

Giáo dục đại học ở Việt Nam: Nhìn từ thị trường lao động

Phạm Thị Huyền

Giảng viên, Đại học Kinh tế Quốc dân

Nghiên cứu viên, Diễn đàn Phát triển Việt Nam

Giáo dục, một trong những đề tài làm tốn rất nhiều giấy mực của các báo, tạp chí và cũng được toàn xã hội Việt Nam quan tâm với rất nhiều hội thảo, từ cấp cơ sở đến trung ương. Trong đó, giáo dục đại học và vấn đề việc làm sau tốt nghiệp của sinh viên đã và đang là mối quan tâm của không chỉ sinh viên và gia đình họ mà của cả các cấp quản lý và toàn xã hội nói chung. Chương này đề cập tới một số vấn đề cơ bản trong giáo dục đại học ở Việt Nam liên quan tới cung cầu lao động.

Nhiệm vụ của giáo dục đại học

Giáo dục đại học ngày nay hướng tới việc thỏa mãn nhu cầu của 3 đối tượng: nhu cầu của nhà nước về cán bộ quản lý nhà nước trong các ngành; nhu cầu của người học để có được kiến thức và trình độ nhằm có được việc làm (trong đó không thể không kể đến nhu cầu có được tấm bằng mà người ta gọi đó là *nhu cầu dỏm*); nhu cầu của các doanh nghiệp (trong việc sử dụng người lao động sau tốt nghiệp). Ở đây, chúng tôi chỉ xin đề cập tới nhu cầu thứ ba, nhu cầu sử dụng lao động qua đào tạo đại học của các doanh nghiệp.

Luật Giáo dục đã khẳng định nhiệm vụ của giáo dục đại học là “xây dựng nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa – hiện đại hóa, đào tạo được đội ngũ khoa học kỹ thuật có trình độ chuyên môn cao, nắm vững và ứng dụng các tri thức trong thực tiễn, đổi mới và chuyển giao công nghệ, thực hiện thắng lợi sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Điều đó có nghĩa là giáo dục đại học có trách nhiệm cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu ở thị trường lao động, nhu cầu cuộc sống và của công cuộc đổi mới, hội nhập. Vậy trên thực tế, giáo dục đại học ở Việt Nam đã thực hiện nhiệm vụ này ở mức độ nào?

Thực trạng các vấn đề trong giáo dục đại học ở Việt Nam: cung không đáp ứng cầu

Đã 20 năm kể từ khi Việt Nam chấp nhận cơ chế thị trường trong phát triển kinh tế xã hội. Cùng với xu thế toàn cầu hóa, chính sách ‘đổi mới’ và kinh tế thị trường đã thổi một luồng gió mới, tạo điều kiện phát triển nền kinh tế nhiều thành phần, kéo theo sự gia tăng nhu cầu về nhân lực chất lượng cao, đòi hỏi giáo dục đại học phải thay đổi nhằm đáp ứng nhu cầu đó

Có thể nói rằng, cơ chế thị trường đã tác động đến tất cả các khía cạnh trong đời sống xã hội ở Việt Nam, trong đó có giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học khi mà thị trường lao động phát triển cùng với sức ép buộc sinh viên tự tìm việc sau đào tạo. Thế nhưng, đứng trên góc nhìn của kinh tế thị trường, có thể thấy, bước vào thế kỷ 21, nền giáo dục Việt Nam chưa chuyển mình kịp để đáp ứng nhu cầu đào tạo và hội nhập quốc tế.

Cùng với sự tồn tại của hệ thống các cơ quan quản lý và doanh nghiệp nhà nước là sự xuất hiện và phát triển của hàng trăm ngàn doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, công ty cổ phần đã tạo nên một thị trường lao động đầy tiềm năng với cầu ở mức cao. Tuy nhiên, không phải vì thế mà sức ép trong ngành cung ứng lao động thấp, nhu cầu lao động qua đào tạo đã và đang ngày càng tăng lên cả về lượng và chất. Chính vì thế, dù số lượng sinh viên tốt nghiệp đại học mỗi năm lên tới vài chục vạn người và vẫn tăng lên hàng năm do sự phát triển của các trường đại học công lập và dân lập với nhiều hệ đào tạo khác

nhau nhưng hầu hết các doanh nghiệp luôn phàn nàn rằng, họ luôn gặp khó khăn trong tuyển dụng nguồn nhân lực theo yêu cầu.

Theo khảo sát của Bộ Giáo dục Đào tạo, hầu hết các sinh viên ra trường đều có được việc làm nhưng tỷ lệ người có được việc làm đúng chuyên ngành được đào tạo dưới 20%¹. Chính vì thế, hầu hết sinh viên mới tốt nghiệp thường phải được đào tạo lại tại nơi mà họ được tuyển dụng từ 6 tháng tới 1 năm. Tất nhiên, cũng có một số (nhưng rất ít) người không cần đào tạo lại vẫn làm việc tốt. Cái mà giáo dục đại học cần hướng tới đó là đại đa số sinh viên ra trường đều có thể bắt tay vào công việc được đào tạo, đáp ứng cơ bản những yêu cầu của công việc đó. Việc phải đào tạo lại sinh viên mới tốt nghiệp đã tạo một sức ép lớn lên các doanh nghiệp trong việc sử dụng những người được coi là đã được đào tạo nhưng lại không hiểu vai trò, trách nhiệm và công việc của mình tại nơi làm việc.

Có thể khẳng định rằng, đào tạo đại học ở Việt Nam hiện nay chưa đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động cả về số lượng và chất lượng. Về số lượng, sự thiếu hụt nguồn nhân lực đạt chuẩn ở hầu hết các ngành, đặc biệt là các ngành mới đã và đang đặt các doanh nghiệp vào tình thế nan giải trong quản lý nhân sự. Tình hình này không chỉ diễn ra ở ngành công nghệ thông tin² mà ở cả các ngành kinh tế như tài chính ngân hàng, marketing, du lịch³ hay đóng tàu⁴.

Về chất lượng, có thể nói, tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp đại học đáp ứng được yêu cầu thực tế công việc hiện tại là rất thấp. Theo Ngân hàng Thế giới, có tới 50% doanh nghiệp may mặc, hóa chất đánh giá lao động được đào tạo không đáp ứng nhu cầu của mình. Khoảng 60% lao động trẻ tốt nghiệp từ các cơ sở đào tạo cần được đào tạo lại ngay sau khi tuyển dụng, cá biệt, lĩnh vực phần mềm cần đào tạo lại ít nhất 1 năm cho 80%-90% sinh viên tốt nghiệp được tuyển dụng.

Không chỉ phải đào tạo lại về chuyên môn nghiệp vụ, người sử dụng lao động còn phải huấn luyện cho nhân viên cả thái độ làm việc, nhận thức về trách nhiệm và nghĩa vụ trong công việc để có được quyền lợi mà họ được hưởng, các kỹ năng cần thiết trong công việc như giao tiếp, thương lượng, sử dụng máy tính, ngoại ngữ... và đặc biệt là kỷ luật làm việc, tuân thủ thời gian trong công việc, nhất là các doanh nghiệp có quan hệ với đối tác nước ngoài. Những chi phí đào tạo này không chỉ tốn kém tiền bạc của người sử dụng lao động mà cả thời gian, công sức và đôi khi là những cơ hội kinh doanh. Để tiết kiệm chi phí, rất nhiều doanh nghiệp đã chọn giải pháp là sử dụng người nước ngoài tại các vị trí chủ chốt. Thực tế cho thấy, sau

¹ Điều này chứng tỏ một sự lãng phí lớn: lãng phí chi phí đào tạo chuyên môn nghề nghiệp nhưng không được sử dụng, lãng phí thời gian, tiền của của người đi học nhưng lại không có điều kiện phát huy kiến thức đã học, lãng phí nguồn lực của gia đình và xã hội...

² Để đạt mục tiêu phát triển công nghệ thông tin vào năm 2010, chúng ta cần khoảng 80 ngàn kỹ sư phần mềm chuyên nghiệp, tuy nhiên, theo tổng hợp chung, cho đến thời điểm đó, chúng ta cố gắng cũng chỉ có khoảng 26 ngàn người được đào tạo. Điều đó chứng tỏ, cầu nhân lực CNTT Việt Nam hiện đang vượt quá khả năng đáp ứng của hệ thống đào tạo, mặc dù, chỉ tiêu tuyển sinh cho ngành này đã tăng mạnh trong thời gian qua.

³ Theo nghiên cứu của Navigos năm 2007 tại Việt Nam, tình trạng thiếu hụt lao động trầm trọng vẫn tiếp tục diễn ra ở các ngành nghề dệt may, da giày, gỗ, du lịch. Trong quý II, chỉ số cầu nguồn nhân lực của 46/56 ngành nghề tăng đáng kể và tập trung vào các ngành nghề đòi hỏi chuyên môn và trình độ cao. Bán hàng, kế toán tài chính ngân hàng, công nghệ thông tin, hành chính, tiếp thị, quản lý điều hành đều có nhu cầu cần tuyển tăng trên 200%. Trong khi đó, số lượng lao động cung ứng đã tăng lên đáng kể nhưng chưa thể đáp ứng cầu nhu cầu. Báo cáo còn khẳng định, nếu nguồn cung tăng khoảng 30% thì cầu lao động lại tăng đến 142%.

⁴ Theo Chủ tịch tập đoàn Vinashine, mỗi năm, ngành đóng tàu cần thêm 20000 ngàn công nhân và 2000 kỹ sư nhưng quy mô đào tạo mới chỉ đáp ứng được 50% lượng công nhân và khoảng 30% số lượng kỹ sư theo yêu cầu.

khi trở thành thành viên của WTO, số lượng lao động nước ngoài tại các doanh nghiệp tại Việt Nam ngày càng tăng, cạnh tranh với lao động trong nước. Điều này càng chứng tỏ, chất lượng nguồn nhân lực chưa cao, chưa đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động. Vậy nguyên nhân chủ yếu là gì?

Nguyên nhân cơ bản của tình trạng cung không đáp ứng cầu trong giáo dục đại học ở Việt Nam

Có rất nhiều nguyên nhân cho tình trạng yếu kém của giáo dục đại học ở Việt Nam⁵ hiện nay. Điều này tạo ra khoảng cách lớn giữa cung cầu lao động có trình độ. Chúng tôi xin đưa ra một số nguyên nhân cơ bản.

Thứ nhất, đó là phương pháp giảng dạy trong nhà trường. Có thể nói rằng, hiện nay, đào tạo đại học ở Việt Nam quá quan tâm tới lý thuyết và nguyên lý, không quan tâm tới kỹ năng và khả năng sáng tạo. Quy trình giáo dục nặng tính truyền đạt với phần lớn thời gian học ở trên lớp, không chú trọng tới thực hành và tư duy về bài học. Đầu tư cho thực hành, thí nghiệm, nghiên cứu rất ít, do đó, nhận thức của sinh viên mang nặng tính lý thuyết, kiến thức死记硬背, kém khả năng xâu chuỗi các sự kiện với nhau cũng là điều có thể giải thích được.

Việc đào tạo giáo dục đại học hiện nay mới chỉ tập trung vào kiến thức lý thuyết mà quên rằng, cần quan tâm tới cả kiến thức thực hành, những kỹ năng và hiểu biết xã hội cùng phẩm chất cho người lao động. Do đó, tiêu chuẩn đánh giá sinh viên không nên chỉ dựa trên những bài học lý thuyết mà phải là sự kết hợp nhuần nhuyễn giữa thông tin, tri thức, khả năng vận dụng, tinh thần thái độ và kỹ năng làm việc.

Rất nhiều sinh viên học mà không biết họ cần/nên học cái gì và học như thế nào cho có hiệu quả? Cũng không ít sinh viên cho đến tận khi ra trường đi làm cũng chưa hiểu mình phải đáp ứng những tiêu chuẩn nào để có được việc làm? Thị trường lao động đòi hỏi gì ở họ?... Họ chỉ biết tập trung vào một số kiến thức nhất định mà thầy cô giới thiệu cho họ trên lớp. Thế nhưng, thực tế, có một tỷ lệ không nhỏ các thầy cô giáo chỉ dạy lý thuyết mà nhiều lý thuyết lại đã lỗi thời, lạc hậu, có từ những năm 70 của thế kỷ trước. Chỉ có một số lượng rất ít giáo viên đưa thực tế vào minh chứng cho lý thuyết mà họ cung cấp cho sinh viên, tập trung chủ yếu ở các giáo viên mới được đào tạo ở nước ngoài về hoặc ở các trường có các chương trình tiên tiến, các khóa học liên kết với nước ngoài hoặc ở các trường kỹ thuật, công nghệ. Hơn nữa, thời gian trên lớp cũng không đủ dài để thầy cô có thể giảng dạy thấu đáo mọi vấn đề về kiến thức chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp mà đòi hỏi sinh viên phải tự trau dồi bằng chính tính tự lập và tư duy sáng tạo của mình.

Cũng phải khẳng định rằng, ít cơ sở đào tạo có chính sách khuyến khích hữu hiệu để giảng viên tâm huyết đưa cái mới và thực tiễn vào bài giảng cho dù điều này luôn được viết trên giấy mực. Việc đưa thực tế vào bài giảng và áp dụng phương pháp giảng dạy mới phụ thuộc rất nhiều vào trình độ của giáo viên, vào áp lực công việc cũng như chế độ đãi ngộ và hình thức động viên của nhà trường cho giáo viên. Bộ GD-ĐT cũng đã thừa nhận: Nhìn chung đội

⁵ Làm thế nào để giáo dục đại học đáp ứng nhu cầu thị trường lao động? Có rất nhiều cách lý giải để đi đến câu trả lời cho câu hỏi này. Với góc nhìn vĩ mô, chúng tôi xin tiếp cận bằng 3 vấn đề. Thứ nhất, phương pháp giáo dục, qua đó, người học cần biết học như thế nào và học cái gì? Thứ hai, chương trình nội dung. Thứ ba, là yêu cầu đặt ra với người học, để họ - sản phẩm của giáo dục đại học đáp ứng được yêu cầu của thị trường lao động.

ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo còn bộc lộ nhiều yếu kém và đó cũng là một trong những nguyên nhân ảnh hưởng tới chất lượng sinh viên tốt nghiệp.

Bên cạnh đó, việc đánh giá, kiểm tra trong các trường cũng không mang tính toàn diện, không đánh giá cả quá trình mà chỉ dựa trên một vài bài kiểm tra những kiến thức trước đó theo một khung/bareme định sẵn, không khuyến khích sáng tạo. Cùng với đó, phương pháp đánh giá hiện tại vẫn còn quá đề cao tính cá nhân mà chưa tạo cho sinh viên thói quen làm việc tập thể.

Thứ hai, đó là vấn đề liên quan tới chương trình đào tạo. Có thể nói, do cơ chế quản lý giáo dục đại học còn quá tập trung và cứng nhắc, không cho phép các trường có thể thay đổi chương trình và môn học cho phù hợp với sự thay đổi của môi trường. Chính vì thế, có rất nhiều ý kiến cho rằng, giáo dục đại học Việt Nam đang đứng ngoài trào lưu của giáo dục thế giới. Theo GS. Đỗ Trần Cát, tổng thư ký Hội đồng chức danh giáo sư Nhà nước, chương trình giáo dục đại học còn nhiều bất cập nhưng việc sửa đổi đã và đang được tiến hành lại rất kém hiệu quả. Ý kiến của các nhà chuyên môn thường không được tiếp thu trong quá trình xây dựng chương trình đào tạo⁶. Bộ vẫn khống chế chương trình quá chặt, yêu cầu các trường tuân thủ một cách cứng nhắc, không linh hoạt theo kịp sự thay đổi của yêu cầu thực tế. Rõ ràng, mỗi ngành, mỗi trường cần có các chương trình mang đặc thù của ngành và thể hiện được thế mạnh riêng, đảm bảo tính cạnh tranh giữa các trường và qua đó nâng cao được chất lượng đào tạo.

Thứ ba, đó là vấn đề tuyển dụng trên thị trường lao động. Cơ chế thị trường đã và đang tạo áp lực buộc người lao động phải làm giàu kiến thức chuyên môn cũng như kỹ năng cơ bản nhằm thực hiện tốt nhất công việc và nhiệm vụ của mình. Tuy nhiên, vẫn còn một phần không nhỏ doanh nghiệp nhà nước và các cơ quan quản lý nhà nước không chú trọng về chất lượng người lao động về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng được đào tạo, thay vào đó là sức nặng của mối quan hệ, của thư tay hoặc tiền bạc khi tuyển dụng người lao động cùng với tư tưởng “vào làm việc nhà nước cho ổn định, nhàn và có cơ hội thăng tiến” của không ít người Việt Nam nên cũng tạo ra tâm lý không tốt và không thực sự khuyến khích sinh viên học tập bằng tất cả khả năng của mình. Có thể nói, chế độ sử dụng nhân tài còn chưa được công bằng, không khuyến khích người làm được việc làm việc, chế độ đãi ngộ theo chính sách cào bằng hoặc thiên vị đã làm thối tắt ngọn lửa nhiệt tình trong không ít thanh niên Việt Nam. Việc người được đào tạo với chất lượng cao đi làm việc ở nước ngoài hoặc các cơ sở nước ngoài đã và đang gióng lên hồi chuông cảnh tỉnh cho các nhà quản lý Việt Nam. Nhưng thực tế, việc nhận thức được tình trạng này cũng chưa thức tỉnh được các nhà quản lý trong quản trị nguồn nhân lực. Và đó cũng chính là lý do làm cho giáo dục đại học không có động lực thay đổi theo sự thay đổi của môi trường, của thị trường lao động.

Thứ tư, nhận thức về chất lượng giáo dục. Nếu coi giáo dục là tấm gương phản ánh tương lai của dân tộc thì giáo dục đại học phản ánh thực tế khả năng cạnh tranh của quốc gia về nguồn nhân lực trong hiện tại. Chúng ta phải trả lời câu hỏi, “sản phẩm mà giáo dục đại học tạo ra có đáp ứng nhu cầu thị trường lao động hay không?” vì mục tiêu của giáo dục đại học là đáp ứng nhu cầu lao động và có khả năng cạnh tranh với thị trường thế giới. Chất lượng giáo dục

⁶ Ở thập niên 70, 80 của thế kỷ trước, để đi học NCS ở nước ngoài, sinh viên chỉ cần có bằng ĐH Việt Nam. Đến thập kỷ 90, các nước yêu cầu người Việt Nam để được học NCS phải có bằng thạc sĩ. Sang thế kỷ 21, một số nước phát triển đã yêu cầu các NCS của ta phải thi lấy bằng thạc sĩ của họ sau đó mới nhận vào làm NCS, mặc dù những người này đã có bằng thạc sĩ ở Việt Nam.

phải được kết hợp những điều kiện khách quan để trí tuệ của sinh viên có thể phát triển và phát huy trong điều kiện sống thực tế và trong cạnh tranh toàn cầu. Cần có chính sách khuyến khích tư duy sáng tạo và độc lập của thanh niên thay vì đặt họ vào một khung lý thuyết quá chặt, kém năng động, làm mài mòn tư duy của những người có khả năng sáng tạo và cống hiến.

Thực tế, việc đánh giá chất lượng giáo dục còn chưa khoa học bởi cả xã hội và các cơ sở đào tạo chưa đưa ra được những tiêu chuẩn, những yêu cầu cụ thể để đánh giá sản phẩm của giáo dục đại học: sinh viên sau khi ra trường. Do đó, các cơ sở giáo dục cũng chưa thể xác định chính xác những gì cần có để có thể cho ra trường những sinh viên đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Nhận định “Việt Nam còn một bước rất xa so với trình độ giáo dục quốc tế” cũng không phải quá bi quan. Theo đánh giá của các chuyên gia Mỹ, nền giáo dục đại học Việt Nam còn nhiều yếu kém, mới chỉ đáp ứng được chưa đầy 20% nhu cầu đào tạo và cũng chưa đáp ứng được nhu cầu ở thị trường lao động.

Hầu hết các doanh nghiệp khi tuyển dụng sinh viên mới ra trường đều phải đào tạo lại nhân viên với thời gian từ 6 tháng tới 1 năm, điều này là minh chứng rõ nhất phản ánh chất lượng giáo dục đại học chưa đáp ứng yêu cầu thực tế ở thị trường lao động. Làm thế nào để đại đa số sinh viên tốt nghiệp ra trường có thể bắt tay ngay vào công việc (đúng ngành mà họ được đào tạo) tại nơi mà họ được tuyển dụng.

Nguyên nhân thứ năm nhưng cũng không kém phần ảnh hưởng tới sự yếu kém về chất lượng và bất cập trong số lượng người lao động qua đào tạo chuyên môn ở Việt Nam chính là sự yếu kém trong dự báo nhu cầu lao động và sự thiếu hiểu biết về độ trễ của giáo dục so với nhu cầu thực tiễn. Người ta thường chỉ đợi khi nhu cầu về một ngành nghề nào đó ở mức cao thì mới tính tới chuyện có nên và nên đào tạo ngành đó như thế nào. Và đó là lý do cơ bản để cho dù, trong những năm gần đây, quy mô đào tạo đã tăng lên đáng kể nhưng những ngành mới cần đào tạo luôn ở trong tình trạng thiếu nhân lực được đào tạo bài bản.

Những đề xuất nhằm cải thiện chất lượng giáo dục đại học Việt Nam

Để giải quyết các bất cập trên, vai trò của Chính phủ là không thể thiếu cho dù kinh tế thị trường đã can thiệp không ít vào ngành giáo dục. Cần nhớ rằng, giáo dục là một dịch vụ, một dịch vụ công. Có một số đề xuất ban đầu mà chúng tôi hy vọng Chính phủ có thể thực hiện nhằm giải quyết triệt để những bất cập này.

Thứ nhất, trao quyền tự chủ cho các trường đào tạo. Việc trao quyền này cần được thực hiện trong cả vấn đề xây dựng khung chương trình đào tạo, lựa chọn môn học và thay đổi các môn học theo yêu cầu của thực tiễn, vấn đề lựa chọn phương thức đào tạo, tuyển dụng và bồi dưỡng cán bộ giảng dạy, vấn đề học phí, tài chính cũng như chọn cách thức tuyển sinh. Nhiều người e ngại việc trao quyền tự chủ này sẽ ảnh hưởng tới chất lượng đào tạo và e ngại việc thương mại hóa trong giáo dục. Theo chúng tôi, thương mại hóa trong giáo dục cũng có những ưu điểm. Nếu một trường không cố gắng để đào tạo những sinh viên – nguồn cung ứng lao động chất lượng cao thì sinh viên sau ra trường sẽ không thể làm được việc. Trong cơ chế thị trường, những sinh viên kém chất lượng, yếu chuyên môn và thiếu những kỹ năng cần thiết, sẽ không có cơ hội kiếm được việc làm) và trường mà sinh viên đó tốt nghiệp sẽ mất đi khả năng thu hút học viên, sinh viên; trường đó sẽ dần bị đào thải cho dù cơ chế cấp bằng có dễ dàng tới đâu.

Chính vì vậy, việc trao quyền tự chủ cho các trường sẽ khuyến khích các trường nghiên cứu nhu cầu của thị trường lao động và áp dụng một khung chương trình đào tạo hiệu quả cùng với việc sử dụng các phương pháp đào tạo và đánh giá mới, phù hợp với thực tiễn qua đó cung cấp cho thị trường một đội ngũ nhân viên được đào tạo với nhiều kỹ năng mà công việc yêu cầu.

Hiện nay, nhà nước đã và đang có chủ trương tăng quyền tự chủ cho các trường nhưng dường như mới chỉ dừng lại ở mức thí điểm ở một số trường và chỉ hướng tới tự chủ về tài chính. Nếu chủ trương này được thực hiện một cách rộng khắp và trên nhiều phương diện thì bản thân các trường cũng phải biết tự đổi mới, biết chấp nhận rủi ro và phải có khả năng đưa ra các quyết định chiến lược; người lãnh đạo phải có đủ tài với tầm nhìn rộng và có đủ tâm để biết hy sinh quyền lợi cá nhân cho tương lai của nhiều thế hệ giảng viên và sinh viên, góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm đầu ra của trường mình.

Tất nhiên, việc trao quyền tự chủ cho các trường phải song song với việc tìm cách vượt qua những thách thức như quy mô đào tạo ở một số cơ sở kém chất lượng tăng lên, định hướng chính trị và một số môn học truyền thống bị giảm thời lượng, học phí cao, số lượng các cơ sở tham gia đào tạo tăng nhanh... Tuy nhiên, trong cơ chế thị trường có sự điều tiết hợp lý của nhà nước, những nguy cơ trên chắc chắn sẽ giảm dần bởi thị trường lao động trong hội nhập toàn cầu chỉ thu nạp những sản phẩm có đủ chất lượng, phù hợp với các điều kiện chính trị xã hội ở từng địa phương.

Bộ Giáo dục và Đào tạo là nơi lãnh đạo chung về đường lối, phối hợp các hoạt động nghiên cứu và giảng dạy của các trường, phổ biến các phương pháp giảng dạy và chương trình tiên tiến, hỗ trợ các trường còn non trẻ, yếu về chương trình và những vấn đề quản lý khác. Việc đổi mới này cũng tương tự như đổi mới kinh tế, giải phóng lực lượng sản xuất, khuyến khích lực lượng lao động, xã hội hóa và tự do phát triển. Các trường phải tự trách nhiệm cho chất lượng giáo dục và uy tín của mình. Các trường sẽ vẫn phải tuân thủ một số quy định, định chế của Bộ nhưng các quy định đó cần có tính khuyến khích sáng tạo và phát triển thay vì bó buộc các trường và kìm hãm sự phát triển.

Thứ hai, khuyến khích hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp, hiệp hội nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng lao động. Việc cho phép và khuyến khích các trường đào tạo dựa trên nhu cầu tuyển dụng lao động, hợp tác với các doanh nghiệp, hiệp hội vừa góp phần gắn kết giáo dục với thực tiễn, vừa giảm tải sức ép tài chính, cơ sở hạ tầng và kiến thức chuyên môn thực tế cho các trường, vừa cho phép người sử dụng lao động sau này tham gia sâu vào quá trình đào tạo, giúp sản phẩm của giáo dục đại học phù hợp với yêu cầu thực tế hơn – chất lượng của giáo dục đại học được nâng lên. Nhà tuyển dụng sẽ giúp nhà trường hiểu rõ cần giúp cho sinh viên có những kiến thức và kỹ năng nào, để phối hợp điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp.

Cần thiết lập mối quan hệ chặt chẽ giữa các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp bởi doanh nghiệp là đơn vị sử dụng lao động. Họ biết và dự báo được nhu cầu con người của mình và cũng biết chắc, con người mình cần cần có những kỹ năng nào. Doanh nghiệp có thể đặt hàng các trường thay vì chờ đợi sinh viên tốt nghiệp, tuyển dụng và phải đào tạo lại. Có nghĩa là, người sử dụng lao động nên đóng vai trò chủ đạo trong quá trình đào tạo để vừa có thể có được những “nguồn đầu vào” – lao động có chất lượng, tiết kiệm thời gian và chi phí của chính doanh nghiệp, vừa giúp tiết kiệm chi phí xã hội cho đào tạo đại học.

Rõ ràng, để đào tạo gắn với nhu cầu lao động, để sinh viên sau ra trường có thể làm được việc, có thể tìm được công việc ưng ý theo đúng ngành nghề được đào tạo, người sử dụng lao động nên tham gia sớm và sâu sắc vào quá trình đào tạo, gắn tránh nhiệm với những quyền lợi mà họ được hưởng từ việc sử dụng lao động.

Việc gắn kết này còn cho phép nhà trường thu được một khoản kinh phí từ các doanh nghiệp không nhỏ bù đắp chi phí đào tạo. Thực tế, các doanh nghiệp sẵn lòng chi tiền để có được nhân viên đạt yêu cầu. Nếu cho phép, các doanh nghiệp có thể đầu tư cho các trường, các khoa chuyên ngành đào tạo cho họ những nhân viên đạt yêu cầu với điều kiện những người được đầu tư sẽ làm việc cho họ trong một khoảng thời gian nào đó. Thiết nghĩ, thay vì đặt vấn đề thu phí đào tạo từ các doanh nghiệp sử dụng lao động, nên chăng chúng ta hợp tác và đề nghị sự giúp đỡ từ cộng đồng doanh nhân. Chương trình hợp tác này còn hỗ trợ cả các doanh nghiệp non trẻ khi thời gian đầu, nếu thu phí sử dụng lao động, chắc chắn họ không có động lực tuyển dụng, đặc biệt với những sinh viên mới ra trường.

Thứ ba, thay đổi phương pháp, tiêu chí tuyển dụng nhân viên, đặc biệt ở các cơ quan quản lý và các doanh nghiệp nhà nước⁷. Khi tuyển dụng, cần dựa chủ yếu vào năng lực làm việc của các ứng cử viên thay vì quan hệ; động thái này sẽ giúp sinh viên có động cơ tự trau dồi kiến thức chuyên môn, chủ động trang bị cho mình những kỹ năng cần thiết để được tuyển dụng vào những vị trí mong muốn. Những tiêu chí cơ bản trong tuyển dụng cần được áp dụng triệt để (chứ không phải mang tính hình thức) là sự sáng tạo, năng động, hiểu biết, có khả năng thực hành và các kỹ năng khác (tùy thuộc vào từng vị trí công việc); bằng cấp cũng cần quan tâm nhưng nó chỉ là một trong rất nhiều tiêu chí được sử dụng trong tuyển dụng.

Khi áp dụng các tiêu chí tuyển dụng mới được xác định, bằng mối quan hệ khăng khít giữa nhà trường và thị trường lao động, các cơ sở đào tạo sẽ biết được các chỉ tiêu đánh giá chất lượng lao động và đưa các tiêu chuẩn đó để đào tạo cho sinh viên của mình. Nỗ lực đó sẽ giúp sinh viên có một cái nhìn cụ thể về công việc mà họ phải đảm nhiệm sau này. Khi đó, họ có định hướng rõ hơn trong quá trình học tập, trau dồi những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho nghề nghiệp sau này.

Thứ tư, có cơ chế và hệ thống dự báo nhu cầu nguồn nhân lực để các cơ sở đào tạo lập kế hoạch, điều chỉnh cơ cấu đào tạo, xây dựng chương trình đào tạo hiệu quả thay vì đào tạo theo chỉ tiêu như hiện nay. Cơ chế này muốn hoạt động tốt cần có sự hỗ trợ nhiệt tình của nhà nước và các doanh nghiệp – những đơn vị sử dụng lao động sau này.

Còn rất nhiều điều phải làm để có thể nâng cao chất lượng giáo dục đại học ở Việt Nam. Chúng tôi chỉ xin đưa ra một số đề nghị với cấp quản lý cao nhất của giáo dục đại học. Các cơ sở đào tạo cũng phải có kế hoạch chiến lược riêng để vừa khai thác được cơ hội vừa vượt qua những thách thức trong môi trường cạnh tranh toàn cầu bằng chính những nguồn lực và điểm mạnh sẵn có và khắc phục những điểm yếu của mình. Qua đó, bảo đảm sản phẩm của mỗi trường, sinh viên tốt nghiệp có thể có khả năng cạnh tranh trên thị trường lao động không chỉ trong nước mà còn trên thị trường quốc tế. Một nền giáo dục cần phải chú trọng tới đầu ra, sản phẩm của chính nó và đào tạo đại học phải được coi là hệ thống sản xuất hàng đầu của xã hội – sản xuất nguồn nhân lực. Sản phẩm này cần đáp ứng được nhu cầu của xã hội, phục

⁷ Cho dù ngày càng có ít người có xu hướng làm việc trong khu vực quản lý nhà nước và các doanh nghiệp nhà nước nhưng công việc ở khu vực này, cách thức và tiêu chí tuyển dụng ở khu vực này vẫn được xem là một tiêu chuẩn để người lao động so sánh và nhận thức về “xã hội” nói chung.

vụ nhu cầu của các hệ thống tạo ra giá trị vật chất và tinh thần khác. Điều đó có nghĩa là, giáo dục đại học phải chú ý đầy đủ cả về hiệu quả tài chính và trách nhiệm xã hội của mình trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu trong nhiều lĩnh vực, cả về nguồn nhân lực như hiện nay.