

Cơ sở đào tạo và doanh nghiệp

Mối quan hệ song hành cùng phát triển

TS. ĐÀO MINH PHÚC
NGÂN HÀNG NHÀ NƯỚC VIỆT NAM

Có thể nói, ngày nay chúng ta đang bước sang một thế kỷ mới, một thiên niên kỷ mới và cũng đồng thời chúng ta đang đón nhận một nền văn minh mới với một giai đoạn phát triển kinh tế mới. Trong một vài năm trở lại đây, dưới sự tác động của khoa học kỹ thuật (KHKT), nền kinh tế xã hội toàn cầu đang có nhiều chuyển biến sâu sắc về chất, điều này được thể hiện ở những sự thay đổi rất lớn, thay đổi từ cách nhìn, cách nghĩ về các vấn đề ở mỗi một cá nhân, đến thay đổi các mối quan hệ từ những cá nhân trong gia đình, đến trong tập thể, ngoài xã hội rồi đến giữa các quốc gia với nhau và còn làm thay đổi cả những tập quán trong gia đình và ngoài xã hội. Cũng do sự phát triển mạnh như vũ bão của KHKT nó đã làm đảo lộn cả một nền sản xuất xã hội, làm thay đổi cả nền văn minh nhân loại và làm nên kinh tế thế giới trở thành một thực thể thống nhất với xu thế toàn cầu hóa ngày càng cao. Thực tế cho thấy, ngày nay những phát minh khoa học, những phát kiến mới đang được nảy sinh từng ngày, từng giờ

như điện tử, vi điện tử, máy tính, máy vi tính, vi sóng, quang dẫn, siêu dẫn, lade, các công nghệ sinh học (công nghệ gen và công nghệ tế bào), và đặc biệt là công nghệ thông tin (những xa lộ thông tin, những siêu xa lộ thông tin)... đã và đang đưa đến những ứng dụng bất ngờ. Có thể nói, ngày nay, tri thức khoa học, công nghệ luôn luôn có vai trò quan trọng, là nhân tố thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội, thúc đẩy sự phát triển xã hội loài người và thực sự đã trở thành lực lượng sản xuất trực tiếp. Trong bài viết này, chúng tôi chỉ đề cập tới một khía cạnh rất nhỏ đó là cần thay đổi, đổi mới về cách nghĩ, cách làm và những quan niệm về mối quan hệ, sự hợp tác và những sự hỗ trợ, tác động qua lại giữa cơ quan nghiên cứu với cơ sở sản xuất kinh doanh, hay cụ thể hơn giữa trường đại học với các doanh nghiệp, từ đó có giải pháp để phát huy tối đa sự hỗ trợ lẫn nhau giữa trường đại học với các doanh nghiệp, tạo lập mối quan hệ song hành cùng phát triển.

Sự cần thiết tạo lập mối quan hệ song

ro, mức sinh lợi mong muốn.

Phân bố theo tuổi:

Thông thường, giá cổ phiếu biến động nhiều hơn giá trái phiếu và vì thế mức sinh lợi mong muốn khi đầu tư cổ phiếu cao hơn trái phiếu. Cụ thể, giá cổ phiếu công ty nhỏ dao động nhiều hơn cổ phiếu công ty lớn. Trái phiếu doanh nghiệp có giá biến động nhiều hơn tín phiếu kho bạc.

Dùng số tiền tiết kiệm để đầu tư sẽ vừa đảm bảo an toàn tài chính, gia tăng lợi nhuận hợp lý. Chiến lược đầu tư vào QĐTCS sẽ kết hợp giữa chỉ số trái phiếu (do có mức sinh lợi ổn định) với chỉ số cổ phiếu (mức sinh lợi biến đổi nhanh chóng) để phù hợp với thu nhập, tâm lý theo lứa tuổi.

Người mới bắt đầu nghề nghiệp với tuổi từ 20 đến 39 (thích phiêu lưu, mạo hiểm, thu nhập còn tương đối ít nên khi thất bại có thể làm lại từ đầu) đầu tư 70% cổ phiếu và 30% trái phiếu là thích hợp.

Người tích lũy với độ tuổi từ 40 đến 50 (người đã lên đỉnh cao trong nghề nghiệp, gia đình, về tài chính, từng trải và thấy được ích lợi của sự ổn định, lâu dài về tài chính) nên kết hợp 50% cổ phiếu và 50% trái phiếu.

Người về hưu và chuẩn bị về hưu rất thận trọng và không thích rủi ro đầu tư 70% trái phiếu và 30% cổ phiếu là phù hợp.

KẾT LUẬN

Với ích lợi vốn có như ổn định, chi phí thấp, đa dạng hóa rủi ro, QĐTCS nhất định sẽ được hình thành và phát triển tại Việt Nam. Điều này phù hợp với định hướng của Chính phủ là nâng cao năng lực tài chính, chuyên nghiệp và chất lượng hoạt động của quỹ đầu tư. Để thành công và thu hút được khách hàng, các nhà quản lý QĐTCS phải hiểu rõ khách hàng tiềm năng, kỹ thuật quản lý quỹ chuyên nghiệp và hiệu quả, có chiến lược marketing hợp lý■

hành cùng phát triển giữa trường đại học và doanh nghiệp:

Trong nền kinh tế, nếu coi chất xám, SLĐ là một hàng hóa đặc biệt thì sinh viên khi ra trường là sản phẩm của quá trình đào tạo ở các trường đại học là một hàng hóa đặc biệt, là nguồn nhân lực, là yếu tố đầu vào cung ứng cho các doanh nghiệp. Do tính chất đặc biệt và vai trò của nguồn nhân lực, nguồn nhân lực luôn là yếu tố quyết định sự thành bại của mỗi doanh nghiệp, nguồn nhân lực được ví như tài sản quan trọng của doanh nghiệp, phản ánh sức khỏe và sức cạnh tranh và phát triển bền vững của mỗi doanh nghiệp.

Trong khi đó, nguồn nhân lực (được đào tạo) hiện nay làm việc trong các doanh nghiệp nói chung (kể cả doanh nghiệp nhà nước (DNNN) hay ngoài nhà nước) chủ yếu là sinh viên tốt nghiệp tại các trường đại học, và đại bộ phận là đào tạo trong nước. Như vậy việc đào tạo sinh viên của các trường đại học là việc sản xuất và những sản phẩm để cung ứng cho các doanh nghiệp và những doanh nghiệp là người sử dụng (tiêu dùng) sản phẩm nguồn nhân lực từ các trường đại học đào tạo ra. Số lượng và chất lượng sản phẩm đặc biệt này chính là số lượng và chất lượng của sinh viên được đào tạo ở các trường đại học. Sự cần thiết của doanh nghiệp đối với mỗi sinh viên hay sinh viên của mỗi trường được thể hiện qua tiền lương và các chế độ đãi ngộ với người lao động mà doanh nghiệp trả cho người lao động khi được tuyển dụng, điều này phản ánh giá trị và sự cần thiết của nó đối với thị trường của sản phẩm đặc biệt này.

Với tư cách là sản phẩm, việc tạo lập mối quan hệ giữa nhà sản xuất, nhà cung ứng với người tiêu dùng và thị trường là một tất yếu khách quan. Đây là mối quan hệ không thể tách rời, là hai mặt của một quá trình.

Cũng do tính chất và đặc điểm trong sản xuất kinh doanh và tổ chức của mỗi doanh nghiệp hay của tính chất sử dụng lao động trong mỗi doanh nghiệp có nhiều loại lao động khác nhau nên đã tạo lập mối quan hệ giữa một trường đại học với rất nhiều doanh nghiệp khác nhau và ngược lại, giữa một doanh nghiệp với nhiều trường đại học. Do vậy mối hệ giữa trường đại học với doanh nghiệp là mối quan hệ hết sức đa dạng và nhiều chiều.

Chính với các lý do này và quan niệm như vậy, mối quan hệ giữa trường đại học (được coi như những cơ sở sản xuất ra những sản phẩm đặc biệt) với doanh nghiệp hay các đơn vị sử dụng lao động (được coi như những cơ sở sử dụng những hàng hóa đặc biệt) là rất cần thiết và hết sức quan trọng, bởi lẽ:

- Các trường đại học sản xuất ra những sản phẩm phải tùy thuộc vào nhu cầu về số lượng và chất lượng “sản phẩm” của doanh nghiệp hay của thị trường nói chung. Do vậy, doanh nghiệp có vai trò quyết định về số lượng đào tạo, chất lượng

và nội dung đào tạo ở các trường đại học. Cũng giống như trong nền kinh tế thị trường, sản xuất cái thị trường cần, sản xuất phải theo nhu cầu và tín hiệu thị trường.

- Do nhu cầu về số lượng và chất lượng lao động của các doanh nghiệp liên tục đổi mới và phát triển ở mức cao hơn, phù hợp với thực tiễn và mức độ phát triển nền kinh tế, điều này quyết định sự đổi mới về nội dung, phương pháp và cách thức đào tạo để tạo ra những “sản phẩm” phù hợp và đáp ứng được nhu cầu các doanh nghiệp.

Do vậy, cần khẳng định rằng nếu không thiết lập mối sang hành cùng phát triển giữa doanh nghiệp và trường đại học cũng giống như các cơ sở sản xuất không có hoạt động marketing, không có thị trường tiêu thụ. Điều này dẫn đến:

+ Xã hội sẽ không có “sản phẩm” có giá trị sử dụng tốt để cung ứng và đáp ứng nhu cầu thị trường, sản phẩm đó khó có thể tồn tại trên thị trường, làm xã hội không phát triển.

+ Khi chất lượng, số lượng và chủng loại sản phẩm đơn điệu, không đa dạng, ít giá trị sử dụng, không đáp ứng nhu cầu thì các doanh nghiệp (thị trường) không có cơ hội lựa chọn. Điều này làm thui chột động lực phát triển đó sự năng động và sáng tạo, và như vậy không thể phát triển nền kinh tế.

Thực trạng và những bất cập về mối quan hệ giữa trường đại học với doanh nghiệp và hậu quả của nó:

Trước đây, khi các trường đại học còn rất ít, khi số lượng sinh viên ra trường còn rất ít (hay nói cách khác là số lượng cơ sở sản xuất và sản phẩm còn rất ít), và khi đó chỉ có một loại hình DNNN, khi ra trường, sinh viên không có cơ hội lựa chọn công việc cho mình là được Nhà nước phân bổ chỉ tiêu làm việc tại các DNNN và hầu như không có sự di chuyển lao động giữa các DNNN.

Sau này, đặc biệt từ khi đổi mới nền kinh tế, cùng với sự xuất hiện và phát triển các doanh nghiệp ngoài quốc doanh, sự phát triển số lượng các trường đại học và đa dạng hóa ngành nghề đào tạo ở các trường đại học và từng bước đổi mới nội dung đào tạo, khi ra trường sinh viên đã từng bước được lựa chọn cho mình những ngành nghề và công việc phù hợp hơn. Bước đầu hình thành thị trường SLĐ, bước đầu có sự cạnh tranh trong thu hút nguồn nhân lực. Tuy nhiên trong giai đoạn này, điều cần đáng nói là sự đổi mới về nội dung đào tạo luôn đi sau sự đổi mới của doanh nghiệp và nền kinh tế nên chất lượng sinh viên được đào tạo ra một mặt kiến thức chấp vá, lẫn lộn giữa kiến thức cũ và mới (do đang trong quá trình đổi mới về nội dung và phương thức đào tạo) nên chất lượng sinh viên khi ra trường chưa đáp ứng được nhu cầu của các doanh nghiệp. Trong khi việc đào tạo ở nước ngoài còn rất hạn chế, các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài còn ít, và thị trường chưa có sự cạnh tranh

gay gắt về nguồn nhân lực. Có thể nói đây là giai đoạn hầu hết khi sinh viên ra trường làm những việc không phù hợp với những nội dung được đào tạo “trái ngành, trái nghề”. Theo thống kê của Bộ Lao động cho tới nay, tỷ lệ làm việc “trái ngành, trái nghề” của các sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học vẫn chiếm một tỷ lệ khá cao (khoảng 40%). Điều này làm mất đi năng lực, sở trường và tính chuyên nghiệp của người lao động.

Đặc biệt trong những năm gần đây, khi số lượng của các trường đại học ngày một nhiều, loại hình và phương thức đào tạo ngày càng đa dạng, nội dung và phương pháp đào tạo trong các trường đại học ngày càng được đổi mới toàn diện và bài bản, số lượng du học sinh nước ngoài ngày càng nhiều, số lượng doanh nghiệp ngày càng nhiều và đa dạng (đặc biệt các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) và đặc biệt là hầu như không còn sự phân biệt đối xử giữa các doanh nghiệp quốc doanh và ngoài quốc doanh điều này đã tạo ra thị trường sản phẩm SLD phát triển mạnh và cạnh tranh gay gắt.

Có thể nói rằng, cho đến thời điểm hiện nay, số lượng và chất lượng sinh viên khi ra trường được cải thiện rõ rệt, người lao động được tự lựa chọn công việc cho mình, sự di chuyển lao động giữa các doanh nghiệp cao (đặc biệt là di chuyển của các lao động từ các DNNN sang các doanh nghiệp ngoài quốc doanh và doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài), thị trường lao động được hình thành rõ rệt, sự cạnh tranh về chất xám là rất gay gắt... Tuy nhiên, trên thực tế vấn đề đào tạo ở các trường đại học và sử

dụng sinh viên ra trường ở các doanh nghiệp còn nhiều tồn tại:

- Chất lượng sinh viên khi tốt nghiệp chưa thực sự đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp nên xuất hiện tình trạng vừa thừa, vừa thiếu (thừa vì: chất lượng sinh viên sau khi tốt nghiệp không đáp ứng đúng nhu cầu doanh nghiệp; thiếu vì: Các doanh nghiệp đang rất thiếu những người lao động, cán bộ, đặc biệt là những cán bộ có tính chuyên nghiệp cao đáp ứng được yêu cầu công việc;

- Hiện tượng sau khi tốt nghiệp đại học làm “trái ngành, trái nghề” vẫn còn rất nhiều;

- Hầu hết các sinh viên sau khi tốt nghiệp vào làm tại các doanh nghiệp chưa thể làm ngay và làm tốt được các công việc phải mất một thời gian nhất định;

- Tính chuyên nghiệp của các sinh viên sau khi tốt nghiệp chưa cao;

- Mỗi sinh viên sau khi tốt nghiệp chưa phát huy và thể hiện những đặc thù của cơ sở đào tạo, chưa tạo sự khác biệt trong đào tạo giữa các trường đại học (đặc biệt là những trường khối kinh tế).

Những tồn tại này, về cơ bản xuất phát từ chỗ do “cung” và “cầu” về chất xám, về SLD là “lệch nhau” tức các trường đại học chỉ đào tạo cái mình có chứ chưa đào tạo cái mà doanh nghiệp cần, một trong những nguyên nhân của nó là việc các trường đại học chưa nắm bắt đúng nhu cầu của doanh nghiệp và các doanh nghiệp chưa thực sự quan tâm tới việc đào tạo, tức mối quan hệ song hành giữa



trường đại học và doanh nghiệp chưa có hoặc chưa được chú trọng.

Mặt khác do cơ chế bao cấp trong giáo dục từ trước tới nay đã tạo ra một cơ chế, doanh nghiệp mặc dù là đơn vị mua SLĐ, sử dụng lao động song không phải thanh toán các chi phí đào tạo cho cơ sở đào tạo mà SLĐ được trả bằng cơ chế tiền lương cho người lao động, các chi phí đào tạo do Nhà nước bao cấp hoặc do bản thân người được đào tạo trả cho cơ sở đào tạo. Chính cơ chế này đã làm cho các doanh nghiệp ít quan tâm hơn trong việc tạo lập mối quan hệ với các trường đại học.

Một số giải pháp tạo lập mối quan hệ song hành cùng phát triển giữa trường đại học với doanh nghiệp:

Việc tạo lập mối quan hệ giữa trường đại học và doanh nghiệp là hết sức cần thiết trong giai đoạn hiện nay. Điều này sẽ góp phần giảm đáng kể tình trạng tồn tại của những sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học hiện nay. Phải thiết lập một “mối quan hệ song hành cùng phát triển” giữa doanh nghiệp (nơi sử dụng lao động) và các trường đại học (nơi đào tạo ra lao động). Muốn vậy chúng tôi cho rằng có một số vấn đề cần trao đổi:

- Trong các cơ sở đào tạo phải có một bộ phận marketing để thu thập đầy đủ, cập nhật nhưng nhu cầu của doanh nghiệp về số lượng và chất lượng lao động thông qua mối quan hệ hợp tác mật thiết giữa trường đại học với doanh nghiệp. Đây là những thông tin quan trọng và là cơ sở để xây dựng chương trình, nội dung và phương pháp đào tạo để sau khi sinh viên tốt nghiệp được các doanh nghiệp cần và đáp ứng đúng nhu cầu của doanh nghiệp. Đồng thời với nó, lãnh đạo các doanh nghiệp và bộ phận quản trị nguồn nhân lực (tổ chức) tại các doanh nghiệp cần có sự phối hợp chặt chẽ với các trường đại học và cơ sở đào tạo.

- Trên cơ sở mối quan hệ với các doanh nghiệp, trường đại học tự xây dựng cho mình chương trình, nội dung và cách thức đào tạo cụ thể để đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp. Đặc biệt, do thời gian đào tạo tương đối dài (4 năm) nên khi lên chương trình phải có tính dự báo và định hướng đúng nhu cầu của doanh nghiệp tại thời điểm sinh viên ra trường (để tránh tình trạng lạc hậu).

- Để đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp, bên cạnh hình thức đào tạo chính thống, các trường đại học cần xây dựng những hình thức đào tạo khác nhau để cung ứng lao động cho các doanh nghiệp thông qua mối quan hệ giữa trường đại học với doanh nghiệp, cụ thể là:

- Có thể ký kết với các doanh nghiệp để đào tạo sinh viên theo đơn đặt hàng của doanh nghiệp về nội dung và phương thức đào tạo. Những sinh viên này sau khi ra trường làm việc tại các doanh nghiệp yêu cầu. Chi phí đào tạo trên cơ sở thỏa thuận giữa doanh nghiệp, trường đại học và người

được đào tạo.

- Doanh nghiệp có thể ký kết hợp tác với các trường đại học để đào tạo lại cán bộ mang tính chất định kỳ, thường xuyên cập nhật kiến thức cho cán bộ của doanh nghiệp, hoặc đào tạo sau đại học (tiến sỹ, thạc sỹ) thuộc các chuyên ngành về kinh tế cho các doanh nghiệp và các tổ chức (các viện, các bộ, các ngành)

- Sau mỗi khóa sinh viên tốt nghiệp, các trường đại học có thể giới thiệu, quảng cáo về sản phẩm đào tạo của mình (sinh viên) tới các doanh nghiệp; đồng thời các doanh nghiệp cũng chủ động đề xuất nhu cầu và điều kiện tiêu chuẩn tuyển lao động của mình tới các trường đại học. Đây là hình thức hết sức quan trọng trong việc tạo lập kênh gắn kết giữa cung và cầu về lao động.

- Để có thể đáp ứng được nhu cầu các doanh nghiệp trên cơ sở đổi mới nội dung, quy trình và phương pháp đào tạo cũng như việc đào tạo theo đơn đặt hàng hoặc đào tạo lại cán bộ cho các doanh nghiệp, các trường đại học cần xây dựng cho mình một đội ngũ giảng viên kiêm chức, một đội ngũ cộng sự trong nghiên cứu và giảng dạy. Những giảng viên kiêm chức, hay cộng sự có thể là chính những cán bộ tại ngay chính các doanh nghiệp có nhu cầu lao động hoặc cán bộ ở các tổ chức khác, hoặc giáo viên tại các trường đại học, các viện nghiên cứu, các bộ, ngành khác có đủ trình độ, hoặc kể các chuyên gia nước ngoài (nếu cần). Tuy nhiên, điều quan trọng cần có một cơ chế tài chính thỏa cũng như các quy định cần thiết liên quan đến trách nhiệm và quyền lợi đối với những giáo viên kiêm chức và những người cộng sự để phát huy đội ngũ này.

Mặc dù công tác đào tạo phải hướng tới các doanh nghiệp, phục vụ cho các doanh nghiệp, song việc đào tạo không nên dàn trải mà cần phải có trọng tâm trong đào tạo. Trên cơ sở những lợi thế so sánh và những đặc trưng, đặc điểm trong đào tạo và lịch sử phát triển của từng trường đại học, các trường đại học cần xây dựng cho mình một trọng tâm đào tạo riêng, từ trọng tâm này tạo nên sự khác biệt giữa các trường trong đào tạo, sự khác biệt về chất lượng, về trình độ chuyên môn, trình độ lý luận, trình độ chuyên ngành, mức độ chuyên nghiệp của mỗi sinh viên tốt nghiệp ở mỗi trường đại học khác nhau. Đặc biệt với các cơ sở đào tạo cán bộ cho ngành ngân hàng, khi sinh viên ra trường sinh viên về cơ bản phải trở thành những nhà “kỹ trị” giỏi trong lĩnh vực ngân hàng, đặc biệt điều kiện cần phải có những kiến thức nền tảng hết sức cơ bản không chỉ về tài chính, ngân hàng mà cả những kiến thức kinh tế học cơ bản với phương pháp luận và cách tiếp cận giải quyết vấn đề khoa học. Từ những nền tảng này, các sinh viên cần có những công nghệ và nghiệp vụ ngân hàng hiện đại với việc hiểu biết các thông lệ và chuẩn mực quốc tế trong hoạt động nghiệp vụ ngân hàng và quản trị ngân hàng ■