



Trường ĐH Kinh tế TP. Hồ Chí Minh với công tác đào tạo gắn nhà trường với doanh nghiệp

NGUYỄN ĐÔNG PHONG (*) & TRƯƠNG MINH KIẾT (**)

Đối thoại trực tiếp là môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp và sinh viên gặp gỡ trao đổi những thông tin cần thiết giữa nhà tuyển dụng và sinh viên.

Bối cảnh

VN đã trở thành thành viên chính thức của Tổ chức thương mại thế giới (WTO). Nền kinh tế nước ta đang trong tiến trình hội nhập sâu hơn vào nền kinh tế thế giới đặt ra trước mắt chúng ta những cơ hội và thách thức lớn. Để tận dụng những cơ hội và vượt qua những thách thức đòi hỏi chúng ta phải chuẩn bị tốt hơn nguồn nhân lực. Đây là nhân tố quyết định sức cạnh tranh của nền kinh tế nước nhà.

Nguồn nhân lực có trình độ cao là nguồn lực quan trọng nhất của sự phát triển, đây là nhiệm vụ chính trị trong đào tạo của trường ĐHK

TP.HCM và cũng là đòi hỏi cấp bách, khách quan của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và cũng là nhân tố hàng đầu đảm bảo cho sự phát triển bền vững của đất nước.

Nhận thức được vai trò và trách nhiệm của mình trong công tác đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cho lĩnh vực kinh tế của khu vực phía Nam, trong hơn 30 năm hoạt động trường ĐHK TP.HCM không ngừng cải tiến và đề ra nhiều giải pháp thiết thực trong công tác đào tạo và nâng cao chất lượng đào tạo, trong đó việc đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội về nguồn nhân lực chất lượng cao và gắn kết, hợp tác

giữa đào tạo với nhu cầu xã hội và nhà sử dụng là một nhiệm vụ trọng tâm của nhà trường.

Phân tích hoạt động

Để thực hiện tốt mục tiêu đào tạo theo nhu cầu của xã hội, trong thời gian qua tuy chưa thực hiện một cuộc khảo sát và phân tích cụ thể về yêu cầu nhân lực và chất lượng cần thiết của từng lĩnh vực phục vụ cho nền kinh tế quốc dân, nhưng trường ĐHK TP.HCM cũng đã có nhiều giải pháp thiết thực đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cung cấp cho xã hội. Đào tạo theo nhu cầu xã hội là nhiệm vụ trọng tâm, tuy nhiên nội

dung đào tạo gắn liền với thực tiễn là một nhiệm vụ cực kỳ quan trọng nhằm cung cấp sản phẩm chất lượng cao cho xã hội. Chính vì vậy, trong thời gian qua nhà trường đã từng bước đẩy mạnh hoạt động gắn kết nhà trường với doanh nghiệp với mục tiêu đáp ứng tốt nhất nhu cầu của người sử dụng đối với sản phẩm đào tạo của trường. Sau đây là một số hoạt động tiêu biểu trong công tác gắn nhà trường với doanh nghiệp:

1. Phối hợp các công ty, đơn vị tổ chức các khóa huấn luyện kỹ năng cho sinh viên.

Bên cạnh những kiến thức nền học tập tại giảng đường, những kỹ năng và nghiệp vụ thực tiễn là những kiến thức thật sự cần thiết cho sinh viên khi hội nhập công sở. Nhận thức được tầm quan trọng và nhu cầu thực tế của sinh viên nhà trường đã phối hợp với các đơn vị công ty tổ chức nhiều khóa huấn luyện kỹ năng như: Kỹ năng văn phòng; kỹ năng giao tiếp trong kinh doanh; kỹ năng hoạch định công việc, kỹ năng làm việc nhóm, quan hệ nội bộ; kỹ năng thuyết trình; kỹ năng xử lý tình huống; kỹ năng chuẩn bị hồ sơ xin việc và tham dự phỏng vấn; ...

Qua các chương trình huấn luyện đã giúp cho sinh viên học tập được những kinh nghiệm thực tiễn và tạo sự gắn kết giữa doanh nghiệp với sinh viên thông qua các chương trình huấn luyện.

2. Phối hợp các công ty, doanh nghiệp tổ chức giảng dạy những kiến thức thực tiễn cho sinh viên trong các chương trình ngoại khóa.

Nhằm tăng cường kiến thức thực tế cho sinh viên và tối ưu hóa việc vận dụng kiến thức đã học vào giải quyết các tình huống kinh doanh thực tiễn, nhà trường đã thực hiện giải pháp mời đại diện các doanh nghiệp tham gia giảng dạy ngoại khóa cho các sinh viên ở giai

đoạn chuyên ngành. Nội dung tham gia của các doanh nghiệp chủ yếu là đưa ra các tình huống kinh doanh thực tế của doanh nghiệp và cùng sinh viên vận dụng kiến thức đã học giải quyết các tình huống thực tế đó.

Hoạt động này góp phần tăng thêm phần sinh động cho việc học tập của sinh viên, tăng khả năng sáng tạo và phát huy tính năng động của sinh viên thông qua việc vận dụng lý thuyết vào thực tiễn. Mặt khác, thông qua việc phối hợp này mỗi gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp ngày càng chặt chẽ và hiệu quả hơn.

3. Tổ chức các diễn đàn, giao lưu, đối thoại trực tiếp giữa doanh nghiệp và sinh viên.

Đối thoại trực tiếp là môi trường thuận lợi cho doanh nghiệp và sinh viên gặp gỡ trao đổi những thông tin cần thiết giữa nhà tuyển dụng và sinh viên, hằng năm nhà trường tổ chức nhiều diễn đàn, giao lưu đối thoại giữa doanh nghiệp và sinh viên với những nội dung phong phú như: Chiến lược phát triển của doanh nghiệp, xu hướng tuyển dụng và đào tạo của doanh nghiệp, các kỹ năng cơ bản khi hội nhập công sở, kinh nghiệm làm việc trong môi trường kinh doanh thực tế, tổ chức tham quan thực tế hoạt động tại các doanh nghiệp (gồm các doanh nghiệp tư nhân, khu chế xuất, liên doanh,...),...

Hoạt động giao lưu, đối thoại này được các doanh nghiệp và sinh viên đánh giá rất cao. Kết quả thực hiện của từng chương trình sẽ giúp cho các nhà tuyển dụng có định hướng phù hợp cho công tác tuyển dụng và đào tạo của đơn vị mình trong thời gian tới, đồng thời sinh viên cũng có định hướng đúng đắn cho việc cập nhật những kiến thức phù hợp đáp ứng cho nhu cầu đòi hỏi của doanh nghiệp.

4. Tổ chức các hoạt động hướng nghiệp.

Hoạt động hướng nghiệp là

công việc được thực hiện thường xuyên và liên tục tại trường ĐHKTP.HCM. Bên cạnh việc thực hiện tốt công tác hướng nghiệp cho các học sinh phổ thông trung học chuẩn bị thi vào trường hàng năm, nhà trường đặc biệt quan tâm và tổ chức nhiều hoạt động định hướng nghề nghiệp cho sinh viên trong suốt thời gian học tập tại trường.

Với nhiều nội dung phong phú như: Định hướng ngành nghề cho sinh viên chuẩn bị đăng ký vào chuyên ngành, thông tin về nhu cầu lao động và việc làm đáp ứng cho sự phát triển của thành phố trong những năm tiếp theo, thông tin về xu hướng tuyển dụng, môi trường làm việc, khả năng phát triển trong công việc cho sinh viên thông qua chương trình tự giới thiệu của các doanh nghiệp, hội nghị giao lưu bàn tròn giữa sinh viên – nhà đào tạo và các doanh nghiệp về đào tạo sinh viên đáp ứng yêu cầu thực tiễn, trao đổi kinh nghiệm chuẩn bị hồ sơ xin việc và kỹ năng dự phỏng vấn,...

Thông qua các chương trình hướng nghiệp đã giúp cho sinh viên có định hướng đúng đắn về nghề nghiệp của mình trong tương lai, đồng thời nắm bắt được những thông tin cần thiết cho quá trình xin việc sau khi ra trường.

5. Phối hợp các công ty, đơn vị chuyên môn tổ chức các cuộc thi học thuật.

Nhằm tạo môi trường thuận lợi giúp sinh viên vận dụng kiến thức đã học để tìm ra giải pháp sáng tạo cho việc giải quyết các tình huống kinh doanh trong thực tiễn, đồng thời tạo lập cầu nối giữa lý thuyết trong bài giảng với thực tế kinh doanh, cùng như tạo điều kiện để xã hội đánh giá được năng lực thực chất của sinh viên, nhà trường phối hợp với các công ty, doanh nghiệp đã tổ chức nhiều hoạt động học thuật cho sinh viên. Điển hình như các cuộc thi: Dynamic-Sinh viên: nhà doanh nghiệp tương lai, Thủ tài kinh

doanh, CPA - Cơ hội thử thách tỏa sáng sao Kế toán, Đại cương vui học, Bản lĩnh giám đốc tài chính - CFO, Hội thảo tài chính quốc tế, Toán tài chính, Thế giới vĩ mô, Sàn giao dịch chứng khoán ảo, Tìm hiểu chứng khoán, Anh văn chuyên ngành ngân hàng - VOB's, Thế giới Marketing, Vui học thống kê, Kiến thức thuế - sự vận dụng trong kinh doanh, Kinh tế học - Tầm nhìn của bạn và tôi, Olympic các môn học Mác - Lênin, Nhà tư vấn luật kinh tế trẻ, cuộc thi Assembly, IMS Award, Nấc thang tin học,...

Có thể khẳng định, đây là một mô hình tiêu biểu, một giải pháp thiết thực trong lĩnh vực học tập - nghiên cứu khoa học sinh viên, có khả năng nhân rộng, duy trì, phát huy hiệu quả vì phù hợp với mô hình đào tạo đa ngành của trường ĐHKTP.HCM. Mặt khác, thông qua các cuộc thi còn xây dựng phong trào học tập từ các chi đoàn lớp, phát huy tính năng động, tính nhạy bén đồng thời rèn luyện khả năng ứng xử cho sinh viên.

6. Phối hợp các công ty, doanh nghiệp tổ chức hỗ trợ về vật chất cho sinh viên.

Một trong những mục tiêu xã hội hóa giáo dục là kêu gọi sự đóng góp của xã hội vào quá trình chăm lo về vật chất cho thế hệ trẻ đặc biệt là đối tượng sinh viên. Trong những năm qua, bên cạnh việc chăm lo cho các đối tượng chính sách từ nguồn quỹ của nhà nước, nhà trường đã thực hiện tốt việc kêu gọi sự đóng góp của các tổ chức, cá nhân cùng đồng hành với trường trong công tác chăm lo về vật chất cho sinh viên thông qua các chương trình: Trao học bổng tài năng cho sinh viên có thành tích học tập xuất sắc; trao học bổng vượt khó cho sinh viên có hoàn cảnh khó khăn vươn lên trong học tập; trao trợ cấp khó khăn cho sinh viên có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn và khó khăn đột xuất; hỗ trợ tài liệu, thiết bị học tập cho sinh

viên chuyên ngành; hỗ trợ phương tiện tàu, xe cho sinh viên về quê nhân dịp tết, hè; phối hợp với các công ty tổ chức tạo việc làm bán thời gian cho sinh viên.

Từ những chương trình thiết thực này đã hỗ trợ được nhiều sinh viên tiếp tục đến trường và rất nhiều sinh viên vượt qua khó khăn để vươn lên trong học tập.

7. Phối hợp các công ty tổ chức các chương trình tuyển dụng, thực tập cho sinh viên.

Với nhu cầu đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng của nguồn nhân lực, việc tổ chức các chương trình thực tập và tuyển dụng chuyên nghiệp là một trong những chương trình thiết thực dành cho sinh viên. Để thực hiện tốt chương trình này, hàng năm nhà trường phối hợp với các tập đoàn đa quốc gia, các công ty lớn và các doanh nghiệp có nhu cầu thực sự về nguồn nhân lực tổ chức các chương trình thực tập sinh, học bổng thực tập nước ngoài và chương trình tuyển dụng sinh viên chuẩn bị ra trường.

Các sinh viên được tuyển chọn vào các chương trình thực tập này sẽ tham gia các khoá huấn luyện chuyên nghiệp và phụ trách các công việc thực tế trong thời gian thực tập tại các doanh nghiệp. Khi kết thúc các chương trình thực tập này sinh viên đủ khả năng làm việc tại các doanh nghiệp và thông thường được trả mức lương rất cao khi được tuyển dụng.

Đánh giá kết quả

1. Mặt được:

- Thông qua các doanh nghiệp, nhà trường sẽ thường xuyên cập nhật và bổ sung những kiến thức thực tế cần thiết vào chương trình đào tạo nhằm đáp ứng kịp thời sự thay đổi nhu cầu của xã hội đối với vấn đề lao động.

- Chương trình giao lưu trao đổi trực tiếp với các doanh nghiệp đã góp phần giúp sinh viên xác định

động cơ thái độ học tập đúng, tạo cầu nối giữa doanh nghiệp và sinh viên, từ đó định hướng trong công tác tự đào tạo của sinh viên.

- Hoạt động gắn kết với nhu cầu xã hội và người sử dụng lao động không chỉ tập trung tại trường mà còn lan tỏa rộng khắp xuống các lớp hình thành các hoạt động học thuật hết sức sôi nổi, thu hút được sự quan tâm ủng hộ và đánh giá rất cao của các sinh viên.

- Góp phần tạo điều kiện giúp sinh viên tiếp cận gần hơn và bổ sung kịp thời những kiến thức thực tế tại các doanh nghiệp.

- Đáp ứng nhu cầu quan tâm của các doanh nghiệp về vấn đề tuyển dụng sinh viên khi ra trường, đồng thời giúp doanh nghiệp có những thông tin cần thiết về quá trình đào tạo sinh viên của nhà trường.

- Tạo được cầu nối gần gũi, thân thiện hơn giữa doanh nghiệp và sinh viên, tạo sự tự tin cho các sinh viên khi tiếp xúc với các doanh nghiệp. Đây là một trong những hành trang quan trọng trong quá trình xin việc của sinh viên khi ra trường.

2. Mặt hạn chế:

- Nhà trường chưa có chiến lược đồng bộ về công tác tổ chức hoạt động gắn nhà trường với doanh nghiệp, chính vì vậy hiệu quả các chương trình gắn kết đạt ở mức độ cho phép, chưa tận dụng được hết nguồn lực to lớn của doanh nghiệp hỗ trợ cho quá trình đào tạo của trường.

- Tính chủ động của nhà trường và doanh nghiệp trong công tác gắn kết nhà trường với doanh nghiệp trong thời gian qua chưa cao, vì thế kết quả đạt được chưa như mong muốn.

- Mỗi quan tâm của các công ty đến hoạt động gắn kết và hợp tác đào tạo nguồn nhân lực đa số là các đơn vị liên doanh hoặc 100% vốn nước ngoài, sự tham gia của các công ty trong nước còn hạn chế.

(Xem tiếp trang 15)

c. Giảng viên có bằng tiến sĩ không tham gia công tác nghiên cứu, do đó, không có khả năng cổ vũ cho các học viên cao học và nghiên cứu sinh hoặc đưa các nghiên cứu của họ vào lớp học đại học.

2. Giảng viên thiếu các kiến thức cập nhật trong chuyên ngành liên quan đến chương trình đào tạo, nội dung môn học, phương pháp giảng dạy và nghiên cứu. Do đó, thiếu các giảng viên đạt trình độ có thể hiện đại hoá phương pháp giảng dạy đại học, chương trình đào tạo, cũng như giáo dục và nghiên cứu sau đại học.

3. Tuyển dụng học thuật còn mang tính chất nội bộ đã cản trở sự trao đổi kiến thức chéo vì các trường tiến hành tuyển trợ lý phòng thí nghiệm, học viên cao học, nghiên cứu sinh, giảng viên và giáo sư từ chính trong nội bộ của các trường.

4. Giảng viên dạy quá nhiều nhưng lương thì thấp (dạy trên 20 giờ một tuần và làm việc thêm ngoài giờ để kiếm sống), do đó, khối lượng giảng dạy rất nặng. Họ thiếu thời gian cần thiết để nâng cao kỹ năng giảng dạy,

nội dung môn học, chương trình đào tạo, và khả năng nghiên cứu. Thêm vào đó, không có khen thưởng để khuyến khích họ cải tiến. Ngoài ra, vì khối lượng giảng dạy nhiều nên các giảng viên không có thời gian gặp gỡ sinh viên ngoài phạm vi lớp học.

5. Giảng viên thụ động và không muốn thay đổi hoặc cải tiến vì điều này mất nhiều thời gian và công sức.

6. Giảng viên thuộc biên chế thiếu sự hỗ trợ trong các lĩnh vực sau:

a. Có ít hoặc không có sự hỗ trợ phát triển về mặt chuyên môn nghiệp vụ cho giảng viên với tư cách là một người đứng lớp hay là một học giả;

b. Thiếu nguồn nhân lực hỗ trợ cho giảng viên như trợ giảng và/hoặc trợ lý nghiên cứu, thư ký, chuyên gia phát triển về cách thức giảng dạy; và

c. Trang thiết bị nghèo nàn, lạc hậu phục vụ cho việc giảng dạy (phòng học) và nghiên cứu (phòng thí nghiệm).

7. Thư viện thiếu tiện nghi và nguồn tài liệu ít ỏi như sách giáo khoa, tạp chí chuyên ngành điện tử, tạp chí chuyên ngành quốc tế, các cơ sở dữ liệu

điện tử.

8. Thăng tiến và mức lương phụ thuộc vào thâm niên, không căn cứ theo thành tích.

9. Giảng viên được nhận tiền thưởng dựa trên thời lượng giảng dạy, chứ không phải việc thực hiện nghiên cứu.

10. Một số giảng viên từ nước ngoài về bất mãn trước sự thay đổi chậm chạp.

11. Giảng viên không nhận biết được viễn cảnh của các cấp lãnh đạo cao hơn để cải tiến nhà trường và giáo dục đại học.

12. Giảng viên không tham gia vào các quyết định quan trọng về chương trình đào tạo và các vấn đề liên quan khác.

13. Không có tiến hành đánh giá giảng viên; do đó, không có phản hồi về công tác giảng dạy của họ.

14. Giảng viên không nhận thức được hết các thủ tục và các bước của hệ thống khen thưởng (như thăng tiến, khen thưởng, bổ nhiệm) hoặc hậu quả của công tác giảng dạy của họ ■

(Nguồn: home.vaf.gov)

(Tiếp theo trang 4)

Trường ĐH Kinh tế ...

Định hướng phát triển

- Thành lập bộ phận chuyên trách quan hệ với doanh nghiệp, cải cách thủ tục hành chính trong quản lý, tăng cường hiệu quả trong công tác quản lý các hoạt động phối hợp với doanh nghiệp.

- Đổi mới việc xây dựng chương trình đào tạo. Thường xuyên rà soát cập nhật, lắng nghe ý kiến của các sinh viên đã tốt nghiệp đang công tác đúng ngành nghề được đào tạo và thu thập ý kiến đóng góp của các đơn vị sử dụng lao động để cải tiến chương trình phù hợp với thực tiễn.

- Đẩy mạnh hơn nữa công tác phối hợp doanh nghiệp thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học để

phục vụ có hiệu quả cho những hoạt động kinh tế xã hội trong nhu cầu hội nhập hiện nay.

- Mở rộng hơn nữa quan hệ với các doanh nghiệp, phát huy tối đa thế mạnh của mỗi bên trong công tác đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cung cấp cho xã hội.

- Xây dựng trang web về cựu sinh viên, đồng thời đẩy nhanh tiến độ xúc tiến thành lập Hội cựu sinh viên trường ĐHKTP.HCM, tạo điều kiện để các cựu sinh viên phát huy khả năng đóng góp xây dựng trường ĐHKTP.HCM.

- Đẩy mạnh công tác tổ chức các hoạt động thực hành thực tế và các hoạt động ảo dành cho sinh viên chuyên ngành.

- Thường xuyên tổ chức các chương trình tư vấn nghề nghiệp, tăng cường phối hợp với các đơn vị

có liên quan theo hướng ngày càng nâng cao trình độ chuyên nghiệp hoá đối với các hoạt động tư vấn này.

Tóm lại, đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng và đáp ứng đúng yêu cầu đòi hỏi cao của người sử dụng lao động là một yêu cầu bức thiết đối với các trường đại học VN, trong đó có trường ĐHKTP.HCM. Hơn bao giờ hết, để khẳng định thương hiệu của trường ĐHKTP.HCM trên thị trường lao động nói riêng và trong hệ thống giáo dục của VN nói chung, một trong những mục tiêu quan trọng là nhà trường tiếp tục phát triển và đa dạng các hoạt động gắn nhà trường với doanh nghiệp, cơ quan thực tiễn trong chiến lược đào tạo của trường ■

(*) Phó giáo sư, Tiến sĩ, Phó hiệu trưởng ĐHKTP.HCM

(**) Thạc sĩ, ĐHKTP.HCM