

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG SINH VIÊN CƠ KHÍ ĐÁP ỨNG NHU CẦU DOANH NGHIỆP TRONG THỜI ĐẠI SỐ *IMPROVE THE QUALITY OF MECHANICAL STUDENTS MEETING BUSINESS NEEDS IN THE DIGITAL AGE*

Dương Thị Hồng¹, Phan
Thị Xuân Trang¹.

¹Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP. HCM.

Email: duongthihong@lttc.edu.vn, phanthixuantrang@lttc.edu.vn.

Keywords: cooperation, schools, businesses, high quality human resources.

TÓM TẮT: Để có được những lao động có chất lượng, tay nghề cao đáp ứng với nhu cầu tuyển dụng của Doanh nghiệp thì cần triển khai gắn giữa đào tạo của Nhà trường và Doanh nghiệp.

Bối cảnh: Trước sự phát triển mạnh mẽ của khoa học cần nghệ, để đáp ứng ngay nhu cầu tuyển dụng doanh nghiệp sau khi ra Trường. Sinh viên cần được đào tạo theo những nhu cầu này của Doanh nghiệp.

Kết quả: Nhà trường và Doanh nghiệp cần kết hợp nhịp nhàng trong việc xây dựng chương trình đào tạo và có sự kiểm định chương trình chặt chẽ. Bên cạnh đó cần trau dồi thêm các kỹ năng làm việc cần thiết cho sinh viên.

Bàn luận: Để Doanh nghiệp song hành xuyên suốt trong quá trình đào tạo cũng gặp nhiều khó khăn. Bên cạnh đó một số bộ phận sinh viên không nhỏ thiếu ý thức trách nhiệm chủ động trong việc trau dồi kiến thức và kỹ năng của mình.

ABSTRACT: To have quality and highly skilled workers, it is necessary to combine training between schools and enterprises.

Context: Facing the strong development of science and technology, to immediately meet the recruitment needs of businesses after graduation. Students need to be trained according to these needs of businesses.

Result: The School cooperates with businesses to organize job orientation sessions for students so that students can clearly define their study and job goals after graduation.

Discussion: Businesses to go hand in hand throughout the training process also faces many difficulties. Besides, a large number of students lack a sense of responsibility and initiative in cultivating their knowledge and skills.

1. Mở đầu

Nguồn nhân lực chất lượng cao là những người lao động có sức khỏe, có thể chất, tinh thần tốt; có trình độ tay nghề cao, khả năng lao động giỏi và kỹ năng chuyên môn tốt; có những phẩm chất xã hội tốt đẹp, như tinh thần nhân văn, hòa nhập, thích nghi làm việc trong môi trường đa văn hóa...

Để có được những lao động có chất lượng, tay nghề cao thì cần triển khai gắn giữa đào tạo của Trường và doanh nghiệp. Đây là điều hết sức cần thiết. Khi được đào tạo gắn trực tiếp với doanh nghiệp, với các vị trí việc làm cụ thể thì người lao động được đào tạo ra sẽ trực tiếp làm việc tại các lĩnh vực đó và tiếp tục phát triển trên các vị trí việc làm với những kỹ năng liên quan. Như vậy, người lao động sẽ từng bước tiếp cận tiếp nhận các vị trí việc làm và mức độ sẵn sàng cũng cao hơn rất nhiều, chất lượng lao động, năng suất lao động cũng sẽ cao hơn. Điều này sẽ đáp ứng được tình trạng doanh nghiệp thiếu phân khúc lao động khác nhau trên các trình độ khác nhau.

Phía các cơ sở đào tạo phải tiếp cận với những phân tích, dự báo thị trường, tiếp cận trực tiếp với các doanh nghiệp để có nội dung hay chương trình đào tạo phù hợp trong điều kiện hiện tại cũng như trong tương lai để gắn

chặt với thị trường lao động hơn. Như vậy, các lực lượng lao động là sinh viên sau khi được đào tạo xong ra trường, chắc chắn sẽ tiếp cận với các vị trí việc làm dễ dàng hơn và có thể đảm nhận được các vị trí việc làm một cách tốt nhất, đem lại hiệu quả cao nhất.

Chính vì vậy cần căn cứ vào mỗi ngành nghề cụ thể, Khoa cần tiến hành đưa ra một mô hình đào tạo có kiểm định rõ ràng về chất lượng và kèm theo các hoạt động nhằm nâng cao kỹ năng phục vụ kịp thời với sự thay đổi của thời đại số để sau khi sinh viên tốt nghiệp ra Trường có thể nhanh chóng đáp ứng được công việc mà tuyển dụng đưa ra một cách nhanh chóng nhất thay vì phải mất nhiều thời gian cho việc phải đào tạo lại.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Sự phát triển của nguồn nhân lực chất lượng cao hiện nay

Tại Diễn đàn Chính sách về việc làm cho thanh niên năm 2023, lãnh đạo Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nhấn mạnh: “Lao động thanh niên là một trong những bộ phận chính của lực lượng lao động với khoảng 10,8 triệu người (chiếm 21,4% lực lượng lao động cả nước), mang lại một nguồn cung lao động dồi dào, trẻ, có nhiều tiềm năng. Chất lượng lao động thanh niên từng bước được cải thiện, trên 29,3% thanh niên đã qua đào tạo có bằng cấp, chứng chỉ, đóng góp tích cực thúc đẩy nâng cao chất lượng và năng suất lao động, nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế và tác động mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp 4.0. Cơ cấu lao động thanh niên tiếp tục chuyển dịch theo hướng tích cực, phần lớn thanh niên làm việc trong khu vực công nghiệp, dịch vụ (chiếm 69,2%).

Theo Tổng cục Thống kê, năng suất lao động của toàn nền kinh tế năm 2023 theo giá hiện hành ước đạt 199,3 triệu đồng/lao động (tương đương 8.380 USD/lao động, tăng 274 USD so với năm 2022). Theo giá so sánh, năng suất lao động tăng 3,65% do trình độ của người lao động được cải thiện (tỉ lệ lao động qua đào tạo có bằng, chứng chỉ năm 2023 ước đạt 27%, cao hơn 0,6 điểm phần trăm so với năm 2022). Năng suất lao động năm 2022 theo giá hiện hành đạt 188,7 triệu đồng/lao động, tăng 4,8% so với năm trước.

Bên cạnh trình độ lao động và năng suất lao động của Việt Nam đã tăng lên theo từng năm, nhưng để đáp ứng kịp với cách mạng công nghiệp 4.0 thì vẫn còn nhiều hạn chế. Trình độ chuyên môn của lực lượng lao động đã có những cải thiện nhất định, song nhìn chung chất lượng còn thấp. Khả năng làm việc theo nhóm, tính chuyên nghiệp trong công việc còn yếu, khuynh hướng nắm vững lý thuyết, nhưng kém về năng lực thực hành còn phổ biến dẫn đến nhiều doanh nghiệp không tuyển được đúng vị trí việc làm.

Việc thay đổi kỹ năng của lao động phụ thuộc vào công tác đào tạo nhưng sự thay đổi chương trình đào tạo chính quy tại các trường giáo dục nghề nghiệp luôn có độ trễ so với nhu cầu trên thị trường lao động. Để giải quyết được bài toán nguồn lao động phục vụ cho doanh nghiệp, cần chú trọng khâu đào tạo, đặc biệt là đào tạo nghề, kết nối giữa nhà trường với doanh nghiệp theo sát nhu cầu thực tế.

2.2. Thực trạng về chất lượng đào tạo nguồn nhân lực hiện nay tại các trường đại học, cao đẳng

Sinh viên tại các trường đại học, cao đẳng mới ra trường thường thiếu kinh nghiệm, thiếu kỹ năng, đào tạo chưa gắn liền trực tiếp với ngành nghề cụ thể, kiến thức còn mang tính hàn lâm. Sinh viên chưa nhận biết được những kỹ năng cần thiết mà doanh nghiệp yêu cầu. Điều này cho thấy nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo còn nhiều hạn chế như kiến thức và kỹ năng gắn liền với yêu cầu thực tiễn của doanh nghiệp. Sinh viên chưa nhận thức đúng đắn tầm quan trọng của các kỹ năng này trong công việc. Sinh viên ra trường đều cho rằng, học thật giỏi là đủ và chắc chắn sẽ có được một công việc tốt, quan điểm này không sai nhưng chưa đủ. Bởi vì giới lý thuyết chuyên môn nhưng chưa thể khẳng định chắc chắn rằng, sinh viên ra trường sẽ thích ứng nhanh với công việc nếu không có kỹ năng đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp. Sinh viên chưa hiểu được ý nghĩa và lợi ích của việc rèn luyện các kỹ năng cần thiết trong công việc giúp sinh viên nâng cao năng lực bản thân. Đặc biệt, sinh viên chưa nhận thức được ý nghĩa đích thực của những kỹ năng này là phục vụ cho thực tiễn, gắn lý thuyết đã được học với thực tiễn công việc của doanh nghiệp. Một trong những thiếu sót này không tránh khỏi do các trường đại học, cao đẳng chưa đưa ra được những hoạt động xen kẽ với các chương trình học của mình nhằm giúp sinh viên tiếp cận với nhiều khía cạnh của những vấn đề thực tiễn, điều này sẽ giúp sinh viên phát triển sự hiểu biết về những kỹ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu doanh nghiệp.

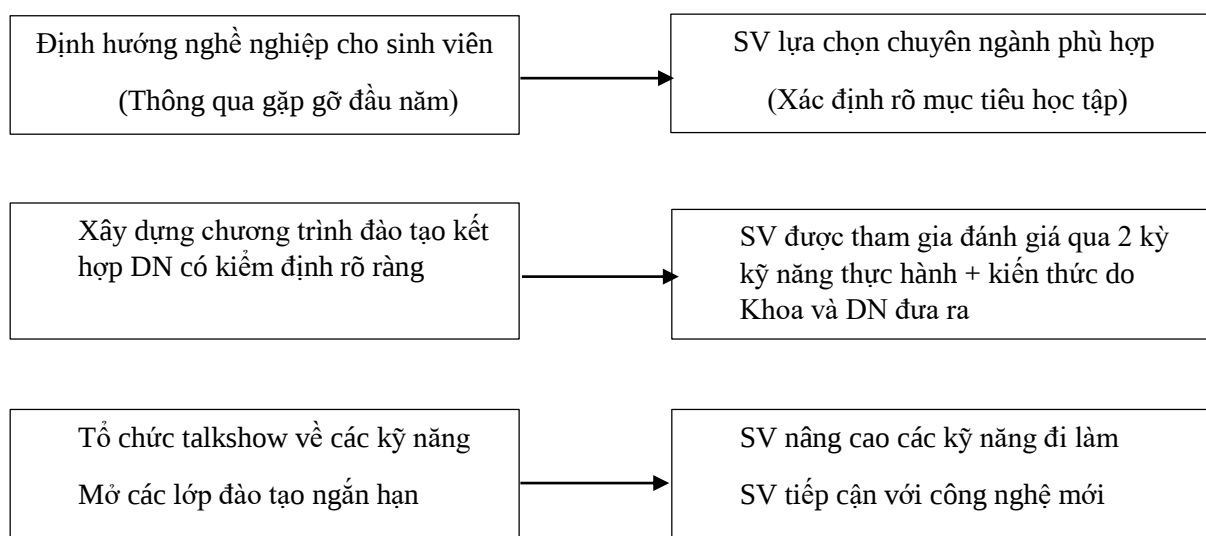
Bên cạnh đó, một bộ phận sinh viên không nhỏ còn tồn tại những mặt hạn chế. Nhiều sinh viên thiếu lý tưởng, không có động lực phấn đấu cụ thể và rõ ràng cho bản thân, thờ ơ, thiếu quan tâm đối với các vấn đề xã hội, chưa nhận thức được về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của mình đối với xã hội. Không chuyên tâm vào việc nâng cao năng lực trình độ bản thân, chưa thật sự cố gắng rèn luyện, cống hiến, lao động. Sinh viên chưa hiểu rằng cần phải học hỏi những tri thức kỹ năng và tự rèn luyện những tri thức đó thông qua công việc để trở thành kỹ năng của bản

thân. Sinh viên thiếu định hướng về phương pháp rèn luyện kỹ năng cụ thể cho bản thân, chưa có một lộ trình thực hiện cụ thể theo giai đoạn.

Trước yêu cầu của cuộc cách mạng 4.0, lực lượng lao động trẻ còn nhiều hạn chế, bất cập, chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng, cơ cấu và trình độ học vấn, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế; thiếu nghiêm trọng các chuyên gia kỹ thuật, cán bộ quản lý giỏi, công nhân lành nghề; tác phong công nghiệp và kỷ luật lao động còn nhiều hạn chế... Trong đó, một số kỹ năng liên quan đến xử lý công việc của sinh viên còn nhiều yếu kém. Theo như một số khảo sát thì những kỹ năng “tác phong người làm việc chuyên nghiệp” còn thấp như: không tuân thủ thời gian làm việc công ty quy định, nói xấu và gây khó khăn cho đồng nghiệp, thiếu tính trung thực trong báo cáo, không có tinh thần trách nhiệm hoàn thành công việc, thiếu đạo đức trong việc sử dụng tài sản chung. Kỹ năng “làm chủ trong công việc” được biểu hiện qua hành vi như: tâm lý làm thuê, chưa nhận thức được làm việc là vì bản thân người lao động, chưa chủ động đề xuất ý kiến trong công việc và chờ cấp trên giao việc, thụ động và chịu sự giao phó điều động của người khác. Về kỹ năng “tính kỷ luật trong công việc” được biểu hiện qua hành vi như: chưa tuân theo đúng các quy định làm việc của công ty, làm tắt và bỏ bước trong quy trình làm việc. Về kỹ năng “lắng nghe và học hỏi từ lời phê bình” được biểu hiện qua hành vi như: Khi người lao động được góp ý để điều chỉnh kết quả công việc tốt hơn thì họ cảm thấy không vui vì người đối diện đang có ý khiển trách họ, hoặc phản ứng rằng đó không phải lỗi của họ mà không có thái độ tiếp nhận để rút kinh nghiệm. Về kỹ năng “khả năng chịu áp lực công việc” được biểu hiện qua hành vi như: độ khó của công việc được nâng lên sẽ tỷ lệ thuận với cảm xúc tiêu cực của người lao động, hay nhiều trường hợp sinh viên tốt nghiệp mới vào doanh nghiệp làm đã xin nghỉ việc vì không vượt qua được áp lực công việc.

2.3. Một số đề xuất nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cho sinh viên của Khoa Cơ khí Trường Cao đẳng Lý Tự Trọng TP.HCM đáp ứng nhu cầu doanh nghiệp

Một số giải pháp dưới đây của nhóm tác giả được đưa ra trên nền tảng của Trường và Khoa cũng đã áp dụng, Tuy nhiên có thêm một vài đề xuất của nhóm nhằm mục đích đưa ra ý kiến đóng góp nhằm đẩy mạnh hơn sự tăng cường của Doanh nghiệp trực tiếp tham gia vào các hoạt động của Khoa và Trường.



2.3.1. Định hướng nghề nghiệp cho sinh viên

Nghề nghiệp là một hoạt động mang tính dài lâu và có khi sẽ theo một người đến cả đời, do đó cần biết cách định hướng nghề nghiệp để có kế hoạch chọn ngành, chọn trường phù hợp trong tương lai, rút ngắn thời gian lựa chọn công việc sau khi ra trường.

Tuy nhiên, khi sinh viên đã lựa chọn được ngành phù hợp, thì trong quá trình học thì có rất nhiều yếu tố ảnh hưởng không nhỏ đến các bạn sinh viên để tiếp tục theo đuổi ngành học này như sự khác nhau giữa việc dạy và học so với học tại các Trường THPT, TTGDTX,... và thêm vào đó là sự tự giác trong học tập của sinh viên. Chính vì thế,

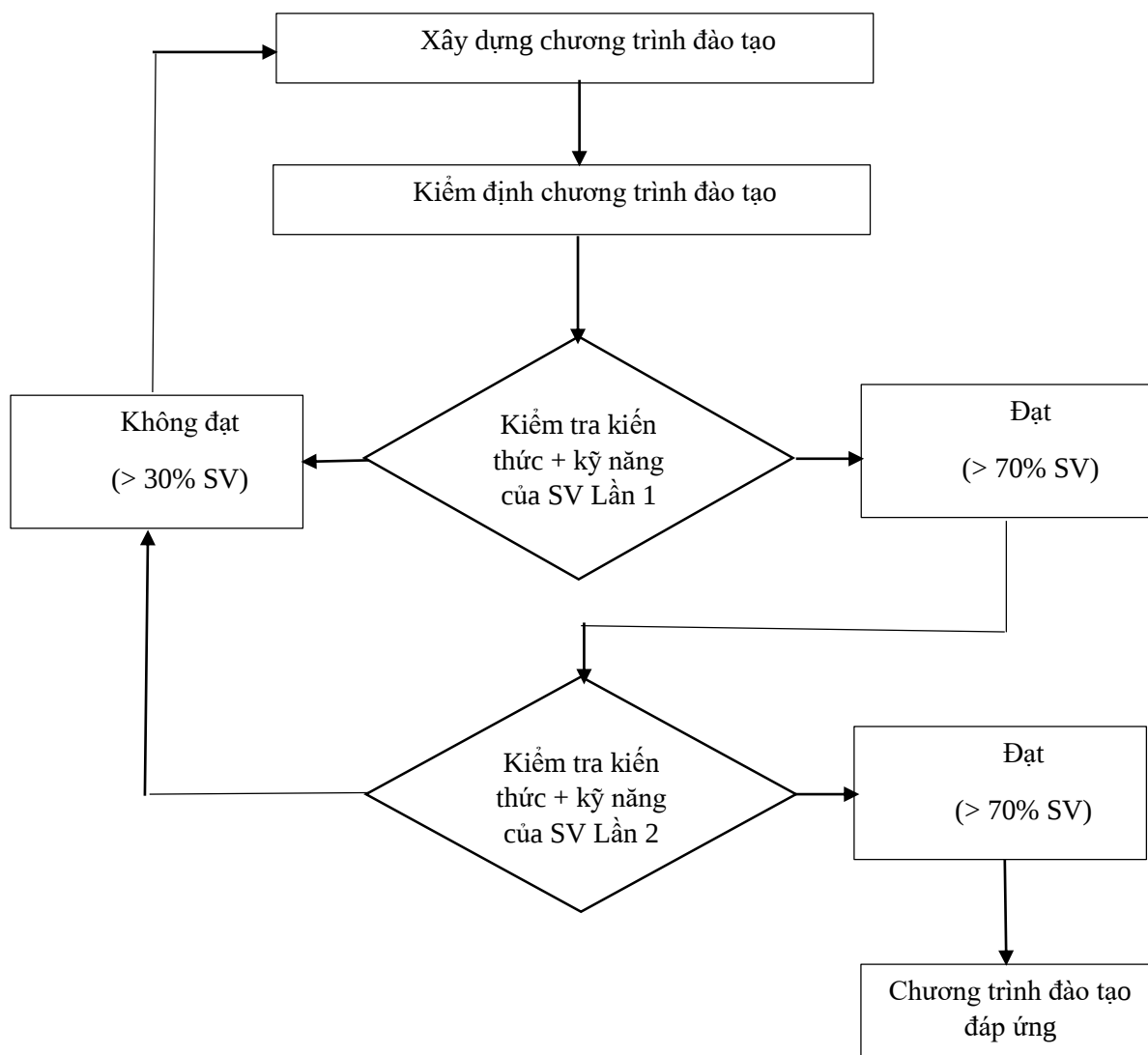
để thúc đẩy sự gắn bó chặt chẽ với chuyên ngành mà mình đã lựa chọn thì việc định hướng công việc của sinh viên khi mới vào Trường là điều hết sức cần thiết.

Tổ chức buổi định hướng cần có sự xuất hiện của các Khoa, phòng ban và cả Doanh nghiệp để cho sinh viên có thể hiểu được các kiến thức hay những kỹ năng gì cần thiết phải trau dồi trong quá trình học và cần học thêm những kỹ năng nào để đáp ứng được nhu cầu cần có trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp, như “tác phong người làm việc chuyên nghiệp”, “làm chủ trong công việc”, “thực hiện kỷ luật trong công việc”, “lắng nghe và học hỏi từ lời phê bình” và “chịu áp lực công việc”.

2.3.2. Xây dựng kiểm định chương trình đào tạo kết hợp với Doanh nghiệp

Việc xây dựng chương trình đào tạo đã được thực hiện trong nhiều năm, tuy nhiên chưa mang lại hiệu quả cao như doanh nghiệp đã kỳ vọng. Chính vì thế để khắc phục được điều này thì chính doanh nghiệp cũng phải chủ động tham gia vào chính chương trình đào tạo mà họ đã đề xuất thực hiện cùng với Khoa và Nhà trường.

Để kiểm tra chương trình đào tạo có phù hợp với tình hình thực tế như đã xây dựng nên thực hiện những kiểm định nhằm đánh giá lại tính hiệu quả của chúng mang lại. Vì vậy chúng tôi xin đề xuất việc thực hiện kiểm định như sau:



Việc kiểm định lại chương trình đào tạo nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp là rất cần thiết. Để chất lượng đào tạo có thể đạt được như mục tiêu đề ra thì Khoa cần kiểm định lại chất lượng sinh viên sau khi học được trọng 1 kỳ hoặc 1 năm thì những kỹ năng cũng như kiến thức các bạn thu lại được như thế nào.

Theo như ý kiến của nhóm, Khoa và doanh nghiệp kết hợp kiểm tra, đánh giá các bạn sau mỗi năm (cuối năm 1 và năm 2). Trong năm thứ 1 sau khi các bạn đã học các môn cơ sở ngành và các môn thực hành như Nguội, Hàn. Việc kiểm tra lại kiến thức đã học ngoài được thực hiện thông qua việc thi kết thúc học phần thì nên có sự có mặt của Doanh nghiệp trong việc kiểm tra lại những kiến thức nền tảng trong năm học này cần đạt được là gì và sinh viên có thể nắm được chúng hay không. Khoa có thể kết hợp với Doanh nghiệp, tổ chức buổi vấn đáp với sinh viên như vậy sẽ đỡ tạo áp lực đến cho sinh viên. Điều này cũng giúp sinh viên có thể củng cố lại kiến thức cũng như xác định được rõ ràng tại sao các bạn lại phải học các môn học này. Với tỉ lệ sinh viên đạt trên 70% thông qua kỳ thi kết thúc môn học và đạt trong buổi vấn đáp thì chương trình đào tạo với các môn học và sự góp phần của Doanh nghiệp mang tới là hiệu quả. Riêng với những sinh viên không đạt, các bạn sẽ có thời gian ôn tập lại bài và được kiểm tra lại thông qua đợt thi lại.

Với việc xây dựng chương trình có kiểm định lại sẽ giúp mang lại việc nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực và cũng là nền tảng áp dụng lâu dài cho những đợt đào tạo của những khóa sau.

Chương trình đào tạo có thể thay đổi sao cho phù hợp với xu thế hiện nay, các môn học hiện đại sẽ dần được bổ sung để đáp ứng được những máy móc thiết bị hiện đại mà sinh viên sau khi ra Trường sẽ vận hành chúng. Tuy nhiên, để chương trình phù hợp với nhiều doanh nghiệp cơ khí hiện nay thì đòi hỏi Khoa không chỉ xây dựng hợp tác với vài công ty mà phải nhiều doanh nghiệp để đi đến chương trình chung để sinh viên có thể học được cái cốt lõi nhất và có thể ra Trường đáp ứng nhanh với công việc của mình. Và để thực hiện điều này khâu kiểm định chương trình học trong quá trình sinh viên tham gia đào tạo chương trình học cơ khí cần được thực hiện thường xuyên để kiểm tra được kiến thức cũng như kỹ năng các bạn có đảm bảo với mục tiêu đào tạo đã xây dựng như trong chương trình đào tạo.

Và trong chương trình đào tạo, Doanh nghiệp nên cử người đến Trường để đào tạo cho sinh viên trong mỗi học kỳ, thứ nhất vừa cho các em học được các kỹ năng mà người thợ cần có và cái thứ 2 là người có kinh nghiệm chia sẻ lại những công việc họ đang làm, để các em có thể nắm thêm được các kinh nghiệm của người đi trước, và sẽ hình dung được là sẽ trau dồi thêm các kỹ năng nào khác ngoài các kỹ năng được học trên ghế nhà Trường.

Ngoài ra cần tăng cường cho sinh viên những buổi ngoại khóa như tham quan các nhà máy, xí nghiệp và cho sinh viên được đến các doanh nghiệp, công ty để được trực tiếp đối thoại nhằm tăng sự thích thú của sinh viên với ngành học mà mình đã lựa chọn.

2.3.3. Xây dựng các hoạt động kỹ năng khác cho sinh viên

Bên cạnh kiến thức và kỹ năng được trang bị ở Trường thì để đáp ứng với Doanh nghiệp hiện nay đó là thấu hiểu ý nghĩa của việc học, việc trau dồi kỹ năng là tốt cho chính bản thân, từ đó sinh viên sẽ học thật với một ý thức thái độ tốt để dần nâng cao năng lực tư duy của chính mình. Tuy nhiên, các bạn sinh viên cần phải xác định vai trò của sinh viên là đồng hành cùng với hoạt động đào tạo, hướng dẫn, hỗ trợ từ nhà trường với một tâm thế tốt. Điều này giúp sinh viên hiểu ý nghĩa và cách áp dụng của từng loại kỹ năng, từng nhóm kỹ năng trong công việc. Khi thấu hiểu sự quan trọng của học tri thức kỹ năng, sinh viên sẽ cảm nhận được sự cần thiết phải bắt đầu việc học tri thức kỹ năng và rèn luyện những tri thức đó trở thành kỹ năng của bản thân.

Quá trình đào tạo của nhà trường chỉ diễn ra trong thời gian ngắn ở phạm vi các môn học trên lớp, do vậy quá trình tự rèn luyện này lại càng quan trọng và cần được thực hiện bền bỉ cả cuộc đời và xuyên suốt trong tất cả mọi công việc. Về bản chất, kỹ năng là khả năng thực hiện một công việc thuần thực và hiệu quả. Kết quả đó chỉ đạt được khi công việc được nỗ lực thực hiện liên tục và thường xuyên. Mặt khác, với mỗi công việc khác nhau sẽ đòi hỏi người làm việc phải có những kỹ năng phù hợp riêng biệt. Vì vậy, nếu hoạt động tự rèn luyện chỉ dừng lại ở một công việc hoặc một thời điểm nhất định thì người lao động sẽ nhanh chóng gặp khó khăn ở những công việc mới, nhiệm vụ mới. Điều này đòi hỏi ý thức nỗ lực phấn đấu, sự tự giác trong việc tìm kiếm trau dồi tri thức, tự rèn luyện kỹ năng thông qua từng công việc của người lao động và cần được bắt đầu ngay khi còn là sinh viên trên ghế nhà trường. Chỉ khi sinh viên có ý thức tự giác, có thái độ tiếp nhận đúng đắn thì mới tự nhìn nhận được những điều mới cần phải học hỏi, những điểm yếu trong kỹ năng làm việc cần phải khắc phục để luôn đáp ứng yêu cầu của công việc một cách chủ động. Do vậy, việc định hướng thêm các kỹ năng cho sinh viên là điều cần thiết.

Hiện nay, với việc phát triển về công nghệ thì các thông tin về các kỹ năng chuẩn bị cho đi làm có rất nhiều trên internet, chính vì thế việc tiếp cận các thông tin này rất dễ dàng. Tuy nhiên, để sinh viên có thể tìm kiếm nhanh thông tin thì Khoa và Nhà trường nên tổ chức các talkshow nói về chủ đề này, cũng như giới thiệu các kỹ năng nào nên tham khảo và tham khảo ở đâu để sinh viên có thể tiếp cận nhanh chóng hơn và hiệu quả hơn.

2.3.4. Xây dựng chương trình đào tạo ngắn hạn

Với việc phát triển của công nghệ, máy móc thiết bị ngày càng phát triển theo từng ngày đặc biệt với hệ thống máy móc cơ khí hiện đại. Chính vì thế việc xây dựng các lớp học ngắn hạn sẽ là một xu thế cho thời đại số này.

Hiện các phần mềm giúp mô phỏng hoạt động máy móc, các phần mềm thiết kế đang được đổi mới từng ngày. Tuy nhiên, việc xây dựng môn học trong chương trình đào tạo để có thể theo kịp ngay sau những sự phát triển này là rất khó khăn. Chính vì thế, thay vì là môn học bắt buộc trong chương trình học thì việc mở những lớp ngắn hạn với thời lượng học chỉ 2,3 tháng sẽ nhanh chóng được vấn đề này. Và với đào tạo ngắn hạn thì không chỉ là sinh viên của Trường mà bất cứ ai có nhu cầu tìm hiểu, học tập lĩnh vực này đều có thể đăng ký tham gia. Và đây cũng là cơ hội giúp sinh viên hội nhập nhanh chóng với sự phát triển của Doanh nghiệp trong thời đại công nghiệp 4.0.

3. Kết luận

Việc kết hợp giữa Nhà trường và Doanh nghiệp đã thực hiện nhiều năm tuy nhiên để Doanh nghiệp song hành xuyên suốt trong quá trình đào tạo cũng gặp nhiều khó khăn vì bản thân Doanh nghiệp cũng cần phải thực hiện nhiệm vụ chính của mình tại Doanh nghiệp mà rất khó có thời gian để cử nhân viên sang tham gia giảng dạy một vài môn học tại Trường hoặc gặp gỡ các bạn sinh viên thường xuyên.

Bên cạnh đó một số bộ phận sinh viên không nhỏ thiếu ý thức trách nhiệm chủ động trong việc trau dồi kiến thức và kỹ năng của mình. Khả năng tự học còn thấp, sinh viên chưa chủ động tìm hiểu các tri thức mới góp phần nâng cao chất lượng công việc, mắc một lỗi nhiều lần và không tự đúc rút kinh nghiệm cho bản thân, chưa chủ động học hỏi kinh nghiệm từ những người đi trước.

Chính vì thế để nâng cao được chất lượng sinh viên sau khi ra trường đáp ứng nhanh chóng với yêu cầu của Doanh nghiệp đòi hỏi sự thay đổi trong chương trình đào tạo của Khoa, Nhà trường và ngoài ra cần chú trọng nhiều trong việc phát triển các kỹ năng khác cho sinh viên.

Tài liệu tham khảo

Bùi Ngọc Huyền Vinh, Hà Thị Hường, Nguyễn Duy Phú. (2022). Liên kết trường đại học và doanh nghiệp, góc nhìn từ một trường đại học của doanh nghiệp. Hội thảo khoa học quốc gia “Phát triển và nâng cao chất lượng giáo dục đại học trong bối cảnh mới”, Huế.

Carayol, N. (2003). Objectives, Agreements and Matching in Science - Industry Collaborations. Reassembling the Pieces Of the Puzzle. Research Policy, vol.32(6), 887-908.

Đặng Thu Thủy. (2022). Định hướng nghề nghiệp cho sinh viên trong bối cảnh hiện nay. Tạp chí quản lý giáo dục, tập 14, số 2 (trang 38 – 45).

Hồ Đình Việt. (2023). Sự cần thiết hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp. Tạp chí công thương, số 5 (Kỳ 2 – 3/2023).

Mora-Valentin, E.M. (2000). University-Industry Cooperation: A Framework of Benefit and Analysis. Industry and Higher Education, vol.14(3), 165 - 172.

Nguyễn Đăng Minh. (2018). Xây dựng mô hình đào tạo và tự đào tạo kỹ năng cho sinh viên đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Tạp chí Khoa học ĐHQGHN, tập 34, số 1 (trang 42 – 50).

Trần Thị Kim Anh và Trần Tú Uyên. (2020). Nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng tới mức độ sẵn sàng tham gia hợp tác Doanh nghiệp - Cơ sở giáo dục đại học. Tạp chí Giáo dục, số 489(trang 1-8).