

Gắn đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp

TS. Trần Anh Tài*

*Khoa Quản trị Kinh doanh, Trường Đại học Kinh tế,
Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 18 tháng 3 năm 2009

Tóm tắt. Bài viết làm rõ thực trạng mối quan hệ giữa nhà trường và xã hội, giữa nhà đào tạo và nhà sử dụng trong đào tạo đại học ở nước ta hiện nay. Trên cơ sở phân tích nguyên nhân chủ quan, khách quan của sự lỏng lẻo và chưa gắn chặt của các mối quan hệ này, tác giả đã đề xuất một số giải pháp nhằm góp phần làm cho sản phẩm đào tạo của các trường đại học đáp ứng được nhu cầu của thị trường lao động cả về số lượng, chất lượng và cơ cấu. Bài viết cũng nhấn mạnh rằng nguyên nhân của thực trạng chưa gắn kết giữa nhà đào tạo với nhà sử dụng giữa nhà trường với xã hội không thể chỉ nhìn từ phía nhà trường mà còn, thậm chí quan trọng hơn phải nhìn từ phía các nhà sử dụng, từ phía xã hội.

1. Thực trạng mối quan hệ nhà trường - doanh nghiệp

Những năm gần đây tình trạng sinh viên các trường đại học, cao đẳng sau khi tốt nghiệp không tìm được việc làm hoặc làm việc không phù hợp với chuyên môn đào tạo có xu hướng tăng lên. Theo số liệu khảo sát của dự án giáo dục đại học về việc làm cho sinh viên sau tốt nghiệp thì trong khoảng 200.000 sinh viên ra trường hàng năm chỉ có 30% đáp ứng được yêu cầu của nhà tuyển dụng, 45- 62% sinh viên tìm được việc làm sau khi tốt nghiệp, trong đó chỉ có 30% là làm đúng ngành nghề đào tạo.

Trong khi sinh viên tốt nghiệp không có việc làm thì các doanh nghiệp lại thiếu lao động một cách trầm trọng cả về số lượng và chất lượng. Theo thống kê của Bộ Kế hoạch và Đầu tư, năm 2007 có khoảng 260.000 doanh nghiệp đang hoạt động theo Luật doanh nghiệp, trong

đó số lượng các doanh nghiệp mới thành lập năm 2007 khoảng 50.000 doanh nghiệp, năm 2008 sẽ thêm 52.000 doanh nghiệp, nên nhu cầu lao động của các doanh nghiệp là rất lớn. Theo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, dự kiến đến năm 2010, Việt Nam sẽ có 500.000 doanh nghiệp, tạo thêm 2,7 triệu chỗ làm mới cho người lao động.

Báo cáo của Bộ Kế hoạch và Đầu tư cho thấy, số lao động làm việc tại các khu công nghiệp và khu chế xuất hiện có khoảng 905.221 người, đa số là lao động phổ thông, lao động có kỹ thuật chiếm một tỷ lệ khá nhỏ. Việt Nam đang đứng trước thực trạng là lao động phổ thông không thiếu, nhưng rất thiếu lao động có kỹ năng được đào tạo theo tiêu chuẩn công nghiệp. Theo số liệu thống kê của 38 Sở Lao động - Thương binh và Xã hội và 20 ban quản lý các khu công nghiệp và khu chế xuất thì xu hướng nhập khẩu lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có xu hướng tăng lên, trong đó có đến xấp xỉ 1/2 (49,9%) lao động có trình độ thấp (dưới cao đẳng), 46,5% số người

* ĐT: 84-4-37547506 (603)
E-mail: taita@vnu.edu.vn



độ đại học trở lên. Trong cơ cấu lao động nước ngoài, lao động quản lý chiếm 31,8%, lao động làm chuyên gia kỹ thuật chiếm 41,2% và lao động khác chiếm 27%. Với tốc độ tăng trưởng kinh tế như hiện nay, Việt Nam có thể mất lợi thế về lao động rẻ, dồi dào nếu nhân lực được đào tạo ra không đáp ứng được nhu cầu của doanh nghiệp cả về số lượng và chất lượng.

Thực tế cho thấy, tình trạng thiếu hụt lao động trầm trọng vẫn tiếp tục diễn ra ở các ngành nghề sử dụng nhiều lao động như dệt may, da giày, gỗ, tiếp đó là các ngành nghề về du lịch. Một kết quả điều tra mới đây cho thấy trong chỉ số cầu nguồn nhân lực của 46/56 ngành nghề đã tăng đáng kể và tập trung vào các ngành nghề đòi hỏi chuyên môn và trình độ cao. Chỉ số cầu nhân lực trên thị trường lao động trong quý 2 năm 2007 tăng gấp đôi so với cùng kỳ năm 2006, đạt trên 15.000 người. Bán hàng là nghề có nhu cầu nguồn nhân lực tăng cao nhất (600 người), tăng 447% so với quý 1 năm 2007. Kế toán, Tài chính Ngân hàng tăng hơn 1.300 người, tiếp đến là Công nghệ thông tin, Hành chính tiếp thị... đều có nhu cầu tăng trên 200%.

Bên cạnh số sinh viên tốt nghiệp hàng năm không tìm kiếm được việc làm ngày càng tăng lên, thì số sinh viên có việc làm cũng không đáp ứng được yêu cầu của về chất lượng của các nhà tuyển dụng. Sinh viên các trường đại học sau khi được tuyển dụng vào các doanh nghiệp thường phải được tiếp tục đào tạo 2 đến 3 năm nữa mới có thể đáp ứng được nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp, điều này gây lãng phí rất lớn về thời gian và tiền bạc của doanh nghiệp. Theo khảo sát của Ngân hàng Thế giới, khoảng 50% công ty may mặc, hoá chất đánh giá lao động được đào tạo không đáp ứng yêu cầu của mình. Khoảng 60% lao động trẻ tốt nghiệp từ các trường dạy nghề và trường cao đẳng cần được đào tạo lại ngay sau khi được tuyển dụng. Một số doanh nghiệp phần mềm cần đào tạo lại ít nhất 1 năm cho khoảng 80 - 90% những sinh viên tốt nghiệp vừa được tuyển dụng.

Nói chung, theo đánh giá của các nhà tuyển dụng sau khi tiếp nhận sinh viên về làm việc thì:

- Phần lớn sinh viên ra trường chưa thể bắt tay ngay vào làm những công việc chuyên môn.

- Sinh viên không thể tự lên kế hoạch học tập để hoàn thiện mình trong công việc.

- Sinh viên thiếu hoặc chưa có những kỹ năng mềm cần thiết để phục vụ cho công việc được giao. Họ thiếu hiểu biết các chuẩn mực nghề nghiệp, các yêu cầu làm việc chuyên nghiệp và dễ nản khi gặp việc khó, nhiều khi thiếu tinh thần học hỏi.

Thực trạng trên cho thấy công tác đào tạo của các trường đại học chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà sử dụng lao động; nhà trường chưa thực sự gắn với xã hội, đào tạo chưa gắn với sử dụng. Có nhiều nguyên nhân dẫn tới tình trạng trên, song theo chúng tôi, đây là những nguyên nhân cơ bản:

Thứ nhất, phần lớn sinh viên không có định hướng trong việc lựa chọn ngành nghề đào tạo. Trừ một số thí sinh học giỏi, khả năng thi đỗ đại học cao có quan tâm lựa chọn ngành nghề khi thi vào đại học, phần lớn thí sinh chỉ quan tâm đến tấm bằng đại học, ít chú ý đến lựa chọn ngành nghề đào tạo cho tương lai. Những trường đại học mà những thí sinh này lựa chọn thường là những trường có điểm chuẩn không cao. Cùng với việc thành lập nhiều trường đại học với năng lực đào tạo thấp, số thí sinh loại này vào đại học ngày càng nhiều, đây là một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn tới việc sản phẩm đào tạo không đáp ứng được đòi hỏi ngày càng cao của thị trường lao động.

Thứ hai, cùng với quá trình chuyển sang nền kinh tế thị trường, mức độ và phạm vi can thiệp trực tiếp của nhà nước đối với các tổ chức kinh tế, xã hội ngày càng giảm đi, tính tự chủ của các nhà đào tạo cũng như các nhà sử dụng được tăng lên. Tuy nhiên, so với các tổ chức kinh doanh thì mức độ can thiệp trực tiếp của nhà nước đối với các đơn vị đào tạo còn khá cao. Điều đó cũng có nghĩa là tính tự chủ của các cơ sở đào tạo hạn chế hơn, thậm chí hạn chế hơn rất nhiều so với các cơ sở sử dụng lao động, đặc biệt là các doanh nghiệp. Mặt khác, trong quan hệ giữa sinh viên với các cơ sở đào tạo và giữa sinh viên (với tư cách là người



ứng lao động) với cơ sở sử dụng lao động thì quan hệ sau phát triển theo hướng thị trường nhiều hơn, mạnh hơn quan hệ trước. Những chuyên động không đồng bộ nói trên là một trong nhiều nguyên nhân dẫn tới sự không ăn khớp giữa đào tạo và sử dụng, giữa nhà trường và doanh nghiệp ở nước ta hiện nay.

Thứ ba, để gắn kết đào tạo với sử dụng, nhà trường với doanh nghiệp về nguyên tắc các nhà đào tạo phải nghiên cứu thị trường để nắm bắt nhu cầu đào tạo về quy mô, cơ cấu và trình độ, đồng thời các nhà sử dụng lao động phải tư vấn hoặc trực tiếp đặt hàng với các nhà đào tạo về đào tạo nguồn nhân lực theo nhu cầu của doanh nghiệp. Thực tế hiện nay cho thấy do nhu cầu vào đại học rất lớn, nhà nước lại khống chế chỉ tiêu đào tạo và mức học phí thấp nên hầu hết các trường đại học chưa phải cạnh tranh với nhau để tuyển sinh đủ chỉ tiêu, mà nếu có thì chỉ cạnh tranh để tăng chỉ tiêu đào tạo từ phía nhà nước. Chính vì lý do đó nên các trường đại học chưa có hoặc chưa quan tâm đúng mức đến việc điều tra, nắm bắt nhu cầu của xã hội của nhà sử dụng và thực sự cũng chưa quan tâm đến việc sinh viên ra trường có việc làm hay việc làm có đúng chuyên môn hay không. Còn về phía các nhà sử dụng, đặc biệt là các doanh nghiệp, mặc dù biết rằng sinh viên các trường đại học sau khi được tuyển dụng còn phải tiếp tục đào tạo mới có thể đáp ứng được yêu cầu của công việc, song họ cũng không mấy mặn mà gắn kết với nhà trường. Hiện nay, việc tư vấn hoặc liên kết với nhà trường đào tạo theo nhu cầu của doanh nghiệp (điều các nước trên thế giới đã làm) cũng chỉ dừng lại ở mong muốn hoặc ở chủ trương mà thôi.

Thứ tư, chương trình đào tạo của nhà trường còn thiếu sự cân đối giữa hàm lượng lý thuyết và thực hành; phương pháp đào tạo lạc hậu, chậm đổi mới; sinh viên ít được va chạm thực tế; chương trình thực tập ngắn, đề tài thực tập chưa mang tính thực tiễn, chưa đúng với sự quan tâm của doanh nghiệp và các nhà sử dụng lao động.

Có thể nói rằng, cùng với quá trình chuyển sang nền kinh tế thị trường, sự gắn kết giữa đào tạo với sử dụng, giữa nhà trường với xã hội đã

có xu hướng tăng lên. Tuy nhiên, trên thực tế vẫn còn nhiều bất cập, sản phẩm đào tạo vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu phát triển của nền kinh tế - xã hội, của các nhà tuyển dụng. Nguyên nhân có nhiều, trong đó có cả nguyên nhân từ phía nhà đào tạo, nhà sử dụng và cả nguyên nhân từ phía xã hội.

2. Giải pháp gắn kết đào tạo với sử dụng, nhà trường với xã hội

Xuất phát từ thực trạng và nguyên nhân như đã nêu trên, chúng tôi cho rằng để từng bước gắn kết hơn nữa đào tạo và sử dụng, nhà trường và doanh nghiệp cần chú trọng các giải pháp sau đây:

Thứ nhất, tăng quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo. Để tạo ra sự phù hợp giữa đào tạo và sử dụng phải mở rộng quyền tự chủ cho các cơ sở đào tạo (với tư cách là người bán sản phẩm đào tạo) tương xứng với quyền tự chủ của các nhà sử dụng lao động, các doanh nghiệp (với tư cách là người mua sản phẩm đào tạo). Các nhà đào tạo, cần được chủ động, chẳng hạn về quy mô đào tạo, hình thức tuyển sinh, xây dựng chương trình đào tạo, chủ động định mức học phí phù hợp nhu cầu của nhà sử dụng và năng lực đào tạo của nhà trường... Nếu các nhà sử dụng lao động được quyền trả lương cho người được tuyển dụng theo năng lực và khả năng làm việc của họ (hay ngược lại sinh viên được quyền đòi hỏi các cơ sở sử dụng lao động mức lương tương xứng với năng lực và khả năng cống hiến của họ) thì về nguyên tắc nhà trường cũng có quyền đòi hỏi nhận được mức đóng góp kinh phí tương xứng với chất lượng đào tạo mà sinh viên nhận được (trong đó có loại trừ mục đích kinh doanh), giáo viên phải được nhận mức lương tương xứng với năng lực và khả năng cống hiến của họ cho chất lượng đào tạo của nhà trường.

Thứ hai, khuyến khích cạnh tranh giữa các trường đại học. Để tăng cạnh tranh tạo động lực phát triển cho các trường đại học, thì tôi, trước hết, nhà nước không nên quy



chặt chẽ chỉ tiêu tuyển sinh của các trường đại học và khống chế học phí ở mức thấp như hiện nay. Sẽ không xảy ra tình trạng các trường đại học đua nhau tăng quy mô tuyển sinh và tăng học phí nếu nhà nước giảm mức khống chế thậm chí buông hai yếu tố đó. Về nguyên tắc, hai yếu tố này ràng buộc lẫn nhau: Tăng quy mô tuyển sinh (đồng nghĩa với tăng cung trong đào tạo) sẽ hạn chế tăng học phí và tăng học phí sẽ làm giảm quy mô tuyển sinh. Mức học phí rất thấp hiện nay cộng với xu hướng chạy theo bằng cấp là một trong những nguyên nhân của việc cầu trong tuyển sinh đại học rất lớn. Khi nhà nước bớt khống chế mức học phí thì các trường đại học sẽ tăng học phí dẫn tới áp lực cạnh tranh mạnh hơn để thu hút người học qua đó sẽ nâng cao chất lượng đào tạo và chất lượng phục vụ sinh viên. Khi nhà nước không khống chế chỉ tiêu tuyển sinh, các trường đại học, đặc biệt là các trường có chất lượng và uy tín cao sẽ tăng quy mô đào tạo và việc tăng quy mô này một mặt sẽ hạn chế việc tăng học phí đặc biệt là học phí ở các trường có chất lượng đào tạo thấp, mặt khác sẽ góp phần cạnh tranh và hạn chế việc mở thêm nhiều trường đại học như hiện nay. Sẽ hiệu quả hơn, nếu một phần nhu cầu đào tạo được đáp ứng thông qua việc tăng đầu tư và tăng quy mô đào tạo cho các trường đại học có chất lượng cao và có tiềm năng thay cho việc mở thêm các trường đại học, đặc biệt là những trường thiếu năng lực đào tạo.

Thứ ba, trong điều kiện môi trường biến động nhanh và phức tạp như hiện nay thì các trường đại học cần đào tạo ra những sinh viên có khả năng thích ứng cao, quan trọng hơn là những sinh viên có nghiệp vụ chuyên môn sâu. Muốn vậy, cần có sự đổi mới về chương trình và phương pháp đào tạo theo hướng giảm tải liệu lượng lý thuyết, tăng kiến thức thực tế, thực hành; chú trọng hơn các môn học mang tính liên ngành và các môn học kỹ năng; giảm tải chương trình chính khóa tăng chương trình ngoại khóa, khuyến khích sinh viên tham gia các hoạt động xã hội.

Thứ tư, lấy sinh viên làm trung tâm. Chuyển sang kinh tế thị trường, sinh viên ngày càng

được chủ động hơn trong việc chọn ngành chọn trường, trong việc tìm kiếm việc làm sau khi ra trường. Để gắn kết hơn nữa giữa đào tạo với sử dụng, giữa nhà trường với xã hội phải đề cao hơn nữa vai trò của sinh viên - đầu ra của cơ sở đào tạo, đầu vào của các cơ sở sử dụng. Đặc biệt, các trường đại học phải lấy sinh viên làm trung tâm, coi sinh viên là đối tượng phục vụ chứ không phải là đối tượng quản lý. Sinh viên là tấm gương phản ánh nhu cầu xã hội, đòi hỏi của thị trường lao động, là sợi dây gắn kết nhà trường với xã hội, nhà đào tạo với nhà sử dụng. Nhìn vào sinh viên sau khi ra trường, khả năng tìm kiếm việc làm, mức thu nhập và sự thành đạt của họ có thể đánh giá được chất lượng đào tạo của nhà trường cao hay thấp, cơ cấu ngành nghề phù hợp hay không phù hợp và do đó cũng là yếu tố quyết định thương hiệu của nhà trường đối với xã hội.

Thứ năm, liên kết đại học - doanh nghiệp. Hiện nay các doanh nghiệp là cơ sở thu hút nhiều nhất sản phẩm đầu ra của các trường đại học đặc biệt là các trường đại học Kinh tế và Quản trị Kinh doanh vì vậy việc liên kết đại học - doanh nghiệp là một trong những giải pháp quan trọng để gắn kết đào tạo và sử dụng. Qua thông tin phản hồi từ phía các nhà sử dụng, các nhà đào tạo có căn cứ để đổi mới mục tiêu, chương trình, giáo trình, phương pháp đào tạo phù hợp và tùy hình thức liên kết mà nhà trường có thể tận dụng được sự hỗ trợ về địa bàn thực tập, thực tế cho sinh viên, cơ sở vật chất và tài chính cho phát triển nhà trường từ phía các nhà sử dụng. Thông qua liên kết này, các trường đại học có thể khai thác sức mạnh nghiên cứu ứng dụng và lôi cuốn sinh viên vào các hoạt động đó, tạo cơ hội cho họ được sống trong môi trường trẻ trung sôi động và thách thức của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp, thông qua hình thức liên kết này được chủ động tham gia vào các chương trình đào tạo nguồn nhân lực theo yêu cầu sử dụng của chính họ: họ là nhà sử dụng cũng đồng thời là nhà đào tạo. Liên kết đại học - doanh nghiệp góp phần gắn kết đào tạo với sử dụng và người được lợi hơn trước hết là sinh viên.

Việt Nam hiện nay đã bắt đầu những dấu hiệu tích cực của liên kết



doanh nghiệp nhưng vẫn còn mang tính tự phát, đơn lẻ, thiếu thông tin, thiếu điều kiện vật chất nâng đỡ và sự thông thoáng của cơ chế. Vì vậy, để mở rộng và nâng cao chất lượng liên kết, đòi hỏi phải có sự nỗ lực đồng bộ của các nhà đào tạo, nhà sử dụng và đặc biệt sự hỗ trợ của chính sách theo hướng tạo cơ chế tự chủ và tạo động lực cho cả hai phía đặc biệt là phía các nhà đào tạo.

Thứ sáu, phải có thước đo đánh giá chất lượng các trường đại học. Tất cả các giải pháp ở trên sẽ không thực hiện được hoặc thực hiện không có hiệu quả thậm chí phát sinh thêm hậu quả tiêu cực nếu như không có cơ chế và thước đo để đánh giá chất lượng và xếp loại các trường đại học.

Tài liệu tham khảo

- [1] Đào tạo nhân lực cho các ngành công nghệ thông tin ở Việt Nam
(<http://www.vtv.vn/VN/TrangChu/TinTuc/GiaoLuuTrucTuyen/2008/9/22/182666/>)
- [2] Nguyễn Trần Bạt, “Cải cách giáo dục ở Việt Nam”,
([http://www.chungta.com/PortletBlank.aspx/E87168AED88D45648F671CE3F2BB4818/View/Giao-](http://www.chungta.com/PortletBlank.aspx/E87168AED88D45648F671CE3F2BB4818/View/Giao-Duc/Cai_cach_giao_duc_Viet_Nam/?print=1859180661)
- [Duc/Cai_cach_giao_duc_Viet_Nam/?print=1859180661](http://www.chungta.com/PortletBlank.aspx/E87168AED88D45648F671CE3F2BB4818/View/Giao-Duc/Cai_cach_giao_duc_Viet_Nam/?print=1859180661))
- [3] Hồ Tú Bảo, “Một số ý kiến về nghiên cứu khoa học và giáo dục cao học ở Việt Nam”, *Thời Đại Mới*, số 13 (3- 2008)
(http://www.tapchithoidai.org/ThoiDai13/200813_HoTuBao.htm).
- [4] Võ Tòng Xuân, “Việt Nam: Giáo dục đại học và kỹ năng cho tăng trưởng”, *Thời Đại Mới*, số 13 (3-2008)
(http://www.tapchithoidai.org/ThoiDai13/200813_VoTongXuan.htm)
- [5] Vũ Quang Việt, “Phát triển giáo dục: vai trò của học phí, trách nhiệm nhà nước và khả năng ngân sách nhà nước, Phụ lục 2”, *Thời Đại Mới*, số 13 (3 2008)
(http://www.tapchithoidai.org/ThoiDai13/200813_VuQuangViet_3.htm)
- [6] Triều Hải Quỳnh, Một số vấn đề về công tác đào tạo nguồn nhân lực kỹ thuật cao hiện nay, Tạp chí Công sản điện tử, số ra ngày 4-9-2008
(http://www.tapchicongsan.org.vn/details.asp?Object=4&news_ID=4938212)
- [7] Đào tạo theo nhu cầu xã hội: Cần một tam giác cân, <http://dantri.com.vn/c25/s25-247396/dao-tao-theo-nhu-cau-xa-hoi-can-1-tam-giac-can.htm>
- [8] Tổ chức đào tạo theo nhu cầu xã hội,
(<http://www.vietnamnet.vn/giaoduc/vande/2007/01/656132/>)
- [9] Đào tạo theo nhu cầu xã hội: Chuyển đổi cấp thiết,
(<http://tieuhocdanghai.com/news/Default.aspx?iid=2440&AspxAutoDetectCookieSupport=1>)

Binding training and employment - universities and enterprises

Dr. Tran Anh Tai

*Faculty of Business Administration, College of Economics,
Vietnam National University, Hanoi, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

This article studies the relationship between universities and society and between trainers and employers in the context of the current Vietnamese higher educational system. Based upon the analysis of both objective and subjective causes to the loose and untie relationship, the author proposes several solutions to enhance the match between the output of the universities and the requirements of the employers at both quality and quantity level. The causes are analysed not only from the university side but also from the employer and society side.

