

# Một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh

Nguyễn Thị Như Thúy<sup>1</sup>, Nguyễn Ngọc Hùng<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh  
Số 01 Võ Văn Ngân, quận Thủ Đức,  
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam  
Email: ntnthuy@hcmute.edu.vn

<sup>2</sup> Trường Đại học Nông Lâm Thành phố Hồ Chí Minh  
Khu phố 6, Linh Trung, Thủ Đức,  
Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam  
Email: nguyenhung11102007@gmail.com

**TÓM TẮT:** Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội trong thời kỳ hội nhập quốc tế hiện nay đã và đang thu hút nhiều sự quan tâm từ các cơ sở giáo dục đại học, doanh nghiệp và thị trường lao động. Tuy nhiên, vai trò đào tạo nguồn nhân lực của các cơ sở giáo dục đại học hiện nay đang gặp nhiều khó khăn trong bối cảnh mới - cơ chế tự chủ đại học. Bài viết đề xuất một số giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo nguồn nhân lực tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở những kết quả đã đạt được cũng như những khó khăn, thách thức trong quá trình đào tạo nguồn nhân lực tại nhà trường.

**TỪ KHÓA:** Nguồn nhân lực; đào tạo nguồn nhân lực; giải pháp; Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh; tự chủ đại học.

→ Nhận bài 08/8/2019 → Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa 10/9/2019 → Duyệt đăng 25/9/2019.

## 1. Đặt vấn đề

Chiến lược Phát triển Kinh tế - Xã hội Việt Nam giai đoạn 2011 - 2020 đã chỉ rõ: “Phát triển nhanh nguồn nhân lực (NNL), nhất là NNL chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản nền giáo dục quốc dân, gắn kết chặt chẽ phát triển NNL với phát triển và ứng dụng khoa học công nghệ” [1]. Để thực hiện được mục tiêu này, các ngành, các cấp cần phải phân tích, làm rõ những thách thức liên quan đến thực trạng nhân lực, đào tạo nhân lực, vấn đề về chính sách cũng như quy hoạch phát triển NNL trong giai đoạn hội nhập quốc tế. Bởi đánh giá chất lượng đào tạo là đòn bẩy, cơ sở cho những giải pháp và hoàn thiện giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Bài viết đề xuất các giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo NNL tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật (ĐHSPKT) Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở những kết quả nghiên cứu của tác giả về đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp trong thời kỳ Cách mạng công nghiệp (CMCN) 4.0.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội trong Cách mạng công nghiệp 4.0

Năm 2013, một từ khóa mới là “Công nghiệp 4.0” (Industrie 4.0) bắt đầu nổi lên xuất phát từ một báo cáo của Chính phủ Đức đề cập đến cụm từ này nhằm nói tới chiến lược công nghệ cao, điện toán hóa ngành sản xuất mà không cần sự tham gia của con người. Thủ tướng Đức, Angela Merkel tiếp tục nhắc tới Industrie 4.0 tại Diễn đàn Kinh tế Thế giới ở Davos tháng 01 năm 2015. CMCN 4.0 làm thay đổi mạnh mẽ phương thức sản xuất và phương pháp quản trị “các nhà máy thông minh”, “công sở và thành phố thông minh” được kết nối Internet, liên kết với nhau thành một

hệ thống thay vì các dây chuyền sản xuất và phương pháp quản trị hành chính trước đây. Nhờ khả năng kết nối bằng máy tính, các thiết bị di động tiếp cận với các cơ sở dữ liệu lớn từ nhiều nguồn, những tính năng xử lý thông tin được nhân lên nhờ những đột phá về công nghệ bằng trí tuệ nhân tạo, người máy, công nghệ in 3D, công nghệ na-nô, công nghệ điện toán đám mây, công nghệ sinh học, công nghệ lượng tử, công nghệ vật liệu mới,...” [2, tr.333].

Cuộc CMCN lần thứ 4 (CMCN 4.0) là nền tảng để nền kinh tế chuyển đổi mạnh mẽ từ mô hình dựa vào tài nguyên, lao động chi phí thấp sang kinh tế tri thức, làm thay đổi cơ bản khái niệm đổi mới công nghệ, trang thiết bị trong các dây chuyền sản xuất. Đồng thời, nền công nghiệp 4.0 sẽ tạo ra những thay đổi lớn về cung - cầu lao động.

Đối với Việt Nam, từ trước đến nay, nền kinh tế vẫn dựa nhiều vào các ngành sử dụng lao động giá rẻ và khai thác tài nguyên thiên nhiên, trình độ của người lao động còn lạc hậu. Đây là một trong những thách thức lớn nhất khi đối diện với cuộc CMCN 4.0. Thực tế đã chỉ ra rằng, tuy Việt Nam đang ở trong thời kỳ cơ cấu “dân số vàng”, thời kỳ mà dân số trong độ tuổi lao động cao nhất (năm 2016, lực lượng lao động của cả nước đạt khoảng 54,4 triệu người, chiếm khoảng 58,9% tổng dân số) nhưng NNL của nước ta, nhất là NNL chất lượng cao lại thiếu hụt về số lượng, hạn chế về chất lượng và bất cập về cơ cấu.

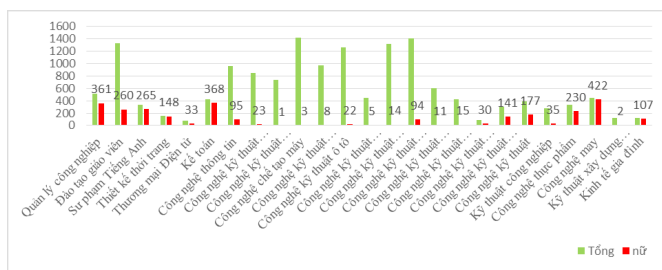
Các nghiên cứu cho thấy, bên cạnh những cơ hội, Việt Nam cũng phải đối diện với nhiều thách thức mới trong vấn đề đào tạo, phát triển chất lượng NNL. Những vấn đề cần quan tâm trong việc phát triển NNL Việt Nam đáp ứng yêu cầu của CMCN 4.0, cụ thể là: CMCN 4.0 làm chuyển dịch cơ cấu lao động trong các ngành kinh tế. Với CMCN 4.0, những ngành nghề truyền thống sử dụng nhiều lao động

sẽ dần mất đi, đồng thời xuất hiện những ngành nghề mới. CMCN 4.0 đã cho ra đời các hệ thống tự động hóa và robot thông minh. Các hệ thống này sẽ thay thế dần lao động thủ công trong toàn bộ nền kinh tế gây áp lực lớn đối với thị trường lao động. Các quốc gia đang phát triển sẽ phải đối mặt với tình trạng dư thừa lao động và gia tăng tình trạng thất nghiệp. Hiện nay, nguồn lao động của Việt Nam tương đối dồi dào nhưng chủ yếu là lao động tay nghề thấp. Vì vậy, dễ dàng bị thay thế bởi máy móc. Những công việc mang tính chất rập khuôn, lặp lại đơn giản mà đa phần lao động chưa qua đào tạo Việt Nam đang đảm nhận sẽ dần được thay thế bởi máy móc trong tương lai [3].

**2.2. Thực trạng đào tạo nguồn nhân lực tại Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh**

Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh được hình thành và phát triển trên cơ sở Ban Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật, thành lập ngày 05 tháng 10 năm 1962. Ngày 21 tháng 9 năm 1972, Trường được đổi tên thành Trung tâm Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật Nguyễn Trường Tộ Thủ Đức và được nâng cấp thành Trường ĐH Giáo dục Thủ Đức vào năm 1974. Ngày 27 tháng 10 năm 1976, Thủ tướng Chính phủ đã ký quyết định thành lập Trường ĐHSPTK Thủ Đức trên cơ sở Trường ĐH Giáo dục Thủ Đức. Năm 1984, Trường ĐHSPTK Thủ Đức hợp nhất với Trường Trung học Công nghiệp Thủ Đức và đổi tên thành Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh. Năm 1991, Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh sáp nhập thêm Trường Sư phạm Kỹ thuật 5 và phát triển cho đến ngày nay. Nằm ở cửa ngõ phía Bắc Thành phố Hồ Chí Minh, cách trung tâm thành phố khoảng 10 km, tọa lạc tại số 01 Võ Văn Ngân, quận Thủ Đức, Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh tập hợp được các ưu điểm của một cơ sở học tập rộng rãi, khang trang, an toàn, nằm ở ngoại ô nhưng giao thông bằng xe bus vào các khu vực của thành phố đến sân bay và các vùng lân cận rất thuận tiện.

Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh có bề dày lịch sử về đào tạo các ngành khoa học kỹ thuật - ứng dụng, cung ứng cho nhu cầu lao động kỹ thuật chất lượng cao của xã hội. Tỷ lệ SV tham gia học tập, nghiên cứu tại trường với nhiều chuyên ngành khác nhau và là một trong những trường đứng vào top đầu của khu vực Thành phố Hồ Chí Minh trong việc đào tạo NNL chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của xã hội (xem Hình 1).



(Nguồn: Thống kê tại phòng Công tác học sinh SV, Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh)

Hình 1: SV đang học chia theo ngành đào tạo năm 2015-

2016

Nhà trường không ngừng nâng cao chất lượng dạy, học, nghiên cứu khoa học nhằm cung cấp cho người học những điều kiện tốt nhất để phát triển toàn diện các năng lực, đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước và hội nhập quốc tế. Là cơ sở đào tạo, nghiên cứu khoa học và chuyên giao công nghệ hàng đầu Việt Nam, Trường liên tục đổi mới sáng tạo, cung cấp NNL và các sản phẩm khoa học chất lượng cao trong các lĩnh vực: giáo dục nghề nghiệp, khoa học, công nghệ, đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước và khu vực (Kèm theo Quyết định số 2057/QĐ-ĐHSPTK ngày 31 tháng 10 năm 2016).

Hiện nay, Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh có 18 phòng ban chức năng, 14 khoa, 14 trung tâm, 01 viện nghiên cứu 01 trường trung học kỹ thuật thực hành, trên 30 bộ môn. Trong đó, có 05 đơn vị do trường thành lập mang tính chuyên biệt, tiên phong là Phòng Quản trị chiến lược, Phòng Quan hệ công chúng và Doanh nghiệp, Khoa Sáng tạo và Khởi nghiệp, Trung tâm Dạy học số, Trung tâm Dịch vụ SV. Tổng số cán bộ viên chức của Trường tính đến tháng 6 năm 2019 là 819 người, trong đó có: 41 PGS.TS; 157 TS; 406 ThS; 156 Cử nhân ĐH và khác có 59 người.

Trường áp dụng hệ thống quản lý chất lượng theo tiêu chuẩn ISO 9001:2000 từ năm 2005 và duy trì cho đến nay với 41 quy trình quản lý chất lượng được ban hành, điều chỉnh và bổ sung trong quá trình vận hành. Ngoài ra, trường áp dụng tin học hóa hầu hết các lĩnh vực quản lý bằng phần mềm online. Các phần mềm quản lý đào tạo, quản lý nhân sự CBVC, quản lý SV, tư vấn SV đều có thể truy cập vào hệ thống mọi lúc, mọi nơi tạo thuận lợi cho cán bộ, viên chức và SV trong công tác, giảng dạy và học tập tại trường.

- Các trình độ đào tạo, CTĐT, tổ chức giảng dạy: Hiện nay, Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh đang triển khai đào tạo 5 trình độ, 55 chuyên ngành/ngành đào tạo, cụ thể: Trình độ tiến sĩ, số lượng chuyên ngành đào tạo: 6; Trình độ thạc sĩ, số lượng chuyên ngành đào tạo: 11; Trình độ ĐH, số lượng ngành đào tạo: 27; Trình độ cao đẳng, số lượng ngành đào tạo: 05 (Năm 2015 tuyển sinh 3 ngành, năm 2016 dừng tuyển sinh); Trình độ TCCN, số lượng ngành đào tạo: 06. Quy mô đào tạo của Trường (tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2015, tổng số SV chính quy quy đổi) là 15. 516 SV.

Các CTĐT trình độ ĐH của trường được cải tiến từ năm 2012; Quỹ thời gian đào tạo 4 năm, 150 tín chỉ (TC); Xây dựng theo hướng tiếp cận CDIO (Conceive - Design - Implement - Operate) nhằm giúp người học đáp ứng nhu cầu xã hội theo các chuẩn đầu ra do các bên liên quan mong muốn. Toàn bộ CTĐT này được các khoa đưa lên website công bố cho người học biết, nắm được mục tiêu, chuẩn đầu ra, đánh giá kết quả học tập của CTĐT để chủ động trong quá trình học tập tại trường. Trường đã trở thành thành viên liên kết của tổ chức AUN - QA từ tháng 3 năm 2014. Năm 2016, Trường có 4 CTĐT được tiến hành đánh giá ngoài theo chuẩn AUN - QA (đánh giá ngoài 3 CTĐT diễn ra từ 15 đến 17 tháng 3 năm 2016 - tại thời điểm viết báo cáo

này, kết quả đánh giá CTĐT Công nghệ kỹ thuật cơ điện tử đạt 4,7/7 điểm, CTĐT công nghệ kỹ thuật Điện - điện tử đạt 4,8/7 điểm và CTĐT Công nghệ kỹ thuật Ô tô đạt 4,7/7 điểm; ....

- Về đổi mới phương pháp dạy học: Nhờ có Trung tâm Dạy học số được đầu tư khá hiện đại, Trường khuyến khích giảng viên tham gia giảng dạy Blended learning, E/M learning. Đến nay, đã có hơn 1.000 lượt bài giảng được giảng viên thực hiện và đưa lên mạng internet. Ngoài ra, Trường áp dụng hệ thống trợ lý giảng dạy (TA - Teaching Assistant) để hỗ trợ cho các giảng viên có thâm niên giảng dạy, tăng thời gian tự học của sinh SV.

- Về thiết bị đào tạo và thư viện, thông tin, tài liệu: Toàn trường có 158 phòng thí nghiệm, xưởng thực hành trong đó có các thiết bị đồng bộ đầu tư từ các dự án lớn của Cộng hòa liên bang Đức, Cộng hòa Áo, Tập đoàn General electric,... Thư viện của Trường rộng 1.430 m<sup>2</sup>, tổng số đầu sách trong thư viện của Nhà trường 52.264/500.551 cuốn [4, tr.12-13].

- Ứng dụng triệt để công nghệ thông tin trong quản lý, dạy và học đã tạo bước phát triển mạnh trong nhà trường, mang lại cho người học nhiều tiện ích trong việc trao đổi thông tin, tiết kiệm thời gian, nâng cao chất lượng đào tạo. Nhà trường ngày càng hoàn thiện phần mềm, thêm nhiều tiện ích về công nghệ thông tin hơn đã đáp ứng được các yêu cầu ngày càng cao về quản lý, giảng dạy, nghiên cứu khoa học và học tập trong trường.

- Thực hiện khảo sát định kỳ sau mỗi đợt tốt nghiệp sử dụng công nghệ web rất thuận tiện cho SV tốt nghiệp tham gia khảo sát với khoảng thời gian mở. Ý kiến đóng góp của SV là cơ sở giúp nhà trường không ngừng cải tiến công tác đào tạo.

- Chất lượng SV tốt nghiệp được tín nhiệm, được doanh nghiệp đánh giá cao nên sẵn sàng hỗ trợ nhà trường trong các hoạt động cung cấp học bổng, hỗ trợ thiết bị đào tạo và tổ chức các khóa tập huấn các kỹ năng mềm cho SV, tiếp nhận SV tham quan thực tế và thực tập tại nhà máy, tổ chức các chương trình giao lưu kết nối giữa doanh nghiệp, cựu SV, những người thành đạt, các chuyên gia nhân sự tối Trường chia sẻ kinh nghiệm thực tế với SV [4, tr.66].

- Nhà trường đã ban hành quy trình đào tạo phát triển NNL và có những chính sách, biện pháp tạo điều kiện cho đội ngũ quản lý và giảng viên trong việc nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

- Mở rộng hợp tác với các trường ĐH nước ngoài và thanh thủ nguồn tài chính của các dự án nhằm hỗ trợ cho phát triển và nâng cao năng lực nghiên cứu và giảng dạy cho CBQL và giảng viên. Thực hiện nghiêm túc các quy trình tiêu chuẩn giảng viên về chuyên môn và ngoại ngữ giúp giảng viên nỗ lực phấn đấu học tập.

Nhà trường cung cấp đầy đủ thông tin cho SV về CTĐT, chuẩn đầu ra, đề cương chi tiết, biểu đồ giảng dạy học tập năm học trên các trang web của Trường như đăng kí môn học, <http://online.hcmute.deu.vn>. Phòng đào tạo, các khoa. Ban tư vấn SV giàu kinh nghiệm, tư vấn kịp thời cho SV những thắc mắc về CTĐT, kiểm tra đánh giá và các quy

định của Bộ GD&ĐT. Nhà trường cung cấp, SV sử dụng hiệu quả hệ thống email SV để truyền tải và tiếp nhận các thông tin về CTĐT, các quy chế, quy định [4, tr.88].

- Việc thành lập phòng Quan hệ công chúng và Doanh nghiệp là điều kiện thuận lợi giúp nhà trường có điều kiện trao đổi, làm việc với các doanh nghiệp có nhu cầu tuyển dụng.

Là một trường đi đầu ở khu vực phía Nam về ứng dụng nghiên cứu mô hình lý thuyết và thực hành trong công tác giảng dạy, học tập. Nhờ đó, công tác định hướng ngành nghề cho SV sau khi ra trường được đánh giá là một trong những trường dẫn đầu ở khu vực phía Nam và là trường đầu ngành trong hệ thống các trường Sư phạm kỹ thuật của cả nước,... đã cung cấp hàng vạn cán bộ kỹ thuật, kỹ sư công nghệ phục vụ công cuộc xây dựng và phát triển đất nước, nhà trường đã khẳng định được vị thế của mình trong hệ thống giáo dục ĐH của nước ta và thế giới, tỉ lệ SV ra trường có việc làm cao, các thành tựu nghiên cứu khoa học, sáng tạo công nghệ, liên kết chặt chẽ với doanh nghiệp và hợp tác quốc tế: “Trường ĐHSPT Thành phố Hồ Chí Minh đã đào tạo cho đất nước hơn 47.500 kỹ sư, giáo viên dạy nghề; 1.300 thạc sĩ; đào tạo và bồi dưỡng NNL chất lượng cao cho hệ thống giáo dục nghề nghiệp cũng như cung cấp đội ngũ kỹ sư cho cả nước, SV ra trường có việc làm đúng chuyên ngành đào tạo” [2, tr. 335-336].

Năm học 2017 - 2018, công tác kiểm định giáo dục được chú trọng và đạt nhiều thành quả cao với 8 CTĐT đạt chuẩn AUN, đến tháng 6 năm 2019, nhà trường đã có 12 ngành đạt chuẩn kiểm định giáo dục trong khu vực (AUN).

Ngoài ra, nhà trường đã tổ chức triển khai xây dựng 38 CTĐT mới 132 TC và 125 TC được áp dụng từ năm học 2018 - 2019. Trường ĐHSPT Thành phố Hồ Chí Minh đã mở 5 ngành đào tạo ĐH mới theo xu thế hội nhập: Thiết kế đồ họa; Quản trị nhà hàng và dịch vụ ăn uống; Quản lý xây dựng; Kiến trúc; Năng lượng tái tạo. Bên cạnh đó, mở mới ngành Quản lý kinh tế trình độ thạc sĩ và ngành Kỹ thuật xây dựng trình độ tiến sĩ.

Quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp không ngừng đổi mới, đa dạng các hoạt động, hình thức tổ chức cũng như chủ động kết nối nhằm hỗ trợ tối đa, đáp ứng nhu cầu của doanh nghiệp, SV đem lại hiệu quả cao nhất. Trong năm học 2018 - 2019, nhà trường đã tổ chức thành công hội thảo: “Đổi mới quan hệ Nhà trường - Doanh nghiệp đáp ứng cuộc cách mạng công nghệ số” với nhiều doanh nghiệp tham gia, chương trình Ngày hội việc làm, 02 Tuần lễ tuyển dụng trực tiếp SV trước khi tốt nghiệp với hơn 150 doanh nghiệp tham gia đã nâng cao tỉ lệ SV có việc làm đúng chuyên ngành đào tạo.

- *Thực trạng công tác nghiên cứu khoa học:* Nhà trường đã có những kết quả trong tổ chức quản lý, nghiệm thu hướng dẫn thanh toán 4 đề tài cấp Nhà nước thuộc Quỹ Nafosted, 13 đề tài cấp Bộ, 4 đề tài cấp Tỉnh, tổ chức quản lý, nghiệm thu hướng dẫn thanh toán 135 đề tài nghiên cứu khoa học (NCKH) cấp trường trọng điểm, đề tài giảng viên trẻ, đề tài cấp trường, đề tài SV. Trường đã xét và chọn 5



hồ sơ đăng kí tham gia giải thưởng SV NCKH năm 2018 do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức đạt 01 giải nhất, 02 giải ba và 01 giải khuyến khích. Bên cạnh đó, nhà trường đã tổ chức sân chơi Robocon 2018 ngay tại trường để SV có cơ hội rèn luyện và chọn ra 6 đội thi xuất sắc thi vòng toàn miền Nam và có 4 đội thi vòng chung kết toàn quốc tại Vĩnh Phúc. Trong đó, có 1 đội đạt giải ý tưởng. Trường đã tổ chức nhiều sân chơi học thuật như: Cuộc thi Quà giáng sinh công nghệ cao 2017, Múa rối nước 2017 (Khoa Cơ khí máy), Phòng vấn thử - thành công thật, Tôi là kế toán giỏi (Khoa Kiến trúc), Kỹ sư xây dựng tương lai 2018 (Khoa Xây dựng), Shooting robot 2018 (Khoa Đào tạo chất lượng cao), Đua xe điều khiển F1 Racing 2017, Robot tìm đường mê cung 2018 (Khoa điện - Điện tử),...

Công tác dạy học số được đẩy mạnh với việc mở 5,200 lớp học cho 3 hệ: Đại trà, Chất lượng cao và Vừa làm vừa học với 5 triệu lượt truy cập vào trang dạy học online. Tổ chức thành công 02 hội thảo về dạy học số. Tham gia hỗ trợ phòng dạy học số: Phòng Quan hệ doanh nghiệp, phòng Tổ chức hành chính, Khoa Sáng tạo khởi nghiệp, các giảng viên. Tiếp tục duy trì và phát triển dạy học số, dạy online, quay phim, biên tập video clip cho hội thảo, bài giảng,... Công tác tư vấn tuyển sinh và tuyển sinh là một thành công to lớn trong năm học qua của trường với hơn 60.000 nguyện vọng đăng kí.

#### \* Một số hạn chế trong đào tạo NNL ở Trường ĐHSPKT Thành phố Hồ Chí Minh

Bên cạnh những mặt mạnh và thành quả đã gặt hái được, nhà trường đang đứng trước những thách thức về sự thay đổi chóng mặt của tri thức và công nghệ, đặc biệt là công nghệ giáo dục, việc đáp ứng yêu cầu ngày càng cao về NNL trong cuộc CMCN 4.0, phải nâng cao chất lượng ĐH trong điều kiện yêu cầu về tự chủ, không nhận ngân sách Nhà nước.

Trong việc đánh giá về năng lực ngoại ngữ, giao tiếp cho thấy, người học về cơ bản đã đạt được những trình độ nhất định cơ bản. Tuy nhiên, năng lực tiếng Anh của phần lớn cán bộ, viên chức nhà trường chưa đạt chuẩn giao tiếp quốc tế trong giai đoạn 2011 - 2016.

Việc tổ chức lấy ý kiến của doanh nghiệp còn khó khăn. Như kết quả đã phân tích ở trên, số phiếu phát ra là 150 doanh nghiệp, nhưng chỉ có 92 doanh nghiệp tham gia khảo sát. Kết quả này cho thấy, nguồn góp ý do các doanh nghiệp có mối quan hệ mật thiết với giảng viên và nhà trường. Vì vậy, số lượng doanh nghiệp tham gia đóng góp ý kiến cho việc xây dựng và điều chỉnh CTĐT có giới hạn.

Trong quá trình xây dựng CTĐT còn tồn tại một số yếu tố chủ quan của người tham gia xây dựng chương trình, cố gắng bảo vệ quan điểm để giữ những học phần đang giảng dạy trong CTĐT mà học phần đó có thể được tích hợp với học phần khác hoặc có thể nên hủy bỏ. Vì vậy, tính tích hợp của các nội dung học phần có thể bị ảnh hưởng.

Vẫn còn một số giảng viên duy trì các phương pháp giảng dạy truyền thống, chưa hoàn toàn áp dụng phương pháp dạy học tích cực. Mặc dù điều này còn phụ thuộc vào nội dung

giảng dạy và nội dung học tập của người học nhưng cần phát huy tối đa.

Phòng dạy học kỹ thuật số chưa cuốn hút được lực lượng giảng viên và SV khai thác hết các thế mạnh của mình.

Bản thân SV chưa có thói quen và ý thức tự tìm hiểu về các vấn đề liên quan đến học tập, thi cử và các quy chế của Bộ GD&ĐT, quy định của nhà trường.

SV còn thụ động trong việc tìm kiếm các thông tin học bổng trên các kênh thông tin do trường cung cấp. Do đó, nhiều SV có kết quả học tập tốt, có hoàn cảnh khó khăn chưa tiếp cận được các nguồn học bổng [4, tr. 18-89].

### 2.3. Đề xuất các giải pháp

#### 2.3.1. Xác định đúng nhu cầu của thị trường lao động, doanh nghiệp

Một số khó khăn khi vận hành và cập nhật CTĐT là nhanh chóng xây dựng môn học đáp ứng nhu cầu xã hội. “Trong một CTĐT rất khó có thể thỏa mãn hết các yêu cầu của nhà tuyển dụng với đặc điểm riêng biệt” [4, tr. 43]. Các khó khăn khi vận hành và cập nhật các CTĐT là nhanh chóng xây dựng các môn học đáp ứng nhu cầu xã hội. Trong một CTĐT, rất khó có thể thỏa mãn hết các yêu cầu của nhà tuyển dụng với đặc điểm riêng biệt (UTE, Báo cáo tự đánh giá để đăng kí kiểm định chất lượng giáo dục trường ĐH, 2016). Với những đánh giá bên ngoài từ các công ty và doanh nghiệp, việc xác định đúng nhu cầu của thị trường và doanh nghiệp cần được làm một cách logic, liên tục và đồng bộ nhằm xây dựng chiến lược lâu dài, bền vững để có thể dự báo được nhu cầu đào tạo NNL trong hướng hội nhập quốc tế, góp phần đưa nhiều CTĐT của nhà trường đạt chuẩn AUN. Để làm được điều đó, nhà trường cần phải đánh giá đúng nhu cầu của thị trường lao động để thiết kế chương trình và nội dung đào tạo hướng đến phát huy năng lực theo trình độ của người học; Lấy chuẩn là khả năng vận dụng kỹ năng mềm và khả năng ngoại ngữ từ đánh giá các công ty và doanh nghiệp để xây dựng CTĐT nhằm giúp người học phát huy được kỹ năng mềm, sử dụng và phát huy được năng lực ngoại ngữ; Thường xuyên tổ chức các buổi seminar để SV chủ động tham gia và xây dựng các kỹ năng cho bản thân.

Tăng cường xây dựng mạng lưới xã hội giữa nhà trường và thị trường lao động - doanh nghiệp trên cơ sở những nền tảng đã có, Trường ĐHSPKT Thành phố Hồ Chí Minh hiện nay cần duy trì và xây dựng một mạng lưới xã hội rộng lớn tới các doanh nghiệp trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai và một số doanh nghiệp ở các tỉnh lân cận. Hướng tới mục tiêu đào tạo trong xu hướng hội nhập, nhà trường cần có dự báo về nhân lực tổng thể hơn, nhân lực hiện có, nhu cầu và con số theo ngành nghề mà hiện nay nhà trường đang đào tạo. Xây dựng mạng lưới xã hội mạnh với các công ty và doanh nghiệp để có thể đánh giá ngoài về chất lượng đào tạo của nhà trường, góp phần hạn chế việc không tham gia đánh giá ngoài về chất lượng đào tạo mà các công ty, doanh nghiệp đang sử dụng.

## 2.3.2. Hoàn thiện và nâng cao chất lượng đào tạo

Việc xây dựng chuẩn đầu ra, hoàn thiện chương trình và mục tiêu đào tạo theo chuẩn CDIO là cần thiết đối với mọi CTĐT và từng học phần đào tạo. Để làm được điều này, nhà trường cần chú trọng nâng cao chất lượng, nâng cao trình độ của đội ngũ giảng viên, đặc biệt là kỹ năng sử dụng ngoại ngữ và tin học, hướng đến xây dựng mục tiêu đào tạo đúng chuẩn khu vực và quốc tế. Trong đào tạo NNL tại trường, cần để các giảng viên thấy được vai trò của người truyền thụ kiến thức đến các thế hệ tương lai của đất nước, ý thức được sứ mệnh to lớn của mình, để giảng viên đồng hành với sự phát triển của nhà trường trong đào tạo NNL.

Đào tạo NNL chính là công cụ để thu hút nhân tài phục vụ sự nghiệp giáo dục của nhà trường. Do đó, để đảm bảo cho mục tiêu có thể đạt được cần kết hợp phân tích chức năng giáo dục, phân bổ công việc cho cá nhân và tập thể, đánh giá mức độ đáp ứng trong đào tạo. Việc xác định mục tiêu đào tạo giúp người học biết được mức độ, trình độ mình cần đạt được để có kế hoạch học tập, phân đầu ngay từ khi nhận được quyết định đi học; nhà trường biết được mục tiêu cần đạt được cụ thể cho các khóa đào tạo và cho từng năm đào tạo, từ đó có những chuẩn bị tốt nhất cho công tác đào tạo để đạt được kế hoạch. Đồng thời, tránh tình trạng mục tiêu quá cao mà không đạt được gây tâm lý chán nản cho người học, hoặc dễ dẫn đến tâm lý thỏa mãn chủ quan.

Nhà trường cần hoàn thiện và nâng cao chuẩn đầu ra ngoại ngữ, tin học cho người học, nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học cho giảng viên để kịp thời đáp ứng được mục tiêu dạy học E/M - learning trong xu hướng hội nhập quốc tế; Giúp SV và giảng viên có thể sử dụng thành thạo kỹ năng ngoại ngữ và trình độ công nghệ thông tin một cách thành thạo để học tập, nghiên cứu, giảng dạy, tra cứu tài liệu cũng như khả năng tự học ở nhà cho SV.

## 2.3.3. Xác định nội dung đào tạo

Nhà trường cần hoàn thiện các nội dung đào tạo, tránh thời lượng đào tạo quá dài hoặc quá ngắn, nội dung đào tạo không tạo được hứng thú học tập cho người học; Hướng đến việc xây dựng được nội dung đào tạo ngắn và trung hạn mà vẫn đảm bảo được chất lượng đào tạo NNL, đáp ứng mong đợi của người học và người sử dụng lao động (thị trường và doanh nghiệp).

Trong quá trình xây dựng CTĐT, cần loại bỏ yếu tố chủ quan của người tham gia xây dựng chương trình trong việc cố gắng bảo vệ quan điểm để giữ những học phần mình giảng dạy trong CTĐT, trong khi học phần đó có thể nên được tích hợp với học phần khác hoặc có thể hủy bỏ. Vì vậy, tính tích hợp của các nội dung học phần có thể bị ảnh hưởng, gây ra hiện tượng nội dung đào tạo thừa, gây lãng phí thời gian và tiền của cho nhà trường và SV.

## 2.3.4. Xác định nội dung giảng dạy, kiểm tra, đánh giá

Việc xác định nội dung giảng dạy, kiểm tra, đánh giá người học có quan hệ mật thiết với trình độ, phương pháp giảng dạy của cán bộ, giảng viên. Một khi giảng viên có khả

năng truyền thụ tốt, lôi cuốn người học, đánh giá và phản hồi kịp thời để cải tiến việc dạy - học, có phương pháp dạy học tích cực để khuyến khích người học phát triển năng lực tự học, tự nghiên cứu và làm việc nhóm. Điều này sẽ hướng đến việc đạt chuẩn mục tiêu môn học và chuẩn đầu ra học phần. Do đó, trong dạy - học, giảng viên cần hoàn thiện và nâng cao trình độ hướng đến vận dụng các ví dụ có liên quan, sát với thực tiễn, đưa ra các bài tập tình huống nhằm phát huy khả năng sáng tạo và tư duy độc lập cho người học, thực hiện các bài kiểm tra online để đánh giá trình độ, khả năng tiếp nhận và xử lý thông tin, nội dung môn học của SV một cách nhanh chóng và hiệu quả. Khuyến khích giảng viên đổi mới phương pháp giảng dạy online, áp dụng phương pháp dạy học tích cực. Cần thực hiện đánh giá theo quy trình tiên kiểm và hậu kiểm: Trước khi tham gia khóa đào tạo, người học được làm một bài kiểm tra, sau đó sẽ được thống kê kết quả, làm bài kiểm tra tương tự sau khi kết thúc khóa đào tạo, kết quả được thống kê lần 2 sẽ cho thấy hiệu quả đào tạo đạt được như thế nào sau khi so sánh với kết quả của lần thứ nhất. Hiện nay, hình thức này được áp dụng khá phổ biến cho chuẩn tiếng Anh và lộ trình đào tạo ngoại ngữ theo chuẩn đầu ra của nhà trường và khu vực (do tổ chức IIG và IEG phối hợp tổ chức). Còn các học phần chuyên ngành, học phần đại cương mới chỉ áp dụng hình thức điểm cộng thành phần như chuyên cần, làm bài kiểm tra nhanh, thảo luận nhóm, bài kiểm tra thành phần, bài kiểm tra giữa kì/cuối kì, bài kiểm tra thực hành, bài kiểm tra khả năng vận dụng,...

## 2.3.5. Hoàn thiện việc lập dự toán ngân sách cho đào tạo

Công tác đào tạo NNL chỉ có thể đạt hiệu quả cao khi sử dụng kinh phí đảm bảo đúng mục đích, đúng đối tượng. Nguồn kinh phí dành cho đào tạo của nhà trường hiện nay khá mạnh, do trường đã được Bộ GD&ĐT cho thực hiện cơ chế tự chủ. Trong cơ chế tự chủ, nhà trường cần coi trọng công tác quản lý tài chính và phân bổ kinh phí đào tạo một cách hợp lý. Trước hết, phải xác định nhu cầu về kinh phí với công thức như sau:  $Nhu\ cầu\ kinh\ phí\ đào\ tạo = Nhu\ cầu\ GV\ đào\ tạo \times Học\ phí\ trung\ bình/năm + Mức\ sinh\ hoạt\ phí\ trung\ bình$  (nếu có). Nhà trường cần phải cân đối các khoản thu, chi sao cho hợp lý, tìm các nguồn tài trợ để đáp ứng được nhu cầu về kinh phí nhằm thu học phí của người học ở mức thấp nhất có thể mà vẫn đảm bảo được chất lượng đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu thị trường và doanh nghiệp để thu hút NNL hiếu học mà có hoàn cảnh khó khăn trong xu thế thu nhập và bình quân đầu người của Việt Nam còn thấp, đặc biệt là các khu vực nông thôn.

## 2.3.6. Đánh giá trình độ cán bộ, giảng viên để bố trí, sử dụng đội ngũ giảng viên hợp lý sau đào tạo

Nhà trường cần có những giải pháp cụ thể như sau:

- Phân công giảng dạy cho giảng viên ở các khoa, bộ môn cần chọn những người đủ chuẩn về trình độ và năng lực chuyên môn theo quy định.
- Phân công giảng viên tham gia công tác chỉ đạo thực

tập, hướng dẫn thực hành, thí nghiệm là những giảng viên có năng lực trong quá trình giảng dạy các môn học chuyên ngành.

- Mọi giảng viên đều được bố trí phù hợp với trình độ chuyên môn, năng lực, sở trường của mình. Duy trì và giữ vững sự đoàn kết nhất trí của đội ngũ giảng viên, tránh tình trạng mất đoàn kết, không thoải mái về tư tưởng do nhận thức không đúng.

### 2.3.7. Hoàn thiện cơ sở vật chất đáp ứng điều kiện học tập

Nhà trường cần hoàn thiện hơn nữa hệ thống phòng học, đặc biệt là phòng học thông minh, phân chia số lượng SV/lớp hợp lý hơn giúp nâng cao hơn nữa chất lượng dạy - học của nhà trường; Tăng cường khuyến khích giảng viên và SV khai thác và sử dụng hiệu quả phòng dạy học kỹ thuật số, tạo hiệu ứng tốt để thu hút tính chủ động, sáng tạo trong SV.

### 3. Kết luận

Đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu đa dạng từ thực tiễn đời sống xã hội trong bối cảnh hội nhập quốc tế và sự ảnh hưởng của cuộc CMCN 4.0 có ý nghĩa quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội của các quốc gia trên thế giới nói chung, Việt Nam nói riêng. Hiện nay, vai trò của các cơ sở giáo dục ĐH đang nắm giữ vị trí chủ đạo trong đào tạo NNL. Do đó, các trường sẽ phải xây dựng và hoàn thiện giải pháp trong công tác đào tạo NNL như một quyết sách quyết định đến sự thành công trong đào tạo. Giải pháp hoàn thiện công tác đào tạo NNL tại Trường ĐHSPTK Thành phố Hồ Chí Minh là một trong số những bài viết về các giải pháp trong công tác đào tạo NNL của ngành Giáo dục hiện nay. Mặc dù đã đạt được những thành công nhất định trong quá trình đào tạo NNL cung ứng cho xã hội, song nhà trường vẫn còn những khó khăn và thách thức nhất định, vì vậy, hoàn thiện giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo NNL hiện nay của nhà trường là cần thiết.

### Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương, (2010), *Văn kiện Đại hội XI của Đảng về Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020*, Ki họp từ ngày 12 tháng 01 năm 2011 đến ngày 19 tháng 01 năm 2011, Hà Nội.
- [2] Nguyễn Thị Như Thúy, (11/2018), *Phương pháp học tập, nghiên cứu khoa học của giảng viên và sinh viên Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh trong cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0*, Tạp chí Giáo dục và Xã hội, Số đặc biệt.
- [3] Võ Sỹ Lợi, “*Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu của Cách mạng công nghiệp 4.0*”. <http://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/phan-trien-nguon-nhan-luc-viet-nam-dap-ung-yeu-cau-cua-cach-mang-cong-nghiep-40-302127.html>, 19:00 09/02/2019.
- [4] Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh, (2016), *Báo cáo tự đánh giá để đăng kí kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học*, Thành phố Hồ Chí Minh.
- [5] Trần Khánh Đức, (2002), *Giáo dục kỹ thuật - nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [6] Trần Khánh Đức, (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
- [7] Nguyễn Thị Như Thúy - Nguyễn Ngọc Hùng, (11/2018), *Tiếp cận CDIO trong đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thời kì Cách mạng công nghiệp 4.0 ở Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Giáo dục và Xã hội, số đặc biệt.
- [8] Nguyễn Thị Kim Ngân, (2016), *Đào tạo nguồn nhân lực tại Đại học Vinh*, Luận văn Thạc sĩ Quản trị kinh doanh, Đại học Đà Nẵng.

## SOME SOLUTIONS TO IMPROVE THE TRAINING PROCESS OF HUMAN RESOURCES AT THE HO CHI MINH CITY UNIVERSITY OF TECHNOLOGY AND EDUCATION

Nguyen Thi Nhu Thuy<sup>1</sup>, Nguyen Ngoc Hung<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Ho Chi Minh City University of Technology and Education  
No. 01 Vo Van Ngan, Thu Duc district,  
Ho Chi Minh City, Vietnam  
Email: ntnthuy@hcmute.edu.vn

<sup>2</sup> Nong Lam University  
Quarter 6, Linh Trung ward, Thu Duc district,  
Ho Chi Minh City, Vietnam  
Email: nguyenhung11102007@gmail.com

**ABSTRACT:** *Training human resources to meet the needs of society in the period of international integration has attracted a lot of attention from higher education institutions, enterprises and labor markets. However, the current role of human resource training for higher education institutions is facing many difficulties in the new context - the university autonomy mechanism. The paper proposes a number of solutions to improve the training process of human resources at the Ho Chi Minh City University of Technical and Education based on the achieved results as well as the difficulties and challenges in the process of training human resources at the school.*

**KEYWORDS:** Human resources; human resource training; solutions; Ho Chi Minh City University of Technology and Education; university autonomy.