

MỘT SỐ YẾU TỐ HÌNH THÀNH MỐI QUAN HỆ GIỮA YÊU CẦU CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO

ThS. LÊ CHI LAN
 Trường Đại học Sài Gòn

1. Đặt vấn đề

Để đẩy mạnh việc phát triển kinh tế của xã hội (XH), trước hết cần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng về giáo dục và đào tạo. Chương trình đào tạo (CTĐT) là công cụ để đào tạo nguồn nhân lực phục vụ cho XH. Trong quá trình đào tạo thì CTĐT đóng vai trò then chốt và ảnh hưởng đến các hoạt động của thầy, trò và nhà quản lí.

PGS.TS. Đào Duy Huân (Trường Đại học (ĐH) Tài chính Marketing) trong đề tài nghiên cứu "Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lí giáo dục ĐH và cao đẳng Việt Nam" đã chỉ ra rằng, phần lớn người học tốt nghiệp chỉ có khoảng 60% làm việc phù hợp với ngành đào tạo mặc dù Bộ GD&ĐT đã yêu cầu các trường ĐH, cao đẳng xây dựng và công bố chuẩn năng lực người tốt nghiệp (chuẩn đầu ra). Việc đào tạo cần gắn với thực tế theo xu hướng chung của thế giới, nhưng trước hết phù hợp với nhu cầu của thị trường lao động của Việt Nam là điều cần thiết [6].

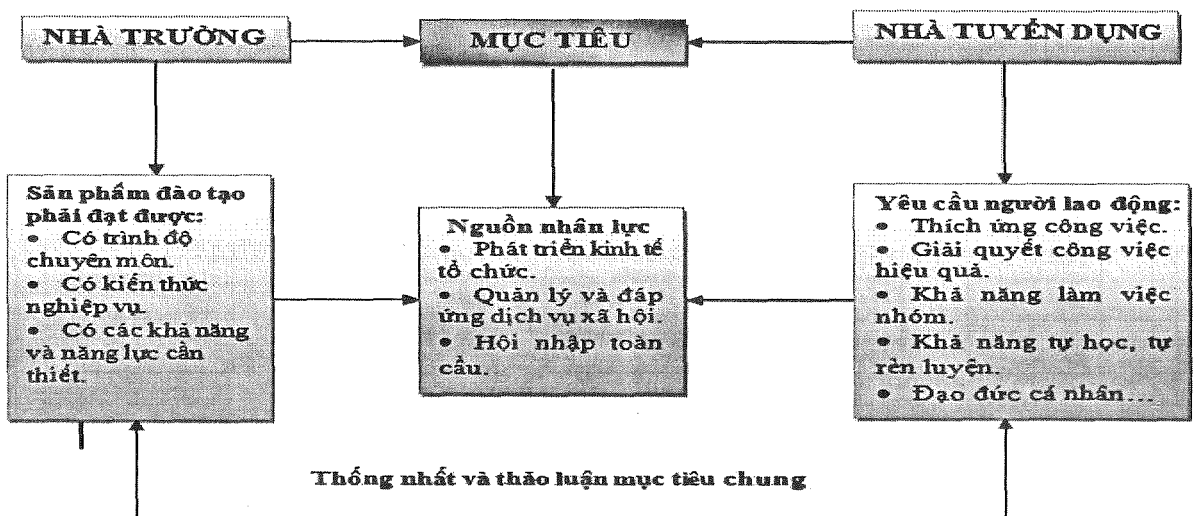
Trong quá trình đào tạo thì CTĐT là một trong những yếu tố cốt lõi, quyết định chất lượng của quá trình đào tạo. Chất lượng của nguồn nhân lực tùy thuộc rất nhiều vào CTĐT. Hiện tại, CTĐT bậc ĐH của chúng ta kéo dài từ 4 đến 5 năm (một số nước trên thế giới chỉ có 3 năm), nhưng chất lượng sinh viên (SV) tốt nghiệp chưa đáp ứng được sự hài lòng về yêu cầu của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Một trong những lí do đó là trong CTĐT có nhiều môn học không cần thiết

và không phù hợp với yêu cầu của NSDLĐ, cụ thể như tỉ lệ giữa các môn lí thuyết và thực hành chưa cân đối, phù hợp mà thiên về lí thuyết nhiều hơn. Do đó, mặc dù thời gian học ĐH kéo dài nhưng các môn học cần thiết cho ngành nghề đào tạo chưa được cung cấp đầy đủ và nhất là kĩ năng không được rèn luyện, trau dồi. Điều này dẫn đến hệ quả là SV tốt nghiệp rất bỡ ngỡ, lúng túng khi tiếp xúc với công việc và để làm được việc phần lớn phải qua đào tạo lại [2]. Để nâng cao chất lượng giáo dục ĐH thì trước hết phải điều chỉnh CTĐT đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ. Vì vậy, trong bài viết này, chúng tôi sẽ tìm hiểu một số yếu tố tạo nên mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ và CTĐT, từ đó đề xuất mô hình gắn kết giữa yêu cầu của NSDLĐ với CTĐT.

2. Các yếu tố hình thành mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ và CTĐT

2.1. Mục tiêu đề ra của nhà trường và nhà sử dụng lao động

Công tác đào tạo của các cơ sở giáo dục (CSGD) giúp ích rất nhiều cho các tổ chức/doanh nghiệp trong việc thực hiện mục đích phát triển của các tổ chức. Mục tiêu của nhà trường chính là bản kế hoạch đào tạo bao gồm các kiến thức, kĩ năng, thái độ... của người học đạt đến sau khi kết thúc quá trình đào tạo. Mục tiêu của NSDLĐ là phương hướng sử dụng lao động để thực hiện công việc mang lại hiệu quả nhất trong công việc và phát triển tổ chức. Hiện nay, mục tiêu đào tạo của nhà trường và nhà doanh nghiệp còn chưa có sự



Sơ đồ 1: Hình thành xác định mục tiêu đào tạo và yêu cầu sử dụng lao động

tương đồng và giao thoa với nhau, dẫn đến tình trạng người lao động sau khi kết thúc quá trình đào tạo được tuyển dụng vào các cơ quan, xí nghiệp, doanh nghiệp.. hầu như phải qua quá trình đào tạo lại. Vì vậy, mục tiêu để ra không phải chỉ để thỏa mãn mục tiêu của nhà trường hay của người sử dụng lao động, mà mục đích chung nhất là tạo nguồn nhân lực để phát triển kinh tế; yêu cầu nguồn nhân lực quản lí và dịch vụ XH; Yêu cầu hội nhập toàn cầu... (xem sơ đồ 1).

Do vậy, khi đề ra mục tiêu thì nhà trường và nhà doanh nghiệp hay các tổ chức tuyển dụng lao động nên trao đổi thảo luận để đi đến mục đích chung.

2.2. Sự tương ứng giữa kiến thức và ứng dụng thực tế

Thực trạng CTĐT hiện nay của một số CSĐT tại Việt Nam quá nặng nề về lí thuyết và mang tính hàn lâm, thực hành thực tiễn rất ít. Tình trạng này dẫn đến tình trạng người học phải học rất nhiều trong quá trình đào tạo, nhưng khi va chạm thực tiễn thì khả năng xử lí công việc kém. Thực tế có nhiều môn học người học và nhà quản lí không biết học để làm gì? Sự tương ứng giữa lí thuyết và ứng dụng thực tế là vấn đề rất quan trọng, vì vậy khi thiết kế CTĐT nhà trường cần phải tìm hiểu yêu cầu của NSDLĐ để thiết kế các môn học và chỉ rõ môn học này đáp ứng kĩ năng nào, thời gian cần thiết để có thể hình thành kiến thức và kĩ năng trên là bao nhiêu lâu [3]. Phương châm phát triển hiện nay là "Hiệu quả cụ thể mang lại từ công việc" vì thế giữa lí thuyết và ứng dụng thực tế nên có sự cân đối hợp lí, trong CTĐT tùy theo ngành nghề nên tăng cường thực hành và thực nghiệm.

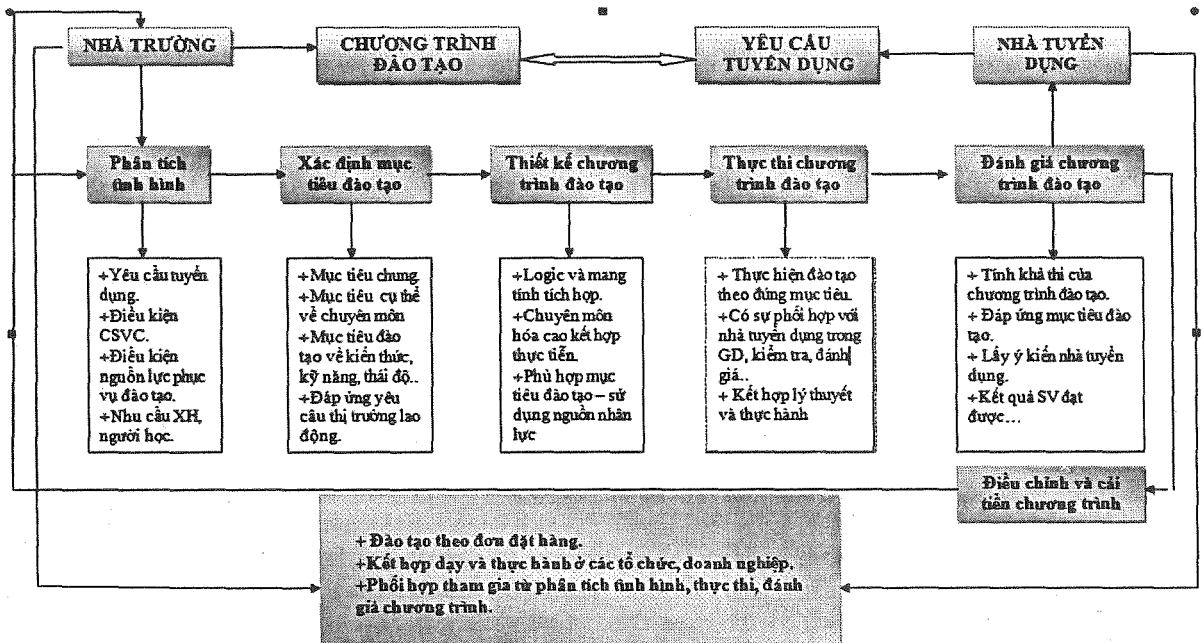
2.3. Kĩ năng, năng lực và thái độ nghề nghiệp

Kĩ năng, năng lực và thái độ làm việc được NSDLĐ rất quan tâm. Thông qua các kĩ năng được đào tạo tại nhà trường, người lao động khi được tuyển dụng phải có năng lực tổng hợp lí thuyết và vận dụng để xử lí các công việc thực tế của chính bản thân. Ngoài ra, người lao động còn phải thể hiện đạo đức nghề nghiệp và thái độ bản thân qua cách ứng xử giao tiếp với lãnh đạo, đồng nghiệp và đối tác... Do vậy, tất cả những yêu cầu của NSDLĐ cần phải được đưa vào CTĐT và qua quá trình đào tạo người học phải đạt được các mục tiêu để ra giữa nhà trường và NSDLĐ.

2.4. Mối liên kết giữa nhà trường và nhà doanh nghiệp

Mối liên kết giữa nhà trường và nhà doanh nghiệp đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo nguồn nhân lực cung cấp cho XH. Trong nghiên cứu về quản lí nhà nước và mức độ tự chủ của các CSGD của TS. Nguyễn Kim Dung và PGS.TS. Trần Quốc Toàn cho thấy rằng mức độ liên kết của nhà trường và các nhà tuyển dụng chưa được thường xuyên. Do đó, SV tốt nghiệp ra trường không đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ là điều không tránh khỏi. Mối liên kết giữa nhà trường và các tổ chức sử dụng nguồn nhân lực sẽ góp phần tăng cường đảm bảo chất lượng đào tạo. Ngoài ra, mối liên kết trên sẽ mang lại một số lợi ích của người học trong việc thực hiện định hướng nghề nghiệp trong tương lai của người học; tạo điều kiện tiếp cận với môi trường thực tế; có nhiều cơ hội việc làm cho người học sau khi tốt nghiệp.

Sơ đồ 2: MÔ HÌNH CÁC YẾU TỐ HÌNH THÀNH MỐI QUAN HỆ GIỮA YÊU CẦU CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO



3. Đề xuất mô hình gắn kết mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ và CTĐT

Thế kỉ XXI là thời đại bùng nổ thông tin, vì vậy kiến thức mới luôn xuất hiện và được cập nhật, ứng dụng một cách rộng rãi. CTĐT trong trường ĐH là lí thuyết nền tảng, còn thực tiễn hoạt động trong các tổ chức sử dụng lao động sẽ soi rọi tri thức mà CTĐT đó đem lại. Vai trò của yêu cầu của NSDLĐ là tư vấn, đóng góp ý kiến cho cơ sở đào tạo điều chỉnh CTĐT sao cho nguồn "cung" về nguồn nhân lực của trường ĐH đáp ứng được "yêu cầu" của nhà sử dụng lao động (xem sơ đồ 2).

Dựa trên mô hình đề xuất ở trên, các CSGD nên tiến hành thu thập các nhận xét, góp ý của NSDLĐ về những lỗ hổng kiến thức của SV ở từng khâu xây dựng CTĐT; những ý kiến của NSDLĐ về những thuận lợi, khó khăn gặp phải khi tuyển và sử dụng lao động để từ đó điều chỉnh nội dung, thời lượng của chương trình phù hợp hơn. Khi mối quan hệ cộng sinh giữa CTĐT của nhà trường và yêu cầu của nhà sử dụng lao động được thiết lập, nhà trường và nhà tuyển dụng là hai chủ thể cùng có lợi nên để đảm bảo quyền lợi của hai bên, nhà tuyển dụng cần được tham gia vào việc kiểm tra – đánh giá hoạt động học tập của SV. Trước đây, khi mối quan hệ này chưa được thiết lập nhà trường được toàn quyền chủ động trong việc định ra hình thức, nội dung kiểm tra – đánh giá, nhưng khi đã thiết lập mối quan hệ này, NSDLĐ được xem như là một thành phần không thể thiếu trong việc đóng góp các ý kiến về hình thức, nội dung kiểm tra – đánh giá.

Theo hướng thiết lập mối quan hệ này, NSDLĐ sẵn sàng chia sẻ những góp ý và những điều họ mong mỏi từ SV mới tốt nghiệp ra trường. Tuy nhiên, sự hợp tác nên giữa của NSDLĐ và trường ĐH cần có những thỏa thuận rõ ràng, đầu là những điều nhà tuyển dụng được can thiệp trong CTĐT ("phần mềm") và đầu là những điều nhà tuyển dụng không được can thiệp trong CTĐT ("phần cứng" do Luật Giáo dục, các văn bản do Bộ GD&ĐT, các bộ ngành khác quy định...).

Trong mô hình các yếu tố hình thành nên mối quan hệ giữa yêu cầu NSDLĐ và CTĐT đều có sự tham gia của NSDLĐ. Tạo điều kiện để NSDLĐ sát cánh cùng trường ĐH trong việc xây dựng và phát triển CTĐT, tuy nhiên NSDLĐ chỉ giữ vai trò cố vấn còn các trường ĐH vẫn thực hiện sứ mạng của cơ sở đào tạo. Việc tạo nên mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ và CTĐT là điều cần thiết, không chỉ vì lợi ích của nhà trường hay của NSDLĐ mà là lợi ích đối với XH nói chung; đối với người học, gia đình người học nói riêng.

4. Kết luận

Hình thành mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ với CTĐT tại các trường ĐH là một tất yếu khách quan, nhất là trong bối cảnh Việt Nam hội nhập WTO. Quan hệ cộng sinh này dựa trên quy luật kinh tế, quan hệ cung - cầu và đảm bảo hài hoà lợi ích của XH cũng như lợi ích

của mỗi bên liên kết. Vì thế, quy trình xây dựng, thực thi và đánh giá CTĐT các CSGD cần phải phối hợp chặt chẽ với yêu cầu của NSDLĐ. Qua đó, các trường ĐH chủ động nâng cao chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng được yêu cầu của NSDLĐ. Ngược lại, NSDLĐ phải sử dụng người được đào tạo đúng chuyên môn kĩ thuật, đặc biệt NSDLĐ phải có trách nhiệm tham gia và hỗ trợ quá trình đào tạo. Vì vậy, cần phải nâng cao nhận thức XH nói chung, cán bộ quản lí nhà trường và chủ doanh nghiệp nói riêng để mối liên kết giữa nhà trường với nhà doanh nghiệp nói chung và CTĐT với yêu cầu của NSDLĐ nói riêng ngày càng chặt chẽ và hiệu quả góp phần nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng nhu cầu đào tạo của XH.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục & Đào tạo, *Kiểm yếu hội thảo sinh viên với đào tạo đáp ứng nhu cầu XH – nhu cầu doanh nghiệp*, Hà Nội, 2008.
2. Ngô Xuân Bình, *Đào tạo nguồn nhân lực ở TP. Hồ Chí Minh hướng tới thị trường tuyển dụng lao động*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Hà Nội, số 69 (06/2011), trang 58-60, 2011.
3. Nguyễn Đức Chính, *Bàn về chương trình giáo dục*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Hà Nội, số 74 (11/2011), trang 9 – 12, 2011.
4. Hồ Cảnh Hạnh, *Quản lí đào tạo theo nhu cầu XH*, Tạp chí Giáo dục số 286 kì 2, tháng 5/2012, trang 5, 2012.
5. Trịnh Thị Mai Hoa, *Liên kết đào tạo giữa nhà trường ĐH với doanh nghiệp ở Việt Nam*, Tạp chí Khoa học ĐHQG Hà Nội, Kinh tế và Kinh doanh 24 (2008) 30-34.
6. Đào Huy Huân, *Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực ĐH ở Việt Nam*, *Kiểm yếu Hội thảo Khoa học "Giải pháp nâng cao hiệu quả quản lí giáo dục ĐH và cao đẳng Việt Nam"*, 2011.
7. Lê Đức Ngọc, *Xây dựng văn hóa chất lượng: tạo nội lực cho cơ sở đào tạo đáp ứng yêu cầu của thời đại chất lượng*.

SUMMARY

In the training process, the training curriculum is one of the core factors which determines the quality of teaching process. As a result of the training process, training institutions provide human resources of high quality and of great help to the employers in realizing developmental objectives of their owns. That the training should be linked to reality is a general trend across the world but first and foremost, the training curriculum must be able to satisfy requirements set forth by employers. The article has presented the factors which constitute the relationship between requirements set forth by employers and training curriculum. Based on this, a model which involves the linkage between requirements set forth by employers and training curriculum is proposed for the purpose of strengthening training quality.