

ĐỔI MỚI NHỮNG QUAN HỆ CƠ BẢN TẠI CÁC CƠ SỞ GIÁO DỤC ĐẠI HỌC VIỆT NAM TRONG YÊU CẦU ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CỦA THẾ KỶ XXI

VŨ THỊ HUYẾN - VŨ THỊ BÍCH LIÊN
 Trường Cao đẳng Sư phạm Thái Bình

Ngày nhận bài: 12/08/2021; Ngày phản biện, biên tập và sửa chữa: 20/08/2021; Ngày duyệt đăng: 06/09/2021

ABSTRACT

In the context influenced by the Industrial Revolution 4.0, the knowledge economy tends to create changes and adjustment in labor relations. Therefore, higher education must applied some innovations to meet the requirements of training highly qualified human resources suitable to the era and market of global labor relations.

Key words: Innovation, higher education, workers, employers, human resources, labor relations.

A. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong Bộ luật Lao động Việt Nam 45/2019/QH14 năm 2019, Quốc hội đã ghi rõ quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh giữa người lao động/hoặc tập thể lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Trên cơ sở đó, Bộ luật Lao động quy định về quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên liên quan xoay quanh các khía cạnh pháp luật, kinh tế, xã hội học, tâm lý học và bao gồm cả một loạt vấn đề thuộc về quan hệ lao động, như: việc làm; hợp đồng lao động; phân chia lợi nhuận; các vấn đề đền bù phúc lợi; đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; giáo dục; y tế; chế độ làm việc; hoạt động công đoàn; tham gia bảo hiểm xã hội; giải quyết tranh chấp lao động...

Bước sang thế kỷ 21, thế giới đang thay đổi và phát triển bởi những tác động mạnh mẽ của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, xu thế toàn cầu hóa; những nền kinh tế tri thức phát triển cả về quy mô, mức độ, hình thức biểu hiện với những tác động tích cực và tiêu cực, cơ hội và thách thức đan xen rất phức tạp. Trong bối cảnh đó, quan hệ lao động đã có những điều chỉnh cần thiết về vai trò, nhiệm vụ của mỗi bên để tạo được những giá trị lao động cao nhất. Yêu cầu về người lao động phải là nguồn nhân lực có tri thức có ý nghĩa quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia.

Giáo dục đại học hiện có vị thế nổi bật trong việc chuẩn bị nguồn nhân lực có chất lượng của mỗi đất nước. Hầu hết các trường đại học lớn trên thế giới đang tiến hành những cải cách toàn diện để trở thành những trung tâm đào tạo, nghiên cứu khoa học, sản xuất, chuyên giao công nghệ và xuất khẩu tri thức. Để thích ứng với xu thế đó, yêu cầu các trường đại học của Việt Nam cần không ngừng đổi mới, tạo thế cạnh tranh và phát triển bền vững nhằm cung cấp cho sinh viên những kiến thức, kỹ năng phù hợp với thời đại và thị trường, đáp ứng được yêu cầu của những quan hệ lao động mang tính chất toàn cầu.

B. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

1. Bối cảnh thay đổi của thế giới tác động tới nhu cầu lao động và quan hệ lao động

1.1. Tác động cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đến quan hệ lao động và lĩnh vực đào tạo nguồn nhân lực

Nguồn nhân lực theo nghĩa rộng được hiểu như nguồn lực con người của một quốc gia, một vùng lãnh thổ, là một bộ phận của các nguồn lực có khả năng huy động, tổ chức quản lý để tham

gia vào quá trình phát triển kinh tế - xã hội. Nguồn nhân lực theo nghĩa hẹp và có thể lượng hoá được là một bộ phận của dân số bao gồm những người trong độ tuổi quy định có khả năng lao động hay còn gọi là lực lượng lao động.

Trong giai đoạn hiện nay, cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã tạo ra những thay đổi sâu sắc trong sản xuất, tiêu dùng và kết cấu xã hội bởi sự phát triển vượt bậc và sự kết hợp của 3 lĩnh vực công nghệ vật lý, kỹ thuật số và sinh học. Công nghệ mới và sự đổi mới trên diện rộng đã tác động mạnh mẽ tới các qui trình sản xuất chế tạo hiện đại. Thế giới trở nên phẳng hơn khi con người có thể được kết nối thông qua các thiết bị di động có khả năng xử lý và dung lượng lưu trữ lớn chưa từng có; khi khả năng tiếp cận của con người với tri thức là không có giới hạn. Khả năng kết nối còn được nhân lên gấp bội nhờ sự đột phá về công nghệ trí tuệ nhân tạo, robot, internet, công nghệ in 3D, công nghệ nano, công nghệ sinh học, khoa học vật liệu, lưu trữ năng lượng, và tính toán lượng tử.

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 mang lại cả cơ hội mới trong các quan hệ lao động và thách thức mới trong việc đào tạo nguồn nhân lực, cụ thể:

- Cơ hội

Thứ nhất, giúp nâng cao hiệu quả công việc và tăng năng suất lao động của nhân lực.

Trong cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các tổ chức có thể ứng dụng trí thông minh nhân tạo trong việc quản lý khách hàng, quản lý cơ sở dữ liệu. Với khả năng tự học hỏi và thích nghi, tiềm năng của trí thông minh nhân tạo là không giới hạn trong các ứng dụng và xử lý công việc một cách nhanh gọn và hiệu quả. Theo đó việc thu thập, phân tích và xử lý dữ liệu lớn sẽ tạo ra những tri thức mới, giúp nâng cao hiệu quả công việc và tăng năng suất lao động, hỗ trợ cho việc đưa ra quyết định của đội ngũ nhân lực, tạo lợi thế cạnh tranh về các nguồn lực, khách hàng, thông tin... cho các tổ chức.

Thứ hai, giảm chi phí nhân sự.

Với sự phát triển chóng mặt của công nghệ kỹ thuật số, xu hướng “văn phòng không bức tường”, “văn phòng không giấy”, “văn phòng số”, “văn phòng điện tử” sẽ trở nên phổ biến. Các tổ chức sẽ không cần chi trả nhiều chi phí nhân sự cho các loại hình văn phòng này, bởi lẽ tất cả các giao dịch của các tổ chức này đều được thực hiện nhờ ứng dụng thành quả của trí tuệ nhân tạo và internet.

Thứ ba, giúp các tổ chức tạo lập môi trường làm việc chuyên nghiệp.

Các tổ chức có thể ứng dụng hoặc tích hợp các công nghệ hiện đại vào trong môi trường công việc thông qua hệ thống điều khiển; hệ thống cảm biến; mạng truyền thông; các ứng dụng kinh doanh và chăm sóc khách hàng; ứng dụng quản trị thông minh trong quản trị quan hệ lao động và quản trị rủi ro như: quản lý văn bản, kế toán quản trị, quản lý nguồn vốn, quản lý dự án và phân tích hiệu quả đầu tư, quản trị nhân sự...

Thứ tư, ứng dụng vào các hoạt động tuyển dụng, đào tạo nhân sự và đánh giá, trả công cho đội ngũ nhân sự của các tổ chức.

Đối với hoạt động tuyển dụng nhân lực, các tổ chức thông qua hệ thống quản trị mạng, công nghệ trí tuệ nhân tạo, có thể tiếp cận với nhiều ứng viên, xây dựng và sử dụng các công cụ để sàng lọc ứng viên một cách nhanh chóng, hiệu quả theo các tiêu chuẩn tuyển dụng cho từng vị trí tuyển dụng.

Đối với hoạt động sử dụng nhân lực, xu hướng dùng chung nguồn nhân lực" hay "chia sẻ nguồn nhân lực" là những hình thức thiết lập quan hệ lao động mới trong lĩnh vực quản trị nhân lực của "nền kinh tế chia sẻ" ở thời đại cách mạng công nghiệp 4.0.

Đối với các hoạt động đào tạo nhân lực, sự phát triển của hệ thống "e-learning", học trực tuyến sẽ giúp các tổ chức dễ dàng cập nhật kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cho nhân sự của mình một cách tiết kiệm, hiệu quả. Ngoài ra, với các nguồn thông tin, dữ liệu dồi dào trên hệ thống quản trị mạng, internet sẽ giúp cho người học có điều kiện tự học, học suốt đời nhằm bổ sung những kiến thức và kỹ năng mới.

Đối với hoạt động đánh giá và trả công nhân lực, nhờ các thành tựu của cách mạng công nghiệp 4.0 mà các tổ chức có thể xây dựng hoặc ứng dụng các công cụ đánh giá nhân lực mới có thể đảm bảo sự công bằng và khách quan hơn.

- Thách thức

Thứ nhất, làm thay đổi cơ cấu lao động trong nhiều lĩnh vực, ngành nghề

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động trên thế giới. Bên cạnh sự giảm đi hoặc biến mất một số ngành nghề thì phần lớn các công việc hiện tại có nguy cơ bị thay thế hoàn toàn bởi tự động hóa, hoặc đòi hỏi nhu cầu nhân lực trình độ cao, đặc biệt trong các lĩnh vực công nghệ thông tin, phát triển phần mềm, kỹ thuật số. Do đó, sẽ có một sự dịch chuyển lớn nguồn nhân lực lao động cũng như cơ cấu lao động ở tất cả các lĩnh vực và ngành nghề.

Thứ hai, trình độ, kỹ năng của người lao động phải được nâng cao nhằm đáp ứng được những yêu cầu công việc.

Yêu cầu chất lượng nguồn nhân lực là một trong những vấn đề lớn nhất của cách mạng công nghệ 4.0. Bởi, nền kinh tế mới với yêu cầu người lao động phải có kỹ năng lao động mới, có tính sáng tạo, biết thích ứng với sự thay đổi của sản xuất để không bị dư thừa, thất nghiệp. Trong mối quan hệ lao động mới này, người lao động phải có khả năng đáp ứng nhu cầu của khách hàng thời đại, đó là những nhu cầu tiện ích, cho phép họ được tiếp cận bất cứ lúc nào, bất cứ nơi nào.

Thứ ba, làm thay đổi trong quản lý nhân sự.

Môi trường làm việc trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 sẽ có những phương thức quản lý hạn chế tiếp xúc trực tiếp các thành viên, chủ yếu thông qua các phương tiện, ứng dụng internet, phần mềm số hóa. Do đó, người sử dụng lao động - người quản lý nhân sự sẽ có những đánh giá, phân công công việc trong môi trường quan hệ lao động bị chi phối bởi số liệu cứng hơn là những phân tích mềm mại của trái tim, khối óc con người trong hoàn cảnh cụ thể.

1.2. Tác động nền kinh tế tri thức đến quan hệ lao động và hệ thống giáo dục

- Đặc điểm kinh tế tri thức

Tri thức là nhân tố tạo nên các nền văn minh, làm nên cuộc cách mạng công nghiệp (vận dụng tri thức để chế tạo máy móc), cách mạng quản lý (vận dụng tri thức trong tổ chức và quản lý lao động). Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay là một yếu tố hình thành nền kinh tế tri thức mới. Tri thức và thông tin luôn đi đến những nơi có nhu cầu cao nhất và rào cản ít nhất. Sở hữu trí tuệ trở thành vấn đề quan trọng nhất đối với các cá nhân, tổ chức, xã hội và các quốc gia.

Hiện có nhiều định nghĩa khác nhau về nền kinh tế tri thức. Theo GS.VS. Đặng Hữu: "Kinh tế tri thức là nền kinh tế trong đó sự sản sinh ra, phổ cập và sử dụng tri thức giữ vai trò quyết định nhất đối với sự phát triển kinh tế, tạo ra của cải, nâng cao chất lượng cuộc sống". Nền kinh tế tri thức có các đặc điểm sau:

+ Cơ cấu sản xuất và nền tảng của sự tăng trưởng kinh tế ngày càng dựa nhiều vào việc ứng dụng các thành tựu khoa học và công nghệ, đặc biệt là các công nghệ cao. Tỷ trọng hàng hoá công nghệ cao (hàm lượng chất xám cao) ngày càng lớn.

+ Tỷ trọng GDP hoặc tỷ trọng ngành nghề xã hội đều có dịch chuyển dần từ sản xuất vật chất sang hoạt động dịch vụ, xử lý thông tin là chủ đạo. Lao động tri thức chiếm tỷ lệ cao (70 - 90%). Thế giới nghề nghiệp và nhu cầu lao động nghề nghiệp đã và đang có những thay đổi căn bản về cơ cấu và trình độ nghề nghiệp với tính linh hoạt và đa dạng; đòi hỏi nhân lực đa năng, có khả năng chuyển đổi và thích ứng cao.

+ Sản xuất tri thức, sản xuất công nghệ trở thành loại hình sản xuất quan trọng nhất, tiêu biểu nhất và luôn luôn biến đổi. Chu kỳ sống của sản phẩm, công nghệ rất ngắn. Tri thức có giá trị nhất là tri thức mới, tri thức chưa biết.

+ Chuyển từ sản xuất theo quy mô lớn, nhất thể hoá sang tổ chức sản xuất phân tán theo cấu trúc mạng và linh hoạt theo yêu cầu của khách hàng. Quản lý thích nghi và phi tập trung.

- Xu thế toàn cầu hoá, nhất thể hoá các nền kinh tế quốc gia và khu vực (ASEAN, WTO) tăng nhanh kèm theo hai mặt hợp tác và cạnh tranh gay gắt.

+ Quá trình tin học hóa, công nghệ hoá các khâu sản xuất, dịch vụ, quản lý, giáo dục là cốt lõi của quá trình chuyển sang nền kinh tế tri thức. Tin học hoá công tác quản lý giáo dục và quá trình giáo dục là nhu cầu tất yếu và là cơ hội cho giáo dục chuyển từ trình độ thủ công (phần, bảng) sang trình độ cơ khí hoá (máy chiếu, máy dạy học) sang trình độ tin học hoá, hiện đại hoá (máy tính, đa phương tiện, E - learning).

- Phát triển nhân lực nền kinh tế tri thức

Cùng với các điều kiện về tiềm lực khoa học và công nghệ, nguồn tư bản tài chính, năng lực tiếp cận thị trường... thì chất lượng nguồn nhân lực tri thức cao luôn mang tính cạnh tranh giữa các quốc gia; luôn là trọng điểm trong chiến lược phát triển của các nước trên thế giới.

Chất lượng nguồn nhân lực là khái niệm tổng hợp những đặc trưng về sức khỏe sinh sản, cơ cấu lứa tuổi của dân số, trạng thái thể lực, trí lực, trình độ văn hoá, chuyên môn, phong cách, đạo đức, hiểu biết xã hội... của người lao động. Trình độ học vấn rất quan trọng, bởi đó là cơ sở để đào tạo kỹ năng nghề nghiệp và là yếu tố hình thành nhân cách và lối sống của mỗi con người. Nhằm đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế thị trường, theo quan điểm đào tạo nghề nghiệp và đào tạo đại học của Australia, người lao động hiện nay cần hình thành các năng lực then chốt sau: Năng lực thu thập, phân tích và tổ chức thông tin; Năng lực truyền bá những tư tưởng và thông tin; Năng lực kế hoạch hoá và tổ chức các hoạt động; Năng lực làm việc với người khác và đồng đội; Năng lực sử dụng những ý tưởng và kỹ thuật toán học; Năng lực giải quyết vấn đề; Năng lực sử dụng công nghệ. Để người lao động có được

những phẩm chất và năng lực then chốt đó, các quốc gia đều áp dụng các giai đoạn giáo dục cơ bản, giáo dục định hướng nghề nghiệp và đào tạo nghề nghiệp; đảm nhiệm các vị trí từ công nhân, nhân viên đến kỹ thuật viên, giáo viên, các chuyên gia cao cấp và các nhà nghiên cứu khoa học.

Trong điều kiện tiên bộ không ngừng của thời đại công nghiệp 4.0, người lao động trung bình từ 3 - 5 năm lại phải hoàn thiện, bổ sung các kiến thức cơ bản của mình. Điều đó có nghĩa là quá trình học tập của người lao động hiện nay phải là liên tục và suốt đời.

- Mối quan hệ của hệ thống giáo dục và nền kinh tế tri thức

Là một lĩnh vực hoạt động cơ bản của xã hội, giáo dục và đào tạo hình thành và phát triển trong những hình thái kinh tế - xã hội nhất định. Hệ thống giáo dục vừa là sản phẩm của một thời đại kinh tế - xã hội vừa là nhân tố quan trọng thúc đẩy sự phát triển kinh tế và tiến bộ xã hội của mỗi quốc gia. Trong nền kinh tế tri thức, hệ thống giáo dục và đào tạo có các đặc điểm sau:

+ Giáo dục nhà trường chỉ là một phần, một giai đoạn ngắn trong toàn bộ cuộc sống của mỗi con người. Vai trò của giáo dục ngoài nhà trường, giáo dục liên tục ngày càng lớn (gia đình, doanh nghiệp, tổ chức xã hội ...) đã xuất hiện các tổ chức học hỏi, xã hội học tập.

+ Sự phân chia cứng nhắc giữa các loại hình giáo dục phổ thông và giáo dục nghề nghiệp ngày càng thu hẹp do tri thức và năng lực sử dụng tri thức trở thành nhân tố quan trọng, có tính quyết định đến đời sống cá nhân và nghề nghiệp của người lao động. Cùng với phổ cập giáo dục là quá trình phổ cập nghề, phổ cập giáo dục cao đẳng và đại học. Giáo dục phổ thông và giáo dục hướng nghiệp trở thành nền tảng của quá trình phát triển nguồn nhân lực, giáo dục đại học chuyên từ giáo dục tinh hoa sang giáo dục đại chúng, giáo dục phổ cập.

+ Giáo dục không chỉ là sự truyền thụ kiến thức, cung cấp thông tin mà hướng vào yêu cầu phát triển nhân cách toàn diện trên cơ sở phát triển năng lực tư duy sáng tạo và năng lực hành động để người học tự tìm tri thức, vận dụng, sử dụng tri thức và trên cơ sở đó sản xuất (phát hiện) tri thức mới cho bản thân hoặc cho xã hội.

+ Kinh tế tri thức đã làm thay đổi căn bản nền giáo dục từ quan niệm nhận thức đến hệ thống giáo dục, nhà trường, đội ngũ giáo viên, nội dung chương trình giảng dạy, đặc biệt là phương pháp giảng dạy và mô hình quản lý nhà trường. Việc hình thành nền giáo dục dựa trên tri thức và mô hình văn hóa nhà trường (danh tiếng, uy tín, vốn tri thức) sẽ không kém các giá trị tài sản hữu hình (cơ sở vật chất, thiết bị dạy học).

+ Giáo dục, đặc biệt là giáo dục đại học trở thành một trong những lĩnh vực sản xuất và dịch vụ tri thức cao cấp ở thị trường trong và ngoài nước. Giáo dục cũng trở thành một lĩnh vực hợp tác và cạnh tranh gay gắt giữa các quốc gia.

2. Xây dựng mối quan hệ cơ bản của các trường đại học và giáo dục chuyên nghiệp Việt Nam trong yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực của thế kỷ XXI

Để giải quyết các mối quan hệ cơ bản giữa nhu cầu đào tạo nhân lực trên phạm vi toàn cầu nói chung và phát triển giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp từng quốc gia nói riêng, hệ thống giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp của Việt Nam cần giải quyết 6 vấn đề mà thực tiễn trong đời sống xã hội hiện đại yêu cầu. Cụ thể:

2.1. Chú ý đối trọng quan hệ giữa quốc tế và quốc gia trong phát triển giáo dục đại học

Giáo dục là một trong các lĩnh vực hoạt động phổ quát có tính chất toàn cầu. Quá trình phát triển giáo dục ở các nước tùy thuộc vào điều kiện lịch sử cụ thể của mỗi quốc gia về trình độ phát triển kinh tế - xã hội, đặc điểm truyền thống văn hoá - giáo dục, thể chế chính trị... song đều cần dựa trên những giá trị tiên bộ chung của

nhân loại: Hướng tới sự phát triển toàn diện của con người, của mỗi cá nhân; giáo dục phục vụ phát triển cộng đồng; các giá trị chung về hoà bình và phát triển...

Nhu cầu hợp tác phát triển giáo dục đại học và giáo dục chuyên nghiệp Việt Nam trong quá trình toàn cầu hoá đã và đang đòi hỏi phải xây dựng và phát triển các khuôn khổ chung về giáo dục cấp độ khu vực và quốc tế như: phân loại chuẩn quốc tế về hệ thống giáo dục, chuẩn mực về nhà trường, giáo viên, chương trình đào tạo, thiết bị, phương tiện dạy học... tạo cơ sở thuận lợi cho các chương trình hợp tác đào tạo, công nhận tương đương văn bằng, chứng chỉ, trao đổi giáo viên, sinh viên, chuyển tiếp chương trình đào tạo, kiểm định chất lượng... Cùng với quá trình xây dựng và hoàn thiện hệ thống chuẩn mực quốc gia, việc tiếp cận với các chuẩn mực quốc tế và khu vực là nhu cầu và xu hướng phát triển tất yếu của hệ thống giáo dục các nước.

Các quan hệ quốc tế và quốc gia trong phát triển giáo dục không phải là quan hệ đối lập, loại trừ nhau mà là quan hệ tương thích nhằm đáp ứng các nhu cầu, lợi ích của từng quốc gia và lợi ích của cộng đồng quốc tế trong phát triển giáo dục. Nền giáo dục tiên bộ và hiện đại hướng tới hình thành và phát triển nhân cách, phát triển toàn diện làm cho mỗi con người trở thành những công dân, những thành viên tích cực của quốc gia và quốc tế.

2.2. Giữ vững quan hệ giữa truyền thống và hiện đại

Hình thành và phát triển trong các dòng chảy của lịch sử, nền giáo dục hiện đại như một lẽ tự nhiên là sự đúc kết, kế thừa những thành quả, những giá trị truyền thống tốt đẹp của giáo dục truyền thống với những cách tiếp cận mới, những nội dung mới của trình độ phát triển trong bối cảnh thay đổi của thời đại mới. Ở các nước phương Đông, chịu ảnh hưởng sâu nặng của tư tưởng Nho giáo, nhiều tư tưởng, triết lý giáo dục Nho giáo vẫn còn giá trị nếu biết kế thừa, vận dụng phù hợp với thời đại mới. Các quan niệm giáo dục Nhân, Lễ, Nghĩa, Trí, Tín; Triết lý Phật giáo về cuộc sống hoà đồng, khoan dung, hướng thiện... vẫn còn nguyên giá trị giáo dục cho thế hệ trẻ trong đời sống xã hội hiện đại. Điều này càng có ý nghĩa khi xã hội đang đối mặt với những tác động tiêu cực của cơ chế thị trường, của nền văn minh vật chất xơ cứng, nghèo tính nhân bản, của văn hoá hưởng thụ, tiêu dùng quá mức.

Vì vậy, giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp hiện đại với sứ mệnh to lớn là làm cho các thế hệ học sinh, sinh viên - người lao động - thích ứng được với thế giới đầy biến động, với những tiến bộ không ngừng của khoa học và công nghệ hiện đại mà không quay lưng lại với những giá trị truyền thống văn hoá, lịch sử tốt đẹp của dân tộc. Mỗi người phát huy mạnh mẽ tính tự chủ, khả năng của mình, đồng thời không làm cản trở, hạn chế người khác tự do phát triển.

2.3. Đáp ứng nhu cầu quan hệ giữa lâu dài và trước mắt

Giáo dục có tác động trực tiếp đến quá trình hình thành và phát triển của nhân cách con người trong cuộc sống hàng ngày. Giáo dục phải đáp ứng tức thời những nhu cầu giáo dục của xã hội và của mỗi cá nhân, nhưng đồng thời giáo dục phải có tác động lâu dài đến từng cá nhân và xã hội. Giáo dục vừa là sự nghiệp trồng người trăm năm, vừa có ảnh hưởng tới số phận mỗi người, ảnh hưởng đến tương lai của nhiều thế hệ, qua đó ảnh hưởng đến tương lai của cả dân tộc. Người học phải sống và làm việc trong thực tại đồng thời phải chuẩn bị và thích ứng với tương lai.

Vì vậy, giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp hiện đại cần phải dạy cái gì và dạy như thế nào để đáp ứng yêu cầu trước mắt và lâu dài, tạm thời và lâu bền của người học. Trong bối cảnh phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ, lượng thông tin, kiến thức bùng nổ trong khi thời lượng học tập trong nhà trường và của từng cá nhân không thể tăng vô hạn; mâu thuẫn thực tiễn đó đã đòi hỏi các cơ sở giáo dục đại học và giáo dục chuyên nghiệp phải xác định rõ và hợp lý các chuẩn mực của hệ mục tiêu học tập

trong chương trình đào tạo, loại hình đào tạo. Trên cơ sở đó, hệ thống đại học và giáo dục chuyên nghiệp cần giải quyết tốt mâu thuẫn giữa những đòi hỏi cấp bách, cần đáp ứng nhanh chóng, kịp thời nhu cầu của người lao động và của các doanh nghiệp - người sử dụng lao động, với yêu cầu phải thận trọng, kiên trì bàn bạc, chuẩn bị đầy đủ các điều kiện trong nhiều vấn đề về chính sách, chủ trương giáo dục do tính quan trọng và ảnh hưởng lâu dài của nó. Giải quyết được bài toán mâu thuẫn đó thì việc triển khai các cách hệ thống giáo dục đại học mới có hiệu quả.

2.4. Quan hệ giữa cạnh tranh và bình đẳng giữa các trường đại học công lập và trường đại học dân lập/ tư thục

Dưới góc nhìn toàn diện, có thể nhận thấy cơ chế quản lý hệ thống giáo dục đại học đang có sự thay đổi mạnh mẽ. Thực tiễn cơ chế quản lý nhà nước đối với các trường đại học công lập đã làm các nguồn lực hạn chế không đảm bảo được chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học; thiếu sự hấp dẫn thu hút nhân tài, nhà khoa học có trình độ kinh nghiệm, chày máu chất xám; các nguồn đầu tư từ xã hội; thiếu khả năng cạnh tranh. Trong khi đó, các trường đại học tư thục/dân lập và các trường đại học quốc tế hay liên kết quốc tế phải tuân theo quy chế thị trường, việc kiểm soát của nhà nước là khá thoáng. Điều đó tạo ra sự thiếu nhất quán trong toàn bộ hệ thống, đồng thời tạo sự cạnh tranh thiếu bình đẳng thức giữa các trường đại học, làm cho các trường đại học công lập và ngoài công lập đều không hài lòng.

Hiện nay, tự chủ đại học là xu hướng phát triển giáo dục đại học trên toàn thế giới và "giáo dục của Việt Nam, trong đó có giáo dục đại học không thể nằm ngoài xu thế chung của thế giới. Vì vậy, tự chủ đại học là xu thế tất yếu" [6]. Tự chủ đại học giúp các trường đại học chủ động tạo sự đổi mới quản lý giáo dục, tăng khả năng cạnh tranh với các trường đại học trong nước nói riêng và trên thế giới nói chung; tự chủ giúp các nhà quản trị thay đổi tư duy, đổi mới phong cách, phương pháp làm việc và sẵn sàng chấp nhận thách thức, xoá bỏ sự trông chờ, ỷ lại nhằm phát huy tối đa sức mạnh và lợi thế cạnh tranh của nhà trường. Tự chủ đại học mang lại nhiều lợi ích cho các trường đại học, nó trở thành xu thế phát triển của giáo dục đại học.

2.5. Quan hệ giữa sự gia tăng nhanh chóng khối lượng tri thức và những giới hạn của kiến thức trong giáo dục đại học

Thế giới hiện đại với sự phát triển nhanh chóng của khoa học - công nghệ và đang chứng kiến sự phát triển nhanh chóng theo cấp số nhân của tri thức nhân loại trên mọi lĩnh vực. Nhiều nhà khoa học đã nói đến tình hình khối lượng tri thức của nhân loại sau 5 - 7 năm sẽ tăng gấp đôi trong khi đó thời lượng học tập và số lượng kiến thức trong nhà trường hầu như không thay đổi trong nhiều năm qua.

Giáo dục nhà trường đặc biệt là giáo dục đại học đã và đang đòi hỏi cần phải tăng cường đào tạo các môn học về kỹ năng sống, kỹ năng khởi nghiệp cho sinh viên. Ví dụ: kỹ năng nhận thức, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng tiếp nhận và ứng dụng công nghệ, kỹ năng quản lý cảm xúc, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng nghiên cứu thị trường, kỹ năng tiếp thị, kỹ năng quản lý tài chính... Những kỹ năng này càng được rèn giũa trong môi trường đại học thì càng giúp ích cho sinh viên trong quá trình khởi nghiệp, tự học và học suốt đời.

2.6. Quan hệ giữa các cơ sở giáo dục đại học và các doanh nghiệp

Trong nền kinh tế cạnh tranh toàn cầu ngày nay, cần phải có sự gắn kết chặt chẽ giữa doanh nghiệp và cơ sở đào tạo ở bậc đại học, đó là một điều kiện đảm bảo cho sự tồn tại và phát triển của cả hai phía. Trong mối quan hệ này, doanh nghiệp đóng vai trò đòn bẩy kích thích sáng tạo và thúc đẩy quá trình chuyên giao công nghệ, đồng thời cũng cung cấp thêm một nguồn lực tài chính cho các hoạt động của nhà trường; ngược lại, các trường đại học là nơi sáng tạo ra tri thức mới và tìm tòi các giải pháp cho các vấn

đề mà thực tế đặt ra cho các doanh nghiệp, trong đó sản phẩm đầu ra của nhà trường phải là nguồn nhân lực có trình độ và năng lực đáp ứng được yêu cầu công việc tại doanh nghiệp.

Như vậy, mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp tại các nước phát triển là mối quan hệ bình đẳng và hai bên cùng có lợi, trong mối quan hệ đó có sự hiện diện của nhà nước thông qua hệ thống chính sách và môi trường pháp lý.

Để xây dựng mối quan hệ với doanh nghiệp, các cơ sở giáo dục đại học cần thực hiện một số hoạt động có thể đề thúc đẩy mối quan hệ trường đại học - doanh nghiệp:

- + Triển khai công tác đào tạo, nghiên cứu khoa học của nhà trường tiếp cận hoặc kết hợp với các lĩnh vực công nghệ, khoa học, quản lý thực tiễn trong doanh nghiệp.

- + Xác định đối tác có thể là những doanh nghiệp (Đa quốc gia, doanh nghiệp vừa và nhỏ), phối hợp với họ trong một số lĩnh vực đào tạo nhằm giúp sinh viên được thực nghiệm, quan sát, thực tế chuyên ngành hẹp.

- + Tương tác đặc thù giữa hoạt động đào tạo của trường đại học và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- + Xây dựng văn hóa kinh doanh trong môi trường đại học.

C. KẾT LUẬN

Với những thay đổi trong yêu cầu nhân lực và quan hệ lao động đã có những tác động lớn tới giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp cả về mô hình và phương thức đào tạo: Định hướng nghề nghiệp phải là trách nhiệm pháp lý của nhà trường; mục tiêu đào tạo là trang bị cho người học những năng lực sáng tạo, đổi mới; kỹ năng giải quyết vấn đề; tư duy phản biện, sáng tạo; khả năng làm việc nhóm; hiểu biết văn hóa, kỹ năng học để lập nghiệp; tiếp nhận thông minh sử dụng thông tin hiện đại.

Giáo dục hàn lâm sẽ bị tác động mạnh, người học phải thích nghi với việc học suốt đời bởi các công việc, ngành nghề không chỉ là những tấm bằng cấp mà là giá trị mỗi người lao động đáp ứng được yêu cầu luôn thay đổi trong xã hội.

Hình ảnh nhà trường không chỉ bó hẹp trong khuôn viên nhà trường mà sẽ được rộng mở khoảng cách, xóa nhòa biên giới thông qua mạng giáo dục quốc tế và giáo dục kỹ thuật số. Mô hình giáo dục thông minh, liên kết chủ yếu giữa các yếu tố nhà trường - nhà quản lý - nhà doanh nghiệp, tạo điều kiện cho việc đổi mới, sáng tạo và năng suất lao động trong xã hội tri thức. Mô hình này thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của các giảng viên, sinh viên trong nhà trường; giúp cho hoạt động dạy và học diễn ra mọi lúc, mọi nơi; giúp người học có thể cá nhân hóa, hoàn toàn quyết định việc học tập theo nhu cầu của bản thân; nhà trường gắn liền mục tiêu, nội dung, phương pháp đào tạo với nhu cầu thực tiễn, nhu cầu khách hàng.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (2017), Nghị quyết Hội nghị Trung ương 6 khóa XII ngày 25/10/2017 về Tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.
2. Ban Chấp hành Trung ương Đảng (ngày 04/11/2013), Nghị quyết Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2017), Báo cáo quan hệ lao động 2017, Nxb Hà Nội.
4. Đặng Quốc Bảo (2005), Vấn đề quản lý và việc vận dụng vào quản lý nhà trường, Nxb Hà Nội.
5. Đặng Quốc Bảo, Đặng Bá Lãm, Nguyễn Lộc (2010), Giáo trình đổi mới quản lý và nâng cao chất lượng giáo dục Việt Nam, Nxb Giáo dục, Hà Nội.