kinh tế - quản lý. Các trường nên đưa ra các quy định cụ thể để thúc đẩy các hoạt động hợp tác này.

- Doanh nghiệp cần đóng vai trò tích cực và chủ động hơn nữa trong việc hỗ trợ các trường, trước hết là giúp sinh viên rèn luyện kỹ năng thực hành, làm quen với môi trường doanh nghiệp và tìm hiểu các vấn đề thực tế có liên quan đến sản xuất kinh doanh. Các doanh nghiệp có thể giúp các trường giải quyết một trong những khó khăn lớn nhất hiện nay là tìm địa bàn thực tập cho sinh viên bằng cách tiếp nhận họ đến thực tập. Ngoài ra, doanh nghiệp cũng nên cử chuyên gia, cán bộ quản lý đến thỉnh giảng, báo cáo chuyên đề, hướng dẫn sinh viên thực tập, làm luận văn, đồ án tốt nghiệp theo đề nghị của các

trường đại học - cao đẳng. Hiện nay ở nhiều nước, việc doanh nghiệp cấp học bổng cho sinh viên, tài trợ cho các chương trình đào tạo, cấp kinh phí để xây dựng phòng thí nghiệm là rất phổ biến. Các doanh nghiệp Việt Nam, tuy tiềm lực tài chính vẫn còn hạn chế, nhưng cũng nên mở rộng các hình thức hỗ trợ này hơn so với hiện nay. Thông qua các hình thức hợp tác và hỗ trợ, các doanh nghiệp sẽ góp phần đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao cho chính mình, mà cụ thể là sẽ có điều kiện để phát hiện ra những sinh viên giỏi, chuẩn bị cho việc tuyển dụng của họ sau này.

- Các trường đại học - cao đẳng cần phối hợp với doanh nghiệp tiến hành khảo sát định kỳ về mức độ hài lòng của người sử dụng lao động đối với chất lượng đào tạo của cơ sở mình để đánh giá một cách đầy đủ, toàn diện và khách quan hơn về chất lượng đào tạo, xác định rõ hơn yêu cầu của doanh nghiệp và mức độ đáp ứng của sinh viên tốt nghiệp, từ đó đề ra các biện pháp khắc phục các tồn tại, yếu kém. Kết quả khảo sát cần được công bố kịp thời và công khai. Một cuộc khảo sát tương tự cũng nên được tiến hành ở phạm vi quốc gia với sự chủ trì của Bộ Giáo dục và Đào tạo, phối hợp với một số bộ ngành có liên quan và các doanh nghiệp.

5. Kết luận

Nhìn từ góc độ của người sử dụng lao động, hệ thống giáo dục đại học nước ta, mặc dù đã có nhiều cố gắng trong việc phát triển quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo, nhưng vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu của đất nước nói chung và của khu vực doanh nghiệp nói riêng. Bất cập lớn nhất là sự yếu

kém về chất lượng thể hiện qua sự thiếu hụt ở các mức độ khác nhau đối với hầu hết các kỹ năng cơ bản mà người sử dụng lao động cần ở sinh viên tốt nghiệp. Điều này đã hạn chế vai trò của đội ngũ nhân lực đại học - cao đẳng trong việc làm chủ các công nghệ mới, các phương pháp quản lý tiên tiến, vốn là chìa khóa của việc tăng năng suất lao động và năng lực cạnh tranh.

Vi vậy, nâng cao chất lượng đào tạo đang trở thành yêu cầu bức bách hàng đầu và cũng là thách thức to lớn đối với giáo dục đại học Việt Nam hiện nay. Việc nâng cao chất lượng đào tạo không phải chỉ là để khắc phục những thiếu hụt về các kỹ năng đã chỉ ra mà còn phải góp phần chuẩn bị nguồn nhân lực có trình độ cao hơn cho giai đoạn phát triển tiếp theo. Đó là việc hướng tới các kỹ năng mới đáp ứng các yêu cầu mới này sinh trong quá trình hội nhập quốc tế và vươn tới các chuẩn mực cao về chất lượng trong khu vực và trên thế giới.

Để đạt được mục tiêu này, giáo dục đại học nước ta cần có những cải cách sâu rộng và mạnh mẽ, để trở thành một hệ thống đa dạng, linh hoạt và mang tính cạnh tranh cao hơn, gắn bó chặt chẽ hơn với thị trường lao động. Đây là trách nhiệm của các trường và cơ quan quản lý nhà nước về giáo dục đại học. Tuy nhiên, những cố gắng của các trường chỉ mang lại kết quả như mong đợi nếu có sự hỗ trợ mạnh mẽ từ phía Nhà nước và sự hợp tác chặt chẽ của doanh nghiệp. Mỗi liên kết Nhà trường- Nhà nước - Doanh nghiệp sẽ là cơ sở vững chắc để tạo ra những đột phá về chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu nhân lực trình độ cao của doanh nghiệp và của cả nền kinh tế. □

Tài liệu tham khảo

- Bộ Công thương (2011), *Quy hoạch phát triển nhân lực ngành công thương giai đoạn 2011-2020*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo & Ngân hàng Thế giới – Dự án Giáo dục Đại học 2 (2012), *Báo cáo khảo sát việc làm của sinh viên tốt nghiệp năm 2010-2011*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Báo cáo về việc thực hiện Luật Giáo dục đại học và vấn đề giải quyết việc làm cho sinh viên tốt nghiệp*.
- Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội & Tổng cục Thống kê (2014), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam, Quý II năm 2014*.
- JETRO [Japan External Trade Organization] (2008), *Survey of Japanese Affiliated Manufactures in Asia and Oceania*, http://www.jetro.go.jp/cn/reports/survey/pdf/2011_11_07_biz.pdf
- Ngô Thị Thanh Tùng (2013), 'Mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học qua ý kiến của người sử dụng lao động', Kỷ yếu Hội thảo khoa học *Đào tạo nhân lực trong giai đoạn hội nhập và phát triển kinh tế*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, tr.157-170
- Nguyễn Bá Ngọc (2013), 'Các giải pháp nâng cao chất lượng lao động chuyên môn kỹ thuật trình độ cao nhằm đáp

ứng yêu cầu của nền kinh tế theo hướng công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước', Đề tài cấp Nhà nước KX.01.04/11-15.

- Nguyễn Đình Phan (2012), 'Nâng cao chất lượng giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa', *Tạp chí Kinh tế & Phát triển*, 182, 73-77.
- Nguyễn Hoàng Lan (2014), 'Đánh giá chất lượng nhân lực trình độ đại học qua ý kiến phản hồi của các doanh nghiệp', *Kỷ yếu Hội thảo quốc tế Cùng doanh nghiệp vượt qua thử thách – Quản lý đổi mới và sáng tạo trong doanh nghiệp vừa và nhỏ (ICECH2014)*, ISBN: 9786049119552, Hanoi, Vietnam. 9/2014, tr. 104-115.
- Nguyễn Hữu Châu, Đinh Quang Báo, Bùi Mạnh Nhị, Nguyễn Đức Trí, Lê Văn Anh, & Phạm Quang Sáng (2008), *Chất lượng giáo dục - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Giáo dục.
- Phạm Phú (2005), *Về khuôn mặt mới của giáo dục đại học Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia TP.Hồ Chí Minh.
- Stephen Machin & Sandra McNally (2007), *Tertiary Education Systems and Labour Markets*, Tertiary Review, Education and Training Policy Division, OECD
- Thomas J. Vallely & Ben Wilkinson (2008), *Vietnamese Higher Education. Crisis and Reponse*, Harvard Kennedy School
- Tổng cục Thống kê (2013), *Kết quả Tổng điều tra cơ sở kinh tế, hành chính, sự nghiệp năm 2012*, NXB Thống kê
- Ủy ban Văn hóa, Giáo dục, Thanh niên, Thiếu niên và Nhi đồng của Quốc hội, (2013), *Báo cáo Kết quả giám sát việc thực hiện Nghị quyết số 50/2010/QH12 và Nghị quyết số 35/2009/QH12 của Quốc hội về các nội dung liên quan đến giáo dục đại học*.
- Vũ Văn Xúc & Nguyễn Duy Hùng (2012), *Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu CNH-HĐH và hội nhập quốc tế*, NXB Chính trị Quốc gia.
- World Bank, (2012), *Putting Higher Education to work, skill and research for growth in East Asia. Regional Report*, Washington DC
- World Bank, (2013), *Vietnam development report 2014. preparing the work force for a modern market economy (Vol. 1 of 2): Overview report*, Washington DC.
- World Economic Forum (2014), *The Global Competitiveness Report 2013-2014*.

Họ và tên tác giả:

***Nguyễn Minh Hiền**, Phó giáo sư, Tiến sĩ

- Tổ chức tác giả công tác: Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Quản lý giáo dục

- Một số Tạp chí tiêu biểu tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: *Tạp chí Khoa học Giáo dục, Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Tạp chí KHCN các trường Đại học Kỹ thuật, Journal of Southeast Asian Education*

- Địa chỉ Email: hiengnuyetvn@yahoo.com

****Nguyễn Hoàng Lan**, Tiến sĩ kinh tế

- Tổ chức tác giả công tác: Viện Kinh tế và Quản lý, Trường Đại học Bách Khoa Hà Nội

- Lĩnh vực nghiên cứu chính: Chất lượng nguồn nhân lực

- Tạp chí tiêu biểu tác giả đã từng đăng tải công trình nghiên cứu: *Tạp chí Kinh tế và Phát triển, Tạp chí Khoa học- Đại học Quốc gia Hà Nội, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Tạp chí Kinh tế và Dự báo*.

- Địa chỉ Email: lan.nguyenhoang1@hust.edu.vn