

XÂY DỰNG QUAN HỆ HỢP TÁC GIỮA CÁC DOANH NGHIỆP VÀ TRƯỜNG ĐẠI HỌC- TỪ LÝ LUẬN ĐẾN THỰC TIỄN Ở VIỆT NAM

Nguyễn Thị Lan¹

Tóm tắt

Hiện nay Việt nam đứng trước một thực trạng là nguồn nhân lực dồi dào nhưng chất lượng thấp, thiếu các kỹ năng cần thiết để thích ứng với sự đòi hỏi thực tế công việc. Một trong những nguyên nhân quan trọng dẫn đến thực trạng nói trên là sự hợp tác giữa trường đại học (TĐH) và doanh nghiệp (DN) ở Việt nam vẫn còn hạn chế. Bài nghiên cứu này dựa trên luận cứ lý thuyết về các mô hình hợp tác, tổng hợp kinh nghiệm quốc tế, phân tích thực trạng hợp tác giữa TĐH và DN ở Việt nam, chỉ ra các hạn chế, rào cản cần tiếp tục giải quyết. Trong bài nghiên cứu này tác giả còn đề xuất một hệ thống các giải pháp và kiến nghị nhằm thúc đẩy sự hợp tác toàn diện và hiệu quả giữa các TĐH và DN ở Việt nam, từ đó phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Việt nam.

Từ khóa: Trường đại học, doanh nghiệp, quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp

Abstract:

Vietnam has now faced a situation that its human resources are abundant but of low quality and insufficient skills needed to adapt to the real working requirements. One of the important reasons led to the above mentioned situation is that the University Business Cooperation (UBC) in Việt nam is still limited. This paper is based on a theoretical argument for collaborative models, synthesizing international experiences about UBC, analyzing the situation of University Business Cooperation in Vietnam, pointing out the constraints and barriers that need to be resolved. In this paper, the author has also proposed a system of solutions and recommendations in order to promote comprehensively and effectively the UBC in Vietnam, thereby developing the high quality of human resources for Vietnam.

Keywords: Universities, businesses, University Business Cooperation-UBC

1. Đặt vấn đề

Trong nền kinh tế hiện đại, nguồn nhân lực là nguồn lực quan trọng nhất đối với sự

¹ Khoa Tài chính Ngân hàng, Email: buichuclinh@gmail.com

phát triển của bất cứ một quốc gia nào. Nền kinh tế nước ta đang trong quá trình tái cơ cấu, chuyển đổi từ mô hình tăng trưởng theo chiều rộng (tăng trưởng chủ yếu dựa trên vốn) sang mô hình tăng trưởng theo chiều sâu, trong đó các yếu tố: tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả sử dụng các nguồn lực là hết sức quan trọng. Quá trình này đòi hỏi Việt nam phải có nguồn nhân lực chất lượng cao, được đào tạo bài bản, có kỹ năng làm việc đáp ứng tốt yêu cầu của thực tiễn công việc. Tuy nhiên, hiện nay Việt nam đứng trước một thực trạng là nguồn nhân lực dồi dào nhưng chất lượng thấp, thiếu các kỹ năng cần thiết để thích ứng với sự đòi hỏi của môi trường kinh tế năng động. Theo Bản tin cập nhật thị trường lao động nước ta quý II năm 2016, do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội công bố ngày 17-8, tính đến quý II năm 2016, cả nước có hơn 1,088 triệu người trong độ tuổi lao động thất nghiệp. Trong số đó, thất nghiệp nhiều nhất là nhóm có trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ với hơn 191.000 người, tiếp đến là nhóm có bằng cao đẳng chuyên nghiệp là 94.800 người và nhóm có bằng trung cấp chuyên nghiệp có 59.100 người. Như vậy, tổng số người thất nghiệp thuộc ba nhóm này là 344.900, chiếm 31,7% trong số 1,088 triệu người trong độ tuổi lao động bị thất nghiệp. Ngày càng nhiều cử nhân ra trường phải rất chật vật mà vẫn khó tìm được việc làm đúng ngành nghề được đào tạo. Thậm chí, có cử nhân bằng giỏi, người có bằng thạc sĩ, tiến sĩ mà vẫn bị nhà tuyển dụng từ chối, phần lớn vì những gì họ tiếp thu trên giảng đường lại khác xa so với những gì nhà tuyển dụng cần ở họ (Khánh Minh, 2016).

Theo một số nhà chuyên môn về nguồn nhân lực, nguyên nhân của tình trạng trên cơ bản nhất vẫn ở khâu đào tạo. Các trường đại học, cao đẳng với sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực cho đất nước vẫn còn xem nhẹ phần thực hành mà quá đặt nặng lý thuyết, chương trình đào tạo ở các trường vẫn theo lối tư duy cũ, lạc hậu, thiếu phù hợp với sự đòi hỏi của thực tế của nhà tuyển dụng. Vấn đề này bắt nguồn từ một nguyên nhân cơ bản là thiếu sự hợp tác hiệu quả giữa trường đại học (TĐH) và doanh nghiệp (DN) từ đó mang lại lợi ích thiết thực cho cả hai bên và xã hội. Do vậy một yêu cầu đặt ra là cần phải có các công trình nghiên cứu một cách toàn diện về các hình thức, mô hình hợp tác giữa TĐH và DN, thực tế áp dụng ở Việt nam, trên cơ sở đó đề xuất một hệ thống các giải pháp cần thiết, phù hợp để thúc đẩy sự hợp tác toàn diện và hiệu quả giữa các TĐH và DN, từ đó nâng cao chất lượng nguồn nhân lực của Việt nam.

Thông qua các phương pháp nghiên cứu như: tổng hợp, phân tích, phỏng vấn chuyên gia, bài nghiên cứu này dựa trên luận cứ lý thuyết về các mô hình hợp tác, tổng hợp kinh nghiệm quốc tế, phân tích thực trạng hợp tác giữa TĐH và DN ở Việt nam, chỉ ra các hạn chế, rào cản cần tiếp tục giải quyết. Trong bài nghiên cứu này tác giả còn đề xuất một hệ thống các giải pháp và kiến nghị nhằm thúc đẩy sự hợp tác toàn diện và hiệu

quả giữa các TĐH và DN ở Việt nam trong giai đoạn hiện nay, từ đó phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho Việt nam.

2. Cơ sở lý thuyết về quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp

2.1 Khái niệm cơ bản

Theo nghiên cứu của Gibb & Hannon (2006) thì mối quan hệ hợp tác giữa TĐH và DN (University Business Cooperation-UBC) được hiểu như là những hoạt động giữa các TĐH và DN vì lợi ích của cả hai bên. Thông qua quan hệ hợp tác này có thể giúp nhà trường tháo gỡ những khó khăn về tài chính, và giúp các DN tăng khả năng cạnh tranh trong thị trường năng động ngày nay, đồng thời đóng góp cho sự tăng trưởng kinh tế của quốc gia và đáp ứng đòi hỏi của thị trường lao động.

Như vậy từ cách hiểu trên, có thể định nghĩa quan hệ hợp tác giữa nhà trường và DN là tất cả mọi hình thức tương tác giữa TĐH và các DN trong đào tạo, nghiên cứu khoa học và các hình thức khác... nhằm hỗ trợ lẫn nhau vì lợi ích của cả hai bên.

2.2 Sự cần thiết khách quan phải xây dựng quan hệ hợp tác giữa TĐH và DN

Các nghiên cứu gần đây đều cho thấy, sự hợp tác giữa TĐH và DN là tất yếu khách quan, mang lại những lợi ích thiết thực cho cả hai bên và cho xã hội, mà đối tượng được thụ hưởng nhiều nhất là sinh viên. Những lợi ích đem lại cho các bên trong quá trình hợp tác cũng chính là động lực thúc đẩy TĐH và DN đẩy mạnh quan hệ hợp tác này. Cụ thể:

- *Đối với trường đại học:* Thông qua sự hợp tác với các DN, nhà trường đã thu được nhiều lợi ích thiết thực trong đào tạo và nghiên cứu khoa học. Từ đó nâng cao uy tín của nhà trường trước những yêu cầu của thị trường lao động đa dạng và luôn biến động.

Nghiên cứu của Rohrberck và Arnold (2006), đã chỉ ra những lợi ích cơ bản đem lại cho các TĐH trong quá trình hợp tác với DN, đó là: *Thứ nhất*, thông qua sự hợp tác với DN, các TĐH có điều kiện để đẩy mạnh hoạt động đào tạo, giảng dạy theo hướng phù hợp với nhu cầu thực tế của nhà tuyển dụng từ đó nâng cao uy tín cho nhà trường; *Thứ hai*, thông qua sự hợp tác, nhà trường có cơ hội để huy động nguồn tài trợ từ phía DN, từ đó tăng cường nguồn tài chính cho sự phát triển của nhà trường; *Thứ ba*, thông qua hợp tác, các công trình nghiên cứu sẽ có môi trường thực tế để đối chiếu, kiểm nghiệm nên tính ứng dụng trong sản xuất ngày càng nhiều hơn, từ đó khẳng định giá trị của công trình khoa học; *Thứ tư*, thông qua hợp tác với DN, tăng cơ hội tìm kiếm việc làm cho sinh viên khi tốt nghiệp ra trường.

Những lợi ích cơ bản nói trên, sẽ là động lực thúc đẩy các TĐH hợp tác toàn diện với các doanh nghiệp.

- *Đối với Doanh nghiệp:* Thực tế cho thấy, thông qua sự hợp tác với TĐH, DN có thêm quyền và cơ hội lựa chọn và sử dụng nguồn lao động chất lượng cao đáp ứng yêu cầu sản xuất-kinh doanh của DN. Thông qua tài trợ học bổng và cơ sở vật chất cho TĐH, giúp DN quảng bá thương hiệu của mình. Với việc hợp tác nghiên cứu khoa học với TĐH còn đem lại lợi ích to lớn cho DN như: hình thành các sản phẩm mới có tính cạnh tranh cao, đem lại doanh thu từ thương mại hóa các sản phẩm nghiên cứu (Đình Văn Toàn, 2016). Ngoài ra, thông qua sự hợp tác với TĐH các DN được phép đánh giá chất lượng đào tạo và đóng góp ý kiến vào việc xây dựng chương trình đào tạo của nhà trường; tham gia giảng dạy vào quá trình đào tạo như một hình thức đầu tư, phát triển bước đầu. Ngoài những lợi ích nói trên, các nghiên cứu của Rohrberck và Arnold (2006), cũng đã chỉ ra quá trình hợp tác với TĐH còn đem lại những lợi ích khác cho DN, đó là: DN có thể sử dụng phòng thí nghiệm hiện đại của TĐH cho việc nghiên cứu từ đó tiết kiệm chi phí nghiên cứu; chia sẻ rủi ro với các TĐH trong nghiên cứu cơ bản; ổn định các dự án nghiên cứu dài hạn...

Như vậy, chính sự hợp tác với TĐH đã đem lại khả năng cạnh tranh cao và sự phát triển bền vững cho DN trong một môi trường kinh tế đầy biến động này.

- *Đối với sinh viên:* Thông qua quan hệ hợp tác giữa TĐH và DN, giúp sinh viên có cơ hội lựa chọn địa điểm thực tập phù hợp sẽ tạo cho sinh viên nắm bắt được môi trường thực tế, phát triển được kỹ năng giải quyết những vấn đề phát sinh trong thực tiễn. Thực tập, kiến tập tại DN giúp sinh viên mở rộng các mối quan hệ của mình, hiểu rõ hơn những bài học lý thuyết. Với kinh nghiệm thực tập họ sẽ tự tin, sẵn sàng nhận công việc được giao sau khi ra trường. Đợt thực tập cũng là cuộc khảo sát, thử thách họ trong quá trình lập nghiệp. Cho dù đạt được kết quả nhiều hay ít, các đợt thực tập cũng mang lại cho sinh viên nhiều cơ hội khác nhau. Giúp cho sinh viên có cơ hội tìm kiếm học bổng và tiếp cận sớm với các tổ chức tuyển dụng, tạo cơ hội có việc làm sau khi tốt nghiệp.

Tóm lại, sự hợp tác giữa TĐH và DN là một tất yếu khách quan, xuất phát từ những lợi ích to lớn, trực tiếp đem lại cho mỗi bên thông qua quá trình hợp tác. Cả DN và TĐH cần nhận thức rõ ràng về những lợi ích và giá trị gia tăng mà sự hợp tác này mang lại. Quan hệ hợp tác giữa TĐH và DN là quan hệ bình đẳng, mang tính hữu cơ, trong một thực thể thống nhất nhằm đạt được lợi ích chung và phát huy được thế mạnh của nhau, sử dụng nguồn lực của nhau một cách hiệu quả nhất, chứ không phải đơn thuần một chiều hay truyền thống chỉ là cung cấp học bổng, nơi thực tập...

2.3 Các hình thức hợp tác chủ yếu giữa trường đại học và doanh nghiệp

Các nghiên cứu và thực tế cho thấy, trên thế giới, hợp tác giữa TĐH và DN được thể hiện ở nhiều hình thức và mức độ khác nhau. Nghiên cứu của Đình Văn Toàn (2016)

đã chỉ ra: quan hệ hợp tác giữa các TĐH và DN trên thế giới được diễn ra ở 2 mức độ cơ bản, đó là: (1) Mức độ thấp và phổ biến là: tiếp nhận sinh viên đến thực tập, tham quan thực tế, hỗ trợ chi phí và thiết bị phục vụ giảng dạy, học tập; và (2) Các mức độ cao hơn là: trao đổi chuyên gia, chia sẻ tri thức, công nghệ; đầu tư cho nghiên cứu, triển khai nghiên cứu và chuyển giao công nghệ; cùng đầu tư phát triển doanh nghiệp để thương mại hóa kết quả nghiên cứu khoa học và cung cấp sản phẩm, dịch vụ cho xã hội.

Dựa trên các nghiên cứu của Carayon (2003), Gibb & Hannon (2006), Storm (2008), Razvan & Dainora (2009), trong bài *Tổng thuật về quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp*, tác giả Phạm Thị Ly (2016) đã tổng kết ra 8 hình thức hợp tác giữa TĐH và DN, trong đó phải kể đến các hình thức hợp tác tiêu biểu sau đây:

- *Hợp tác trong nghiên cứu*: Đây là hình thức hợp tác cao nhất giữa TĐH và DN, nhưng thực tế còn diễn ra rất khiêm tốn trong giới hàn lâm. Mục đích của sự hợp tác này là đạt đến sự hỗ trợ cho hoạt động nghiên cứu của nhà trường, thực hiện các dự án liên kết mà giới hàn lâm và các DN cùng tiến hành. Các trường có thể tìm kiếm sự hợp tác này bằng cách chủ động giới thiệu với các DN những chương trình nghiên cứu khả thi đem lại lợi ích trực tiếp cho các DN.

- *Thương mại hóa các kết quả nghiên cứu*: Đây là điều khá phổ biến trong các nước phát triển mặc dù còn ít được giới hàn lâm trong TĐH chú ý. Nó bao gồm cả chuyển giao công nghệ. Ở các nước đang phát triển như Việt Nam, để có thể đẩy mạnh hình thức hợp tác này, một điều rất cần phải làm ngay là củng cố bộ khung thể chế bảo đảm trong thực tế quyền sở hữu trí tuệ. Hoạt động này thường tập trung ở những người đang có quan hệ chặt chẽ với các DN trong lĩnh vực chuyên ngành của họ. Cần thúc đẩy lợi ích của cả ba bên, giới hàn lâm, TĐH và DN, và ủng hộ các nỗ lực của họ.

- *Thúc đẩy khả năng lưu chuyển của sinh viên*: bằng cách tạo ra các cơ chế hỗ trợ họ, ví dụ như đưa sinh viên đi thực tập và tạo ra cơ hội giao lưu để họ có thể trải nghiệm nhiều khía cạnh phong phú của thế giới bên ngoài nhà trường. Tăng cường phối hợp với phòng nhân sự của các DN để tạo điều kiện cho sinh viên tìm kiếm việc làm phù hợp.

- *Thúc đẩy sự vận động, lưu chuyển của giới hàn lâm*: Khuyến khích những hoạt động giao lưu hay hợp đồng làm việc ngắn hạn của giới hàn lâm trong các DN nhằm xây dựng quan hệ, chia sẻ quan điểm và nắm bắt thực tế. Cần có luật lệ, quy định để quyền lợi của giảng viên (như hưu bổng, kỳ nghỉ, sự thăng tiến, v.v.) không bị ảnh hưởng bởi thời gian làm việc ngắn hạn ở DN.

- *Xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo*: Có ý nghĩa rất quan trọng trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và giúp sinh viên thích ứng tốt với đòi hỏi của thị trường lao

động. Cần khuyến khích sự tham gia của giới DN vào việc xây dựng và cập nhật chương trình của nhà trường, thông qua các cuộc thảo luận và trao đổi thông tin. Giới chuyên gia đang làm việc tại các DN cũng là một nguồn hợp tác đầy tiềm năng trong việc đảm nhận một phần việc giảng dạy trong TĐH.

- *Hỗ trợ tinh thần sáng nghiệp và các hoạt động khởi nghiệp*: Nâng cao tinh thần khởi nghiệp trong TĐH, tạo ra một văn hóa kích thích giảng viên và sinh viên suy nghĩ và hành động với tinh thần khởi nghiệp, đặt họ trước những con đường khởi nghiệp của giới DN và lôi cuốn họ thoát ra khỏi lối mòn tư duy.

Như vậy, sự hợp tác giữa TĐH và DN là một xu hướng phổ biến trên thế giới. Sự hợp tác này được thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau nhằm khai thác tối ưu nguồn lực của các bên từ đó đem lại lợi ích cho cả TĐH và DN cũng như cho nền kinh tế.

3. Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới trong việc xây dựng quan hệ hợp tác giữa TĐH và DN

Trong thời gian qua, việc xây dựng quan hệ hợp tác giữa TĐH và DN đã được thực hiện ở nhiều quốc gia trên thế giới. Có nhiều mô hình khi triển khai trên thực tế mang lại lợi ích thiết thực cho nhà trường, DN và sinh viên. Tuy nhiên cũng còn nhiều mô hình khi triển khai mang lại những kết quả chưa được như mong muốn. Có thể kể đến một số trường hợp dưới đây:

3.1 Mô hình hợp tác lưu chuyển sinh viên thực tập ở Thụy sỹ

Thụy Sĩ được công nhận là một trong những đất nước có nền giáo dục tốt nhất thế giới. Là đất nước đứng đầu trong lĩnh vực dịch vụ ngân hàng, khách sạn và du lịch, nơi đây cũng là cái nôi đào tạo những nhà quản lý hàng đầu thế giới. Phần lớn các TĐH tại Thụy sỹ đều có các đối tác là các DN, tập đoàn kinh tế lớn. Những đối tác này sẽ là nơi các TĐH gửi sinh viên đến thực tập và sẽ là các nhà tuyển dụng khi sinh viên tốt nghiệp ra trường. Với mô hình đào tạo vừa học vừa làm (5 tháng học lý thuyết và 4-6 thực tập tại các DN) của các TĐH đào tạo về quản trị khách sạn và du lịch tại Thụy sỹ đã giúp cho sinh viên thu được nhiều kinh nghiệm cho tương lai nghề nghiệp sau này, đồng thời giúp sinh viên có thêm thu nhập trong quá trình học tập tại Thụy sỹ. Chẳng hạn, Học viện quản trị khách sạn và du lịch HTMI (Hotel and Tourism Management Institute) là một trong những trường đào tạo có mô hình hợp tác giữa TĐH và DN rất thành công. Để phục vụ cho việc đào tạo sinh viên thành những nhà quản lý chuyên nghiệp, Học viện HTMI đã có mạng lưới 200 khách sạn, nhà hàng, cộng thêm mối quan hệ tốt với những tập đoàn khách sạn đa quốc gia như Hilton, Accor, Marriot, Intercontinental, Oberoi hoặc Shangri-la... Sinh viên của trường được lựa chọn thực tập với mức lương tối thiểu 2,200 CHF/

tháng giúp sinh viên tiết kiệm chi phí trong quá trình học tập và tích lũy kinh nghiệm.

Không chỉ giúp sinh viên có cơ hội làm việc ngay trong quá trình học, các TĐH ở Thụy sỹ còn hỗ trợ sinh viên tìm việc làm sau khi tốt nghiệp bằng việc tổ chức hội thảo tuyển dụng quốc tế và mời đại diện của các tập đoàn kinh tế trên thế giới (như Hyatt, Hilton, Sheraton, Sofitel...) đến trình bày thương hiệu và phỏng vấn sinh viên. Những sinh viên đạt vòng phỏng vấn của các nhà tuyển dụng sẽ được nhà trường sắp xếp mọi thủ tục, hợp đồng lao động để bắt đầu sự nghiệp.

3.2 Mô hình hợp tác xây dựng chương trình đào tạo theo Chương trình đối tác Đại học SAP tại Cộng hòa Liên bang Đức

Với nền giáo dục phát triển của thế giới, Đức là một trong những quốc gia đi đầu về các mô hình xây dựng cầu nối giữa các TĐH và DN, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ. Một trong những mô hình hợp tác hiệu quả giữa TĐH và DN là *Chương trình đối tác Đại học SAP*.

Chương trình đối tác Đại học SAP là một sáng kiến có tính chất toàn cầu, được sự chia sẻ và tài trợ chính từ SAP - một DN hàng đầu trong cung cấp giải pháp và phần mềm quản trị DN. Chương trình đã phát triển mở rộng và có tính toàn cầu, thu hút hơn 800 TĐH tại 36 quốc gia, hơn 2.200 giảng viên và 150.000 sinh viên tham gia, như: Đức, Trung Quốc, Ấn Độ, Nhật Bản, Hàn Quốc, Singapore, Thái Lan... Mô hình này đã kết nối cộng đồng các TĐH và DN, đạt được nhiều thành công trong hoạt động xây dựng chương trình đào tạo; phát triển năng lực giảng viên, sinh viên; cung cấp những công cụ và tài nguyên phục vụ giảng dạy, học tập cho sinh viên ngành công nghệ... Trong mô hình này, các TĐH được cung cấp miễn phí phần mềm SAP và nhiều công cụ, tài liệu phục vụ đào tạo. Ngược lại, các DN cũng được hưởng lợi từ nguồn nhân lực chất lượng cao mà nhà trường đào tạo; được tiếp cận với nguồn chất xám của các giáo sư, tiến sĩ trong nhà trường phục vụ sự phát triển của DN.

Tại Đức có rất nhiều TĐH đã tham gia Chương trình đối tác Đại học SAP. Điển hình như mô hình hợp tác giữa TĐH Khoa học tự nhiên FH Mainz (Đức) với thành viên của Chương trình đối tác Đại học SAP. Trong đó, trường FH Mainz có mối quan hệ xây dựng cầu nối với hơn 500 DN lớn, vừa và nhỏ trong hoạt động đào tạo nhân lực tại nhiều quốc gia trên thế giới. Nhờ hoạt động xây dựng cầu nối với DN trong đào tạo mà phần lớn các TĐH ở Đức đã tạo dựng được uy tín lớn đối với các đơn vị sử dụng lao động (Đoàn văn Tình, 2015).

3.3 Mô hình hợp tác thúc đẩy sự lưu chuyển, thực tiễn hóa của giới hàn lâm tại Cộng hòa Pháp

Chính phủ Pháp rất quan tâm đến sự hợp tác giữa các TĐH và DN, trong đó, việc nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ nhân viên DN và thực tiễn hóa đội ngũ giảng viên trong các TĐH là một trong những ưu tiên của sự hợp tác này. Theo Luật Đổi mới năm 1999, các nhà nghiên cứu (trong đó phần lớn là các giáo sư đến từ các TĐH) được Nhà nước tuyển dụng có thể tham gia nghiên cứu tại các công ty vệ tinh. Họ có thể làm cố vấn và duy trì quyền lợi tài chính của mình tại các DN này nếu muốn. Pháp đã thành lập các Trung tâm Đổi mới và Chuyển giao công nghệ (CRITT) thực hiện chức năng những “trung tâm nguồn lực công nghệ” (CRT) trong chuyển giao công nghệ theo hợp đồng cho ngành và DN. Từ đầu những năm 1990, Pháp đã phát triển Mạng lưới Phổ biến Công nghệ (RDT) nhằm thúc đẩy hợp tác, phối hợp tốt hơn giữa các TĐH, các viện nghiên cứu và các DN ở cấp độ vùng. Một số TĐH đã tách riêng các cơ sở nghiên cứu theo các hợp đồng nghiên cứu hoặc thành lập các trung tâm ươm công nghệ để hỗ trợ cho cơ sở phụ hay vệ tinh của các công ty mới (Minh Long, 2009).

3.4 Mô hình hợp tác thúc đẩy sự chuyển giao công nghệ và lưu chuyển của giới hàn lâm tại Italia

Sự hợp tác giữa các TĐH ở Italia và DN diễn ra chủ yếu dưới 2 hình thức: *thứ nhất*, thực hiện các hợp đồng chuyển giao công nghệ; *thứ hai*, các DN tuyển dụng các nhà khoa học của các TĐH vào làm việc tại các DN theo thời hạn. Ngay từ năm 1977, Chính phủ Italia đã đưa ra một loạt biện pháp nhằm thúc đẩy đổi mới công nghệ trong các DN vừa và nhỏ (DNVVN), tập trung vào việc khuyến khích các DNVVN tuyển mộ các nhà khoa học có trình độ tiến sĩ và những người được giải thưởng vào thực hiện các hoạt động nghiên cứu trong DN với thời hạn làm việc tối thiểu là 2 năm và mức lương lên tới hàng chục ngàn USD/năm. Gần đây, Chính phủ Italia có một số cải cách giao nhiều quyền tự chủ để các cơ quan nghiên cứu và các TĐH được độc lập hơn trên phương diện quy chế, tổ chức và tài trợ vốn, từ đó tạo động lực khuyến khích các TĐH đóng vai trò chủ động hơn trong chuyển giao công nghệ cho các DN (Minh Long, 2009)

3.5 Mô hình hợp tác thúc đẩy sự chuyển giao công nghệ và thương mại hóa kết quả nghiên cứu tại Thụy Điển

Từ những năm 90, Chính phủ Thụy điển đã có sự chuyển hướng chính sách nhằm thúc đẩy sự hợp tác chặt chẽ giữa các TĐH và DN. Chính phủ Thụy Điển coi đây là nhiệm vụ trọng tâm thứ ba, cùng với nghiên cứu và giảng dạy tại các TĐH. Năm 1994, Chính phủ Thụy Điển thành lập 7 quỹ chuyển giao công nghệ nhằm thúc đẩy các hoạt động: Thương mại hóa các kết quả nghiên cứu của các TĐH thông qua khai thác bản quyền; thành lập các cơ sở phụ từ các TĐH; hợp tác nghiên cứu và triển khai giữa các TĐH và DN. Nhờ có chính sách thúc đẩy này mà các TĐH của Thụy Điển đóng vai trò

chủ đạo trong hệ thống khoa học, sản xuất tới 85% sản phẩm nghiên cứu nhà nước. Trong năm 1996, có tới 96% nghiên cứu của các TĐH được thực hiện tại 6 TĐH đa ngành, 3 TĐH kỹ thuật. Kinh nghiệm thực tế ở Thụy Điển cho thấy, để hỗ trợ chuyển giao công nghệ cho các DN vừa và nhỏ thì cần quan tâm đúng mức đến đào tạo kỹ năng tiếp nhận công nghệ cho lao động của các DN này được tổ chức tại các TĐH. Đồng thời cần thể chế hóa sự hợp tác giữa các TĐH với các DN (Minh Long, 2009)

3.6 Một số bài học kinh nghiệm rút ra cho Việt Nam

Qua kinh nghiệm của các nước nói trên, chúng ta có thể rút ra một số bài học hữu ích sau đây:

Một là, cần phải hiểu là mối quan hệ giữa nhà trường và DN là mối quan hệ bình đẳng và hai bên cùng có lợi, chứ không phải là sự hỗ trợ từ một phía.

Để hợp tác giữa TĐH và DN được thiết thực, hiệu quả và bền vững, hai bên phải nhận thức rõ các lợi ích, tôn trọng và cân bằng các lợi ích. Nhà trường cần ưu tiên chuyển giao công nghệ, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao và hỗ trợ DN trong tư vấn, giải quyết các vấn đề của DN. Ngược lại, DN cần tạo điều kiện tiếp nhận sinh viên thực tập, tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp của nhà trường; cung cấp thông tin để nhà trường nắm được nhu cầu của thị trường lao động; góp ý chương trình đào tạo, mô hình, phương pháp đào tạo của nhà trường; tài trợ cho nhà trường cơ sở vật chất trong khả năng của DN.

Hai là, để thúc đẩy mối quan hệ hợp tác chặt chẽ giữa nhà trường và DN, cần phải có sự ủng hộ của nhà nước thông qua hệ thống chính sách và môi trường pháp lý. Điều này thể hiện, trước hết nhà nước tạo ra một khuôn khổ pháp lý để bảo vệ sản phẩm trí tuệ của các nhà khoa học để các nhà khoa học hoàn toàn yên tâm nghiên cứu và phổ biến các ý tưởng sáng tạo của mình rộng rãi đến DN. Mặt khác, Nhà nước cũng cần tạo khuôn khổ pháp lý cho việc kiểm định nghề nghiệp và cấp chứng chỉ hành nghề cho sinh viên khi ra trường. Thông qua kiểm định nghề nghiệp, chương trình đào tạo của các trường sẽ thường xuyên được đánh giá về mức độ cập nhật và phù hợp với thị trường.

Ba là, cần xây dựng mạng lưới liên kết giữa TĐH và DN: các TĐH và DN cũng cần duy trì các kênh tiếp xúc và liên lạc thường xuyên thông qua bộ phận chuyên trách về hợp tác hoặc thông qua các hội nghị, hội thảo, các diễn đàn khoa học... để TĐH và DN có sự thông hiểu, tin tưởng lẫn nhau qua hoạt động thực tiễn.

Bốn là, thực tiễn hóa đội ngũ giảng viên trong các TĐH và tri thức hóa đội ngũ công nhân trong các DN: Các DN cần có cơ chế, chính sách khuyến khích đội ngũ giáo sư, tiến sĩ, giảng viên có chất lượng cao trong các TĐH tham gia vào các dự án hoặc cố vấn cho DN thông qua các chương trình đào tạo nội bộ. Ngược lại, TĐH cũng cần chủ

động mời các nhà quản lý, các chuyên gia giỏi từ DN tham gia vào hoạt động đào tạo của nhà trường về những kỹ năng tác nghiệp thực tế để quá trình nghiên cứu, giảng dạy trên giảng đường phù hợp với yêu cầu thực tiễn của nhà tuyển dụng.

Năm là, các DN cần hợp tác với các TĐH trong nghiên cứu khoa học để khai thác hiệu quả cơ sở vật chất nghiên cứu khoa học của các TĐH. Các TĐH đặc biệt là các trường danh tiếng, đồng thời cũng là những trung tâm nghiên cứu khoa học, nơi tập trung những tài năng lớn và đội ngũ nghiên cứu chuyên nghiệp, được đầu tư đáng kể về phòng thí nghiệm, trang thiết bị hiện đại để thực hiện những công trình nghiên cứu quan trọng. Nếu các DN biết tận dụng nguồn lực này để giải quyết những vấn đề của riêng mình qua những hợp đồng nghiên cứu khoa học công nghệ chắc chắn sẽ mang lại lợi ích kinh tế cao hơn so với việc từng DN tự đầu tư để thực hiện các nghiên cứu riêng lẻ, ngoại trừ những DN lớn có sẵn bộ phận nghiên cứu và phát triển.

4. Thực trạng quan hệ hợp tác giữa các TĐH và DN ở Việt nam thời gian qua

4.1 Những kết quả bước đầu

Trong những năm gần đây, việc xây dựng quan hệ hợp tác giữa các TĐH và DN cũng đã được một số TĐH quan tâm và triển khai thực hiện. Tuy nhiên, kết quả còn khá khiêm tốn, có thể kể ra một số mô hình hợp tác đã áp dụng ở Việt nam thời gian qua:

4.1.1 Mô hình của Đại học Quốc gia Hà Nội (ĐHQGHN)

Nhà trường đã triển khai hiệu quả mô hình hợp tác giữa các trường của ĐHQGHN với các viện nghiên cứu, DN ngoài ĐHQGHN. Hiện nay, ĐHQGHN và các đơn vị thành viên đang triển khai hàng chục đề tài, dự án bắt nguồn từ sự hợp tác với DN, các bộ, ngành và địa phương. Trong giai đoạn từ 2011-2015, thông qua hợp tác toàn diện đã ký kết với các tập đoàn và DN lớn (Dầu khí, Viettel, VinGroup, AIC, BRG...), bình quân mỗi năm đã có hàng nghìn sinh viên bậc đại học được trao học bổng từ các DN với tổng giá trị 5 tỷ đồng/năm; các nhà khoa học và các đơn vị thuộc ĐHQGHN triển khai hàng chục đề tài, dự án lớn phục vụ cộng đồng và theo đặt hàng của các DN. Tiêu biểu là sự hợp tác giữa ĐHQGHN với Tập đoàn Dầu khí Việt Nam trong nghiên cứu và phát triển khoa học và công nghệ. Trong đó, từ các năm 2012- 2013 với 4 đề tài nghiên cứu, đạt tổng kinh phí 10 tỷ đồng, tất cả các đề tài này đều do các nhà khoa học thuộc các đơn vị trong ĐHQGHN nhận trực tiếp từ Tập đoàn thông qua hợp đồng hợp tác nghiên cứu (Đình Văn Toàn, 2016).

4.1.2 Mô hình của trường ĐH Bách khoa Hà Nội

Một trong những thành công nổi bật của Trường ĐH Bách khoa Hà nội trong việc hợp tác với DN thể hiện qua sự hợp tác với Công ty cổ phần Bóng đèn Phích nước Rạng

Đông trong hoạt động nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ. Quan hệ hợp tác này đã mang lại nhiều đề tài, dự án và tăng cường năng lực nghiên cứu cho Trường; đồng thời, góp phần tạo nên sự tăng trưởng vượt bậc của Rạng Đông. Hiện nay, hai bên đã có nhiều dự án chung, trong đó có dự án xây dựng hai phòng thí nghiệm chung (1 phòng đặt tại Rạng Đông và 1 phòng khác tại ĐH Bách khoa Hà Nội), mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho cả hai bên, đặc biệt là tăng khả năng cạnh tranh cho công ty (Đoàn Văn Tình, 2015). Ngoài ra, cũng cần phải nói đến *mô hình BK Holding (BKH)* gồm hệ thống các DN: 8 công ty thành viên, 1 chương trình hợp tác đào tạo và 2 trường đào tạo (Cao đẳng và Trung học phổ thông) do Trường ĐH Bách khoa Hà Nội góp vốn sáng lập và cử người tham gia hội đồng quản trị. Trong mô hình này, cho phép Trường ĐH Bách khoa Hà Nội hoặc các đơn vị, cá nhân trong trường có thể góp vốn vào các DN này bằng chính “sáng kiến, quy trình công nghệ và sở hữu trí tuệ”. Thực tế cho thấy đây là mô hình hợp tác khá hiệu quả. Doanh thu và lợi nhuận của BKH từ năm 2009 đến nay tăng đều qua các năm và đã đóng góp đáng kể vào doanh thu cho nhà trường (Đinh Văn Toàn, 2016).

4.1.3 *Mô hình của TĐH Nông Lâm - Đại học Huế*

Là một trong những TĐH đầu tiên được chọn thí điểm mô hình đào tạo theo *Mô hình định hướng nghề nghiệp ứng dụng (POHE)* từ năm 2005. Trường đã nỗ lực hợp tác với DN để đổi mới chương trình đào tạo, giúp sinh viên tiếp cận nhiều hơn với thực tế, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường. Sinh viên được đào tạo theo Dự án POHE có nhiều cơ hội trực tiếp tham gia các hoạt động quản lý, sản xuất, kinh doanh của các DN trong và ngoài nước, như: Lào, Campuchia, Thái Lan... Đến nay, Trường đã có quan hệ hợp tác với gần 500 DN, mang lại cơ hội rất lớn cho người học. Chính điều này giúp sinh viên tự tin, năng động và tìm kiếm được việc làm đúng với sở trường và ngành nghề đào tạo sau khi tốt nghiệp. Theo số liệu khảo sát năm 2013 của TĐH Nông Lâm - Đại học Huế, có 100% sinh viên được đào tạo theo Dự án POHE khi ra trường tìm được việc làm đúng với nghề nghiệp, được các nhà sử dụng lao động đánh giá cao về năng lực nghề nghiệp (Đoàn Văn Tình, 2015).

4.1.4 *Mô hình “Thực tập viên tiềm năng” của một số ngân hàng*

Nhằm tìm kiếm và bồi dưỡng những sinh viên có tố chất phù hợp, từ năm 2010, Ngân hàng Sacombank, ACB, Techcombank, SCB ... tổ chức chương trình “Thực tập viên tiềm năng”. Theo đó, ngân hàng sẽ chủ động liên kết với các trường cao đẳng, đại học trên toàn quốc để tuyển dụng sinh viên chuẩn bị tốt nghiệp vào thực tập và bố trí việc làm phù hợp cho những sinh viên có khả năng làm được việc. Trung bình mỗi năm, Sacombank tuyển dụng gần 1.000 thực tập viên trên toàn quốc. Đến nay, đã có trên 13.000 sinh viên đến từ 153 TĐH, cao đẳng tham gia chương trình này và 70% thực tập

viên được nhận việc sau đó. Trong gần 3 tháng thực tập tại Sacombank, ACB, Techcombank, SCB ..., sinh viên được đào tạo kiến thức về nghiệp vụ như: các bước làm hồ sơ tín dụng, thẩm định, lập tờ trình, kỹ năng chăm sóc khách hàng, kỹ năng bán hàng... Ngoài ra, thực tập viên còn được tiếp xúc trực tiếp và giới thiệu tiện ích của các sản phẩm dịch vụ ngân hàng đến nhiều khách hàng. Ngoài ra, các thực tập viên tại Sacombank được hỗ trợ chi phí trong suốt quá trình thực tập. Sau quá trình thực tập, hàng nghìn sinh viên được các ngân hàng Sacombank, ACB, Techcombank, SCB... tuyển dụng (Nguyễn Văn Giang, 2016).

4.1.5 Mô hình hợp tác đào tạo giữa Ngân hàng hợp tác với các TĐH

Trong giai đoạn từ 2011 – 2015, để trang bị, bổ sung những kiến thức cho cán bộ đáp ứng nhu cầu thực tế, ban lãnh đạo Ngân hàng Hợp tác xã Việt Nam đã hợp tác với Học viện Ngân hàng, Học viện tài chính, Đại học Kinh tế Quốc dân, Đại học Luật Hà Nội... để mở ra các chương trình đào tạo cho các nhân viên và các quỹ tín dụng nhân dân. Các cán bộ tại các phòng: Tín dụng, Kiểm tra nội bộ, kế toán, ngân quỹ ... lần lượt được tham gia các khóa đào tạo với rất nhiều nội dung khác nhau phù hợp với những đòi hỏi từ công việc thực tế đang phát sinh tại ngân hàng.

Sự hợp tác giữa Ngân hàng Hợp tác xã Việt Nam và các trường ĐH, đã mang lại những hiệu ứng rất tích cực. Các cán bộ được trang bị rất nhiều kiến thức bổ ích, kịp thời, được trao đổi với các giảng viên rất nhiều vấn đề phát sinh trong quá trình làm việc từ đó ngày càng nắm bắt sâu hơn về nghiệp vụ, chuyên môn, phục vụ tốt cho hoạt động của Ngân hàng. Bên cạnh đó, các giảng viên cũng nắm bắt được những gì đang diễn ra trong thực tế hoạt động từ đó có cái nhìn sâu và tổng quan về tình hình ngân hàng trong giai đoạn qua, từ đó bổ sung cho những phần lí thuyết đang nghiên cứu, đảm bảo gắn lí thuyết và thực tiễn trong quá trình nghiên cứu và giảng dạy (Nguyễn Văn Giang, 2016).

Qua các số liệu nêu trên, chỉ ra một thực tế rằng, khi nhà trường và DN tìm được tiếng nói chung, chương trình đào tạo của nhà trường đáp ứng được nhu cầu thực tiễn tại DN, rất nhiều sinh viên ra trường tìm được việc làm, phù hợp với năng lực chuyên môn từ đó phát huy được hết khả năng của mình. Sản phẩm đầu ra của việc kết nối giữa nhà trường và DN có chất lượng, thì bản thân nhà trường và DN cũng được hưởng lợi theo.

4.2 Những hạn chế và nguyên nhân

4.2.1 Những mặt hạn chế

Thứ nhất, sự hợp tác giữa TĐH và DN còn rất hạn chế, thiếu tính chiến lược, chủ yếu mang tính ngắn hạn, không thường xuyên.

Theo số liệu² từ Vụ Giáo dục Đại học - Bộ Giáo dục và Đào tạo cho thấy, việc hợp tác giữa các TĐH và DN ở nước ta còn rất hạn chế, thiếu chiến lược và lâu dài. Phần lớn các trường chủ yếu thiết lập mạng lưới hợp tác chỉ khoảng 10 DN là đối tác chiến lược. Duy nhất TĐH Nông lâm TP. Hồ Chí Minh thiết lập được 120 DN có hợp tác lâu dài và chiến lược. Sự hợp tác của TĐH với các DN chủ yếu mang tính ngắn hạn, không thường xuyên. Tuy nhiên, ngay cả những đối tác ngắn hạn cũng không nhiều, có sự khác biệt rõ rệt giữa các nhóm trường, như: ĐH Nông Lâm TP. Hồ Chí Minh, Học viện Nông nghiệp Việt Nam thuộc nhóm có hơn 100 đối tác; nhóm trung bình, như: ĐH Nông Lâm (Đại học Huế), ĐH Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên, có 20-40 đối tác; nhóm ít như ĐH Vinh, chỉ có 04 đối tác (Đoàn văn Tĩnh, 2015).

Thứ hai, quan hệ hợp tác mang tính tự phát, chủ yếu dựa trên cơ sở quan hệ cá nhân. Sự hợp tác giữa các TĐH và DN chủ yếu dựa trên quan hệ quen biết cá nhân của lãnh đạo hai bên, đặc biệt là lãnh đạo DN và cựu sinh viên, nên mang tính tự phát, chưa được xây dựng trên cơ sở chiến lược có tính chất lâu dài và bền vững giữa các bên.

Thứ ba, DN chưa được tham gia và đóng góp ý kiến về xây dựng chương trình đào tạo của TĐH một cách chi tiết, thường xuyên. Do đó kiến thức của sinh viên nhận được sau khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của các nhà tuyển dụng.

Thứ tư, sự hợp tác giữa TĐH và DN chủ yếu dưới hình thức hợp tác ở trình độ thấp, hiệu quả thấp. Sự hợp tác giữa các TĐH và DN chủ yếu dưới hình thức chủ yếu là mở các lớp đào tạo ngắn hạn, cung cấp học bổng, nơi thực tập... Đây là những hình thức hợp tác ở mức độ thấp nên hiệu quả không cao. Còn các hình thức hợp tác ở mức độ cao như: nghiên cứu và phát triển, thương mại hóa kết quả nghiên cứu... chưa được coi trọng.

4.2.2 Nguyên nhân của các hạn chế nói trên

Một là, sự thiếu thông tin, thiếu hiểu biết về lợi ích và thế mạnh của nhau từ cả hai phía TĐH và DN. Hầu hết các DN cho biết rằng họ thiếu thông tin và không có đầu mối liên lạc với các TĐH. Ngược lại, các TĐH cũng thiếu thông tin về nhu cầu, thế mạnh của DN để có thể chủ động đề xuất hình thức hợp tác phù hợp.

Hai là, sự thiếu lòng tin và sự tin tưởng lẫn nhau giữa TĐH và DN khiến cho mối gắn kết giữa hai bên còn lỏng lẻo, chấp vá, thiếu bài bản. Các TĐH chưa chủ động hợp tác, chia sẻ thông tin và quyền sáng chế cho DN. Ngược lại, lãnh đạo DN chưa sẵn sàng chia sẻ phần và hợp tác kinh doanh và đầu tư vào hoạt động nghiên cứu và phát triển

² Theo Báo cáo kết quả nghiên cứu ở 08 trường tham gia Dự án giáo dục đại học theo định hướng nghề nghiệp ứng dụng do Bộ Giáo dục và Đào tạo triển khai

(R&D) lâu dài với các TĐH.

Ba là, các nhà lãnh đạo của TĐH và DN còn chưa nhận thức đầy đủ về nhu cầu bức thiết của sự hợp tác giữa TĐH và DN. Nhiều TĐH còn thụ động, chưa nhận thức được sự phát triển của nhà trường cần có phần đóng góp của ở sự hợp tác hiệu quả với các DN. Về phía DN, nhiều DN mặc dù có nhu cầu nhân lực chất lượng cao, nhu cầu về đổi mới công nghệ để tăng sức cạnh tranh... nhưng họ lại cho rằng TĐH không phải là đối tác có thể giúp họ giải quyết những vấn đề trên, mà đi tìm kiếm những giải pháp khác tồn kém hơn nhiều.

Bốn là, phần lớn các chương trình nghiên cứu và hoạt động đào tạo chủ yếu của TĐH đều được tài trợ bởi ngân sách nhà nước. Do vậy, tạo ra tâm lý ỷ lại, chưa thúc đẩy các TĐH năng động tìm đối tác tài trợ cho hoạt động nghiên cứu và đào tạo của trường. Hơn nữa, các TĐH và các nhà khoa học chủ yếu tập trung vào nghiên cứu khoa học theo đặt hàng ở giai đoạn nghiên cứu cơ bản vì không có rủi ro. Do vậy, nhiều sản phẩm nghiên cứu chưa gắn liền với ứng dụng thực tiễn nên chưa tạo ra sự hấp dẫn, thu hút các DN hợp tác.

Năm là, Nhà nước chưa có chính sách cụ thể để phát triển và duy trì mối gắn kết giữa NT và DN. Hơn nữa, pháp luật về công chức, viên chức còn cấm công chức, viên chức trong các TĐH công lập tham gia quản lý doanh nghiệp, đã tạo ra rào cản, kìm hãm sự chủ động tìm kiếm các đối tác là DN và phát triển các hợp tác nhằm mang nguồn lợi về cho các TĐH.

Ngoài các nguyên nhân chủ yếu nói trên, những hạn chế của hoạt động hợp tác giữa TĐH và DN ở Việt Nam còn do các nguyên nhân khác như: các TĐH thiếu bộ phận chuyên trách về liên kết, hợp tác với DN; thiếu kênh kết nối các TĐH với DN...

5. Đề xuất một số giải pháp

Để TĐH và DN hợp tác một cách có hiệu quả, cần phải có hệ thống chính sách, giải pháp đồng bộ từ phía các TĐH, các DN và Nhà nước. Cụ thể:

5.1 Đối với các TĐH

Trước hết, các TĐH cần có cơ chế để các nhà quản lý DN được tham gia vào quá trình xây dựng chương trình đào tạo, qua đó góp phần xây dựng chuẩn đầu ra cho quá trình đào tạo, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động.

Thông qua các Hội nghị cộng tác viên, các hội thảo khoa học, các TĐH mời các nhà quản lý DN tham gia vào quá trình biên soạn chương trình đào tạo sinh viên. Đây là biện pháp hiệu quả để nhà trường nắm được yêu cầu của DN và xã hội đối với sản phẩm

đào tạo của nhà trường. Bên cạnh đó, nhà trường cũng cần thường xuyên điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp với yêu cầu của DN là các nhà tuyển dụng lao động.

Thứ hai, thiết lập bộ phận chuyên trách về liên kết, hợp tác với DN. Thông qua bộ phận chuyên trách này, TĐH sẽ phát huy tốt vai trò cầu nối của các tổ chức và cá nhân để ký kết thỏa thuận hợp tác đào tạo và nghiên cứu, hoặc mua cổ phiếu để trở thành cổ đông của những DN có ngành nghề kinh doanh chính sát với các ngành đào tạo của mình. Việc nhà trường trở thành cổ đông (đặc biệt là cổ đông lớn, cổ đông chiến lược) của DN là điều kiện quan trọng để hai bên gắn kết quyền lợi và trách nhiệm (Vũ Tiến Dũng, 2016).

Thứ ba, nhà trường hợp tác để đào tạo nhân sự, tư vấn hoặc chuyển giao kết quả nghiên cứu cho DN. Đây là hình thức hợp tác quan trọng đã được thực hiện thành công ở các nước phát triển. Thông qua hình thức hợp tác này, TĐH có thể thực hiện được mục đích "thực tiễn hóa" đội ngũ giảng viên từ đó nâng cao chất lượng đào tạo; thúc đẩy thương mại hóa kết quả nghiên cứu của nhà trường để từ đó có thể tăng thêm kinh phí cho hoạt động đào tạo của trường.

Thứ tư, chủ động mời các nhà quản lý, các chuyên gia giỏi từ DN tham gia vào hoạt động giảng dạy và nghiên cứu của nhà trường. TĐH cần chủ động mời các doanh nhân, chuyên gia tham gia Hội đồng chấm luận văn, khoá luận tốt nghiệp, tham gia giảng dạy một số học phần hoặc chuyên đề phù hợp với năng lực và thế mạnh của họ. Thông qua đó các nhà quản lý và chuyên gia có thể chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn của họ cho sinh viên nhằm tạo điều kiện cho sinh viên tìm hiểu về thực tiễn hoạt động kinh doanh, từ đó làm cho sản phẩm đào tạo của nhà trường phù hợp với nhu cầu thực tiễn.

Thứ năm, thiết lập cơ chế khuyến khích thu hút sự hỗ trợ từ phía DN cho sinh viên. Nhà trường cần có cơ chế thỏa đáng khuyến khích các tập thể và cá nhân trên danh nghĩa nhà trường ký kết hợp tác với DN để tạo điều kiện cho sinh viên thực tập, thực hành, định hướng nghề nghiệp cũng như trao học bổng cho sinh viên và tài trợ trang thiết bị cho nhà trường.

5.2 Đối với các DN

Thứ nhất, cần xác định việc liên kết với các TĐH có ý nghĩa chiến lược. Các DN cần nhận thức đầy đủ hơn về lợi ích thiết thực cũng như xu thế tất yếu của mối quan hệ hợp tác với các TĐH, từ đó xác định việc liên kết với các TĐH là một trong những chiến lược hoạt động của DN, từ đó phải có sự đầu tư thỏa đáng về mặt tài chính và nhân sự cho hoạt động này.

Thứ hai, cần thiết lập bộ phận chuyên trách hợp tác với các TĐH. Việc thiết lập bộ phận chuyên trách này sẽ thúc đẩy sự hợp tác với các TĐH được toàn diện, liên tục

hơn đem lại nhiều lợi ích cho DN.

Thứ ba, có chiến lược nuôi dưỡng, ươm mầm tài năng tại các TĐH. Thông qua các hình thức cung cấp học bổng cho sinh viên, đầu tư cơ sở vật chất kỹ thuật, tuyển dụng trước và sau tốt nghiệp ở các TĐH được hợp tác, các DN có thể tuyển dụng được nguồn lao động chất lượng cao là các cử nhân tài năng tốt nghiệp từ chính các TĐH đó. Thông qua việc đặt hàng cơ sở đào tạo những đề tài, vấn đề khó mà DN đang có nhu cầu...các DN có thể nâng cao khả năng cạnh tranh trong môi trường kinh tế đầy biến động này.

Thứ tư, chủ động phối hợp với TĐH trong đào tạo và nghiên cứu khoa học. Các DN cần có cơ chế chính sách chủ động phối hợp với TĐH trong việc thiết kế xây dựng chương trình khung đào tạo, biên soạn giáo trình, nội dung và phương pháp giảng dạy, bảo vệ đồ án, luận văn tốt nghiệp... để chương trình đào tạo “ăn khớp” với nhu cầu của DN và xã hội. Đây chính là mô hình "trí thức hóa đội ngũ doanh nhân" được thực hiện khá thành công ở các nước phát triển, đem lại nhiều lợi ích cho DN và xã hội.

5.3 Đối với Bộ giáo dục và đào tạo

Trước hết, cần xây dựng và hoàn thiện hệ thống chính sách khuyến khích hoạt động liên kết giữa TĐH và DN 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 đại học; khuyến khích các DN đầu tư vào hợp tác nghiên cứu và phát triển công nghệ. Nhà nước cần tạo khuôn khổ pháp lý cho việc kiểm định nghề nghiệp và cấp chứng chỉ hành nghề trên tinh thần cạnh tranh, độc lập tự chủ, tự chịu trách nhiệm trước pháp luật.

Thứ hai, cần có trung tâm dự báo nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực. Trung tâm này phải thường xuyên thống kê cung - cầu nhân lực, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao trên cơ sở phối hợp với các ngành ở địa phương và tham gia của các TĐH và DN để điều tiết lĩnh vực giáo dục - đào tạo cho phù hợp, đảm bảo gắn chặt giữa đào tạo với sử dụng tránh sự lãng phí nguồn lực của xã hội.

Thứ ba, thiết lập nhiều kênh kết nối TĐH với DN. Cơ quan quản lý có thể đứng ra tổ chức các sân chơi, các diễn đàn để các TĐH và DN gặp nhau, như sàn giao dịch công nghệ, gặp gỡ nhà trường - DN. Tổ chức để nhà trường và DN rút kinh nghiệm sau mỗi giai đoạn hợp tác để nâng cao hiệu quả liên kết trong tương lai.

Thứ tư, thay đổi cơ chế quản lý để nhà trường và DN 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 sống còn 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.

6. Kết luận

Đề hợp tác giữa TĐH và DN được thiết thực, hiệu quả và bền vững, các bên cần nhận thức rõ các lợi ích, tôn trọng và cân bằng các lợi ích. Nhà trường cần ưu tiên chuyển giao công nghệ, cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao và hỗ trợ DN trong tư vấn, giải quyết các vấn đề của DN. Ngược lại, DN cần tạo điều kiện tiếp nhận sinh viên kiến tập, thực tập, tham quan, khảo sát, tuyển dụng và sử dụng sinh viên tốt nghiệp của nhà trường; đóng vai trò là nhà cung cấp thông tin, phản biện để các cơ sở đào tạo nắm được nhu cầu của thị trường lao động; thường xuyên trao đổi, góp ý chương trình đào tạo, mô hình, phương pháp đào tạo của nhà trường; tài trợ, ủng hộ cho nhà trường cơ sở vật chất, thông tin và các nguồn lực trong khả năng của DN. Có như vậy, hoạt động hợp tác giữa TĐH và DN mới có ý nghĩa thiết thực, hiệu quả và bền vững.

Tài liệu tham khảo

1. Vũ Tiến Dũng (2016), “Một số giải pháp tăng cường liên kết đào tạo giữa TĐH và DN”, *Tạp chí Lý luận chính trị*, Số 5-2016.
2. Nguyễn Văn Giang (2016), “Xây dựng cầu nối giữa trong lĩnh vực tài chính-ngân hàng giữa DN và TĐH ngoại thương”, *Kỷ yếu Hội thảo của Khoa Tài chính-Ngân hàng*, tháng 11/2016.
3. Gibb, A. A. & Hannon, P. D. (2006). “Towards the Entrepreneurial University”. *International Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 4, 73-110.
4. Gibb, A. A., Haskins, G., Hannon, P. D. & Robertson, I. (2012), *Leading the Entrepreneurial University*, published by the National Centre for Entrepreneurship in Education, UK.
5. Phạm thị Ly (2016), “Về quan hệ hợp tác giữa nhà trường và DN”, *Tài liệu tổng thuật*, <http://www.lypham.net/?p=745>, Truy cập ngày 27/5/2017.
6. Minh Long (2009), *Sự hợp tác giữa TĐH và DN*, <http://www.tinmoi.vn/Suhop-tac-giua-truong-dai-hoc-va-doanhnghiep-0118224.html>, truy cập ngày 25/5/2017.
7. Nguyễn đình Luận (2015), “Sự gắn kết giữa nhà trường và DN trong đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam: Thực trạng và khuyến nghị”, *Tạp chí Phát triển & Hội nhập*, Số 22 (32), Tháng 05-06/2015.
8. Trịnh Thị Hoa Mai (2008), “Liên kết đào tạo giữa nhà TĐH với DN ở Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN*, Kinh tế - Luật 24 (2008) 30-34.
9. Khánh Minh (2016), *Đào tạo phải gắn với nhu cầu của xã hội*. (<http://www.nhandan.com.vn/chinhtri/binh-luan-phe-phan/item/30612002-dao-cao-phai-gan-voi-nhu-cau-cua-xa-hoi.html>). Truy cập ngày 27/5/2017.

10. Rohrberck R., Arnold H.M.(2006), *Making university-industry collaboration work – A case study on the Deutsche Telekom Laboratories contrasted with finding in literature*, Proceedings of ISPIM Annual Conference of “Networks for Innovation”, Athens, Greece, 2006.
11. Đoàn Văn Tình (2015), “Liên kết giữa TĐH và DN: Kinh nghiệm quốc tế và liên hệ với Việt nam”, *Kinh tế và Dự báo*, số 13(597), tháng 7/2015, tr. 46-48.
12. Đinh Văn Toàn (2016), “Hợp tác đại học - DN trên thế giới và một số gợi ý cho Việt Nam”, *Tạp chí Khoa học ĐHQGHN: Kinh tế và Kinh doanh*, Tập 32, Số 4 (2016) 69-80.