

NGHIÊN CỨU VAI TRÒ HỢP TÁC GIỮA TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ DOANH NGHIỆP ĐỐI VỚI KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN SAU KHI TỐT NGHIỆP

THE EFFECT OF UNIVERSITY-BUSINESS COLLABORATION ON EMPLOYABILITY OF GRADUATES

Vũ Đình Khoa*, Nguyễn Thị Mai Anh

TÓM TẮT

Giáo dục đại học có vai trò quan trọng trong việc đào tạo người lao động có trình độ chuyên môn cao đáp ứng yêu cầu xã hội. Để đáp ứng tốt yêu cầu này rất cần sự hợp tác giữa đơn vị đào tạo (trường đại học) với người sử dụng lao động (doanh nghiệp). Sự hợp tác này sẽ giúp các bên hiểu rõ về nhu cầu của nhau và hướng sự phát triển của các bên liên quan. Mục đích của nghiên cứu này là kiểm tra việc hợp tác trong đào tạo, dịch vụ tư vấn, nghiên cứu khoa học sẽ ảnh hưởng như thế nào đến khả năng sinh viên tốt nghiệp tìm kiếm được những công việc phù hợp. Thông qua khảo sát 275 sinh viên, nhà quản lý, lãnh đạo trường đại học, doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội có sự hợp tác giữa trường đại học với doanh nghiệp, tác giả áp dụng phương pháp phân tích nhân tố khám phá EFA, kết hợp với hồi quy bội, kết quả nghiên cứu đã chỉ ra rằng tầm quan trọng của những hợp tác lần lượt là: (i). *Hợp tác liên quan đến đào tạo và giáo dục*; (ii). *Hợp tác liên quan đến dịch vụ và tư vấn*; (iii). *Hợp tác liên quan đến nghiên cứu*.

Từ khóa: *Hợp tác đào tạo; trường đại học và doanh nghiệp; khả năng được tuyển dụng; hợp tác dịch vụ tư vấn; hợp tác nghiên cứu.*

ABSTRACT

Grad education has a vital role in training highly qualified workers. In order to meet employers' need and improve the employability of graduates, educational institutions (university) need to collaborate with businesses. This collaboration will help parties understand each other's needs, and drive the development of stakeholders. The purpose of this study is to examine how collaboration in training, advisory services, and scientific research will affect the employability of graduates. Through the survey of 275 students, managers, leaders of universities and firms in Hanoi, the author employed exploratory factor analysis (EFA) and multiple regression to test the hypotheses. The results indicated that collaboration between universities and firms plays an important role in facilitating graduates to find a suitable job. The findings also revealed three types of collaboration which have positive influences on the enhancement of graduates' employability: (i). *Collaborative training*; (ii). *Collaborative consulting*; (iii). *Collaborative research*.

Keywords: *Employability; collaboration, universities-business; collaborative training; collaborative consulting; collaborative research.*

Khoa Quản lý kinh doanh, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

*Email: khoa.hau@gmail.com

Ngày nhận bài: 06/01/2019

Ngày nhận bài sửa sau phản biện: 10/4/2019

Ngày chấp nhận đăng: 15/8/2019

1. GIỚI THIỆU

Năm 2015, trong báo cáo phát triển Việt Nam nhấn mạnh các nhà tuyển dụng và doanh nghiệp ở Việt Nam đang phải đối mặt với thực trạng thiếu hụt lao động có tay nghề và trình độ kỹ năng phù hợp. Báo cáo này cho thấy doanh nghiệp ở Việt Nam đang gặp phải những khó khăn trong việc tuyển dụng lao động. Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến trở ngại trên chính là tình trạng sinh viên tốt nghiệp làm việc kém hiệu quả. Mbach, M.F. (2014) trong nghiên cứu về lao động trong bối cảnh các quốc gia đang phát triển cho rằng các nước đang phát triển như Việt Nam đang phải đối mặt với những thách thức liên quan đến thất nghiệp. Theo đó, một số lượng lớn những người có trình độ học vấn cao đang thất nghiệp. Tình trạng này có liên quan đến việc thiếu các kỹ năng cạnh tranh được yêu cầu trong thị trường lao động (Nuwagaba, 2012). Sự thiếu hụt kỹ năng trong chuỗi giá trị của ngành nghề được coi là một thách thức cho các tổ chức đào tạo như trường đại học. Để đáp ứng kỳ vọng của các doanh nghiệp, các trường đại học cần phải liên kết mật thiết với doanh nghiệp để tìm hiểu, đáp ứng nhu cầu lao động đồng thời tạo việc làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Để giúp cung cấp sinh viên có năng lực phù hợp với các tiêu chuẩn ngành nghề, một số trường đại học ở các nền kinh tế mới nổi thiết lập hợp tác giữa đơn vị đào tạo với người sử dụng lao động. Những mối liên kết này có thể được định nghĩa là sự tương tác giữa các bộ phận của hệ thống giáo dục đại học với yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp trong nền kinh tế. Nhiều học giả (Brimble và Doner, 2007); Feng và cộng sự, 2011) cho rằng quan hệ đối tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp là điều kiện tiên quyết để giúp đẩy lùi tình trạng thất nghiệp, giúp tận dụng tối đa nguồn nhân lực chất lượng cao.

Hơn nữa, những thay đổi trong nền kinh tế toàn cầu đã cho phép yêu cầu về tính linh hoạt, khả năng thích ứng và đổi mới, dẫn đến nhu cầu giáo dục và đào tạo mới để cạnh tranh (Ramdass, 2012). Nhiều nghiên cứu về hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp chỉ ra rằng sự liên kết các cơ sở đào tạo và doanh nghiệp có vai trò quan trọng đối với sự phát triển kinh tế. Đã có rất nhiều những nghiên cứu về

tác động của việc liên kết đào tạo với ngành nghề được thực hiện tại các nước có nền công nghiệp hóa cao. Tuy nhiên theo nghiên cứu của nhóm tác giả Ankras (2013) cung cấp danh sách 57 nghiên cứu thực nghiệm về sự gắn kết học thuật với ngành từ năm 1990 đến 2013 và không có nghiên cứu nào trong số này áp dụng trong bối cảnh các nước đang phát triển. Các nghiên cứu chủ yếu được thực hiện ở các nước phát triển như Mỹ, Anh, Trung Quốc, Nhật Bản, nơi có cơ sở vật chất hạ tầng tương đối hoàn thiện và giáo dục được đầu tư tương đối lớn (Brimble và Doner (2007), Afonso và cộng sự (2012)). Hầu hết các trường đại học ở các nền kinh tế đang phát triển như Việt Nam có cơ sở hạ tầng học tập và nghiên cứu hạn chế, nhận thức của các bên liên quan chính (tức là sinh viên, giảng viên và doanh nghiệp về các tác động khác nhau của các hoạt động liên kết hợp tác giữa các trường đại học và doanh nghiệp còn chưa đầy đủ (Nguyễn và Phạm, 2017)). Các nghiên cứu về vai trò của hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp còn khá hạn chế. Ví dụ, nghiên cứu điển hình của nhóm tác giả Nguyễn và Phạm (2017) về thực trạng hợp tác của các cơ sở đào tạo với các doanh nghiệp theo mô hình hệ sinh thái bao gồm 5 cấp độ (cấp độ tác động, cấp độ sản phẩm, cấp độ kết quả, cấp độ yếu tố, cấp độ hành động). Nghiên cứu của tác giả Phạm (2016) tìm hiểu các phương thức hợp tác với các doanh nghiệp du lịch và khách sạn tại một số trường đại học và cao đẳng trên địa bàn Hà Nội cũng như kinh nghiệm của một số trường đại học nổi tiếng trên thế giới. Trong nghiên cứu này tác giả đã tổng hợp các phương thức hợp tác giữa các cơ sở đào tạo và các doanh nghiệp du lịch - khách sạn trong quá trình đào tạo nhằm đáp ứng các yêu cầu đặt ra trong bối cảnh hiện nay. Tuy nhiên nghiên cứu này chỉ mới dừng lại ở việc tổng hợp lý thuyết mà chưa đi vào nghiên cứu mô hình thực nghiệm. Một số nghiên cứu khác như nghiên cứu của tác giả Vũ (2016), Nguyễn (2015) cũng chỉ dừng lại ở mức độ tổng hợp lý thuyết về vai trò của việc liên kết trường đại học và doanh nghiệp từ đó đưa ra các khuyến nghị cho doanh nghiệp và nhà trường. Do đó, mục đích của bài báo này là nghiên cứu tổng hợp lý thuyết, đề xuất mô hình nghiên cứu và nghiên cứu thực nghiệm mối quan hệ giữa việc liên kết hợp tác giữa trường đại học với doanh nghiệp tác động đến khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp. Trên cơ sở đó để xuất các khuyến nghị nhằm giúp các trường đại học và doanh nghiệp đẩy mạnh quan hệ hợp tác hướng tới đẩy lùi tình trạng thất nghiệp của sinh viên tốt nghiệp.

2. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU

2.1. Thực trạng nghiên cứu về vai trò của hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp

Hầu hết các nghiên cứu về hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp ở các nước đang phát triển đã tập trung vào các yếu tố quyết định bản chất và sự hiện diện của mối liên kết này. Trong nghiên cứu đánh giá sức mạnh của hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Nigeria của Oyebisi và cộng sự (1996) đã nhận định rằng các

việc hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp đã được hình thành nhưng rất hạn chế trong các hoạt động nghiên cứu gắn liền với mục đích của doanh nghiệp và thiếu sự tin tưởng cũng như cam kết giữa các tổ chức. Nghiên cứu của Schiller và Liefner (2007) đã tìm hiểu nguyên nhân thành công của sự hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Thái Lan cho rằng việc cắt giảm chi tiêu công trong các trường đại học đã kích thích sự phát triển của hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp, mặc dù lợi ích tài chính cho các trường đại học và lợi ích công nghệ cho ngành này bị hạn chế nhưng điều này đã phần nào thúc đẩy các trường đại học nỗ lực tìm kiếm sự hợp tác lâu dài với các doanh nghiệp. Ngoài ra, dựa trên một cuộc khảo sát của các giảng viên trong các trường đại học Bolivian, Vega-Jurando và cộng sự (2008) cũng xác định các hạn chế cản trở thành công của hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp là do những thách thức phải đối mặt khi thiết lập quan hệ hợp tác.

Các nghiên cứu thực nghiệm khác về hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp cho thấy sự vai trò quan trọng của mối liên kết hợp tác với sự phát triển kinh tế. Nghiên cứu của Goosen và cộng sự (2001) chỉ ra rằng sự hiện diện của mối quan hệ hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp thúc đẩy sự đầu tư vào cơ sở vật chất hiện đại vào các trường đại học và thiết kế các chương trình đào tạo kết hợp chính sách đào tạo sẽ tạo ra nguồn lao động thiết thực phù hợp với nhu cầu sử dụng của doanh nghiệp. Một nghiên cứu khác của Rabayah và Sartawi (2008) dựa trên khảo sát 80 sinh viên tại các trường đại học được lựa chọn ở Palestine, đã chỉ ra rằng sự hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp trong chương trình đào tạo thực tế về công nghệ thông tin và truyền thông đã giúp sinh viên nâng cao tay nghề và nâng cao sự đảm bảo có việc làm trong tương lai. Kết quả nghiên cứu thực nghiệm của họ chỉ ra rằng chương trình đào tạo thực tế có tác động tích cực đến việc làm, vì hơn 50% học viên có được việc làm sau khóa đào tạo. Dựa trên một cuộc khảo sát của 120 tổ chức cung cấp vị trí việc làm có địa chỉ cho cơ sở đào tạo ở Ghana, Ayarkwa và cộng sự (2012) đánh giá cao hiệu quả của sinh viên trong quá trình đào tạo có sự hợp tác giữa cơ sở đào tạo với đơn vị sử dụng lao động. Những tác giả này cho rằng việc cung cấp những yêu cầu và đào tạo cho sinh viên những kỹ năng phục vụ công việc trong thực tế sẽ nâng cao khả năng đáp ứng yêu cầu của công việc sau khi tốt nghiệp. Tuy nhiên hai nghiên cứu này đều chỉ tập trung vào một thành phần của các hoạt động hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp là đào tạo thực tế trong một dự án nhất định chứ không dựa trên mối quan hệ hợp tác lâu dài.

Các trường đại học truyền thống xây dựng cho sinh viên các kỹ năng, cả về lý thuyết và thực tế, thông qua các bài giảng, hướng dẫn, hội thảo và hội thảo truyền thống. Các lý thuyết hàn lâm được kết nối với các mô phỏng thực hành và các trường hợp thực tế; Tuy nhiên, mô hình này đã nhận được sự chỉ trích nặng nề là không đủ để chuẩn bị cho sinh viên làm việc hiện đại (Ball, 1995). Đồng tình với nhận định

này các tác giả như Nuwagaba (2012), Afonso và cộng sự (2012), tất cả đều cho rằng đào tạo đại học được đặt ra với một thách thức ngày càng tăng trong việc điều chỉnh bằng cấp, nội dung giảng dạy và phương pháp đào tạo để đáp ứng nhu cầu của ngành. Những người khác cho rằng mặc dù các chương trình này cung cấp cho sinh viên tốt nghiệp sự kết hợp các kỹ năng và năng lực theo yêu cầu của doanh nghiệp. Tuy nhiên một số lượng lớn các doanh nghiệp có một loạt các yêu cầu khác nhau, do đó, không thể đáp ứng đầy đủ nhu cầu đào tạo của tất cả các ngành (Vega-Jurando và cộng sự, 2008). Do đó, cần có sự linh hoạt điều chỉnh các hình thức hợp tác hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp nhằm tìm kiếm sự tối ưu hóa trong việc tạo ra việc làm cho sinh viên sau khi ra trường.

2.2. Các hình thức của hợp tác giữa trường đại học với doanh nghiệp

Theo Goosen và cộng sự (2001) về các mối liên kết hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp bao gồm ba lĩnh vực hoạt động: Một là phát triển dự án nghiên cứu, hai là đào tạo kỹ thuật và cuối cùng là các khóa học ngắn hạn và giáo dục sau đại học. Brimble và Doner (2007) tuân theo cách phân loại tương tự bằng cách đề xuất ba nhóm phương thức liên kết hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp tương ứng với ba nhiệm vụ rộng lớn của ngành đại học: Hoạt động liên quan đến đào tạo và giáo dục, cung cấp dịch vụ và các hoạt động tư vấn khác và các hoạt động liên quan đến nghiên cứu. Nhiều quan điểm khác nhau trong việc phân loại hình thức hợp tác giữa trường đại học với doanh nghiệp, trong phạm vi nghiên cứu của bài báo này, nhóm tác giả đề xuất phân loại, như sau:

(i). Hoạt động hợp tác liên quan đến đào tạo và giáo dục:

Việc liên kết giữa trường đại học với doanh nghiệp trong đào tạo đại học theo các mô hình khác nhau tùy thuộc vào điều kiện, năng lực của mỗi trường mà lựa chọn cho phù hợp, nhưng tựu trung gồm các hoạt động, như: (1) Tham gia xây dựng chương trình đào tạo, góp ý về đề cương chi tiết học phần; (2) Tạo điều kiện giảng viên tham gia thực tế doanh nghiệp, trao đổi kinh nghiệm, tiếp nhận giảng viên có kinh nghiệm thực tế tại doanh nghiệp tham gia giảng dạy, chia sẻ kinh nghiệm; (3) Tổ chức chuyển thăm sinh viên đến các cơ sở công nghiệp và tổ chức các buổi nói chuyện nghề nghiệp của các nhà chuyên môn thực tiễn cho sinh viên tốt nghiệp đại học, tạo cơ hội làm việc hoặc thực cho tập sinh viên đại học tại chính công ty trong vài tháng dưới sự giám sát của khoa hoặc học viện (Goosen và cộng sự, 2001; Ayarkwa và cộng sự, 2012). Từ đây sinh viên tiếp thu được nhiều kiến thức thực tế, trau dồi kỹ năng nghề nghiệp, sinh viên có thêm động lực học tập, nghiên cứu khoa học nhằm đáp ứng yêu cầu người sử dụng lao động.

(ii). Hoạt động hợp tác liên quan đến dịch vụ và tư vấn:

Nội dung của hợp tác liên quan đến cung cấp dịch vụ và tư vấn bao gồm các sáng kiến trường đại học cung cấp các giảng viên có kinh nghiệm thực tế như tham quan doanh nghiệp, hợp tác làm việc hoặc các giảng viên dành thời

gian ngắn làm việc trong doanh nghiệp có lĩnh vực hoạt động mà giảng viên đó có chuyên môn. Các giảng viên có thể đảm nhận tư vấn công nghệ đơn giản cho các công ty hoặc làm công việc phân công phân, giám sát, hoặc phân tích tài chính, kế toán. Ngoài ra nhà trường và doanh nghiệp có thể liên kết tổ chức các hội thảo, hội nghị để bàn về các vấn đề của doanh nghiệp đang phải đối mặt. Những hoạt động cung cấp dịch vụ về lâu dài giúp giảng viên có trải nghiệm thực tế, sử dụng năng lực thực tế truyền đạt lại cho sinh viên lĩnh hội, phát triển.

(iii). Hoạt động hợp tác liên quan đến nghiên cứu:

Hợp tác nghiên cứu khoa học công nghệ giữa các trường đại học với doanh nghiệp, bao gồm nghiên cứu chung, nghiên cứu theo hợp đồng và trao đổi nhân sự nghiên cứu. Doanh nghiệp có thể chia sẻ tài sản vật chất với nhà trường như thiết bị, phương tiện và các ứng dụng giữa theo thỏa thuận để nâng cao hiệu quả hoạt động của cả trường đại học và doanh nghiệp. Thông qua những hợp tác này trường đại học được cung cấp cơ sở vật chất, thiết bị, tài liệu phục vụ đào tạo cho giảng viên và sinh viên. Ngược lại, doanh nghiệp được tiếp cận với nguồn chất xám của các giảng viên giỏi trong trường. ngoài ra còn được hưởng lợi từ nguồn lực chất lượng cao của nhà trường đào tạo phục vụ sự phát triển doanh nghiệp.

2.3. Khả năng được tuyển dụng của sinh viên sau khi ra trường

Khả năng được tuyển dụng là một khái niệm liên quan đến một số năng lực nhất định của người lao động đáp ứng nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp. Các năng lực của cá nhân có tính bắt buộc và các thuộc tính cá nhân của người lao động có thể được áp dụng trong công việc. Ở mỗi giai đoạn tuyển dụng khác nhau, doanh nghiệp có những yêu cầu về năng lực khác nhau đối với người được tuyển dụng (Bhanugopan và Fish, 2009). Do đó, rất khó để sắp xếp các chương trình/ nội dung giảng dạy phù hợp với việc làm trong mọi bối cảnh, điều kiện của doanh nghiệp (Bhanugopan và Fish, 2009). Để đáp ứng tốt yêu cầu của xã hội nói chung, doanh nghiệp nói riêng, hay nói cách khác là tạo điều kiện cho sinh viên tốt nghiệp có nhiều khả năng được tuyển dụng, trường đại học cần nắm bắt kịp thời yêu cầu của doanh nghiệp. Nhà trường trang bị cho sinh viên năng lực làm việc sau khi tốt nghiệp; năng lực tự học, tự nghiên cứu để phát triển, thích với sự biến động của môi trường.

Ngoài ra, Lindsay (2009) cho rằng: Khả năng được tuyển dụng được định nghĩa là cá nhân sở hữu những khả năng mà người sử dụng lao động có nhu cầu, duy trì việc làm và phát triển nghề nghiệp trong khi làm việc.

2.4. Mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học với doanh nghiệp để tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp

Khả năng được tuyển dụng của sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học ngày càng khắt khe hơn để phù hợp với yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động. Một số nghiên cứu gần đây đã nhấn mạnh lợi ích của việc liên kết đào tạo giữa các

trường đại học và doanh nghiệp đối với mục tiêu cải thiện tình trạng thất nghiệp của sinh viên sau tốt nghiệp (Mbahftime, 2014; Nuwagaba, 2012). Một số nghiên cứu khác cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của sự hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp sẽ giúp nâng cao năng lực của sinh viên, bên cạnh kiến thức môn học và kỹ năng nghề nghiệp, để sau khi tốt nghiệp sinh viên trở nên có giá trị ngay lập tức đối với các nhà tuyển dụng tiềm năng (Nuwagaba, 2012, Phuong 2016). Do đó, khoảng cách giữa đào tạo và thực tế có thể được giảm bằng hợp tác đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp. Sự khác biệt giữa lý thuyết và thực tế có thể được giảm trực tiếp thông qua các hoạt động hợp tác giáo dục và đào tạo; hoạt động hợp tác liên quan đến cung cấp dịch vụ và các hoạt động hợp tác liên quan đến nghiên cứu khoa học (Mbah.M.F, 2014).

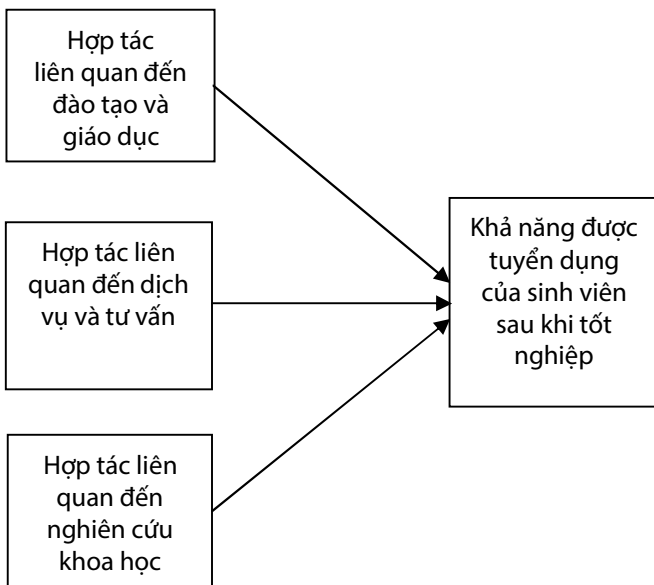
Tóm lại, việc liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp nhằm nâng cao uy tín, chất lượng của trường đại học điều này thể hiện thông qua khả năng sinh viên tìm được việc làm phù hợp, có thu nhập cao sau khi tốt nghiệp, điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh các nước đang phát triển.

Dựa vào những gợi ý từ nghiên cứu trước đây, nhóm tác giả của bài báo này đề xuất các giả thuyết và mô hình nghiên cứu (hình 1) như sau:

H1. Các hoạt động hợp tác liên quan đến đào tạo và giáo dục làm tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên

H2. Các dịch vụ và các hoạt động tư vấn được tổ chức thường xuyên trong chương trình đào tạo sẽ làm tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên

H3. Các hoạt động hợp tác liên quan đến nghiên cứu sẽ làm tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên.



Hình 1. Mô hình hợp tác giữa trường đại học với doanh nghiệp nhằm tăng khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp (Nguồn: Tác giả, 2018)

3. PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Trên cơ sở nghiên cứu khái quát về hợp tác giữa trường đại học với doanh nghiệp và tác động của sự hợp tác này

đối với khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp, nhóm tác giả tiến hành các bước nghiên cứu như trình bày trong bảng 1.

Bảng 1. Các bước thực hiện nghiên cứu

Bước	Hoạt động
Bước 1: Hình thành ý tưởng nghiên cứu	- Tổng quan tài liệu - Xác định câu hỏi nghiên cứu - Xác định giả thuyết nghiên cứu
Bước 2: Thiết kế nghiên cứu	- Lựa chọn phương pháp luận - Phát triển lý thuyết, xác định biến - Xây dựng mô hình lý thuyết - Xác định mẫu - Đánh giá tính thực tiễn của nghiên cứu
Bước 3: Thu thập dữ liệu	- Chuẩn bị phiếu khảo sát - Khảo sát thử, chỉnh sửa, hoàn thiện phiếu khảo sát - Tiến hành khảo sát chính thức - Mã hóa và nhập dữ liệu
Bước 4: Phân tích dữ liệu	- Chuẩn hóa và sàng lọc dữ liệu - Mô tả mẫu nghiên cứu - Kiểm định thang đo - Phân tích nhân tố khám phá - Kiểm định giả thuyết nghiên cứu
Bước 5: Viết báo cáo	- Phân tích đánh giá, kết luận và đề xuất kiến nghị - Hoàn thiện theo quy định.

Trên cơ sở tổng quan tài liệu nghiên cứu, nhóm tác giả xây dựng mô hình nghiên cứu, bao gồm các biến độc lập: (i). Hợp tác liên quan đến đào tạo và giáo dục; (ii). Hợp tác liên quan đến dịch vụ và tư vấn; (iii). Hợp tác liên quan đến nghiên cứu khoa học), biến phụ thuộc là “Khả năng được tuyển dụng của sinh viên sau khi tốt nghiệp”.

Để thuận lợi cho việc thu thập dữ liệu, nhóm nghiên cứu lựa chọn hình thức chọn mẫu phi xác suất. Quá trình điều tra được thực hiện trong giai đoạn từ 08/2018 đến 12/2018, đối tượng khảo sát là sinh viên, giảng viên, quản lý doanh nghiệp, quản lý và lãnh đạo trường đại học trên địa bàn Hà Nội có nhiều hoạt động liên kết hợp tác giữa nhà trường với doanh nghiệp.

Tổng số phiếu phát ra là 275 phiếu. Sau khi nhập dữ liệu vào phần mềm SPSS và xử lý sơ bộ còn 205 phiếu hợp lệ được đưa vào phân tích.

4. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

4.1. Đánh giá độ tin cậy của thang đo

Các thang đo đều được đánh giá độ tin cậy thông qua hệ số tin cậy Cronbach’s alpha. Kết quả tính toán hệ số Cronbach’s Alpha cho từng khái niệm cho biết 3 nhóm yếu tố nghiên cứu có hệ số Cronbach’s Alpha lớn hơn 0,7 (bảng 2). Điều này cho thấy 3 nhóm yếu tố nghiên cứu với các biến quan sát sử dụng là phù hợp và đáng tin cậy.

Bảng 2. Kết quả đánh giá độ tin cậy của thang đo

Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến (Scale Mean if Item Deleted)	Phương sai thang đo nếu loại biến (Scale Variance if Item Deleted)	Tương quan biến tổng (Corrected Item-Total Correlation)	Cronbach's Alpha nếu loại biến (Cronbach's Alpha if Item Deleted)
1. Hợp tác giáo dục và đào tạo - Hệ số Cronbach's Alpha = 0,855				
DT_1	15,17	5,711	0,660	0,828
DT_2	15,09	5,706	0,682	0,824
DT_3	15,26	4,950	0,712	0,813
DT_4	15,32	4,975	0,710	0,814
DT_5	14,97	5,580	0,600	0,842
2. Hợp tác liên quan đến dịch vụ và tư vấn - Hệ số Cronbach's Alpha = 0,869				
TV_1	17,03	4,179	0,621	0,859
TV_2	17,01	3,894	0,749	0,827
TV_3	16,95	3,993	0,736	0,831
TV_4	16,95	3,928	0,637	0,857
TV_5	17,06	4,005	0,734	0,832
3. Hợp tác liên quan đến nghiên cứu khoa học - Hệ số Cronbach's Alpha = 0,819				
NC_1	16,13	4,411	0,662	0,768
NC_2	16,14	4,565	0,713	0,756
NC_3	16,32	4,577	0,627	0,779
NC_4	16,37	5,026	0,501	0,814
NC_5	16,29	4,676	0,563	0,798

4.2. Phân tích nhân tố khám phá EFA (Exploratory Factor Analysis)

Kết quả phân tích cho thấy giá trị trị số KMO = 0,814 (0,5 ≤ KMO ≤ 1).

Ngoài ra, giá trị kiểm định Bartlett's test với giả thuyết (H₀) là "các biến không tương quan với nhau" bằng 105 với mức ý nghĩa thống kê (Sig.) = 0,000 < 1% kết quả đó đã bác bỏ giả thuyết trên đồng nghĩa với việc các biến có tương quan với nhau trong tổng thể và việc áp dụng phân tích nhân tố là thích hợp.

Kết quả EFA có 3 nhóm hợp tác được rút trích ra từ 15 chỉ báo ban đầu (vì có 8 nhân tố có Eigenvalue lớn hơn 1 và tổng phương sai rút trích của 3 nhân tố chính, các nhân tố rút trích ra giải thích được 63,896% biến thiên của dữ liệu điều tra, nên có thể khẳng định dữ liệu phù hợp để thực hiện phân tích nhân tố (bảng 3).

Bảng 3. Kết quả phân tích nhân tố khám phá

Biến quan sát	Hệ số tải		
	1	2	3
TV_2 Hỗ trợ các trường đại học phát triển, mô hình hóa các chương trình giảng dạy gắn với nhu cầu công việc	0,849		
TV_3 Hỗ trợ trong việc tiếp cận nắm bắt công nghệ và các sản phẩm trí tuệ	0,845		
TV_5 Hỗ trợ tổ chức các buổi hội thảo, báo cáo chuyên đề với mục đích phát triển kiến thức nền tảng	0,841		
TV_4 Khuyến khích giáo viên tham gia hoạt động thực tế tại doanh nghiệp	0,768		

TV_1 Đầu tư trực tiếp hoặc gián tiếp nhằm thương mại hóa kết quả nghiên cứu	0,744		
DT_3 Sinh viên dành phần lớn thời gian cho học phần gắn liền với doanh nghiệp cụ thể		0,830	
DT_4 Chương trình thực hành cho sinh viên gắn liền với mục đích làm quen với công việc sau khi tốt nghiệp		0,809	
DT_1 Hợp tác trong việc phát triển và vận hành chương trình, mục tiêu gắn với chiến lược doanh nghiệp		0,796	
DT_2 Hỗ trợ sinh viên làm chủ và tiếp cận các nguồn thông tin thông qua các bài tập và luận văn khích lệ sinh viên trong phạm vi doanh nghiệp.		0,783	
DT_5 Tổ chức các buổi giảng dạy thực tế do thành viên của doanh nghiệp đảm nhận		0,668	
NC_2 Khuyến khích trường đại học thực hiện hợp đồng nghiên cứu cho doanh nghiệp cụ thể			0,842
NC_1 Tham gia hoặc hợp tác nghiên cứu các dự án bằng cách thường xuyên thực hiện các thử nghiệm			0,825
NC_3 Sắp xếp giảng viên vừa tham gia giảng dạy và nghiên cứu với doanh nghiệp			0,757
NC_5 Doanh nghiệp thường xuyên hỗ trợ trường đại học thông qua việc sử dụng máy móc thiết bị phục vụ nghiên cứu.			0,703
NC_4 Doanh nghiệp và trường đại học có cam kết dài hạn trong việc hỗ trợ phát triển hoạt động nghiên cứu			0,574

4.3. Phân tích hồi quy

Để xác định vai trò của các loại hợp tác đào tạo, nhóm tác giả sử dụng phương pháp hồi quy bội. Kết quả phân tích cho R = 0,797 và R² = 0,635, điều này có nghĩa mối quan hệ giữa

các biến độc lập giải thích được 63,5% kết quả của hoạt động hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp với khả năng được tuyển dụng của doanh nghiệp sau khi tốt nghiệp.

Với hệ số Durbin-Watson = 1,991, nên có thể khẳng định mô hình không có hiện tượng tương quan. Qua kết quả phân tích hồi quy tuyến tính bội, vì $F = 123,864$ và $p(F) = 0,000 < 0,05$ nên có thể khẳng định tồn tại mối quan hệ giữa các phương pháp hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp với khả năng được tuyển dụng của doanh nghiệp.

Bảng 4. Hệ số Beta sau khi thực hiện hồi quy

Mô hình	Hệ số chưa chuẩn hóa		Hệ số chuẩn hóa	t	Sig.
	B	Sai số chuẩn	Beta		
(Constant)	0,741	0,194		3,821	0,000
DT	0,375	0,032	0,532	11,868	0,000
TV	0,174	0,034	0,213	5,114	0,000
NC	0,270	0,034	0,355	7,945	0,000

Nguồn: Tác giả, 01/2019

Theo kết quả phân tích, tất cả các giá trị Sig của các biến đều nhỏ hơn 0,05. Do vậy, có thể khẳng định các biến số này có ý nghĩa trong mô hình và mô hình thực tế được thiết lập như sau:

$$\text{Khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp} = 0,532.DT + 0,213.TV + 0,355.NC$$

Qua phương trình trên, cho thấy 3 nhóm hợp tác giữa doanh nghiệp và trường đại học có ảnh hưởng tới khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp là "Hợp tác liên quan đến đào tạo và giáo dục" với giá trị Beta = 0,532; Tiếp theo là "Hợp tác lực liên quan đến dịch vụ và tư vấn" với giá trị Beta = 0,213; Tiếp theo là các nhóm "Hợp tác liên quan đến nghiên cứu" với giá trị Beta = 0,355 (bảng 4). Theo kết quả này, có thể nhận thấy rằng: "Hợp tác liên quan đến đào tạo và giáo dục" được đánh giá cao nhất, nếu cải thiện một cấp độ thì khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp cải thiện 0,5332.

5. KHUYẾN NGHỊ VÀ KẾT LUẬN

Nâng cao khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp là một trong những vấn đề đang được xã hội quan tâm. Nhằm đáp ứng nhu cầu thực tế của doanh nghiệp tránh lãng phí chi phí đào tạo lại sau khi tuyển dụng, việc hợp tác đào tạo, nghiên cứu khoa học giữa các doanh nghiệp và các trường đại học là một yêu cầu tất yếu. Tuy nhiên tùy thuộc vào hoàn cảnh và tính chất của mỗi công việc và nhu cầu thực tế của doanh nghiệp, việc lựa chọn mô hình hợp tác nào là hợp lý sẽ nâng cao chất lượng nguồn nhân lực đồng thời giúp sinh viên phát huy được những gì đã học trong nhà trường vào thực tế công việc.

Phát huy hiệu quả mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học với doanh nghiệp nhằm nâng cao khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp, các bên liên quan cần có chiến lược hợp tác phù hợp.

Thứ nhất, tăng cường hợp tác đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp

Theo kết quả nghiên cứu, hợp tác đào tạo giữa trường đại học với doanh nghiệp có vai trò quan trọng nhất đối với

khả năng được tuyển dụng của sinh viên tốt nghiệp. Do đó, các bên liên quan có trách nhiệm xã hội cần quan tâm phát triển một số lĩnh vực hợp tác đào tạo, như:

- Song song với việc mời chuyên gia, chuyên viên giỏi chuyên môn về chia sẻ kinh nghiệm, đối với những lĩnh vực có nhu cầu tuyển giảng viên, trường đại học có thiên hướng ứng dụng cũng cần đưa các tiêu chí về số năm kinh nghiệm vào điều kiện tuyển dụng.

- Trường đại học cần định kỳ 2 năm/lần rà soát chương trình tiến hành thay đổi nhỏ (facelift), định kỳ 4 ÷ 5 năm/lần tiến hành rà soát cập nhật chỉnh sửa chương trình đào tạo. Mỗi lần chỉnh sửa phải tiến hành phỏng vấn chuyên sâu người sử dụng lao động, sinh viên tốt nghiệp từ 2 - 5 năm (đã từng bước vận dụng kiến thức được học tại nhà trường vào công việc) nhằm đánh giá vai trò của các năng lực cần thiết và đánh giá năng lực của lao động được đào tạo tại trường đại học để có cái nhìn chính xác về chất lượng, chương trình đào tạo. Trên cơ sở đó khoa chuyên môn tiến hành cập nhật, chỉnh sửa học phần cho phù hợp với nhu cầu, đối tượng đào tạo.

- Trường đại học cần có cơ chế chính sách, hợp tác, vận dụng sự hỗ trợ của doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo như tổ chức các chương trình ngoại khóa, hội thảo thăm quan doanh nghiệp nhằm giúp giảng viên và sinh viên có thêm kinh nghiệm thực tế.

- Báo cáo thực tập tốt nghiệp của sinh viên cần được kiểm soát chặt chẽ tránh tình trạng sao chép. Trường đại học nên đổi mới nội dung, yêu cầu, đánh giá quá trình thực tập của sinh viên, thực tập gắn với sản phẩm, hoạt động cụ thể dưới sự hướng dẫn của giảng viên trường đại học và đơn vị thực tập.

- Ngoài ra, các doanh nghiệp cần thể hiện trách nhiệm xã hội của mình và hỗ trợ tối đa trong khả năng để giúp nhà trường tiếp cận được hệ thống thông tin, công nghệ cần thiết để hỗ trợ trong quá trình đào tạo nhân lực.

Thứ hai, tăng cường hợp tác liên quan đến dịch vụ và tư vấn giữa trường đại học với doanh nghiệp

- Đẩy mạnh mô hình hợp tác gắn kết điều hành nhân sự và tham gia quá trình đào tạo bằng cách hàng năm, giữa các kỳ học chính 15% - 20% giảng viên cơ hữu được cử đi thực tế tại doanh nghiệp, trao đổi kinh nghiệm với doanh nghiệp, và cập nhật vào chương trình giảng dạy, bài giảng cho sinh viên trên lớp.

- Khuyến khích và hỗ trợ giảng viên tham dự các hội thảo khoa học chuyên ngành với tư cách là người trình bày hoặc người tham gia để giảng viên được tiếp xúc, trao đổi các kiến thức mới.

- Chương trình đào tạo gắn với yêu cầu hội nhập, phù hợp với định hướng nghề nghiệp theo tiêu chuẩn quốc gia, quốc tế, trường đại học đầu tư cho giảng viên thi chứng chỉ nghề nghiệp và tạo điều kiện giảng viên vận dụng kiến thức tham gia cung cấp dịch vụ cho doanh nghiệp với tư cách là thành viên của nhà trường.

- Khuyến khích các đơn vị chuyên môn trong trường đại học cử người tham gia hiệp hội nghề nghiệp để cập

nhật kiến thức thực tiễn vào hoạt động giảng dạy cho sinh viên.

Thứ ba, phát triển hợp tác nghiên cứu khoa học giữa trường đại học với doanh nghiệp

- Trường đại học chủ động tích cực liên hệ, nắm bắt những yêu cầu đổi mới công nghệ của doanh nghiệp. Trên cơ sở đó xúc tiến hợp tác theo phương thức doanh nghiệp đặt hàng, trường đại học nghiên cứu chuyển giao cho doanh nghiệp.

- Trường đại học trọng điểm xây dựng các vườn ươm công nghệ theo mô hình đơn vị sự nghiệp có thu. Song song với thực hiện các nhiệm vụ của nhà trường, vườn ươm kết nối doanh nghiệp, phát triển các dịch vụ hỗ trợ chuyên nghiệp cho các doanh nghiệp.

- Hiệp hội doanh nghiệp hoặc doanh nghiệp kết hợp với trường đại học thành lập các trung tâm nghiên cứu, chuyển giao công nghệ cho các doanh nghiệp trong ngành.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Nguyễn Kim Dung, Phạm Thị Hương, 2017. *Thực trạng hợp tác của các trường đại học với doanh nghiệp ở Việt Nam*. Tạp chí Khoa học. Tập 14, Số 4 (2017): 29-41

[2]. Vũ Tiến Dũng, 2016. *Một số giải pháp tăng cường liên kết đào tạo giữa trường đại học và doanh nghiệp*. Tạp chí Lý luận Chính trị, số 5.

[3]. Nguyễn Đình Luận, 2015. *Sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp 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 và Hội nhập, 22 (32).

[4]. Phạm Thị Thu Phương, 2016. *Các phương thức hợp tác giữa cơ sở đào tạo với doanh nghiệp trong đào tạo sinh viên ngành du lịch đáp ứng nhu cầu hội nhập*. Tạp chí Kinh tế phát triển số 19.

[5]. Nguyễn Hồng Sơn, 2015. *Tham luận: Liên kết giữa trường ĐH và doanh nghiệp trong phát triển nguồn nhân lực tại Đại hội VCCI lần thứ VI*. Truy cập ngày 3/3/2017 tại <http://ueb.vnu.edu.vn/Subfiveyear/54/newsdetail/tr.nuoc/13259/hieu-truong-trung-%C4%91ai-hoc-kinh-te--%C4%91hqghn-tham-gia-ban-chap-hanh-vcci-khoa-vi.htm?p=7>

[6]. Afonso, A., Ramirez, J. and Diaz-Puente, J.M., 2012. *University-industry cooperation in the education domain to foster competitiveness and employment*. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Vol. 46 No. 2012, pp. 3947-3953.

[7]. Ankrah, S.N., Burgess, T.F., Grimshaw, P. and Shaw, N.E., 2013. *Asking both university and industry actors about their engagement in knowledge transfer. What single-group studies of motives omit*. Technovation, Vol. 22 No. 2013, pp. 50-65.

[8]. Ayarkwa, J., Adinyira, E. and Osei-Asibey, D., 2012. *Industrial training of construction students: perceptions of training organizations in Ghana*. Education and Training, Vol. 54

[9]. Ball, S., 1995. *Enriching student learning through innovative real-life exercises*. Education+Training, Vol. 37 No. 4, pp. 18-25.

[10]. Bhanugopan, R. and Fish, A., 2009. *Achieving graduate employability through consensus in the South Pacific island nation*. Education +Training, Vol. 51 No. 2, pp. 108-123.

[11]. Brimble, P. and Doner, R.F., 2007. *University-industry linkages and economic development: the case of Thailand*. World Development, Vol. 35 No. 6, pp. 1021-1036.

[12]. Feng, C., Ding, M. and Sun, B., 2011. *A comparison research on industry-university-research strategic alliances in countries*. Asian Social Science, Vol. 7 No. 1, pp. 102-105.

[13]. Goosen, M.F.A., Al-Hinai, H. and Sablani, S., 2001. *Capacity-building strategies for desalination: activities, facilities and educational programs in Oman*. Desalination, Vol. 14 No. 1, pp. 181-189.

[14]. Lindsay, C.D., 2009. *The concept of employability and the experience of unemployment*. PhD thesis, The Business School, Edinburgh Napier University, Edinburgh.

[15]. Mbah, M.F., 2014. *The dilemma of graduate unemployment within the context of poverty, scarcity and fragile economy: are there lessons for the university?*. International Journal of Economics and Finance, Vol. 6 No. 12, pp. 27-36.

[16]. Nuwagaba, A., 2012. *Toward addressing skills development and employment crisis in Uganda: the role of public private partnerships*. Eastern Africa Social Science Research Review, Vol. 28 No. 1, pp. 91-116.

[17]. Oyebisi, T.O., Ilori, M.O. and Nassar, M.L., 1996. *Industry-academic relations: an assessment of the linkages between a university and some enterprises in Nigeria*. Technovation, Vol. 16 No. 4, pp. 203-209.

[18]. Rabayah, K.S. and Sartawi, B., 2008. *Enhancing the labour market prospects of ICT students in a developing country*. Education +Training, Vol. 50 No. 3, pp. 244-259.

[19]. Ramdass, K., 2012. *Programme re-curriculation: an experience at the university of Johannesburg*. International Journal of Business and Social Science, Vol. 3 No. 8, pp. 204-36.

[20]. Ramudu Bhanugopan, Alan Fish, 2009. *Achieving graduate employability through consensus in the South Pacific island nation*. Education + Training, Vol. 51 Issue: 2, pp.108-123.

[21]. Schiller, D. and Liefner, I., 2007. *Higher education funding reform and university-industry links in developing countries: the case of Thailand*. Higher Education, Vol. 54 No. 4, pp. 543-556.

[22]. Vega-Jurando, J., Fernández-de-Lucio, I. and Huanca, R., 2008. *University-industry relations in Bolivia: implications for university transformations in Latin America*. Higher Education, Vol. 56 No. 2, pp. 205-220.

AUTHORS INFORMATION

Vu Dinh Khoa, Nguyen Thi Mai Anh

Faculty of Business Management, Hanoi University of Industry