

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH DOANH VÀ CÔNG NGHỆ HÀ NỘI
-----□□□□-----

NGUYỄN THỊ MỸ LỆ

**NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC
TRONG LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC
TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

NGÀNH: Quản trị kinh doanh
MÃ SỐ: 934.01.01

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KINH TẾ

HÀ NỘI, NĂM 2024

HÀ NỘI, NĂM 2024

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC	10
1.1. Tổng hợp các nghiên cứu trong nước và quốc tế	10
1.1.1 Tổng hợp các công trình nghiên cứu ngoài nước	10
1.1.2 Tổng hợp các công trình nghiên cứu trong nước	20
1.2 Đánh giá khái quát các công trình nghiên cứu	29
1.3 Khoảng trống nghiên cứu và định hướng nghiên cứu của Luận án	31
1.3.1 Những khoảng trống nghiên cứu	31
1.3.2 Định hướng nghiên cứu của Luận án	32
CHƯƠNG 2: CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC	35
2.1 Lý luận cơ bản về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	35
2.1.1 Về cơ sở giáo dục đào tạo nguồn nhân lực	35
2.1.2 Tổng quan về doanh nghiệp	39
2.1.3 Cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực	42
2.1.4 Liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực	47
2.2 Lý luận về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	50
2.2.1 Xây dựng kế hoạch liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	50
2.2.2 Nâng cao năng lực quản trị đào tạo của các cơ sở giáo dục	52
2.2.3 Lựa chọn mô hình liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	54
2.3 Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	56
2.3.1 Tiêu chí định tính	56
2.3.2 Tiêu chí định lượng	59
2.4 Vai trò nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	61
2.4.1 Đối với doanh nghiệp	62
2.4.2 Đối với cơ sở giáo dục	64
2.5 Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	
2.5.1 Nhân tố bên trong	65
2.5.2 Nhân tố bên ngoài	67
2.6 Kinh nghiệm trong nước và quốc tế về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	67

2.6.1 Kinh nghiệm trong nước và quốc tế về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	68
2.6.2 Một số bài học kinh nghiệm đối với thành phố Hồ Chí Minh về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	76
CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2017-2022	79
3.1 Khái quát về đặc điểm tự nhiên-kinh tế-xã hội của thành phố Hồ Chí Minh	79
3.1.1. Đặc điểm tự nhiên và kinh tế xã hội của thành phố Hồ Chí Minh	79
3.1.2 Khái quát chung về các cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	81
3.1.3 Các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	84
3.2. Thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	85
3.2.1 Cơ chế chính sách và xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	85
3.2.2 Năng lực quản trị đào tạo của các cơ sở giáo dục	88
3.2.3 Mô hình và nội dung liên kết đào tạo nguồn nhân lực của cơ sở giáo dục với doanh nghiệp	97
3.2.4 Quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp	106
3.3 Đánh giá chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh qua kết quả khảo sát	113
3.3.1 Đối tượng và phạm vi khảo sát	113
3.3.2. Kết quả khảo sát	113
3.4. Đánh giá chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	116
3.4.1 Những kết quả đạt được	116
3.4.2 Những tồn tại, hạn chế	118
3.4.3 Những nguyên nhân của tồn tại, hạn chế	121
CHƯƠNG 4: GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ ĐÀO TẠO TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH	127
4.1 Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	127
4.1.1 Quan điểm, mục tiêu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	
4.1.2 Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội của thành phố Hồ Chí Minh	127
4.1.3 Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	124
4.1.4 Định hướng phát triển doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	136
4.1.5 Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh	139
4.2 Cơ sở đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	141

4.2.1 Những thách thức	141
4.2.2 Những cơ hội	143
4.3 Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	146
4.3.1 Nhóm giải pháp vĩ mô liên quan đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	146
4.3.2 Nhóm giải pháp về tăng cường kết hợp nghiên cứu và chuyển giao công nghệ giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp	151
4.3.3 Nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục	153
4.3.4 Nhóm giải pháp đổi mới và nâng cao năng lực quản trị đào tạo của các cơ sở giáo dục	157
4.3.5 Nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh	
4.4 MỘT SỐ KHUYẾN NGHỊ	165
4.4.1 Khuyến nghị với Chính phủ và các bộ ngành liên quan	165
4.4.1 Khuyến nghị với các sở ban ngành thành phố Hồ Chí Minh	167
KẾT LUẬN	172
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định đào tạo nguồn nhân lực là trung tâm của sự phát triển, của công cuộc xây dựng và bảo vệ Tổ quốc. Hiện nay, trong điều kiện đất nước đang đổi mới mô hình tăng trưởng, cơ cấu lại nền kinh tế, đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực được coi là một trong ba đột phá chiến lược, góp phần chuyển đổi mô hình tăng trưởng kinh tế. Tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII, Đảng ta tiếp tục khẳng định: "Công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong giai đoạn tới là tiếp tục đẩy mạnh mô hình công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế gắn với phát triển kinh tế tri thức, lấy khoa học, công nghệ, tri thức và nguồn nhân lực chất lượng cao làm động lực chủ yếu". Phát triển và nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố quyết định đẩy mạnh phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ, cơ cấu lại nền kinh tế, chuyển đổi mô hình tăng trưởng và là lợi thế cạnh tranh quan trọng nhất, bảo đảm cho phát triển nhanh, hiệu quả và bền vững.

Trong bối cảnh hội nhập và phát triển ngày nay, đặc biệt là cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra ngày càng khốc liệt và ảnh hưởng sâu rộng đến đời sống và môi trường sản xuất của các doanh nghiệp. Cách mạng công nghiệp 4.0 đào thải nhiều ngành nghề và cũng sinh ra những nhiều công việc mới đòi hỏi phải có nguồn nhân lực với trình độ cao. Do đó, việc gắn kết nhà trường và doanh nghiệp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo phù hợp với nhu cầu thực tế là nội dung quan trọng cần được đẩy mạnh nhằm phát triển giáo dục nghề nghiệp trong bối cảnh mới.

Trong thời gian qua cụm từ “Đào tạo gắn kết với doanh nghiệp” được nhắc đến nhiều nhất trong các diễn đàn tuyển sinh và việc làm đối với giáo dục nghề nghiệp. Bên cạnh đó Nhà nước cũng có nhiều cơ chế, chính sách thu hút, khuyến khích doanh nghiệp tham gia giáo dục nghề nghiệp và từng bước cụ thể hóa và hoàn thiện văn bản pháp qui liên quan. Bộ luật Lao động sửa đổi được Quốc hội thông qua với nhiều quy định mới, cụ thể đã giúp doanh nghiệp tham gia sâu hơn, rộng hơn trong lĩnh vực giáo dục nghề nghiệp, như: Được phép thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp; được phép mở lớp đào tạo nghề để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; Được phép phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp...

Hoạt động gắn kết giữa cơ sở giáo dục với doanh nghiệp ngày càng được đẩy mạnh đã thu hút được nhiều doanh nghiệp đồng hành phát triển, ngày càng tham gia sâu hơn vào quá trình đào tạo, từ khâu phát triển chương trình đào tạo, tham gia đào tạo, thi, kiểm tra đánh giá người học, tuyển dụng người học sau khi tốt nghiệp. Mặt khác thách thức đặt ra đối với các cơ sở giáo dục là phải thay đổi trong công tác đào tạo để phù hợp với tất yếu khách quan của quy luật cung - cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao; Cơ sở giáo dục đang phải cạnh tranh gay gắt để đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực và các sản phẩm dịch vụ chất lượng cao đáp ứng yêu cầu luôn thay đổi của nền kinh tế với lợi thế so

sánh mang tính bổ sung. Do đó, các cơ sở giáo dục cần dịch chuyển quá trình đào tạo từ tiếp cận nội dung sang đào tạo theo tiếp cận năng lực với định hướng ứng dụng nghề nghiệp.

Để thực hiện tốt điều này, các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp phải đẩy mạnh việc liên kết, hợp tác và khai thác hiệu quả các giá trị của nó mang lại. Có thể nói, việc liên kết chặt chẽ giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp chính là phương thức giải bài toán chất lượng nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu thực tiễn. Việc liên kết giữa các cơ sở giáo dục với doanh nghiệp là mối quan hệ cộng hưởng, trong đó: Cơ sở giáo dục sẽ được hỗ trợ tài chính để phát triển đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, chuyển giao công nghệ theo nhu cầu của doanh nghiệp. Doanh nghiệp thì được thừa hưởng nguồn nhân lực đó, giảm chi phí cho việc đào tạo lại và các loại chi phí cơ hội khác. Đồng thời, doanh nghiệp thông qua quá trình học hỏi và liên kết thì khả năng hấp thụ công nghệ sẽ đạt hiệu quả cao, nguồn tài chính được cải thiện.

Tóm lại, quan hệ hợp tác giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp đã và đang trở thành một bộ phận quan trọng trong chiến lược nâng cao hiệu quả, đổi mới nền khoa học- giáo dục của mỗi quốc gia, đặc biệt là quốc gia đang phát triển. Việc tăng cường quan hệ hợp tác giúp tạo ra những liên minh kinh tế bền vững, hình thành khu vực kinh tế giàu sức cạnh tranh, thúc đẩy tinh thần doanh nhân trong xã hội, qua đó đóng góp tích cực vào sự phát triển kinh tế - xã hội. Trên thực tế, không phải lúc nào doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục cũng có thể hợp tác với nhau một cách hiệu quả.

Chính vì các lý do trên đây và những vấn đề lý luận kế thừa, việc nghiên cứu mối quan hệ giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục ở thành phố Hồ Chí Minh theo các khía cạnh khác nhau để từ đó đề xuất các giải pháp hữu hiệu góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế là hết sức cần thiết. Nghiên cứu sinh lựa chọn Đề tài: ***“Nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh”*** làm Luận án Tiến sĩ của mình.

2. Mục tiêu và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục tiêu nghiên cứu

Luận án làm sáng tỏ lý luận về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục ở nước ta cũng như kinh nghiệm quốc tế. Trên cơ sở đó, Luận án phân tích, đánh giá thực trạng và đề xuất các nhóm giải pháp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Một là, hệ thống hóa và bổ sung cơ sở lý luận về doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục ở nước ta; Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực; Liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực; Những kinh nghiệm trong nước và quốc tế về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp. Qua đó rút ra một số bài học đối với thành phố Hồ Chí Minh.

Hai là, phân tích, đánh giá những kết quả đạt được; chỉ ra những hạn chế, tồn tại và nguyên nhân của các hạn chế đối với nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

Ba là, đề xuất các giải pháp cụ thể để giải quyết cơ bản những tồn tại, hạn chế nhằm nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025 và tầm nhìn đến năm 2030.

3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu của Luận án

3.1. Đối tượng nghiên cứu: Chất lượng và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn cấp tỉnh, thành phố ở Việt Nam.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

(i) Nội dung và hướng tiếp cận nghiên cứu của luận án:

Luận án nghiên cứu về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

(ii) Về không gian: Các doanh nghiệp và cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh; Người lao động, sinh viên được đào tạo trong các doanh nghiệp, cơ sở giáo dục trên địa bàn Thành phố.

(iii) Về thời gian: Luận án thu thập dữ liệu và phân tích thực trạng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh trong khoảng thời gian từ 2017-2022 và đề xuất một số giải pháp đến năm 2030.

4. Câu hỏi nghiên cứu

(i) Thông qua việc nghiên cứu những lý luận cơ bản về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp, Luận án sử dụng những nội dung nào để phân tích, đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh?

(ii) Khi nghiên cứu kinh nghiệm trong nước và quốc tế về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp đã đem lại bài học nào cho thành phố Hồ Chí Minh?

(iii) Các cơ sở giáo dục đã liên kết như thế nào với các doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực? Lợi ích của liên kết mang lại cho các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp ở thành phố Hồ Chí Minh?

(iv) Qua đánh giá thực trạng thấy được những hạn chế, yếu kém gì và đâu là những nguyên nhân chủ quan, khách quan của các hạn chế? Qua đó có những giải pháp quan trọng nào để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp, qua đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ của các cơ sở giáo dục và cho các doanh nghiệp đáp ứng nhu cầu phát triển của thành phố Hồ Chí Minh thời gian tới?

5. Những đóng góp mới của Luận án

(i) Luận án đã nghiên cứu tổng quan, bổ sung cơ sở lý luận về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp; Nghiên cứu các tiêu chí, vai trò và các nhân tố ảnh hưởng đến việc liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp để nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

(ii) Kết quả nghiên cứu của Luận án sẽ giúp cho các nhà nghiên cứu, các nhà quản lý cấp trung ương, địa phương có cái nhìn đầy đủ, toàn diện hơn về phương pháp tiếp cận và đánh giá hiệu quả liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trên địa bàn cấp tỉnh, thành phố.

(iii) Luận án đã thu thập, tổng hợp dữ liệu, phân tích, đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2017-2022. Chỉ ra những bất cập, như: Nhà nước chưa có chính sách cụ thể để phát triển và duy trì mối gắn kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực,....

(v) Luận án nêu định hướng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Đề xuất 5 nhóm giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh trong thời gian tới.

7. Kết cấu của luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, mục lục, danh mục các chữ viết tắt, danh mục bảng, tài liệu tham khảo, Luận án được bố cục gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến Đề tài của Luận án.

Chương 2: Cơ sở lý luận và thực tiễn về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục.

Chương 3: Thực trạng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2017-2022.

Chương 4: Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC

1.1. Tổng hợp các nghiên cứu trong nước và quốc tế

1.1.1 Tổng hợp các công trình nghiên cứu trong nước và ngoài nước

1.1.1.1 Một số nghiên cứu chung liên quan đến nguồn nhân lực của cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Cùng với xu thế phát triển mô hình năng lực trong quản trị nhân sự tất cả lĩnh vực trong đời sống kinh tế - xã hội thì ngành giáo dục cũng có những nghiên cứu và quan điểm về năng lực giáo viên trong các cơ sở giáo dục nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Nguồn nhân lực trong các tổ chức giáo dục nói chung là người giáo viên. Đây là nguồn nhân lực có cùng chung đặc điểm là người lao động nhưng họ có đặc điểm riêng nên việc xác định năng lực giáo viên là việc dựa vào năng lực chung nhưng lại cần chú ý đến những đặc trưng riêng của nghề nghiệp.

1.1.1.2. Một số nghiên cứu liên quan đến liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Trên thế giới, gần đây đã có nhiều nghiên cứu về quan hệ hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và các doanh nghiệp. Các doanh nghiệp ngày càng giảm chi phí nghiên cứu cơ bản, ứng dụng, chuyển giao và gia tăng vai trò của các cơ sở giáo dục trong chuyển giao tri thức. Chính việc lựa chọn mô hình bền vững giúp đẩy mạnh hoạt động hợp tác chuyển giao tri thức giữa cơ sở giáo dục và các doanh nghiệp (Kenneth.R, Lutchen, 2018); UEC chính là quá trình thông qua các hình thức liên kết, mạng lưới, tổ hợp và liên minh (Barringer & Harrison, 2000) [79] và thể hiện bằng nhiều hình thức và mức độ kết nối khác nhau (Samuel & Omar, 2015),... Các công trình đã tập trung nghiên cứu về chuyển giao tri thức giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục.

1.2 Đánh giá khái quát các công trình nghiên cứu

Thứ nhất, các nghiên cứu đã đề cập đến những vấn đề lý luận cơ bản, những nhận thức mới về nguồn nhân lực và các mô hình quản lý nguồn nhân lực tại các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp. Trên cơ sở những kinh nghiệm quản lý nguồn nhân lực của các nước phát triển và các nước có nền kinh tế chuyển đổi,...; *Thứ hai*, muốn nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo ở các cơ sở giáo dục trong điều kiện toàn cầu hóa và bùng nổ tri thức đã chỉ ra rằng đội ngũ giảng viên là một trong những nhân tố quyết định việc nâng cao chất lượng dạy và học cũng như phát triển hệ thống ở trên thế giới cũng như Việt nam hiện nay. Các kết quả nghiên cứu đã hệ thống hóa, bổ sung và phát triển những vấn đề lý luận liên quan đến nâng cao chất lượng nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp thông qua việc đào tạo, đào tạo lại trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng sâu, rộng; *Thứ ba*, các kết quả nghiên cứu đã cho thấy sự cần thiết mối liên kết giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp để nâng cao chất

lượng nguồn nhân lực cho nền kinh tế. Quan hệ hợp tác giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp là quan hệ biện chứng, vì lợi ích của cả hai phía. Từ mối liên kết này, các cơ sở giáo dục có thêm điều kiện nâng cao chất lượng đào tạo, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng đã được đào tạo và có trải nghiệm thực tiễn; *Thứ tư*, quan hệ liên kết của doanh nghiệp với các cơ sở giáo dục có rất nhiều hình thức, mô hình trên cơ sở xây dựng mục tiêu, chiến lược và tổ chức thực hiện từ hai phía. Xác định các nhân tố tác động thúc đẩy hoặc kìm hãm mối liên kết và các kết quả mà doanh nghiệp đạt được thông qua thực hiện liên kết nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

1.3 Khoảng trống nghiên cứu và định hướng nghiên cứu của Luận án

1.3.1 Những khoảng trống nghiên cứu

Thứ nhất. Ở nước ta thời gian qua, vấn đề liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp vẫn chưa được các chủ thể nhìn nhận thấu đáo và triển khai thực hiện một cách phù hợp. Theo đánh giá của Ngân hàng Thế giới, chất lượng nguồn nhân lực của Việt Nam ở mức 3,79 điểm, xếp thứ 11 trong số 12 quốc gia được khảo sát tại châu Á. Trong hơn 53,4 triệu lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc, chỉ có khoảng 49% qua đào tạo, trong đó đào tạo nghề từ 3 tháng trở lên chỉ chiếm 19%. Điều này cho thấy Việt Nam đang thiếu lao động có tay nghề cũng như công nhân kỹ thuật bậc cao. Các nghiên cứu còn cho thấy, nguồn cung nhân lực đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp sẽ tiếp tục khan hiếm trong thời gian tới. Vì thế, các doanh nghiệp sẽ cần phải đào tạo lại nếu muốn có nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu. Trước tình hình trên, các doanh nghiệp buộc phải liên kết, hợp tác với các cơ sở giáo dục trong tìm kiếm nguồn nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao.

Thứ hai. Các công trình khoa học đã tiếp cận theo nhiều khía cạnh, góc độ nghiên cứu khác nhau về quan hệ hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp. Nhưng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực thông qua mối liên kết này thì còn ít được nghiên cứu. Đặc biệt, là nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh thì cần nghiên cứu sớm.

Thứ ba. Nhiều công trình khoa học trong và ngoài nước đã đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả hoặc là chất lượng liên kết giữa các trường đại học và doanh nghiệp ở trong phạm vi hẹp về các chủ thể liên kết, hợp tác. Các nội dung và hình thức liên kết chưa bao quát hết các hoạt động đào tạo của trường đại học và hoạt động của doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực ở một số địa phương trong cả nước.

1.3.2 Định hướng nghiên cứu của Luận án

- Trong bối cảnh hiện nay, liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp là xu thế tất yếu trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của mọi quốc gia. Chiều rộng và độ sâu của mối liên kết này tùy thuộc nhiều vào sự định hướng của các cơ quan chức năng, sự lựa chọn phương thức cũng như sự thỏa hiệp của các chủ thể. Hiệu quả của mối liên kết luôn là nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, củng cố niềm tin cũng như gia tăng mức độ ảnh hưởng tích cực vào đời sống xã hội của các bên liên kết.

- Luận án tiếp tục nghiên cứu và bổ sung khung lý thuyết liên quan đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa các cơ sở giáo dục và cộng đồng doanh nghiệp ở nước ta; Hoạt

động của các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp. Luận giải, làm rõ vai trò, nội dung và nhân tố ảnh hưởng đến nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực đối với các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp,...

- Với hướng tiếp cận cũng như đối tượng nghiên cứu, phạm vi nghiên cứu, mục đích nghiên cứu đã được xác định, Nghiên cứu sinh cho rằng tên đề tài, nội dung thể hiện trong Luận án không trùng lặp với các công trình đã được công bố về nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh.

CHƯƠNG 2

CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO

NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LIÊN KẾT GIỮA

DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC

2.1 Lý luận cơ bản về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

2.1.1 Về cơ sở giáo dục đào tạo nguồn nhân lực

2.1.1.1 Cơ sở giáo dục đại học

(i) Khái niệm cơ sở giáo dục đại học: Cơ sở giáo dục đại học bao gồm Đại học, Trường đại học và cơ sở giáo dục đại học có tên gọi khác phù hợp với quy định của pháp luật. Đại học quốc gia, đại học vùng là đại học thực hiện nhiệm vụ chiến lược quốc gia, nhiệm vụ phát triển vùng của đất nước; (ii) Đặc điểm của cơ sở giáo dục đại học. Cơ sở giáo dục đại học có tư cách pháp nhân nên mang những đặc điểm của pháp nhân, như: Là tổ chức được thành lập theo quy định của pháp luật, có tên gọi bằng tiếng Việt; Tên gọi thể hiện rõ loại hình tổ chức của pháp nhân và phân biệt với các pháp nhân khác trong cùng một lĩnh vực hoạt động. Pháp nhân phải sử dụng tên gọi của mình trong giao dịch dân sự. Trụ sở của pháp nhân là nơi đặt cơ quan điều hành của pháp nhân, trường hợp thay đổi trụ sở thì pháp nhân phải công bố công khai,...

2.1.1.2 Cơ sở giáo dục nghề nghiệp

(i) Giáo dục nghề nghiệp là một bậc học của hệ thống giáo dục quốc dân nhằm đào tạo trình độ sơ cấp, trình độ trung cấp, trình độ cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác cho người lao động, đáp ứng nhu cầu nhân lực trực tiếp trong sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, được thực hiện theo hai hình thức là đào tạo chính quy và đào tạo thường xuyên; (ii) Cơ sở giáo dục nghề nghiệp bao gồm: Trung tâm giáo dục nghề nghiệp; Trường trung cấp; Trường cao đẳng; (iii) Cơ sở giáo dục nghề nghiệp được tổ chức theo các loại hình sau đây: Cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập là cơ sở giáo dục nghề nghiệp thuộc sở hữu Nhà nước, do Nhà nước đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất; Cơ sở giáo dục nghề nghiệp tư thực là cơ sở giáo dục nghề nghiệp thuộc sở hữu của các tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức kinh tế tư nhân hoặc cá nhân, do các tổ chức xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức kinh tế tư nhân hoặc cá nhân đầu tư, xây dựng cơ sở vật chất,...

2.1.2 Tổng quan về doanh nghiệp

2.1.2.1 Khái niệm về doanh nghiệp

Theo quy định tại khoản 10 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2020 quy định: *Doanh nghiệp là tổ chức kinh tế có tên riêng, có tài sản, có trụ sở giao dịch ổn định, được thành lập hoặc đăng ký kinh doanh theo quy định của pháp luật nhằm mục đích thực hiện các hoạt động kinh doanh.*

2.1.2.2 Đặc điểm doanh nghiệp

(i) Doanh nghiệp có tính hợp pháp. Doanh nghiệp được thành lập và đăng ký kinh doanh theo thủ tục pháp lý nhất định. Tùy thuộc tính chất của mỗi loại chủ thể kinh doanh mà pháp luật quy định thủ tục thành lập và đăng ký kinh doanh riêng. Doanh nghiệp phải nộp hồ sơ đến cơ quan có thẩm quyền để đăng ký kinh doanh và nhận giấy phép đăng ký thành lập khi muốn thành lập công ty,...; (ii) Chức năng, nhiệm vụ chính của doanh nghiệp là kinh doanh. Doanh nghiệp được thực hiện các hoạt động kinh doanh, như: Sản xuất, mua bán, cung ứng hàng hoá, dịch vụ nhằm mục tiêu thu lợi nhuận hoặc thực hiện chính sách kinh tế - xã hội,.....

2.1.2.3 Loại hình doanh nghiệp

Theo quy định của pháp luật tại Điều 1 Luật Doanh nghiệp 2020 thì có 04 loại hình doanh nghiệp phổ biến sau: (i) Công ty trách nhiệm hữu hạn; (ii) Công ty cổ phần; (iii) Công ty hợp danh; (iv) Doanh nghiệp tư nhân.

2.1.3 Cơ sở lý luận về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

2.1.3.1 Khái niệm nguồn nhân lực

Khái niệm về nguồn nhân lực được xem xét ở những phạm vi và cách tiếp cận khác nhau. Nguồn nhân lực là nguồn lực con người, là yếu tố cấu thành quan trọng của lực lượng sản xuất xã hội, quyết định sức mạnh của một quốc gia, một ngành kinh tế hoặc một địa phương. Theo Cơ quan phát triển của Liên hiệp quốc (UNDP) thì nguồn nhân lực là tất cả những kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm, năng lực và tính sáng tạo của con người có quan hệ tới sự phát triển của mỗi cá nhân và của đất nước. Theo Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Nguồn nhân lực của một quốc gia là toàn bộ những người trong độ tuổi có khả năng tham gia lao động.

2.1.3.2 Khái niệm đào tạo nguồn nhân lực

(i) Đào tạo nguồn nhân lực là hoạt động diễn ra trong khoảng thời gian xác định của một tổ chức, nhằm giúp người lao động nắm rõ về kỹ năng và nghiệp vụ tại vị trí đảm nhận. Ngoài ra, hoạt động này còn giúp người lao động bổ sung kiến thức còn thiếu để hoàn thành công việc được giao một cách tốt nhất. Bên cạnh đó, thời gian đào tạo có thể dài hoặc ngắn tùy theo khối lượng kiến thức, kỹ năng cần có ở vị trí làm việc và nhu cầu của doanh nghiệp.

(ii) Các khái niệm giáo dục, đào tạo, phát triển đều đề cập đến một quá trình cho phép con người tiếp thu các kiến thức, học các kỹ năng mới, thay đổi các quan điểm hay hành vi và nâng cao khả năng thực hiện công việc của các cá nhân. Điều đó cũng có nghĩa là giáo dục, đào tạo, phát triển được áp dụng để làm thay đổi việc nhân viên biết gì, làm như nào và quan điểm của họ đối với công việc, hoặc mối quan hệ với các đồng nghiệp và các nhà quản lý.

2.1.3.3 Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

Chất lượng luôn là vấn đề quan trọng nhất của tất cả các cơ sở giáo dục và việc phấn đấu nâng cao chất lượng đào tạo được xem là nhiệm vụ quan trọng nhất của bất kỳ cơ sở giáo dục nào. Mặc dù có tầm quan trọng như vậy, nhưng chất lượng vẫn là một khái niệm khó định nghĩa, khó xác định, khó đo lường và cách hiểu của người này cũng khác với cách hiểu của người kia. Chất lượng có một loạt định nghĩa trái ngược nhau và rất nhiều cuộc tranh luận xung quanh vấn đề này đã diễn ra tại các diễn đàn khác nhau mà nguyên nhân của nó là thiếu một cách hiểu thống nhất về bản chất của vấn đề.

2.1.4 Liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

2.1.4.1 Khái niệm

Có thể định nghĩa quan hệ liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là tất cả mọi hình thức tương tác trực tiếp hay gián tiếp, có tính chất cá nhân hay tổ chức giữa trường đại học và các doanh nghiệp nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai; Liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp là sự hợp tác giữa một bên nhà trường và một bên là doanh nghiệp để thực hiện các mục đích, chương trình đào tạo cũng như chiến lược phát triển đã được hai bên xác lập.

2.1.4.2 Các hoạt động liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

(i) Các doanh nghiệp có thể tham gia hợp tác cùng nhà trường trong quá trình đào tạo sinh viên thông qua các cách thức doanh nghiệp tư vấn chương trình đào tạo cùng nhà trường. Khi phát triển chương trình tại cơ sở đào tạo, doanh nghiệp có thể tư vấn cho nhà trường về các yêu cầu của doanh nghiệp đối với chuẩn đầu ra của sinh viên cũng như tư vấn cho nhà trường các xu hướng mới nhất của thị trường.

(ii) Nhà trường có thể thúc đẩy mối quan hệ hợp tác thông qua các hoạt động, như: Nhà trường quảng bá hình ảnh cho doanh nghiệp. Nhà trường có thể đưa các thông tin về doanh nghiệp tới sinh viên về cơ hội thực tập, thông tin tuyển dụng ứng viên, các đề tài và chủ đề nghiên cứu khoa học,..... Nhà trường hỗ trợ tuyển dụng nguồn nhân lực.

2.2 Nội dung nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

2.2.1 Xây dựng kế hoạch liên kết đào tạo giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Bản chất của xây dựng kế hoạch liên kết nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong nhà trường thể hiện ở hoạt động phân tích để xác định mục tiêu, tìm ra những con đường, những giải pháp để nhà trường ngày càng đáp ứng các nhu cầu của xã hội. Mục đích của xây dựng kế hoạch là đảm bảo cho sự phát triển của nhà trường theo từng mốc thời gian. Xây dựng kế hoạch thiết lập mạng lưới DN đối tác chiến lược để chọn lựa, củng cố và phát triển các mối quan hệ liên kết, hợp tác bền vững. Kế hoạch này phải nêu rõ phương thức, thời hạn và nội dung liên kết, hợp tác và được cụ thể hóa trong các chiến lược phát triển của nhà trường.

2.2.2 Nâng cao năng lực quản trị đào tạo của các cơ sở giáo dục

Quản trị các cơ sở giáo dục là một hệ thống được thiết lập và thực hiện trong các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội đương đại. Quản trị cơ sở giáo dục dựa vào những nguyên lý và thông lệ hướng đến việc thực hiện được sứ mệnh của mình và thực hiện cải tiến liên tục các mặt hoạt động để đáp ứng tốt nhất yêu cầu của các bên liên quan. Năng lực quản trị tiên tiến luôn gắn với các yêu cầu hoạt động hiệu quả của cơ sở giáo dục, nhưng phải đảm bảo không ngừng nâng cao chất lượng giáo dục, hoạt động nghiên cứu khoa học và chuyển giao để phục vụ cộng đồng.

2.2.3 Lựa chọn mô hình liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Trong việc liên kết nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp có thể chọn các mô hình khác nhau, như: (i). Mô hình gắn kết giữa Nhà nước – Nhà trường – Nhà doanh nghiệp; (ii) Mô hình gắn kết hai nhà và một người”, đó là Nhà trường – Nhà doanh nghiệp và Người học; (iii) Mô hình gắn kết hai nhà trong”.

2.3 Các tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

2.3.1 Tiêu chí định tính

2.3.1.1 Đánh giá chất lượng đào tạo của cơ sở giáo dục

(i) Xác định rõ về mục tiêu và chuẩn đầu ra của các cơ sở giáo dục; (ii) Xây dựng nội dung chương trình đào tạo; (iii) Mô đun và cấu trúc môn học theo mục tiêu cụ thể; (iv) Phương pháp dạy và học; (v) Đánh giá, kiểm tra kết quả học tập; (vi) Đội ngũ quản lý, giảng viên, giáo viên.

2.3.1.2 Đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực cho doanh nghiệp

Doanh nghiệp đánh giá rất cao về mức độ đáp ứng chất lượng đào tạo nhân lực của các cơ sở giáo dục với khá nhiều tiêu chí, như: Khả năng vận dụng kiến thức chung trong công việc; Khả năng làm việc độc lập và làm việc nhóm; Khả năng lập kế hoạch hoạt động chuyên môn; Khả năng giao tiếp, đàm phán; Nhạy bén với môi trường làm việc thay đổi; Kiến thức cơ sở và chuyên ngành, năng lực về tin học, ngoại ngữ; Năng lực nghiên cứu, cải tiến-sáng kiến,...

2.3.1.3 Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của doanh nghiệp

Thông qua công tác đào tạo, nhân viên và đội ngũ lãnh đạo sẽ có cơ hội nâng cao chuyên môn, kỹ năng làm việc linh hoạt để phục vụ cho hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

2.3.2 Tiêu chí định lượng

2.3.2.1 Sự phát triển của doanh nghiệp

2.3.2.2 Chi phí cho công tác đào tạo tại doanh nghiệp

2.3.2.3 Tiêu chí đánh giá chất lượng đào tạo nguồn nhân lực của cơ sở giáo dục

2.4 Vai trò nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

2.4.1 Đối với doanh nghiệp

- Việc đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng tại các cơ sở giáo dục giúp các tổ chức, công ty, doanh nghiệp phát triển bền vững và nâng cao khả năng cạnh tranh trên thị trường.

- Nguồn nhân lực có chất lượng đã qua đào tạo là yếu tố chủ chốt ảnh hưởng đến sự phát triển của một doanh nghiệp, là những nhân sự đã và đang hoạt động làm việc ở nhiều vị trí khác nhau trong mọi tổ chức.

2.4.2 Đối với cơ sở giáo dục

- Liên kết đào tạo giữa nhà trường với doanh nghiệp có vai trò quan trọng đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo tại các cơ sở giáo dục.

- Thông qua liên kết với doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục có thể tổ chức tuyển dụng tư vấn về việc sửa đổi và xây dựng nội dung chương trình đào tạo. Góp phần nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn và kiến thức thực tế cho người học.

2.5 Các nhân tố ảnh hưởng đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

2.5.1 Nhân tố bên trong

- Nhân tố cam kết của lãnh đạo tác động tích cực đến kết quả gắn kết. Để nâng cao hiệu quả gắn kết với doanh nghiệp đòi hỏi sự nỗ lực của tất cả các cá nhân và đặc biệt từ đội ngũ quản lý để doanh nghiệp cảm thấy thực sự hài lòng và muốn gắn kết lâu dài với nhà trường.

- Nhân tố lòng tin tác động tích cực đến kết quả gắn kết. Lòng tin là một trong những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến kết quả gắn kết của nhà trường và doanh nghiệp.

2.5.1 Nhân tố bên ngoài

Trong số các yếu tố tác động đến kết quả gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp thì yếu tố giao tiếp là yếu tố có sự ảnh hưởng mạnh nhất đến kết quả gắn kết. Giao tiếp giúp doanh nghiệp quyết định lựa chọn đối tác để liên kết vì họ hiểu rõ nhu cầu và yêu cầu của nhau thông qua những cuộc đối thoại chia sẻ thông tin 2 chiều.

2.6 Kinh nghiệm trong nước và quốc tế về chất lượng đào tạo trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Tại các quốc gia phát triển, hầu hết những cải tiến công nghệ mang lại hiệu quả kinh tế đều liên quan tới các trường đại học thông qua các hoạt động chia sẻ tri thức và chuyển giao công nghệ, vai trò của các trường đại học đối với doanh nghiệp tiếp tục được đề cao. Chính phủ luôn đóng vai trò quan trọng trong tạo dựng môi trường pháp luật và các chính sách, hình thành liên kết giữa chính phủ - trường đại học - doanh nghiệp. Trên thế giới, hợp tác giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp được thể hiện ở nhiều hình thức và mức độ khác nhau.

2.6.1 Kinh nghiệm trong nước và quốc tế về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Kinh nghiệm của một số cơ sở giáo dục đã triển khai hiệu quả nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp, như: Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội trực thuộc Bộ Công thương; Trường Đại học Điện lực; Học viện Ngân hàng,...

2.6.2 Một số bài học kinh nghiệm đối với thành phố Hồ Chí Minh về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

- Chính phủ luôn đóng vai trò quan trọng tạo dựng môi trường pháp luật và các chính sách, hình thành liên kết giữa chính phủ - cơ sở giáo dục- doanh nghiệp trong nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực.

- Trong những năm gần đây, vấn đề liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp ngày càng được các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề coi trọng nhằm đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng, hiểu biết thực tế hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp; Trao đổi nhân lực, phối hợp thực hiện nghiên cứu; Trao đổi thông tin, phối hợp tổ chức các sự kiện khoa học,...

- Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và tốc độ phát triển mạnh mẽ của công nghệ đã thúc ép các cơ sở giáo dục phải thay đổi tổ chức, các hoạt động quản trị đào tạo hướng tới mục tiêu đáp ứng nhu cầu của xã hội và hợp tác với doanh nghiệp.

CHƯƠNG 3

THỰC TRẠNG CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ GIÁO DỤC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH GIAI ĐOẠN 2017-2022

3.1 Khái quát về đặc điểm tự nhiên-kinh tế-xã hội của thành phố Hồ Chí Minh

3.1.1. Đặc điểm tự nhiên và kinh tế xã hội của thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh là đô thị đặc biệt; Trung tâm lớn về kinh tế, văn hóa, giáo dục - đào tạo, khoa học - công nghệ; Đầu mối giao lưu và hội nhập quốc tế; Đầu tàu, động lực, có sức hút và sức lan tỏa lớn của Vùng,...

3.1.2 Khái quát chung về các cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

Về mặt hành chính, Sở Giáo dục và Đào tạo thành phố Hồ Chí Minh quản lý các cơ sở giáo dục từ bậc mầm non tới trung học phổ thông. Các trường đại học, cao đẳng phần lớn trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam. Thành phố Hồ Chí Minh có quy mô đào tạo các cấp học tăng dần qua từng năm, đến nay đã hoàn thành quy hoạch chi tiết mạng lưới trường học tại các quận - huyện, bố trí quỹ đất và tăng đầu tư xây dựng trường học theo quy hoạch phát triển giáo dục - đào tạo, chi cho giáo dục chiếm 27,7% ngân sách chi thường xuyên, 20% ngân sách đầu tư xây dựng cơ bản của Thành phố.

3.1.3 Các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

Hiện nay, trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh có số doanh nghiệp thực tế hoạt động là 203.674 DN, tăng 18,65% so với năm 2016, trong đó doanh nghiệp ngoài Nhà nước là 198.587 doanh nghiệp, tăng 18,81%; doanh nghiệp có vốn đầu tư trực tiếp nước ngoài là 4.735 doanh nghiệp, tăng 13,79%; riêng doanh nghiệp nhà nước có 352 doanh nghiệp, tăng 0,57% do cổ phần hóa.

3.2. Thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2017-2022

3.2.1 Cơ chế chính sách và xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

3.2.1.1 Các quy định liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Ở góc độ vĩ mô, nước ta đã có một số quy định nhằm thúc đẩy mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp, tạo cơ sở pháp lý ban đầu cho quá trình liên kết, như: Quyết định số 42/2008/QĐ-BGDĐT ngày 28-7-2008 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Quy định về “Liên kết đào tạo trình độ trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng, đại học”, cùng một số văn bản ban hành

gần đây của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về đào tạo nghề cũng góp phần thuận lợi cho việc liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp,...

3.2.1.2 Công tác xây dựng kế hoạch đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Các cơ sở giáo dục trên địa bàn Thành phố đã xây dựng kế hoạch và triển khai các hoạt động liên kết với doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực. Thành phố đã xác định giải quyết việc làm cho sinh viên là trách nhiệm của chính quyền với xã hội, do đó cam kết sẽ tạo mọi điều kiện thuận lợi để sớm hoàn chỉnh hệ sinh thái thị trường lao động. Đồng thời hỗ trợ các điều kiện cần thiết nhằm tăng cường sự kết nối giữa nhà trường và doanh nghiệp, để giảm đến mức thấp nhất khoảng cách giữa đào tạo và nhu cầu của doanh nghiệp.

3.2.2 Năng lực quản trị đào tạo của các cơ sở giáo dục

3.2.2.1 Kết quả đào tạo nguồn nhân lực của cơ sở giáo dục

Nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh từng bước được nâng cao, thể hiện qua các tiêu chí về thể lực, trí lực và tâm lực; Về cơ cấu trình độ đào tạo của nguồn nhân lực chất lượng cao tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh có sự chuyển dịch tương đối hợp lý; Cơ cấu nguồn nhân lực chất lượng cao theo ngành chuyên môn tại các cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh có sự chuyển dịch tích cực theo sự phát triển ngành nghề đào tạo của các trường.

3.2.2.2 Đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị đào tạo hiện đại

- Cùng với sự quan tâm của Nhà nước kết hợp với nội lực của các trường và việc thực hiện chiến lược phát triển giáo dục đào tạo thì công tác xây dựng, phát triển cơ sở vật chất, phương tiện kỹ thuật dạy học được các cơ sở giáo dục trên địa bàn Thành phố quan tâm đầu tư và đạt được nhiều kết quả khả quan. Nhiều dự án phát triển trường nghề chất lượng cao; Dự án nghề trọng điểm, dự án mua sắm trang thiết bị dạy nghề và phát triển ngành nghề tại các cơ sở giáo dục nghề nghiệp đã được đầu tư bài bản, khang trang, sạch đẹp;

- Thư viện là một quần thể kiến trúc hiện đại phục vụ đào tạo nguồn nhân lực của các cơ sở giáo dục trên địa bàn Thành phố, bao gồm khu vực tự học và khu vực phòng máy tính, khu đọc sách, cổng vào trung tâm thư viện quét thẻ từ với hàng trăm ngàn đầu sách tập trung ở các lĩnh vực về khoa học kỹ thuật, công nghệ và kinh doanh,...

3.2.3 Mô hình và nội dung liên kết đào tạo nguồn nhân lực của cơ sở giáo dục với doanh nghiệp

3.2.3.1 Mô hình liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Trong thời gian qua, mối quan hệ liên kết trong đào tạo nguồn nhân lực giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh được thực hiện với các mô hình gắn kết, như: Mô hình gắn kết giữa Nhà nước – Nhà trường – Nhà doanh nghiệp; mô hình gắn kết Nhà trường – Nhà doanh nghiệp và Người học; Nhà trường trong Nhà doanh nghiệp,...

3.2.3.2 Nội dung và hình thức liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

Hoạt động liên kết đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp chủ yếu được tổ chức theo hình thức liên kết phối hợp đào tạo và liên kết đặt lớp đào tạo. Hiện nay, mỗi liên kết đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố là xu hướng phổ biến theo định hướng ứng dụng nghề nghiệp.

3.2.4 Quản trị nguồn nhân lực của doanh nghiệp

Đánh giá thực trạng công tác quản trị nguồn nhân lực của các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh để thấy được đầu ra của đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục trong thời gian qua.

3.3 Thực trạng chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh qua kết quả khảo sát

Thông qua tổng hợp các kết quả khảo sát cho thấy việc hợp tác giữa doanh nghiệp với các cơ sở giáo dục tương đối chặt chẽ. Các cơ sở giáo dục đã nhận thức được sự cần thiết của việc đẩy mạnh mối quan hệ này, các doanh nghiệp cũng thấy được trách nhiệm của mình trong việc tham gia vào quá trình đào tạo nguồn nhân lực cùng với các cơ sở giáo dục. Mặc dù vậy việc hợp tác với các cơ sở đào tạo chủ yếu tập trung ở việc tiếp nhận sinh viên đến thực tập tại doanh nghiệp, đồng tổ chức các sự kiện cho sinh viên, tham gia góp ý chương trình đào tạo và trao học bổng sinh viên. Các nội dung khác như đặt hàng đào tạo, đặt hàng nghiên cứu, đồng nghiên cứu khoa học hoặc tài trợ trang thiết bị cho cơ sở đào tạo còn hạn chế.

3.4. Đánh giá chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

3.4.1 Những kết quả đạt được

- Thời gian qua, việc liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp đã khẳng định sự hợp tác giữa một bên là nhà trường và một bên là doanh nghiệp để thực hiện các mục đích, chương trình đào tạo cũng như chiến lược phát triển đã được hai bên xác lập. Trong đó nhà trường đóng vai trò là đơn vị chịu trách nhiệm chính trong đào tạo nguồn nhân lực về thực hiện nội dung, quy trình, chất lượng đào tạo, cấp văn bằng, chứng chỉ cho người được đào tạo,...Doanh nghiệp đóng vai trò là đơn vị phối hợp định hướng, kinh phí, cơ sở vật chất, tổ chức, quản lý, tiếp nhận và sử dụng sản phẩm đào tạo,.....

- Nhiều doanh nghiệp đã tạo điều kiện, chủ động hơn trong việc liên kết với đào tạo như hỗ trợ nhà trường trong vấn đề thực tập, thực hành cho học sinh, sinh viên. Sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp đã góp phần hình thành những đề tài nghiên cứu khoa học đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

- Các cơ sở giáo dục đã chủ động trong việc liên kết đào tạo với doanh nghiệp trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. Trong đó có việc giải quyết đầu ra đối với các cơ sở giáo dục. Gắn kết với doanh nghiệp, không chỉ dừng lại ở vấn đề tìm chỗ thực hành cho sinh viên hay xin học bổng, đa số các trường hiện nay đang hướng tới việc giúp sinh viên có cơ hội việc làm ngay sau khi tốt nghiệp.

3.4.2 Những tồn tại, hạn chế

- Liên kết đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp thời gian vừa qua còn mang tính chấp vá cả về phương thức, thời hạn và nội dung. Đặc biệt là liên kết về công tác đào tạo trong việc ký kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động, cùng nhau trong việc tham gia giảng dạy để học sinh có thể vừa nắm rõ thực tiễn và lý thuyết,....

- Liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp còn lỏng lẻo, đóng góp của doanh nghiệp vào giáo dục đào tạo, nghiên cứu khoa học chưa nhiều, nên hệ thống phòng thí nghiệm cho hoạt động nghiên cứu ở các cơ sở giáo dục còn ít, chưa theo kịp sản xuất, chưa hỗ trợ giải quyết có hiệu quả những khó khăn, những thách thức của nền công nghiệp trong giai đoạn hiện đại hóa. Sự liên kết đào tạo nguồn nhân lực chưa có hiệu quả cao, đặc biệt là trong việc ký kết hợp đồng đào tạo và cung ứng lao động, cùng nhau trong việc tham gia giảng dạy để học sinh có thể vừa nắm rõ thực tiễn và lý thuyết,...

- Cơ cấu ngành nghề đào tạo chuyên môn kỹ thuật còn nhiều bất cập, cụ thể trong cơ cấu đào tạo đại học nhóm ngành kỹ thuật, công nghệ và khoa học tự nhiên chiếm tỷ trọng khoảng 30%, các nhóm ngành Kinh tế - Tài chính – Khoa học xã hội – Y tế - Giáo dục chiếm tỷ trọng 70% trong khi nhu cầu nhân lực của các doanh nghiệp thì nhóm ngành Kỹ thuật công nghệ - Khoa học tự nhiên chiếm tỷ trọng 45%; vì vậy thị trường lao động đang thiếu nhiều nhân lực các ngành nghề như: Cơ khí, Công nghệ thông tin – Truyền thông, Công nghệ nông – lâm,...

3.4.3 Những nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

3.4.3.1 Nguyên nhân khách quan

- Chưa có quy hoạch, dự báo nguồn nhân lực, bao gồm cả nhân lực chất lượng cao sát với thị trường lao động. Các điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo nguồn nhân lực vẫn còn bất cập; nguồn lực đầu tư cho đào tạo nhân lực còn thấp. Cơ chế hợp tác nhà trường và doanh nghiệp không phải lúc nào cũng suôn sẻ, hoàn hảo, đôi khi không có sự tích cực từ một trong hai phía và một số doanh nghiệp không muốn nhận giảng viên tham gia thực hành tại các địa điểm sản xuất.

- Nhà nước chưa kịp thời sửa đổi, bổ sung chính sách cụ thể để phát triển và duy trì mối gắn kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Hơn nữa, pháp luật về công chức, viên chức còn cấm công chức, viên chức trong các cơ sở giáo dục công lập tham gia quản lý doanh nghiệp, đã tạo ra rào cản, kìm hãm sự chủ động tìm kiếm các đối tác là doanh nghiệp và phát triển các hợp tác nhằm mang nguồn lợi về cho các cơ sở giáo dục.

3.4.3.1 Nguyên nhân chủ quan

- Việc khảo sát nhu cầu nhân lực của doanh nghiệp chưa thực sự chính xác vì vậy hiệu quả mang lại cho sự liên kết đào tạo theo yêu cầu chưa cao. Tâm lý xã hội vẫn còn coi trọng bằng cấp; Việc hướng nghiệp, phân luồng học sinh sau khi tốt nghiệp chưa thực hiện hiệu quả. Công tác tuyển sinh đại học còn nhiều thay đổi, điểm chuẩn đầu vào thấp, làm tăng tính cạnh tranh giữa giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp. Ngoài ra, một số cơ sở giáo dục nghề nghiệp có cơ sở vật chất còn lạc hậu so với yêu cầu. Công tác quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp chưa hiệu quả nên việc giao đất, cấp đất để các cơ sở giáo dục nghề nghiệp phát triển còn hạn chế,....

- Phần lớn các giảng viên trong các cơ sở giáo dục là những người được đào tạo bài bản và thường xuyên cập nhật. Tuy nhiên thời lượng để giảng dạy, truyền đạt các kiến thức và kinh nghiệm thực tế không nhiều. Các doanh nghiệp thì có nhiều kiến thức thực tiễn, có nhiều trải nghiệm nhưng các kiến thức và trải nghiệm này chưa được cập nhật trong các tài liệu giảng dạy,...

CHƯƠNG 4

GIẢI PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC TRONG LIÊN KẾT GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ CƠ SỞ ĐÀO TẠO TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

4.1 Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

4.1.1 Quan điểm, mục tiêu về nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cơ sở giáo dục nghề nghiệp trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

4.1.1.1 Một số quan điểm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực và cơ sở giáo dục nghề nghiệp của Nhà nước

- Trong thời gian tới phải quán triệt sâu sắc quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ, giải pháp về phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập tại các Văn kiện, Nghị quyết của Đảng, Nghị quyết của Quốc hội; Thực hiện phát triển thị trường lao động toàn diện, bền vững theo hướng hiện đại, hiệu quả phù hợp với đặc điểm của từng vùng, từng địa phương làm cơ sở, động lực phát triển kinh tế - xã hội của đất nước,...

- Phát triển nguồn nhân lực quốc gia đáp ứng quá trình công nghiệp hóa đất nước; Đẩy mạnh việc đổi mới hình thức đào tạo, thu hút đầu tư trong và ngoài nước về đào tạo; có chính sách từng bước phổ cập nghề cho thanh niên; Ưu tiên phân bổ ngân sách cho giáo dục nghề nghiệp trong ngân sách giáo dục - đào tạo và trong các chương trình, dự án của ngành, địa phương; Tăng cường xã hội hóa giáo dục nghề nghiệp ở những địa bàn, ngành, nghề phù hợp.

- Phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp đa dạng về loại hình, phân bố hợp lý về cơ cấu ngành, nghề, cơ cấu trình độ, cơ cấu vùng, miền; chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, phân tầng chất lượng; Đủ năng lực đáp ứng nhu cầu nhân lực qua đào tạo nghề, nhất là nhân lực có kỹ năng nghề cao cho phát triển đất nước trong từng giai đoạn,....

4.1.1.2 Một số mục tiêu nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Nhà nước

- Thị trường lao động phát triển linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập góp phần phục hồi và phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2025-2030, tầm nhìn đến năm 2045. Trong đó, các yếu tố của thị trường lao động được phát triển đồng bộ và hiện đại; Chất lượng nguồn nhân lực và hiệu quả tổ chức, vận hành thị trường lao động được nâng cao. Thị trường lao động đóng vai trò chủ động trong

huy động, phân bổ và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực để thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, chuyển dịch cơ cấu lao động theo hướng hiện đại, đảm bảo kết nối thị trường lao động trong nước với thị trường lao động của các nước trong khu vực và trên thế giới.

- Đến năm 2025 mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp đủ năng lực đáp ứng nhu cầu nhân lực qua đào tạo nghề của nước đang phát triển, có công nghiệp theo hướng hiện đại, vượt qua mức thu nhập trung bình thấp. Giảm ít nhất 20% cơ sở giáo dục nghề nghiệp công lập so với năm 2020, trong đó giảm khoảng 40% trường trung cấp công lập; Nâng tỷ lệ cơ sở giáo dục nghề nghiệp tư thục, cơ sở giáo dục nghề nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài lên khoảng 45%,...

4.1.2 Kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội của thành phố Hồ Chí Minh

- Tốc độ tăng trưởng tổng sản phẩm nội địa trên địa bàn thành phố (GRDP) bình quân hàng năm là 8%, duy trì tỷ trọng khu vực dịch vụ trong GRDP trên 60%. Phần đầu kinh tế số đóng góp khoảng 25% đến năm 2025, 40% đến năm 2030 trong GRDP của thành phố; Tốc độ tăng năng suất lao động xã hội bình quân đạt 7%/năm. Tổng vốn đầu tư xã hội chiếm bình quân khoảng 35% GRDP; Tỷ trọng đóng góp của năng suất các nhân tố tổng hợp (TFP) vào GRDP đến năm 2025 đạt từ 45 - 50%.

- Chi đầu tư cho khoa học và công nghệ của xã hội đạt bình quân trên 1%/GRDP; Đến năm 2025, tỷ lệ lao động đang làm việc đã qua đào tạo nghề có chứng chỉ hoặc giấy chứng nhận đạt 87% trong tổng số lao động đang làm việc. Trong 5 năm tới, tạo việc làm mới cho 700.000 lao động, với mức bình quân 140.000 lao động/năm; Tỷ lệ thất nghiệp đô thị dưới 4%; Đến cuối năm 2025, cơ bản không còn hộ nghèo theo tiêu chuẩn nghèo cả nước, còn dưới 0,5% hộ nghèo theo chuẩn nghèo thành phố; Đến cuối năm 2025, đạt tỷ lệ 21 bác sĩ/vạn dân, 42 giường bệnh/vạn dân,....

4.1.3 Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo của các cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

Trong thời gian tới, thành phố Hồ Chí Minh xác định tạo động lực chuyển biến tích cực trong nhận thức về tầm quan trọng của giáo dục nghề nghiệp, chất lượng và hiệu quả đào tạo; Đẩy mạnh việc đào tạo nguồn nhân lực ở các lĩnh vực trọng điểm của Thành phố. Xây dựng và quản lý mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn Thành phố, đa dạng về loại hình đào tạo và trình độ đào tạo; nâng cao chất lượng đào tạo các cấp trình độ trong giáo dục nghề nghiệp. Xây dựng các giải pháp đào tạo nghề chất lượng cao, đào tạo gắn với nhu cầu của xã hội, đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng, hiệu quả phục vụ phát triển kinh tế - xã hội của Thành phố.

4.1.4 Định hướng phát triển doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố đặt mục tiêu thúc đẩy phát triển doanh nghiệp và sản phẩm các nhóm ngành công nghiệp trọng yếu thông qua việc hỗ trợ đổi mới máy móc, thiết bị, công nghệ tiên tiến, đào tạo nguồn nhân lực, xúc tiến mở rộng thị trường; Gia tăng đóng góp của các ngành công nghiệp trọng yếu vào GRDP của Thành phố; Đồng thời tổng hợp, đánh giá kết quả thực hiện các đề án, dự án trong Chương trình hỗ trợ phát triển doanh nghiệp và sản phẩm của mỗi nhóm ngành tương ứng của Thành phố làm cơ sở tham mưu, đề xuất Ủy ban nhân dân Thành phố ban hành các chính sách ưu đãi, phát triển ngành trên địa bàn Thành phố.

4.1.5 Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp tại thành phố Hồ Chí Minh

- Phát triển nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố. Các doanh nghiệp phối hợp các cơ sở giáo dục có kinh nghiệm đào tạo nhân lực trong ngành để xây dựng và triển khai các Chương trình, Đề án thành lập Trung tâm đào tạo nhân lực, Chương trình đào tạo kỹ thuật bậc cao. Lựa chọn, đầu tư nâng cấp một số cơ sở đào tạo đạt tiêu chuẩn quốc tế để đào tạo nguồn nhân lực giỏi nghề để tiếp cận và vận hành máy móc thiết bị và công nghệ tiên tiến.

- Tổ chức liên kết đào tạo giữa nhà trường và doanh nghiệp ở các nội dung về chương trình, giáo trình đào tạo, thời gian thực hành tại doanh nghiệp, vật tư tiêu hao với tiêu chí đào tạo 50% thời lượng lý thuyết và thực hành cơ bản tại cơ sở giáo dục nghề nghiệp; 50% thời lượng thực hành chuyên sâu tại các doanh nghiệp. Khuyến khích các cơ sở giáo dục nghề nghiệp tự thực vận hành mô hình này trong việc đào tạo tại đơn vị.

4.2 Cơ sở đề xuất các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

4.2.1 Những thách thức

- Khác nhau về đặc điểm, mục tiêu hoạt động giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục đã trở thành rào cản cho việc liên kết đào tạo nguồn nhân lực. Những bất đồng về cách thức điều hành, các tiêu chuẩn, quyền lực và lòng trung thành. Ngoài ra, có sự khác nhau giữa môi trường làm việc nghiên cứu khoa học, giảng dạy của cơ sở giáo dục với môi trường sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Cơ sở giáo dục học quan tâm đến kiến thức, nghiên cứu, xây dựng lý thuyết, tuân thủ các tiêu chuẩn khoa học và các giáo trình giảng dạy, trong khi đó doanh nghiệp quan tâm đến lợi nhuận trong ngắn hạn, doanh số bán, hiệu quả kinh doanh và sự hài lòng của khách hàng.

- Các văn bản đã ban hành trong các lĩnh vực Luật Giáo dục đại học, Luật Doanh nghiệp, Luật Chuyển giao công nghệ,... chưa có điều khoản nào đề cập đến vấn đề liên kết đào tạo nguồn nhân lực giữa trường đại học và doanh nghiệp. Một số quy định hiện hành đang gây khó khăn về quyền tự chủ đại học, việc thành lập doanh nghiệp trong các trường đại học, sở hữu tài sản, giảng viên cơ hữu, trường đại học được phép thành lập doanh nghiệp, chính sách về tài chính, thuế,...

4.2.2 Những cơ hội

- Mọi quan hệ biện chứng trong liên kết đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp là nhu cầu khách quan của sự phát triển, hai bên cùng có lợi. Trong công tác đào tạo nguồn nhân lực cần có sự tham gia của các doanh nghiệp. Nhà trường và doanh nghiệp phải bắt tay tương hỗ lẫn nhau. Doanh nghiệp tạo điều kiện để sinh viên đến thực tập, thực hành nghề, nhà trường đào tạo nghề doanh nghiệp cần thay vì đào tạo nghề mình có. Muốn có sản phẩm nhân lực đáp ứng các tiêu chí tuyển dụng, doanh nghiệp phải chủ động đặt hàng nhà trường với những thông số cụ thể về ngành nghề, số lượng, trình độ, kỹ năng tính cách, tác phong,....

- Cơ chế chính sách của Nhà nước đã tạo hành lang pháp lý trong việc liên kết đào tạo NNL giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp, như: Thông tư 05/2022/TT-BLĐTBXH quy định về liên kết tổ

chức thực hiện chương trình đào tạo trong giáo dục nghề nghiệp; cùng một số văn bản ban hành gần đây của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội về đào tạo nghề cũng góp phần thuận lợi cho việc liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp,.....

4.3 Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

4.3.1 Nhóm giải pháp vĩ mô liên quan đến chất lượng đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

4.3.1.1 Chính sách vĩ mô của Nhà nước

- Nhà nước cần xây dựng, hoàn thiện các cơ chế chính sách đáp ứng yêu cầu thực tiễn, theo xu hướng hội nhập và tạo động lực trong việc chia sẻ nguồn lực, lợi nhuận để liên kết đào tạo nguồn nhân lực giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp cùng phát triển. Đổi mới công tác xây dựng, hoạch định và đánh giá chính sách để giải quyết những khó khăn của thực tiễn cơ sở, xây dựng từ dưới lên, quy định cụ thể quyền và trách nhiệm, phương thức hợp tác giữa các cơ sở giáo dục và doanh nghiệp.

- Rà soát, hoàn thiện chính sách đầu tư nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp, phát triển mạng lưới cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo quy hoạch; Hoàn thiện chính sách khuyến khích, tạo điều kiện để các doanh nghiệp, tổ chức cá nhân trong và ngoài nước thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp và tham gia hoạt động giáo dục nghề nghiệp; Hoàn thiện các quy định của pháp luật về tiêu chí phân loại, điều kiện thành lập, sáp nhập, giải thể các cơ sở giáo dục nghề nghiệp,...

4.3.1.1 Chính sách vĩ mô của thành phố Hồ Chí Minh

Thành phố Hồ Chí Minh cần tăng cường hỗ trợ vốn đầu tư cho các ngành công nghệ cao mũi nhọn cần khuyến khích phát triển. Tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp khởi nghiệp sáng tạo, kết nối cộng đồng khoa học - công nghệ giữa người Việt Nam ở nước ngoài với cộng đồng trong nước. Cần khuyến khích hình thành và phát triển các dự án đổi mới sáng tạo trong các trường đại học đào tạo các ngành liên quan đến cuộc cách mạng công nghiệp 4.0; Xây dựng các đề án hợp tác quốc tế trong nghiên cứu phát triển và chuyển giao công nghệ.

4.3.2 Nhóm giải pháp về tăng cường kết hợp nghiên cứu và chuyển giao công nghệ giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực khoa học, công nghệ. Đẩy mạnh hơn nữa công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức của toàn xã hội về vị trí, vai trò, ý nghĩa, tầm quan trọng của thị trường khoa học và công nghệ. Phát triển các doanh nghiệp tiên phong trong mua bán công nghệ, nhất là công nghệ cao, công nghệ nguồn trên địa bàn Thành phố. Đẩy mạnh kết nối liên thông, tiến tới đồng bộ hóa thị trường khoa học và công nghệ với các thị trường hàng hóa, dịch vụ, lao động và tài chính. Đẩy mạnh hợp tác công tư, huy động vốn từ doanh nghiệp, người dân và xã hội để phát triển thị trường khoa học và công nghệ. Có chính sách khuyến khích doanh nghiệp nhập khẩu công nghệ lõi thông qua các viện nghiên cứu, trường đại học để giải mã, hấp thụ và làm chủ công nghệ, đẩy nhanh tốc độ đổi mới công nghệ của doanh nghiệp.

- Để có nguồn lực phát triển các cơ sở giáo dục có nhiều phương pháp để tăng nguồn thu, không chỉ riêng học phí mà là tăng nguồn thu từ hoạt động đào tạo, như: Phát triển các hoạt động đào tạo liên kết và chất lượng cao; Mở ngành và phát triển các chương trình đào tạo mới theo nhu cầu xã hội; đa dạng hóa dịch vụ dạy - học,... Bên cạnh nguồn thu từ hoạt động đào tạo, các trường đại học cũng có thể tăng nguồn thu từ hoạt động khoa học công nghệ, các hoạt động dịch vụ, tranh thủ nguồn thu từ xã hội,... nhằm đầu tư cho sự phát triển của nhà trường về mọi mặt.

4.3.3 Nhóm giải pháp tiếp tục nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa doanh nghiệp và cơ sở giáo dục

- Hoàn thiện cơ chế tự chủ của các cơ sở giáo dục, hoạt động theo cơ chế thị trường. Huy động sự tham gia của doanh nghiệp vào hoạt động của nhà trường, nhằm tạo ra những sản phẩm giá trị gia tăng cao, ngoài việc hỗ trợ học bổng, đề tài nghiên cứu, cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy và học tập. Tham gia hội đồng trường, ban cố vấn hội đồng doanh nghiệp. Thiết lập nhiều kênh, mạng lưới liên kết các với các doanh nghiệp. Tổ chức các diễn đàn, sàn giao dịch, ngày hội việc làm,... nâng cao hiệu quả liên kết. Đẩy mạnh thành lập các công viên khoa học, các doanh nghiệp khởi nghiệp và vườn ươm doanh nghiệp. Xây dựng các công viên khoa học gần với các cơ sở giáo dục về mặt địa lý, khuyến khích các nhóm nghiên cứu của trường đại học khởi nghiệp dựa trên các kết quả nghiên cứu với các đầu mối liên kết với trường đại học thông qua các tổ chức vốn đầu tư mạo hiểm công và các khoản tài trợ cho doanh nhân.

- Thúc đẩy nâng cao hiệu quả liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp chính là một giải pháp mang tính đòn bẩy, khâu đột phá để thực hiện các mục tiêu chiến lược hiện nay của Việt Nam nói chung và của thành phố Hồ Chí Minh nói riêng, đó là nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực, đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục tại các trường đại học, cao đẳng, trung cấp nghề,... phát triển khoa học, công nghệ và nâng cao sức cạnh tranh của nền kinh tế.

4.3.4 Nhóm giải pháp đổi mới và nâng cao năng lực quản trị đào tạo của các cơ sở giáo dục góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết với doanh nghiệp

- Các trường cơ sở giáo dục cần xây dựng chiến lược hành động cụ thể để định hướng và điều chỉnh hoạt động gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp không trái với chính sách chung của Nhà nước, tạo hành lang, khung thể chế quản trị nhà trường gắn kết trên thực tế. Các chiến lược cần tập trung vào vấn đề bảo đảm chia sẻ lợi ích hài hòa giữa các bên, thu hút đầu tư cơ sở vật chất, cơ chế động lực đối với giảng viên, với sinh viên,....

- Đối với các cơ sở giáo dục cần gắn tự chủ tài chính và hoạt động với trách nhiệm giải trình, hoàn thiện tầm nhìn, triết lý, mục tiêu, nhiệm vụ và chiến lược, kế hoạch tổng thể theo hướng đào tạo, nghiên cứu, hoạt động dịch vụ,... theo nhu cầu xã hội và thế giới việc làm, đào tạo, gắn với nhu cầu sử dụng, đạt chất lượng cao theo hướng tiệm cận khu vực và quốc tế. Tự chủ sẽ tạo động lực để cơ sở giáo dục đổi mới nhằm đạt hiệu quả cao hơn trong hoạt động của mình, đồng thời cũng làm tăng tính cạnh tranh, tạo điều kiện để đa dạng hoá các hoạt động giáo dục.

4.3.5 Nhóm giải pháp phát triển nguồn nhân lực tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh

- Doanh nghiệp phải có chiến lược, kế hoạch phát triển nhân lực phù hợp với chiến lược, kế hoạch sản xuất kinh doanh. Phát triển cơ sở dạy nghề và tổ chức đào tạo nghề tại doanh nghiệp với nhiều hình thức khác nhau cho những lao động tuyển mới chưa qua đào tạo nghề và nâng cao kỹ năng, tay nghề cho người lao động; cấp chứng chỉ nghề cho người lao động,... Tạo điều kiện cho học sinh và giáo viên các cơ sở giáo dục thực tập, thực tế tại doanh nghiệp; Doanh nghiệp tham gia xây dựng tiêu chuẩn, kỹ năng nghề, thiết kế chương trình và tham gia giảng dạy, đánh giá kết quả học tập của người học nghề; tham gia đánh giá kỹ năng nghề cho người lao động qua đào tạo. Hỗ trợ cung cấp sản phẩm mới của doanh nghiệp cho cơ sở giáo dục làm thiết bị đào tạo.

- Các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh cần đảm bảo nguồn nhân lực phải được trang bị những kiến thức, kỹ năng phù hợp để đáp ứng yêu cầu công việc; Coi giáo dục, đào tạo đóng vai trò quyết định trong quá trình phát triển nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Các doanh nghiệp cần bố trí nhân lực có trình độ phù hợp tham gia tập huấn các lớp bồi dưỡng ngắn hoặc dài hạn để nâng cao trình độ chuyên môn, tiếp cận với công nghệ mới,...

4.4 Điều kiện thực hiện giải pháp

4.4.1 Kiến nghị với Chính phủ và các bộ ngành liên quan

- Đối với cơ quan quản lý nhà nước có liên quan cần hoàn thiện hệ thống chính sách định hướng và điều chỉnh hoạt động liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp theo hướng: Đẩy mạnh xã hội hóa, khuyến khích khu vực tư nhân đầu tư cho hoạt động giáo dục; Tăng quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của các cơ sở giáo dục; Khuyến khích các doanh nghiệp đầu tư vào hợp tác nghiên cứu và phát triển công nghệ; Tạo lập kênh giao tiếp hay mạng lưới liên kết giữa các doanh nghiệp và các cơ sở giáo dục với vai trò thu thập, cập nhật dữ liệu, tư vấn và cung cấp các thông tin. Đồng thời cải thiện các chương trình, các cơ chế hỗ trợ đối với doanh nghiệp đổi mới sáng tạo và áp dụng công nghệ mới từ các hoạt động nghiên cứu của đại học.

- Thay đổi cơ chế quản lý để cơ sở giáo dục và doanh nghiệp có quyền tự chủ nhiều hơn. Khi đó, nhà trường sẽ được tự quyết định chương trình đào tạo của mình để kịp thời bắt nhịp với nhu cầu của xã hội và của nhà tuyển dụng, còn nhà tuyển dụng sẽ được tự do lựa chọn tuyển dụng nguồn nhân lực chất lượng. Hai bên sẽ hợp tác với nhau vì lợi ích liên quan đến hoạt động của mình. Nhà nước sẽ đóng vai trò là trọng tài giải quyết những bất đồng, xung đột lợi ích giữa hai bên liên kết.

4.4.1 Kiến nghị với các sở ban ngành thành phố Hồ Chí Minh

- Thành phố khuyến khích cạnh tranh giữa các cơ sở giáo dục để tăng động lực phát triển giữa các nhà trường với nhau về chất lượng sản phẩm đào tạo, uy tín cũng như hình ảnh, thương hiệu. Cần có trung tâm dự báo nhu cầu đào tạo nhân lực có sự phối hợp với các ngành của thành phố Hồ Chí Minh và tham gia của nhà trường, doanh nghiệp để đảm bảo gắn chặt giữa đào tạo với sử dụng nguồn nhân lực. Cần có cơ chế, chính sách để thúc đẩy sự phối, kết hợp chặt chẽ giữa cơ sở giáo dục với

doanh nghiệp và quy định trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc cung cấp thông tin về nhu cầu lao động, hỗ trợ trong quá trình đào tạo.

- Thành phố Hồ Chí Minh cần có Quy hoạch ổn định các cơ sở giáo dục trên địa bàn đến năm 2030, tầm nhìn 2050 phù hợp yêu cầu nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp. Chú trọng sự liên kết chặt chẽ giữa cơ quan quản lý nhà nước với các cơ sở đào tạo và các cơ quan, doanh nghiệp nơi sử dụng nguồn nhân lực. Cung cấp thông tin về thị trường lao động; Xây dựng dự báo nhu cầu nhân lực và nhu cầu đào tạo theo cơ cấu ngành, nghề và trình độ đào tạo phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của địa phương theo từng giai đoạn,.....

KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường phát triển, Việt Nam ngày càng phát triển và hội nhập sâu rộng trong khu vực và trên thế giới thì mối gắn kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp là rất quan trọng xuất phát từ yêu cầu khách quan của quy luật kinh tế, quy luật cung cầu, đảm bảo hài hòa lợi ích từ Nhà nước-Nhà trường -Doanh nghiệp, thành phố Hồ Chí Minh có vai trò đầu tàu phát triển mối liên kết này. Luận án được nghiên cứu trong 4 Chương, cụ thể:

Chương 1, tổng quan một số công trình nghiên cứu khoa học trong và ngoài nước liên quan đến nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa các cơ sở giáo dục với doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, chỉ ra các điểm, luận cứ Luận án kế thừa, tìm ra khoảng trống nghiên cứu trong các chương tiếp theo.

Chương 2, nghiên cứu khái quát, hệ thống hóa các lý luận khoa học cơ bản về các khái niệm, nội dung liên quan đến cơ sở giáo dục đào tạo nguồn nhân lực (Cơ sở giáo dục đại học; Cơ sở giáo dục nghề nghiệp); Tổng quan về doanh nghiệp; Chất lượng đào tạo nguồn nhân lực; Liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trong nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực; Nội dung nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp,...

Chương 3, nghiên cứu và phân tích, đánh giá thực trạng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa các cơ sở giáo dục với doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh giai đoạn 2017-2021. Luận án đã phân tích khá toàn diện những nội dung, tiêu chí liên quan và nhân tố ảnh hưởng đã nêu ở Chương 2; Những kết quả đạt được, những tồn tại hạn chế và nguyên nhân khách quan, chủ quan.

Chương 4, đã nêu kế hoạch phát triển kinh tế-xã hội của thành phố Hồ Chí Minh; Định hướng nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh; Những thách thức và cơ hội để làm cơ sở đề ra các giải pháp; Đề xuất hệ thống 5 nhóm giải pháp lớn có thể vận dụng cho các doanh nghiệp và cơ sở giáo dục trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh. Để các giải pháp có tính khả thi, Luận án khuyến nghị với Chính phủ, các bộ ngành có liên quan và thành phố Hồ Chí Minh để góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực

trong trong liên kết giữa cơ sở giáo dục và doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh đến năm 2025 và tầm nhìn năm 2030.

DANH MỤC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN

1. Nguyễn Thị Mỹ Lệ (2024), *The Study And Design Of Crm System In Admissions Counseling AndSupport For Students*
2. Nguyễn Thị Mỹ Lệ (2023), *Giải pháp phát triển liên kết nhà trường và doanh nghiệp trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao*. Tài chính doanh nghiệp số 8 tr 26 -29
3. Nguyễn Thị Mỹ Lệ (2020), *Liên kết nhà trường doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực*. Tài chính doanh nghiệp số 10 tr 26 -30