

MỘT SỐ GIẢI PHÁP ĐỐI MỚI QUAN HỆ GIỮA CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC, CAO ĐẲNG VÀ DOANH NGHIỆP

TS. NGUYỄN PHAN HƯNG
Trưởng Cao đẳng Cộng đồng Bình Thuận

1. Đặt vấn đề

Quá trình phát triển nói chung và quá trình sản xuất nói riêng trong mọi thời đại đều do ba yếu tố quyết định là tài nguyên, vốn, con người. Ngày nay, người ta cho rằng chỉ có nguồn lực con người mới thực sự tạo ra động lực mạnh mẽ cho sự phát triển, những nguồn lực khác muốn phát huy tác dụng và hiệu quả phải thông qua nguồn lực con người. Sự phát triển kinh tế - xã hội của một đất nước phụ thuộc vào sự thay đổi một cách thường xuyên trình độ công nghệ từ thấp đến cao. Sự thay đổi này được quyết định bởi chất lượng của lực lượng lao động (trình độ học vấn, chuyên môn kỹ thuật, sức khoẻ, phẩm chất đạo đức...). Nguồn nhân lực được đào tạo tốt làm tăng khả năng khai thác có hiệu quả các nguồn lực tự nhiên. Nguồn lực con người là quý báu nhất, có vai trò quyết định; đặc biệt đối với nước ta, khi nguồn lực tài chính và vật chất còn hạn hẹp.

Trong chương trình đào tạo nhân lực, ngoài thời gian thực hành tại trường luôn có một giai đoạn "thực tập", đây là giai đoạn nhân lực tiếp cận với các hoạt động thực tiễn của mình trong tương lai. Trong giai đoạn này, học sinh - sinh viên sẽ đến doanh nghiệp để thực hành những gì đã học ở cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, giai đoạn này khá ngắn chỉ chiếm khoảng 10 - 15% tổng số thời lượng của quá trình đào tạo nhân lực. Do đó, để nhân lực sau đào tạo có thể đủ khả năng bổ sung ngay vào đội ngũ nhân lực lao động xã hội, việc nguồn nhân lực càng sớm được tiếp cận với doanh nghiệp, với công nghệ và phương pháp quản lý thực tiễn sẽ có hiệu quả tác động đến sự phát triển kinh tế - xã hội càng cao. Đây chính là yếu tố cơ bản và cần thiết nhất phải xây dựng và phát triển quan hệ hợp tác giữa cơ sở đào tạo và doanh nghiệp. Dưới đây là một số giải pháp nhằm đổi mới quan hệ giữa các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp.

2. Xây dựng hệ thống thông tin về thị trường lao động, việc làm và đào tạo

2.1. Xây dựng hệ thống thông tin về đào tạo

Hệ thống thông tin đào tạo được thiết lập nhằm cung cấp cho người học những thông tin chính xác về ngành nghề đào tạo với sự tồn tại thực của nó trong phát triển kinh tế - xã hội, nhất là những ngành nghề mới được hình thành để đáp ứng với quá trình phát triển kinh tế của địa phương. Nhà trường cần có thông tin định hướng cho người học lựa chọn ngành nghề thích hợp với nhu cầu lao động xã hội ngay trong khi

các em học chương trình phổ thông. Cụ thể, những ngành nghề đào tạo của các cơ sở đào tạo sau khi tốt nghiệp có thể làm việc ở đâu, doanh nghiệp nào, mức lương tối thiểu là bao nhiêu... Hoạt động này còn giúp cơ sở đào tạo nhân lực có thể tiếp nhận những học sinh - sinh viên yêu nghề và đó là một trong những động cơ học tập đúng đắn, giúp cơ sở đào tạo có khả năng cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao. Để có những thông tin này một cách chính xác, hoạt động dự báo nhu cầu đào tạo rất quan trọng, giúp cho các cơ sở đào tạo định hướng được chiến lược đào tạo của mình phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội.

2.2. Xây dựng hệ thống thông tin về thị trường lao động và việc làm

Trong điều kiện kinh tế - xã hội còn nhiều biến động, cần thiết lập một hệ thống thông tin về thị trường lao động để thường xuyên cập nhật được những tín hiệu của sự biến động về nhu cầu nhân lực các ngành nghề và trình độ của thị trường lao động đang luôn biến động trong quá trình chuyển đổi cơ cấu lao động ở nước ta. Đó là cơ sở nhằm điều chỉnh chiến lược phát triển nhân lực và xây dựng kế hoạch đào tạo hàng năm để hệ thống đào tạo có thể đáp ứng được nhu cầu của xã hội.

Hệ thống thông tin về thị trường lao động và việc làm giúp nắm bắt nhu cầu nhân lực của các cơ sở sản xuất kinh doanh, dịch vụ và đánh giá của người sử dụng nhân lực trên từng địa bàn đối với "sản phẩm đào tạo của nhà trường"; từ đó, thay đổi nội dung, chương trình đào tạo để có thể cung cấp nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu của thị trường lao động.

Để thực hiện được giải pháp này cần sử dụng các chỉ số thông tin chung về thị trường lao động và việc làm như các thông tin dân số và lực lượng lao động, tình trạng thất nghiệp có việc làm, phân bố lao động trên các ngành và khu vực kinh tế...

Muốn xây dựng hệ thống thông tin này chính xác, nhà trường phải phối hợp chặt chẽ với các doanh nghiệp trên địa bàn mới có thể nắm bắt được từng yêu cầu cụ thể của các doanh nghiệp đang hoạt động; từ đó, cung cấp cho người học các thông tin về thị trường lao động, việc làm và đào tạo, hoạt động này nên diễn ra trước khi quá trình đào tạo bắt đầu.

3. Đổi mới mục tiêu, nội dung đào tạo phù hợp xuất phát từ yêu cầu thực tiễn

Kinh tế - xã hội ngày càng phát triển, để phù hợp



với sự phát triển đó, yêu cầu đối với nhân lực tham gia vào toàn bộ các hoạt động xã hội phải thay đổi theo. Ví thế, mục tiêu và nội dung đào tạo trong từng giai đoạn lịch sử xã hội phải có sự thay đổi nhất định mới có thể đào tạo được một đội ngũ nhân lực đáp ứng sự phát triển kinh tế - xã hội trong từng thời kì lịch sử đó.

Mục tiêu, nội dung, phương pháp là ba yếu tố cơ bản trong cấu trúc của quá trình giáo dục nhằm đạt được mục đích giáo dục của cả hệ thống. Muốn hoạt động đào tạo nhân lực phù hợp với yêu cầu của xã hội thì mục tiêu của từng ngành nghề đào tạo phải có sự thay đổi tương ứng với sự thay đổi của hoạt động các doanh nghiệp trong từng thời điểm nhất định.

Đổi mới mục tiêu, nội dung đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của các cơ sở sử dụng nhân lực là công việc cần được tiến hành định kì. Mục tiêu, nội dung phải được thiết kế theo danh mục và tiêu chuẩn ngành nghề đào tạo, theo yêu cầu thị trường, nhu cầu của các cơ sở sử dụng nhân lực, không phải chủ quan của hệ thống đào tạo đặt ra. Sự phối hợp giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng nhân lực trong việc xây dựng, đổi mới mục tiêu và nội dung đào tạo, một mặt phải dựa vào quy định chung của Bộ Giáo dục và Đào tạo và Tổng cục Nghề - Bộ Lao động Thương binh và Xã hội; mặt khác, khi xây dựng hoặc đổi mới mục tiêu, nội dung đào tạo cần phải xét đến tính đặc thù của cơ sở sử dụng nhân lực - nơi sẽ tiếp nhận học sinh - sinh viên sau khi tốt nghiệp. Xây dựng kế hoạch đào tạo, nội dung, chương trình của từng ngành nghề đào tạo phải dựa trên cơ sở phân tích nghề, để đảm bảo nhu cầu nhân lực của các vùng trong địa bàn, các ngành kinh tế ở nông thôn, các vùng trọng điểm, yêu cầu của các doanh nghiệp và nhu cầu người học. Có thể vận dụng phương pháp DACUM để xây dựng các chương trình đào tạo.

Trong chương trình đào tạo, nội dung thực tập là cầu nối giữa quá trình đào tạo với công việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên. Trong khi nội dung và cơ cấu chương trình đào tạo còn nhiều bất cập, kiến thức lạc hậu, chưa được cập nhật thường xuyên, có nhiều điểm xa rời thực tế thì thời gian thực tập sẽ giúp sinh viên làm quen với môi trường làm việc, nhất là trong xu thế hội nhập và toàn cầu hoá hiện nay.

4. Xây dựng mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nhân lực

Các cơ sở đào tạo nhân lực, với tính chất và phạm vi hoạt động của mình chỉ cung ứng nhân lực cho một số cơ sở sử dụng nhân lực nhất định và các doanh nghiệp này là khách hàng thường xuyên của cơ sở đào tạo đó. Do vậy, thiết lập mối quan hệ với khách hàng, tìm hiểu nhu cầu của khách hàng về chất cũng như về lượng nhân lực để cung ứng cho thích hợp là một yêu cầu cấp thiết trong cơ chế thị trường. Việc

xây dựng mối quan hệ này nhằm gắn hoạt động đào tạo với thị trường lao động, từng bước chuyển dần sang thị trường hóa việc đào tạo những ngành nghề phổ biến, có nhu cầu lớn trong xã hội, nâng cao chất lượng và hiệu quả đào tạo đáp ứng nhu cầu của xã hội. Mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng nhân lực thể hiện qua các hình thức sau:

- Cung cấp cho nhau thông tin về đào tạo của nhà trường, thông tin về sản xuất, kinh doanh nhân lực của các cơ sở sử dụng nhân lực, từ đó, xác định được tiềm năng và nhu cầu phát triển của các cơ sở đào tạo; xác định rõ nhu cầu đào tạo bồi dưỡng và đào tạo lại nhân lực của các cơ sở sử dụng nhân lực;

- Thi điểm áp dụng mô hình song hành, trong đó học viên vừa học nghề vừa làm việc tại cơ sở sản xuất;

- Khuyến khích các cơ sở đào tạo mở xưởng thực hành, thực nghiệm và sản xuất. Các sản phẩm do các cơ sở này sản xuất được miễn hoặc giảm thuế;

- Tăng cường hoạt động đào tạo theo các đơn đặt hàng. Xác lập hình thức đào tạo theo hợp đồng giữa cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp, người sử dụng lao động. Hoạt động này giúp cơ sở đào tạo tiết kiệm được công sức và kinh phí lớn như: điều chỉnh được cơ cấu ngành nghề và số lượng đào tạo, thu được kinh phí đào tạo từ cơ sở sử dụng lao động...;

- Nâng cao hiệu quả các hoạt động xúc tiến việc làm. Một trong những mô hình xúc tiến việc làm điển hình hiện nay là tổ chức hội chợ việc làm, chú trọng đến công tác tổ chức các hoạt động xúc tiến lao động, huy động mọi thành phần trong xã hội tham gia; thu hút các doanh nghiệp, cơ sở đào tạo, trung tâm giới thiệu việc làm tham gia vào việc giới thiệu thông tin về kế hoạch tuyển dụng, chỉ tiêu đào tạo và nhu cầu của địa phương trong tương lai;

- Mời giảng viên thỉnh giảng từ các cơ sở sử dụng lao động để tăng tính thực tiễn của quá trình dạy học. Mời lãnh đạo cơ sở sử dụng lao động tham gia hội đồng cố vấn, hội đồng khoa học của trường;

- Phối hợp với các cơ sở sử dụng lao động điều chỉnh, xây dựng, đổi mới nội dung chương trình giảng dạy để phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp;

- Tăng tỉ lệ học sinh đào tạo theo mức độ kết hợp toàn diện giữa cơ sở đào tạo và cơ sở sử dụng lao động;

- Thường xuyên tổ chức hội nghị khách hàng;

- Huy động nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất và phương tiện kĩ thuật công nghệ, các xưởng sản xuất kinh doanh của cơ sở sử dụng nhân lực... phục vụ cho quá trình đào tạo;

- Nhà trường cần thiết lập các mối quan hệ trong các hoạt động cung cấp dịch vụ của cơ sở sử dụng nhân lực như: tham gia đánh giá về nguyên vật liệu hay hệ thống sản xuất, làm môi giới trung gian giới

thiệu công nghệ mới hoặc bán bản quyền công nghệ, thực hiện các dịch vụ tư vấn hoặc tư vấn về nghiên cứu cho cơ sở sử dụng nhân lực...

5. Hoàn thiện hệ thống chính sách của địa phương để đào tạo, quản lí và sử dụng có hiệu quả nhân lực qua đào tạo phù hợp với yêu cầu của xã hội

Mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp chịu sự chi phối nhất định của các cơ quan quản lí nhà nước trên địa bàn, quan hệ này được thể chế hoá sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho các hoạt động về đào tạo và sử dụng nhân lực phù hợp, tránh sự lãng phí nguồn lực của cả hai bên. Cụ thể như sau:

5.1. củng cố giá trị và điều chỉnh các chính sách đào tạo và sử dụng nhân lực hiện hành

Các chính sách đã ban hành chỉ phù hợp trong một giai đoạn lịch sử cụ thể, do đó, việc củng cố giá trị và điều chỉnh các chính sách đào tạo, sử dụng nhân lực là động lực mạnh mẽ cho các hoạt động đào tạo của các cơ sở đào tạo nhân lực có điều kiện phát triển phù hợp với sự phát triển của kinh tế - xã hội, đặc biệt là phù hợp với các yêu cầu của doanh nghiệp. Cần lưu ý các chính sách phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp trung học cơ sở, trung học phổ thông, các chính sách ưu đãi cho học sinh học nghề: miễn giảm học phí, cấp học bổng cho những nghề có đặc thù lao động nặng nhọc, độc hại, khó tuyển sinh, đào tạo theo địa chỉ những vùng nông thôn, vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, thường xuyên tổ chức phong trào luyện thi tay nghề giỏi. Phong tặng danh hiệu cao quý "bàn tay vàng" cho những người thợ giỏi. Tăng quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm xã hội cho các cơ sở đào tạo, thống nhất một đầu mối quản lí nhà nước hệ thống đào tạo nhân lực từ trình độ sơ cấp, trung cấp đến cao đẳng và đại học để tạo thuận lợi cho việc đào tạo liên thông giữa các trình độ và hoạch định những chính sách thống nhất về đào tạo, giải quyết việc làm sau đào tạo của địa phương, tránh những chồng chéo, trùng lặp, mâu thuẫn làm cản trở cho việc thực hiện một số chủ trương đổi mới về giáo dục như hiện nay.

5.2. Nghiên cứu xây dựng và ban hành, tổ chức thực hiện các chính sách mới trong đào tạo và sử dụng nhân lực

Hoạch định chính sách có tầm quan trọng hết sức lớn lao cho sự phát triển kinh tế xã hội trên từng vùng lãnh thổ. Vì thế, việc nghiên cứu xây dựng, ban hành và tổ chức thực hiện các chính sách mới trong mọi hoạt động nếu phù hợp sẽ thúc đẩy các hoạt động phát triển mạnh mẽ không ngừng, nhanh chóng đạt mục tiêu phát triển đề ra. Hoạch định chính sách cũng có tầm quan trọng như thế trong hoạt động đào tạo nhân lực.

Căn cứ vào định hướng nhu cầu nhân lực, thực trạng sử dụng nhân lực trong xã hội, công tác quản lí đào tạo nhân lực trên địa bàn và những yếu tố tác

động đến nhu cầu lao động được đào tạo, chính sách cần được xây dựng căn cứ vào các tiêu chí cụ thể: rõ ràng - nhất quán - bao quát - được ủng hộ.

Khung chính sách bao gồm những điều khoản nhằm giải quyết mọi vấn đề chủ yếu của hệ thống và có khả năng thích ứng với những biến động trong thực tiễn. Nếu không có một hệ thống chính sách đồng bộ dựa trên khung chính sách thì đào tạo và sử dụng nhân lực sẽ không có định hướng. Do đó, để xây dựng các chính sách về đào tạo phải có sự tham gia của doanh nghiệp.

6. Kết luận

Như vậy, chúng ta có thể thấy ngay từ bước chọn ngành nghề, học sinh đã phải có được các thông tin cần thiết từ nhà trường và doanh nghiệp, mà không phải đợi đến lúc ra trường. Vì thế, trước, trong và sau quá trình đào tạo quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp càng mật thiết thì hiệu quả của quá trình đào tạo ngày càng cao, đội ngũ nhân lực sau đào tạo mới thật sự đáp ứng được yêu cầu của từng doanh nghiệp nói riêng và của toàn xã hội nói chung.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tài liệu Hội thảo "Đổi mới quan hệ với doanh nghiệp trong các trường đại học, cao đẳng", Trường Cao đẳng Cộng đồng Bình Thuận phối hợp với Liên hiệp các Hội Khoa học & Kỹ thuật Bình Thuận và Hiệp Hội Du lịch Bình Thuận, tháng 12/2012.
2. Tài liệu Hội thảo "Hợp tác giữa nhà trường, doanh nghiệp và địa phương", Đại học Đà Nẵng, tháng 12/2012.
3. Tài liệu Hội thảo "Doanh nghiệp cần gì từ bạn?", Tổ chức định hướng và phát triển tài năng trẻ Việt Nam, Dự án hỗ trợ tài năng trẻ Việt Nam, tháng 3/2012.
4. Lee Harvey, *Developing the Relationship between higher education and employment*, Warwick University, 2005.

SUMMARY

Nowadays, it is generally said that only human resources really constitute strong dynamics for development. If other resources are to come into play, they must go through human resources. The well-training human resources increase the chances of effectively exploiting natural resources. Therefore, the fact that newly-trained human resources can join quickly the existing labor force, get convenient access to enterprises and technology as well as practical management methods would have large impact on socio-economic development. The author has mentioned some solutions aimed at renovating the relationship between training institution and enterprise.