



## ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC NGÀNH CHĂN NUÔI THÚ Y CẦN LIÊN KẾT DOANH NGHIỆP VÀ NHÀ TRƯỜNG

NGÔ PHÚ CƯỜNG<sup>1\*</sup>, NGUYỄN ANH TUẤN<sup>1</sup>

### Tóm tắt

*Mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp có thể nói là mối quan hệ cộng sinh. Xét về mặt kinh tế thì đây là mối quan hệ “cung cầu”, có lợi ích cho cả hai bên và mỗi bên đều đóng vai trò đan xen để có sự kết hợp hài hòa từ hai phía. Mỗi cá nhân trong tập thể phải từng bước hoàn thiện bản thân thông qua những thay đổi nhất định để phù hợp thực tiễn cuộc sống và nghề nghiệp.*

### PHẦN NỘI DUNG

Đào tạo nguồn nhân lực nói chung và đào tạo nguồn nhân lực ngành Thú y ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long nói riêng đòi hỏi người dạy phải luôn luôn đổi mới, cập nhật các tiêu chuẩn nghề nghiệp, cập nhật công nghệ nhằm đào tạo nguồn lao động đáp ứng tốt hơn với các yêu cầu khắt khe của thị trường tuyển dụng. Doanh nghiệp có thể tuyển dụng được nguồn nhân lực có chất lượng tốt từ nhà trường thông qua các hoạt động hợp tác, hỗ trợ để nâng cao chất lượng tiêu chuẩn nghề nghiệp. Mặt khác, nhà trường có được sự hỗ trợ của doanh nghiệp về các tiêu chuẩn công nghệ mới, các yêu cầu tuyển dụng mới và những sự hỗ trợ cần thiết về công cụ, máy móc hướng tới đào tạo nghề nghiệp chất lượng cao.

Như vậy, sự liên kết giữa nhà trường và doanh nghiệp là việc làm cần thiết. Nhiệm vụ đặt ra là mối quan hệ hợp tác giữa trường và doanh nghiệp phải mang lại lợi ích thiết thực cho cả hai bên. Cần nhìn nhận rành mạch và rõ ràng những mong muốn và lợi ích hai bên có thể đạt được thông qua hoạt động liên kết.

Nhà trường gắn kết với doanh nghiệp, không chỉ dừng lại ở vấn đề tìm chỗ thực hành cho sinh viên hay vận động học bổng mà hướng tới việc giúp sinh viên có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp. Vấn đề đang tồn tại cho sinh viên ngành Thú y là sinh viên ra trường không muốn đi làm xa, không muốn làm việc tại các trang trại chăn nuôi, không tìm được việc làm tại các doanh nghiệp lớn (công nghệ hiện đại) và các doanh nghiệp lại không tuyển được lao động sau đào tạo, đặc biệt là nhân lực chất lượng cao. Nguyên nhân cơ bản là việc đào tạo trong nhà trường vẫn chưa gắn với nhu cầu xã hội, chưa nắm bắt được nhu cầu của doanh nghiệp, chưa tạo điều kiện cho sinh viên tiếp cận với doanh nghiệp trong thời gian học tập tại trường nên sinh viên sau khi ra trường thường yếu về kỹ năng thực hành cũng như kỹ năng mềm. Việc sinh viên sau khi ra trường đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp, đặc biệt là tránh hiện tượng mất cân đối về cung - cầu nhân lực chất lượng cao, nhà trường phải chủ động liên kết với doanh nghiệp ngay từ khâu đào tạo, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ. Một bộ

Trường Cao đẳng Cộng đồng Đồng Tháp

\*Người chịu trách nhiệm về bài viết: Ngô Phú Cường (Email: Npcuong2011@gmail.com)



phận doanh nghiệp đã chủ động liên kết với các cơ sở đào tạo để tìm kiếm nhân lực, “đặt hàng” nhân lực chất lượng cao từ phía cơ sở đào tạo và có những động thái thiết thực để đồng hành cùng nhà trường trong quá trình đào tạo. Về phía trường, ngoài việc gắn kết chặt chẽ công tác đào tạo với việc làm, tuyển sinh với tuyển dụng thông qua ký kết hợp tác đào tạo, hội chợ việc làm với các doanh nghiệp..., nhà trường thành lập các quỹ học bổng, sân chơi khởi nghiệp nhằm mang đến cơ hội tự tạo việc làm, xây dựng bản lĩnh cho sinh viên của mình. Trường phải hướng chương trình đào tạo của mình theo nhu cầu của doanh nghiệp bằng cách tham khảo ý kiến doanh nghiệp về chương trình đào tạo của mình, mời các doanh nhân tham gia vào một số chương trình giảng dạy, trao đổi ý kiến, hướng nghiệp...

Như vậy, sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp chủ yếu tồn tại ở hai loại hình chủ yếu sau: một là, phối hợp xây dựng kỹ năng thực hành cho sinh viên trong thời gian thực tập, thực tế; hai là, doanh nghiệp tuyển dụng, tạo việc làm cho sinh viên tốt nghiệp. Để có được sự thành công của mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp thì phải có giải pháp mang lại lợi ích thiết thực cho cả hai bên. Đó là lợi ích đối với nhà trường và lợi ích đối với doanh nghiệp. Một số đề xuất cho kế hoạch hành động đầy mạnh mẽ mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp như sau:

Xét về chức năng và nhiệm vụ, một trong những sứ mệnh cốt lõi của trường học là “trồng người” và phải gắn chất lượng đầu ra của sinh viên với yêu cầu của xã hội nói chung và doanh nghiệp nói riêng. Vì vậy, nhà trường phải là đối tác khởi xướng của việc hợp tác. Thực tế, đa số các trường học chưa thể hiện được vai trò

tiên phong này của mình. Việc hợp tác dừng ở cấp độ tình huống, đơn lẻ, tự phát. Về phía doanh nghiệp, tâm lý “ỷ lại” vào các cơ sở đào tạo cũng như cái nhìn phiến diện về mối liên kết với nhà trường cũng đã và đang khiến họ chưa tham gia sâu vào việc tạo dựng nguồn nhân lực chất lượng cao cho chính mình. Tỷ lệ doanh nghiệp đầu tư thường xuyên cho các cơ sở đào tạo học đang ở mức độ rất hạn chế. Giữa hai chủ thể doanh nghiệp và trường học ở nước ta đang có một “khoảng trống” - không có ý nghĩa về mặt địa lý mà chính là các “rào cản” về tính chủ động trong hợp tác. Để lấp đầy “khoảng trống” này, các chủ thể liên kết cần tích cực thể hiện rõ vai trò của mình hơn là trạng thái cứ ngồi đợi nhau tìm đến mình trước.

*- Phát triển đội ngũ giảng viên, cán bộ quản lý làm cầu nối giữa nhà trường và doanh nghiệp:*

Trong bối cảnh mới ngày nay, hợp tác nhà trường - doanh nghiệp xem như là bắt buộc và điều kiện thu hút “khách hàng” cho đầu vào của nhà trường. Đội ngũ cán bộ quản lý phải có nhận thức sâu sắc và vạch ra chiến lược cụ thể để tạo dựng các mối quan hệ lâu dài và là cầu nối đưa doanh nghiệp đến trường cũng như đưa sản phẩm đầu ra của mình tới với doanh nghiệp và là nơi tiếp nhận đơn hàng của đơn vị đào tạo. Bên cạnh đó phải nhắc đến lực lượng giảng viên: đây là đội ngũ có kiến thức, có kinh nghiệm đào tạo, nghiên cứu khoa học và tiếp thu công nghệ mới (công nghệ sản xuất thức ăn chăn nuôi, thuốc thú y, vắc xin,...). Tuy nhiên, hiện nay lực lượng này cũng cần có những trải nghiệm trong môi trường sản xuất của doanh nghiệp để từ đó có những bài thực hành, bài dạy hay hơn, thực tế hơn với sinh viên của mình. Kiến thức của giáo viên phải luôn được cập nhật, chuẩn hoá kiến thức.

*- Xây dựng chương trình đào tạo hướng ứng dụng và hướng mở:*

Xây dựng chương trình đào tạo có sự tham gia của doanh nghiệp: thông qua các cuộc hội thảo xây dựng chương trình đào tạo, hội thảo triển khai công nghệ chăn nuôi, thuốc thú y, vắc xin hay các nghiên cứu dự báo tương lai... từ đó nhà trường có những chương trình đào tạo phù hợp với khung chương trình chung, vừa mang tính hiện đại nhưng cũng sự mềm dẻo dễ dàng điều chỉnh theo thực tiễn. Chương trình đào tạo hiện đại hướng ứng dụng là một xu hướng mới, tăng cường thời gian học tập kinh nghiệm và tiếp xúc thực tế. Chương trình đào tạo hướng ứng dụng cũng cần có tính mở để dễ dàng bổ sung hay loại bỏ những môn học hay module không còn phù hợp thực tiễn sản xuất. Hiệu chỉnh chương trình đào tạo theo định kỳ và theo những thay đổi trong thực tế: sự lão hoá của chương trình và sự thay đổi công nghệ diễn ra nhanh chóng, nên có sự điều chỉnh kịp thời, nhà trường cần điều chỉnh mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra nhằm đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp. Quá trình này cũng cần sự cung cấp thông tin, góp ý và phản biện từ doanh nghiệp.

Ngoài ra, việc xây dựng chương trình đào tạo cần phân hoá Module mạnh mẽ, mỗi module gắn liền với một số kỹ năng cụ thể của ngành (nghề) học mà nhóm kỹ năng này cần được nhiều doanh nghiệp trong ngành góp ý, chỉnh sửa và chuẩn hoá. Cần có nhân tố doanh nghiệp tham gia vào quá trình đào tạo thông qua chuyên gia đến cơ sở dạy nghề để truyền đạt kinh nghiệm cho một phần của môn học. Nhà trường cần chấp nhận cho doanh nghiệp đánh giá năng lực làm việc của người học, qua đó doanh nghiệp cũng tìm được nhân lực mình

cần tuyển dụng. Học phần đào tạo thực tiễn tại trường: đưa người học, người thầy đến doanh nghiệp hiện nay gặp nhiều khó khăn, một số doanh nghiệp chưa chấp nhận.

Một hướng khác cho nhà trường có thể tiếp cận đó là phối hợp cùng doanh nghiệp tổ chức đào tạo và sản xuất tại xưởng trường, nhà trường có cơ sở hạ tầng, doanh nghiệp có máy móc, thiết bị và chuyên gia. Cơ sở doanh nghiệp tại trường sẽ làm nơi cho các em thực tập dưới sự hướng dẫn của các chuyên viên đến từ doanh nghiệp, quá trình sản xuất của doanh nghiệp giờ đây diễn ra tại xưởng trường và nguồn lao động là người học có giám sát và có thể làm ra sản phẩm. Do đó chi phí cho sản phẩm sẽ giảm. Các chuyên gia của doanh nghiệp sẽ hướng dẫn người học làm việc tại xưởng đồng thời cũng tìm ra được những nhân tố mới cần thiết cho doanh nghiệp. Đẩy mạnh đào tạo kỹ năng: bao gồm ngoại ngữ, kỹ năng mềm và kỹ năng giao tiếp bên cạnh kỹ năng chuyên môn, trong chương trình đào tạo cần tăng cường đào tạo và đánh giá kỹ năng của người học. Các môn học kỹ năng phải mang tính thực tế, đi vào cái cụ thể, giáo viên đưa ra tình huống và áp dụng trong từng trường hợp cụ thể.

*- Tổ chức đào tạo và đánh giá kỹ năng nghề nghiệp tại doanh nghiệp:*

Phối hợp cùng doanh nghiệp tổ chức cho sinh viên tham quan, thực tập tại các nhà máy sản xuất, tìm hiểu quy trình sản xuất, những công nghệ hiện có nhằm giúp sinh viên định hướng được ngành nghề mình đang học và xác định mục tiêu học tập của các em.

Xây dựng tiêu chuẩn “đào tạo kép”, “đào tạo kết hợp”, “đào tạo theo hướng phục vụ doanh nghiệp”: “học ở trường - trải nghiệm



thực tiễn tại doanh nghiệp”: Tổ chức đào tạo trả phí một số một số học phần trong môi trường doanh nghiệp, việc tổ chức này nên được phân nhóm và thời gian học tại doanh nghiệp tăng dần theo từng năm học của sinh viên. Điều này giúp cho người học trực tiếp tiếp xúc môi trường sản xuất, học tập kinh nghiệm và cũng giúp doanh nghiệp phát hiện ra những lao động mới dành cho tuyển dụng bổ sung vào lực lượng lao động của mình. Một số ngành nghề khó khăn về môi trường học tại doanh nghiệp - do quy mô của doanh nghiệp hay đặc thù ngành nghề - nhà trường mời chuyên gia, những người có kinh nghiệm, tay nghề về trường đào tạo trên hạ tầng của mình nhằm giảm chi phí và tăng cường khai thác tiềm năng cơ sở vật chất của nhà trường. Đánh giá sản phẩm đầu ra là quá trình kiểm chứng kết quả đào tạo: công việc này không chỉ để lấy điểm đánh giá, phân loại bằng tốt nghiệp mà còn phải phản ánh đúng trình độ kỹ năng tay nghề của người học sau tốt nghiệp. Công việc đánh giá này nhà trường nên mời các chuyên gia của doanh nghiệp trong ngành tham gia đánh giá, vì hơn ai hết những chuyên gia này sẽ có kết luận chính xác về trình độ kiến thức, kỹ năng tay nghề và những tình huống ứng xử thể hiện kỹ năng mềm, kỹ năng

giao tiếp của sinh viên. Ngoài ra, doanh nghiệp còn có cơ sở để tuyển chọn ngay nhân sự cho mình do chính bản thân doanh nghiệp đánh giá để rút ngắn quá trình tuyển dụng.

Mối quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp có thể nói là mối quan hệ cộng sinh. Tuy nhiên, xét về mặt kinh tế thì đây là mối quan hệ “cung cầu”, cần có lợi ích cho cả hai bên và mỗi bên phải đóng vai trò đan xen để có sự kết hợp hài hòa từ hai phía. Qua đây mỗi cá nhân trong tập thể phải từng bước hoàn thiện bản thân thông qua những thay đổi nhất định để phù hợp thực tiễn cuộc sống và nghề nghiệp.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] “Các kết quả nghiên cứu khoa học và ứng dụng công nghệ”, *Tạp chí Công Thương*, Số 20, tháng 8 năm 2020;
- [2] “Giải pháp để hợp tác giữa DN và nhà trường hiệu quả”, *Tạp chí điện tử Nghề nghiệp và Cuộc sống- Hiệp hội Giáo dục nghề nghiệp và Nghề công tác xã hội Việt Nam*, ngày 15/01/2020;
- [3] Jeff Keller (2007), *Thay thái độ - Đổi cuộc đời*, First News và NXB Tổng hợp TP. HCM.