

GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO ĐẠI HỌC- CAO ĐẲNG ĐÁP ỨNG NHU CẦU NHÂN LỰC CHO PHÁT TRIỂN CÔNG NGHIỆP TP. HỒ CHÍ MINH

Bà Trần Thị Đường ¹

1. Về tình hình đào tạo Đại học, Cao đẳng trong thời gian qua, với góc nhìn của một doanh nghiệp:

Đã có rất nhiều học giả, các nhà nghiên cứu đánh giá một cách toàn diện, sâu sắc về công tác giáo dục, đào tạo của nước ta từ bậc thấp nhất - vỡ lòng - phổ thông đến bậc Đại học, trên Đại học, v.v..

Với tư cách một nhà doanh nghiệp, hàng năm tiếp nhận hàng chục, có thời điểm đến hàng trăm sinh viên tốt nghiệp Đại học, Cao đẳng về đơn vị công tác, tôi xin nêu một số điểm đạt và chưa đạt, có liên quan đến công tác đào tạo.

Về ưu điểm: hầu hết các em đều có tư cách đạo đức tốt, chăm chỉ, muốn đem những kiến thức đã được trang bị ứng dụng vào công tác. Đó là những ưu điểm rất cần cho quá trình làm việc, và cũng là tiêu chuẩn mà các nhà doanh nghiệp coi trọng.

Tuy nhiên, qua nhiều năm tuyển dụng, v.v.. chúng tôi thấy trình độ của sinh viên ra trường còn nhiều hạn chế, cả về lý thuyết lẫn thực hành.

Về chuyên môn kỹ thuật, kiến thức của các em chênh lệch quá xa so với những tiến bộ kỹ thuật hiện tại, thậm chí so với kỹ thuật trung bình, vì vậy khi tiếp cận với thiết bị hiện đại, với công nghệ mới, vật liệu mới, v.v.. sinh viên rất ngỡ ngàng, hầu như không nắm hiểu được, phải học từ đầu. Có điều là các em được trang bị lý thuyết cơ bản, lại chăm chỉ, ham học nên tiếp thu nhanh và khi được tạo điều kiện thì các em làm việc rất tốt.

Về kiến thức tổng hợp kinh tế, chính trị, xã hội cũng hạn chế - ví dụ: chúng tôi hỏi Bí thư Thành ủy Thành phố Hồ Chí Minh là ai? nhiều em không trả lời được. Hỏi: Trung tâm kinh tế lớn nhất Việt Nam là Thành phố nào cũng lúng túng và trả lời sai. Một điều đáng buồn nữa là khả năng nói, viết cũng có vấn đề - có trường hợp trong một trang viết tiểu luận có đến 7- 8 lỗi chính tả !!.

Có thể do sinh viên không có đủ thời gian để đọc báo, nghe thời sự, trau dồi khả năng nói, viết, v.v.. Nhưng, kiến thức chính trị, xã hội là điều không kém quan trọng so với kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ.

Một nhược điểm lớn mà nhà tuyển dụng rất chú trọng trong thời kỳ hội nhập quốc tế là sinh viên thiếu hẳn tính chủ động, sáng tạo. Rất ít sinh viên có tư duy sáng tạo, tự tin, dám bứt phá, dám đưa ra những ý tưởng mới. Các em thường làm việc một cách thụ động, chờ ý kiến cấp trên, chờ lãnh đạo giao đề tài nghiên cứu... mà không tự tìm tòi, đưa ra các chủ đề, đề tài, giải pháp, v.v...

¹ *Nguyên Giám đốc Công ty Dệt Phong Phú*

Thông thường mỗi đợt tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp, chúng tôi chỉ thu nạp được khoảng 20% số người dự tuyển, thậm chí có khi chỉ được 10%. Có đợt 20 em dự tuyển - qua phỏng vấn sơ bộ (hỏi vài ý về ngành nghề, lý do xin vào Công ty, ý định trong tương lai, v.v..) thì chỉ có 8 em trả lời đạt yêu cầu. Tiếp đó là kiểm tra vi tính, ngoại ngữ chỉ còn lại 3 em- mặc dù em nào cũng có đầy đủ 2-3 chứng chỉ về trình độ vi tính, bằng C Anh Văn, v.v.. Công ty tiếp nhận, bố trí vào thử việc, v.v.. Cuối cùng chỉ còn lại 2 em đạt yêu cầu. Sau đó các em được kèm cặp, giao việc, huấn luyện tiếp, v.v.. Các em tiến bộ rất nhanh, và sau vài ba năm được bố trí vào các vị trí quan trọng với mức lương cao.

Về thể lực, nhiều em không có sức khỏe tốt, điều này rất ảnh hưởng đến quá trình công tác. Đặc biệt là trong thời kỳ hội nhập kinh tế, đòi hỏi cán bộ phải năng động, sáng tạo, có khả năng chịu áp lực công việc cao, nhất là khi làm việc với các đối tác nước ngoài, không có sức khỏe tốt, thường kém tự tin, lép vế, v.v.. Hoặc là các chuyến đi công tác sang Mỹ, Châu Âu - phải ngồi trên máy bay hàng chục giờ, sau đó lại liên tục di chuyển từ nơi này sang nơi khác và làm việc liên tục. Trong thực tế đã có nhiều cán bộ không đủ sức khỏe để thực hiện các chuyến công tác một cách hiệu quả, lãng phí tiền bạc, nhất là tại các doanh nghiệp Nhà nước.

Về những nguyên nhân dẫn đến sinh viên ra trường chưa đáp ứng yêu cầu của các ngành, các doanh nghiệp, tôi xin nêu một số nguyên nhân liên quan trực tiếp đến hoạt động của các doanh nghiệp, đó là:

Trang thiết bị dạy học ở một số trường, một số phòng thí nghiệm vừa thiếu, vừa lạc hậu so với trình độ hiện tại - ví dụ: có ngành sinh viên thực hành trên thiết bị được sản xuất cách đây 30-40 năm - những loại dụng cụ, vật liệu dùng cho nghiên cứu, thực nghiệm cũng là những loại lạc hậu, các nước tiên tiến đã bỏ từ lâu, chỉ còn ở những nước nghèo, lạc hậu, v.v.. Tài liệu nghiên cứu, tham khảo được biên dịch từ sách báo thế giới cũng từ nhiều năm trước, thiếu cập nhật, hay nói cách khác thông tin đã lỗi thời! Một số giáo trình, giáo án được soạn thảo và sử dụng từ nhiều năm, trong khi tiến bộ về khoa học kỹ thuật, khoa học quản lý biến đổi rất nhanh, v.v.. đòi hỏi phải cập nhật, hiệu chỉnh, bổ sung hàng năm, thậm chí có loại phải nhanh hơn nữa.

Ở các doanh nghiệp, hàng ngày chúng tôi phải đọc hàng chục tờ báo, tạp chí tiếng Việt và tiếng nước ngoài (dĩ nhiên là đọc có trọng tâm) và phải truy cập Internet để thu thập thông tin về tiến bộ kỹ thuật, những phát minh, sáng chế mới, v.v.. và phải tổng hợp, phân tích các dữ kiện, chọn lọc để ứng dụng vào công tác.

Hàng năm, Công ty chúng tôi cử 15-20 đoàn ra nước ngoài học tập, tham quan, hội thảo, thực tập ở các phòng thí nghiệm hiện đại nhất để cập nhật kiến thức, v.v.. Còn ở nhiều trường của nước ta do kinh phí eo hẹp, các thầy cô ít có điều kiện ra nước ngoài tham quan, trao đổi học tập để bổ sung kiến thức hiện đại.

Tất cả những hạn chế nêu trên đã ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả đào tạo, và nếu không được khắc phục thì khó lòng nâng cao chất lượng đào tạo.

2. Yêu cầu của công tác đào tạo nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa - hiện đại hóa:

Phần yêu cầu tổng quát cả về nội dung, tính chất, phạm vi, v.v.. của công tác đào tạo, các nhà nghiên cứu đã đề cập nhiều. Ở đây tôi xin nêu một số điều mà các doanh nghiệp chú trọng. Đó là cần một đội ngũ cán bộ, ngoài kiến thức chuyên môn, cần phải tự tin, có tư duy sáng tạo, dám bứt phá, dám đưa ra ý tưởng mới, sáng kiến mới, v.v.. dám xóa bỏ cách nghĩ cách làm theo khuôn phép kiểu cũ: chờ cấp trên, chờ hướng dẫn, chờ chỉ đạo, v.v.. mà phải biết tự vạch cho mình lộ trình phát triển trong học tập và công tác. Có chí lập nghiệp, dám đương đầu với thử thách, vượt qua mọi cam go, mọi đắng cay của thương trường muôn mặt, v.v..

Ngày nay thương trường thực sự là chiến trường không súng đạn - cuộc giao chiến bằng vốn, công nghệ, thương hiệu, giá cả, v.v... nhưng trên hết là trí tuệ đi liền với kỹ thuật cao của nền kinh tế hiện đại.

Hoạt động trong một doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh và trực tiếp xuất nhập khẩu, chúng tôi thấm thía một điều là cách mạng thông tin đang thúc đẩy toàn cầu hóa với tốc độ chóng mặt. Những tiến bộ trong khoa học kỹ thuật, khoa học quản lý đang tác động mạnh mẽ vào mọi lĩnh vực và được áp dụng nhanh chóng vào hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ, v.v.. Vì vậy việc ứng dụng tin học là yếu tố hết sức quan trọng - sinh viên ra trường phải có kỹ năng sử dụng tin học, biết tìm tòi, tổng hợp và chọn lọc thông tin phục vụ cho công tác.

Thời nay, ai nắm được thông tin, biết xử lý và ứng dụng hiệu quả, người ấy sẽ thắng - Ngược lại, ai có thông tin chậm, hoặc phân tích, xử lý thông tin không tốt, sẽ là người thua cuộc.

Xin nêu vài ví dụ: cách đây ít năm khi giá cà phê thế giới tăng, một số Tỉnh do không nắm được thông tin, đã bán cà phê với giá thấp, khi giá tăng, phần lợi thuộc về thương lái. Hoặc, có Công ty do phân tích không kỹ thông tin, đã ký hợp đồng xuất khẩu dài hạn ở thời điểm giá thấp, vài tháng sau, giá cà phê thế giới tăng, Công ty chỉ biết ngồi nhìn thiên hạ hốt bạc! Bên cạnh đó, có những doanh nghiệp do thu thập và xử lý thông tin tốt đã ký các hợp đồng xuất nhập khẩu thu lợi hàng triệu USD.

Ở một số đơn vị Ngành Dệt chúng tôi, nhờ thường xuyên cập nhật thông tin thế giới về giá bông, sợi; tỷ suất hối đoái; tình hình sản xuất hàng dệt của các cường quốc như: Trung Quốc, Ấn độ, Indonesia, v.v.. có lần đã nhập lô bông lớn, chỉ vài tháng sau giá tăng - hợp đồng này mang lại lợi ích cho Công ty hàng chục tỷ đồng.

Cũng nhờ ứng dụng tin học, qua Internet, phân tích các dự kiện, Công ty Dệt Phong Phú tham gia cuộc đấu thầu qua mạng diễn ra trong 45 phút và đã thắng các đối thủ từ 18 nước một hợp đồng xuất hàng sang Mỹ trị giá 4 triệu USD, sau đó ký tiếp hợp đồng 6 triệu USD. Hợp đồng 4 triệu USD không lớn, nhưng đây là kết quả của việc ứng dụng tin học vào hoạt động kinh doanh một cách hiệu quả.

Về chuyên môn kỹ thuật, sinh viên phải không ngừng nâng cao trình độ bằng việc cập nhật kiến thức qua tài liệu, sách, Internet, đi thực tế, v.v...

Mọi người đều biết, trong công nghiệp hiện đại, kể cả khi máy móc được tự động hóa cao, thì con người vẫn là yếu tố quyết định sự thành bại.

Cụ thể như ngành chúng tôi, có đơn vị nhập về những thiết bị rất hiện đại, nhưng do đội ngũ kỹ sư, kỹ thuật vận hành kém nên hiệu suất chỉ đạt 70-80%, trong khi cùng loại đó ở Nhật và Châu Âu hiệu suất là 98%, chất lượng sản phẩm Việt Nam đạt 80-85%, thì Nhật và Châu Âu đạt 98-99% do kỹ sư, kỹ thuật của họ giỏi hơn. Như vậy cùng loại thiết bị và sản phẩm, ta phải mua nhiều máy hơn, phải xây nhiều nhà xưởng hơn, tiêu tốn nhiều điện năng hơn v.v.. suất đầu tư tăng, giá thành cao, sản phẩm làm ra không có sức cạnh tranh, v.v..

Và tất nhiên muốn nắm hiểu kỹ thuật hiện đại, muốn thu thập và xử lý thông tin giỏi - thì sinh viên phải giỏi ngoại ngữ để đọc sách, tài liệu kỹ thuật, tham gia hội chợ, hội thảo, v.v..

Về kiến thức chính trị, văn hóa, xã hội, v.v.. Đây là tiêu chuẩn không thể thiếu đối với một cán bộ bất kể làm trong ngành nghề nào.

Trong sản xuất - kinh doanh chúng tôi luôn xác định rằng yếu tố chính trị, văn hóa, xã hội luôn gắn liền với hoạt động kinh tế kể cả trong và ngoài nước - ví dụ: Ai sẽ là Tổng thống Mỹ, điều này sẽ tác động đến đời sống toàn cầu, tùy thuộc vào chính sách của Mỹ đối với thế giới, hay là đường lối phát triển kinh tế của Trung Quốc có ảnh hưởng rất lớn đến thế giới, vì hoạt động xuất nhập khẩu, thu hút đầu tư nước ngoài của Trung Quốc đang vươn lên vị trí hàng đầu và tác động mạnh đến thế giới, trong đó có Việt Nam. Cách đây ít năm, khi Trung Quốc hủy bỏ trên một triệu cọc sợi cũ, v.v.. thì các Doanh nghiệp Việt Nam lập tức có được nhiều hợp đồng xuất khẩu sợi - còn nhớ lúc đó chúng tôi không đủ sợi để bán, v.v.. và thế là năm đó doanh thu tăng, lợi nhuận tăng, v.v.. Kể từ 01/01/2005 khi WTO xóa bỏ quota cho các nước thành viên, thì hàng hóa Việt Nam sẽ rất khó cạnh tranh với các nước trong khu vực, đặc biệt là hàng Trung Quốc, v.v..

Ở trong nước, chính sách mở cửa, khuyến khích mọi thành phần kinh tế phát triển, nhằm thúc đẩy kinh tế cả nước phát triển, đang là cơ hội cho các nhà Doanh nghiệp trẻ, các sinh viên ra trường lập nghiệp.

Vì những lẽ trên, mà sinh viên ngay từ khi đang ngồi trên ghế Nhà trường không thể thờ ơ với đời sống chính trị, xã hội kể cả trong nước và quốc tế.

Về thể lực và thẩm mỹ: Như đã nêu trong phần tồn tại ở trên, yếu tố sức khỏe vô cùng quan trọng. Chỉ có sức khỏe tốt mới đủ sức làm việc trong nền kinh tế hiện đại - đặc biệt đối với cán bộ phải làm việc với cường độ cao, lại luôn chịu áp lực của những bất trắc, những thách thức trên thương trường,... lại phải vừa làm việc, vừa tự học tập, nâng cao kiến thức, nếu không muốn bị tụt hậu, không muốn bị loại khỏi "cuộc chơi".

Về thẩm mỹ: trong mọi thời đại, nhất là trong thời kỳ hội nhập quốc tế - một cán bộ có thể lực tốt, có dáng vẻ thanh lịch, luôn có lợi thế trong giao tiếp.

Chúng tôi rất mong Nhà trường quan tâm đến môn thể mỹ trong chương trình đào tạo.

Về việc kết hợp giữa Nhà trường với các Doanh nghiệp, tôi xin có vài ý kiến như sau:

- Trước hết, chúng tôi tự nhìn nhận rằng thời gian qua sự phối hợp giữa doanh nghiệp và Nhà trường còn rời rạc, tự phát và đấp đỏi, khi có, khi không mà chưa được đặt ra một cách nhất quán với chương trình, nội dung cụ thể, v.v.. Chưa có sự trao đổi thông tin từ hai phía đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực một cách thấu đáo, dẫn đến tình trạng: Thầy cô cứ dạy theo giáo trình, giáo án đã được duyệt, sinh viên cứ học, cứ thực tập, làm luận án theo hướng dẫn của trường để lấy bằng tốt nghiệp, mà không quan tâm những nội dung đó có đáp ứng yêu cầu công việc sau này hay không. Còn doanh nghiệp thì lại có định kiến là sinh viên ra trường ít ai đáp ứng được yêu cầu tuyển dụng, nhưng lại không đóng góp công sức cùng Nhà trường để nội dung đào tạo sát với yêu cầu công tác, v.v.. Thậm chí có đôi khi còn ngại cho sinh viên đến doanh nghiệp thực tập. Trong thực tế, cũng có những sinh viên do vô tình hoặc cố ý để lộ bí mật của doanh nghiệp, khi về tìm hiểu thực tế để làm luận án - xin nói rõ thêm: trong cơ chế thị trường - bí quyết kỹ thuật, công nghệ, phương pháp quản trị đặc thù, v.v.. là tài sản của doanh nghiệp. Nhà trường và doanh nghiệp cần gặp nhau để bàn cách giải quyết, sao cho sinh viên được tìm hiểu thực tế một cách thiết thực, mà bí mật của Công ty vẫn được bảo đảm - xin nói thêm: mỗi doanh nghiệp ít nhiều đều có những bí quyết về công nghệ, thiết bị, sản phẩm, v.v.. và có nơi, có lúc đã bị một số đối thủ, kể cả các liên doanh và doanh nghiệp nước ngoài sao chép, chụp ảnh kín, v.v. về bắt chước, rồi làm ra sản phẩm, bán giá thấp hơn, tranh thị phần, giành khách hàng, v.v..

- Trong lĩnh vực nghiên cứu, ứng dụng tiến bộ kỹ thuật - hầu như chưa có sự phối hợp giữa Nhà trường và doanh nghiệp. Các đề tài nghiên cứu của Nhà trường thường là những mô hình khoa học, một số công trình mang tính kinh điển và ít khi được ứng dụng vào sản xuất. Các đề tài doanh nghiệp cần, thường có yêu cầu cụ thể về mục tiêu, nội dung, thời gian hoàn thành, v.v.. để kịp đưa vào sản xuất - phục vụ thị trường. Trong trường hợp này, cán bộ Nhà trường thường không đáp ứng được.

- Một yếu điểm nữa là mối quan hệ giữa sinh viên, cán bộ Nhà trường và cán bộ của doanh nghiệp cũng còn cách biệt. Đôi khi do mặc cảm, ngại tiếp xúc, ngại trao đổi ý kiến; sinh viên thì nghĩ mình ít hiểu biết thực tế, có lúc choáng ngợp trước những hệ thống thiết bị hiện đại mà họ chưa thấy bao giờ; còn cán bộ doanh nghiệp lại tự ti - cho rằng mình chỉ biết làm thực tế, còn lý thuyết bài bản thì thua kém sinh viên, v.v.. và cứ thế mà quan hệ nhạt dần, xa dần. Trong khi công việc đòi hỏi mọi người phải tự tin, mạnh dạn trao đổi ý kiến, thẳng thắn bàn thảo để tìm ra những giải pháp hữu hiệu.

Để khắc phục những tồn tại nêu trên, trước hết cả Nhà trường và doanh nghiệp cần thay đổi cách nghĩ, cách làm trong hợp tác đào tạo: Nhà trường thì hướng tới mục tiêu: sinh viên ra trường biết làm việc và làm việc có hiệu quả, được nhà tuyển dụng đón nhận, mà không thất nghiệp và thất vọng. Còn doanh nghiệp phải nhận thức được quyền lợi và nghĩa vụ của mình. Muốn có cán bộ

giỏi phải góp công, góp của cùng Nhà trường để đào tạo nhân tài. Phải nêu được nội dung ngành nghề cụ thể, trình độ phải đạt, số lượng cần, thời gian tiếp nhận, v.v... và phải đóng góp tài chính, v.v.. Cũng như muốn hái quả phải cùng góp sức trồng cây, chăm bón, mà không ngồi chờ ai đó trồng, v.v.. rồi khi hái không được quả, hoặc quả lép lại chệch bai!...

Trong việc phối hợp nghiên cứu, chúng tôi sẽ có những đề xuất cụ thể: nội dung đề tài, ai là người từ phía Doanh nghiệp phối hợp thực hiện, triển khai nghiên cứu ở vị trí nào, thời gian hoàn thành, kinh phí, v.v.. Và đề nghị Nhà trường cũng quan tâm chỉ đạo, giao nhiệm vụ cụ thể cho cán bộ phối hợp thực hiện. Thực tế, tại Công ty chúng tôi có rất nhiều đề tài, mà cán bộ kỹ thuật rất nung nấu - ví dụ: ứng dụng tin học vào thiết kế mặt hàng - có thể cho ra hàng vạn, hàng triệu mẫu mã, và khi cần chỉ việc lấy từ bộ nhớ, triển khai sản xuất và cung ứng cho thị trường (hiện nay khâu này vẫn rất yếu, v.v.); đề tài sử dụng các nguyên liệu mới, vật liệu mới để giảm tiêu hao điện, nước, hóa chất, bảo vệ môi trường, v.v..

Trong hội nhập kinh tế, các nhà đầu tư nước ngoài sẵn sàng cung cấp tài chính cho sinh viên học tập, ra trường về làm việc cho họ. Thời gian qua đã có hàng chục công ty "săn đầu người" giúp các công ty nước ngoài làm việc này, và họ đã thu nạp được nhiều nhân tài từ các Trường Đại học, thậm chí chiêu dụ nhân tài từ các Doanh nghiệp Việt Nam hiện hữu. Đây là điều mà các Doanh nghiệp Việt Nam rất bức xúc, vì thực sự là đã thua trên sân nhà. Đội ngũ cán bộ giỏi thường tập trung ở các liên doanh, các công ty 100% vốn nước ngoài, chắc chắn lợi thế cạnh tranh lâu dài thuộc về họ.

Chúng ta không thể trách họ, vì đây là qui luật thị trường. Cuộc cạnh tranh kinh tế và thương mại thế giới càng quyết liệt, thì việc săn lùng chất xám càng tinh vi, đa dạng và không kém quyết liệt.

Về công tác đào tạo mới và đào tạo lại, chúng tôi đề nghị Nhà trường có chương trình đa dạng, linh hoạt, để tiếp nhận học viên từ nhiều nguồn, nhiều cấp độ khác nhau. Ngoài chương trình chính khoá, cần phối hợp với các doanh nghiệp lập kế hoạch đào tạo lại lực lượng cán bộ hiện công tác tại doanh nghiệp có nhu cầu bổ sung kiến thức.

Phía doanh nghiệp sẽ lập kế hoạch chi tiết về yêu cầu ngành nghề, trình độ, thời gian, số lượng cán bộ cần đào tạo lại như: cập nhật những tiến bộ kỹ thuật chuyên ngành, quản trị doanh nghiệp trong thời kỳ hội nhập, phương pháp hạch toán, kiểm toán phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế, v.v..

Hình thức đào tạo cũng cần áp dụng linh hoạt như: học tập trung ngắn ngày, tại chức, học qua mạng, hoặc thầy cô đến doanh nghiệp dạy, v.v.. Mục tiêu cuối cùng là cán bộ có được những kiến thức cần bổ túc để phục vụ công tác theo yêu cầu phát triển liên tục của doanh nghiệp.

Nhu cầu đào tạo lại cán bộ ở các doanh nghiệp là rất lớn, và cần tiến hành hàng năm, vì đây là vấn đề sát sườn đối với sự tồn tại và phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Chúng tôi mong muốn Nhà trường thực sự là trung tâm đào tạo, và không

chỉ có các thầy cô của Việt Nam, mà thông qua hợp tác quốc tế, có thể có cán bộ giảng dạy của các nước tiên tiến cùng tham gia đào tạo ở một số lĩnh vực, một số ngành, v.v..

Tại Công ty Dệt Phong Phú, chúng tôi thường phối hợp với các Trường đào tạo chuyên ngành để trao đổi, bàn thảo về nội dung đào tạo, nhất là đào tạo thực tế. Chúng tôi tổ chức các đợt thực tập, sau đó đánh giá sinh viên cả về tư cách đạo đức, khả năng chuyên môn, khả năng phát triển khi ra công tác, v.v.. Những sinh viên sau khi tốt nghiệp muốn về Công ty làm việc, sẽ được tiếp tục đào tạo. Các em lần lượt được thực tập, hội thảo, được cung cấp tài liệu tiếng Việt, tiếng Anh về chuyên ngành để nghiên cứu, có điều kiện để truy cập Internet.. nhằm cập nhật kiến thức.

Chúng tôi cũng phối hợp với một số Trường lựa chọn một số sinh viên khá giỏi để cung cấp tài chính cho học tập, sau về Công ty làm việc.

Hàng năm chúng tôi gửi hàng chục, có năm tới hàng trăm cán bộ đến các Trường Đại học, Cao đẳng để bổ túc kiến thức chuyên môn, nghiệp vụ, chính trị, ngoại ngữ, vi tính, v.v..

Nhờ việc phối hợp với các Trường trong quá trình đào tạo mới, cũng như thường xuyên đào tạo lại nguồn nhân lực bằng nhiều cách, đến nay Công ty chúng tôi đã có được đội ngũ cán bộ có khả năng làm việc đạt hiệu quả cao, đảm bảo sự phát triển liên tục và bền vững của Công ty.

Từ nhiều năm nay, Dệt Phong Phú luôn sản xuất - kinh doanh, xuất nhập khẩu với mức tăng trưởng và hiệu quả cao - là đơn vị hàng đầu của Ngành Dệt Việt Nam. Nhiều cán bộ của Công ty không hề thua kém cán bộ các nước khu vực cả về chuyên môn, ngoại ngữ, vi tính, v.v.. Và chúng tôi tâm niệm rằng, đây là tài sản lớn nhất, quý giá nhất của Công ty.

Từ 7 - 8 năm nay, chúng tôi ráo riết chuẩn bị cho hội nhập kinh tế, trong đó trọng tâm là đào tạo mới và đào tạo lại nguồn nhân lực. Và, giờ đây chúng tôi đã sẵn sàng vượt qua mọi thử thách để tồn tại và tiếp tục phát triển.

3. Một số kiến nghị:

- Đề nghị Nhà nước sớm ban hành các chính sách về đào tạo trong giai đoạn hội nhập kinh tế, đảm bảo trong những năm tới Việt nam có được đội ngũ cán bộ có trình độ hiện đại cả về chuyên môn nghiệp vụ, ngoại ngữ, vi tính, khả năng làm việc tự chủ và hội nhập - ngang tầm với khu vực và thế giới.

- Trước mắt, Nhà nước cần tạo điều kiện về cơ sở vật chất, kỹ thuật từ nhiều nguồn khác nhau như: vốn ngân sách, đóng góp của các Doanh nghiệp, các nhà tuyển dụng, học phí, tài trợ quốc tế, v.v.. để trang bị điều kiện giảng dạy tiến tới ngang tầm với khu vực và thế giới. Cụ thể là: kinh phí cho hợp tác quốc tế trong giảng dạy; sách, báo, tài liệu nghiên cứu, thiết bị dụng cụ thực nghiệm hiện đại; kinh phí để các thầy, cô ra nước ngoài dự hội nghị, hội thảo, thỉnh giảng, v.v..

- Đề nghị có chế độ ưu đãi cán bộ giảng dạy theo hướng trọng nhân tài; đảm bảo cho thầy cô có cuộc sống tương đối để toàn tâm toàn ý cho sự nghiệp đào tạo (thầy cô dạy giỏi phải được trả lương cao, vì thực tế cho thấy sinh viên khá giỏi ra trường làm việc ở các tổ chức, các công ty danh tiếng có mức lương rất cao, có khi gấp hàng chục lần lương thầy dạy mình!...)

- Để nội dung đào tạo sát với yêu cầu công tác, đề nghị Nhà trường nghiên cứu bố trí cán bộ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm, thực thi chương trình hợp tác với các doanh nghiệp, các nhà tuyển dụng trong quá trình đào tạo.

Trên đây là một số ý kiến ở tầm nhìn của một cán bộ Doanh nghiệp; rất có thể có những khiếm khuyết, mong Quý vị đại biểu thông cảm và miễn thứ.

Xin trân trọng cảm ơn!