

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KHOA HỌC XÃ HỘI VÀ NHÂN VĂN

NGUYỄN XUÂN PHONG

CHÍNH SÁCH TĂNG CƯỜNG GẮN KẾT
TRƯỜNG ĐẠI HỌC VÀ DOANH NGHIỆP
Ở VIỆT NAM TRONG BỐI CẢNH
CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP LẦN THỨ TƯ

Chuyên ngành: Quản lý khoa học và công nghệ

Mã số: Thí điểm

TÓM TẮT LUẬN ÁN
TIỀN SĨ QUẢN LÝ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

Hà Nội - 2020

Công trình được hoàn thành tại: Khoa Khoa học quản lý, Trường Đại học KHXH&NV, ĐHQG Hà Nội.

Người hướng dẫn khoa học: GS. TS. Nguyễn Hữu Đức

Phản biện:

.....

Phản biện:

.....

Phản biện:

.....

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng cấp Đại học Quốc gia
chấm luận án tiến sĩ họp tại

vào hồi giờ ngày tháng năm 20...

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam
- Trung tâm Thông tin - Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu

Trên thế giới, đặc biệt là ở Mỹ và Châu Âu, mối quan hệ giữa trường đại học và doanh nghiệp có một lịch sử kéo dài cả thế kỷ. Ở khu vực châu Á, mối quan hệ này được ghi nhận rõ rệt từ sau Chiến tranh Thế giới thứ 2. Trường đại học với chức năng là nơi kiến tạo, lưu giữ và truyền bá tri thức cần có những đối tác hiệu quả để ứng dụng tri thức cũng như thực hiện chức năng xã hội của mình. Các doanh nghiệp không thể tồn tại và phát triển nếu thiếu các tri thức khoa học cũng như nguồn nhân lực mang các tri thức đó do trường đại học tạo ra. Với tầm quan trọng ngày càng tăng của mối quan hệ này đối với sự phát triển xã hội, nhà nước cũng đã có sự ảnh hưởng ngày càng lớn hơn và trong những năm gần đây đã thực sự tham gia vào như một chủ thể, tạo ra một mối quan hệ mới với ba thành phần.

Tại Việt Nam, trước 2005, đã manh nha hình thành những mối quan hệ tự thân giữa trường đại học và các doanh nghiệp. Tuy nhiên, trong thời gian đầu tiên, các mối quan hệ này là khá lỏng lẻo, có sự tách biệt lớn giữa các khâu đào tạo - sử dụng nhân lực, nghiên cứu khoa học và công nghệ - chuyển giao công nghệ, sử dụng sản phẩm khoa học và công nghệ. Với sự ra đời của Luật giáo dục 2005 mà một trong những điểm nhấn là việc đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục cùng với sự trưởng thành hơn của kinh tế thị trường tại Việt Nam, mối quan hệ hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp đã dần chuyển sang một giai đoạn phát triển mới: đa dạng hơn về loại hình hợp tác và mức độ gắn kết. Sự gắn kết đó trước hết bắt nguồn từ chính nhu cầu tự thân và lợi ích của mỗi bên.

Thế giới và Việt Nam đang đứng trong giai đoạn đầu của cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư (CMCN 4.0), đã và đang thay đổi tận gốc rễ các hình thức sản xuất theo xu thế đáp ứng nhu cầu cá nhân hóa, đây

chuyên sản xuất tinh gọn và linh hoạt, giảm thiểu chi phí và rút ngắn tối đa thời gian cung ứng ra thị trường.

Hiện nay ở Việt Nam chưa có những nghiên cứu thực chứng về mối quan hệ này và chính sách tăng cường sự gắn kết tại Việt Nam, đặc biệt trong bối cảnh CMCN 4.0.

Xuất phát từ thực tiễn này, tác giả lựa chọn đề tài “***Chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư***” làm đề tài Luận án của mình.

2. Ý nghĩa lý thuyết và thực tiễn của nghiên cứu

- Thứ nhất, xây dựng khung phân tích về các hình thức gắn kết, các yếu tố tác động đối với sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trong bối cảnh CMCN 4.0.

- Thứ hai, xây dựng mô hình tác động của chính sách đến mức độ gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp thông qua việc tác động của chính sách vào các động lực thúc đẩy sự hợp tác và giảm thiểu các rào cản đối với mối quan hệ gắn kết này.

- Thứ ba, khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng và mức độ gắn kết, động lực và rào cản của từng hình thức hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam

- Xác định, làm rõ một cách định lượng sự ảnh hưởng của các động lực và rào cản đến mức độ gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam, từ đó cung cấp thông tin và bằng chứng làm cơ sở cho việc đề xuất các giải pháp nhằm tăng cường sự gắn kết giữa các chủ thể này ở Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0.

- Đề xuất các giải pháp chính sách ưu tiên nhằm tăng cường sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp, phù hợp với thực trạng của Việt Nam và bối cảnh CMCN 4.0.

3. Mục tiêu nghiên cứu

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài là đề xuất các giải pháp chính sách tăng cường sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư.

4. Phạm vi nghiên cứu

a. Phạm vi về không gian khảo sát:

Đề tài nghiên cứu trường hợp của bốn trường đại học bao gồm: Trường Đại học Công nghệ - Đại học Quốc gia Hà Nội, trường Đại học Khoa học Tự nhiên – Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh, trường Đại học Nguyễn Tất Thành và trường Đại học FPT cùng với 105 doanh nghiệp có quan hệ hợp tác với 4 trường đại học này.

b. Phạm vi về thời gian:

Nghiên cứu từ năm 2005, thời điểm ban hành Luật giáo dục 2005, chính thức nhấn mạnh mục tiêu xã hội hóa giáo dục, đặt nền tảng cho việc phát triển mạnh mẽ quan hệ trường đại học – doanh nghiệp, đến nay, khi thế giới và Việt Nam đang trong bối cảnh CMCN 4.0.

5. Câu hỏi nghiên cứu chính

Cần có những chính sách nào để tăng cường sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0?

6. Giả thuyết nghiên cứu

Chính sách tăng cường sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp cần phải lấy mục tiêu phát triển trong bối cảnh CMCN 4.0 làm trung tâm; đảm bảo tối đa sự tự chủ của các trường đại học, đặc biệt là chức năng khai thác tri thức và cộng hưởng với đổi mới sáng tạo; tăng cường các động lực và giảm thiểu các rào cản cho sự gắn kết từ cả hai phía trường đại học và doanh nghiệp.

7. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phân tích tài liệu và thu thập dữ liệu thứ cấp

- Phương pháp tổng hợp và phân tích tài liệu: Trong nghiên cứu này nguồn tài liệu được thu thập qua sách, chương sách, bài báo khoa học, công trình nghiên cứu trong và ngoài nước,... để tiến hành phân tích,

tổng hợp các tài liệu, công trình nghiên cứu có liên quan đến khái niệm, mô hình, các hình thức, động lực, rào cản, chính sách và tác động của CMCN 4.0 đối với sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam và các quốc gia trên thế giới. Bên cạnh đó, đề tài cũng thu thập và phân tích nhiều chính sách của Nhà nước và các trường đại học trong việc tăng cường sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam.

Phương pháp thu thập và phân tích dữ liệu sơ cấp

- Phương pháp thu thập và phân tích dữ liệu sơ cấp: đề tài tiến hành phỏng vấn sâu đối với lãnh đạo bốn trường đại học, khảo sát 211 lãnh đạo, giảng viên, chuyên viên 4 trường đại học, 121 cán bộ, lãnh đạo từ 105 doanh nghiệp.

Các câu trả lời được xử lý với phần mềm IBM SPSS và tính hệ số Cronbach Alpha để kiểm tra độ tin cậy của thang đo trước. Dữ liệu sau đó cũng được phân tích trên phần mềm SPSS để tính giá trị trung bình của mức độ gắn kết, các động lực và rào cản cho sự gắn kết, phân tích ANOVA một chiều để so sánh sự khác biệt giữa các mẫu cũng như để phân tích hồi quy tuyến tính để tìm ra sự phụ thuộc một cách định lượng của mức độ gắn kết (biến phụ thuộc) vào các nhóm động lực và rào cản gắn kết (biến độc lập).

8. Kết cấu của luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Tài liệu tham khảo, nội dung của Luận án bao gồm 4 chương:

Chương 1: Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án

Chương 2: Cơ sở lý luận về chính sách tăng cường sự gắn kết trường đại học và doanh nghiệp trong bối cảnh CMCN 4.0

Chương 3: Thực trạng sự gắn kết và chính sách tăng cường sự gắn kết trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam

Chương 4: Giải pháp chính sách nhằm tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu về chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp trong bối cảnh cách mạng công nghiệp lần thứ tư

1.1 Các nghiên cứu liên quan đến khái niệm sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp.

Thuật ngữ “sự gắn kết giữa trường đại học - doanh nghiệp” (university-industry linkage/link – UIL) được sử dụng trong nhiều nghiên cứu và đã phần được thể hiện thông qua các hình thức gắn kết giữa hai chủ thể và mục đích của mối quan hệ này. Ezkowitz (2000) đưa ra khái niệm “UIL là nguồn tận dụng tài nguyên khoa học và công nghệ của đôi bên”, trong khi Polt (2001) cho rằng UIL có thể được thực hiện ở tất cả các loại hình tương tác trực tiếp và gián tiếp, cá nhân và phi cá nhân giữa đại học và doanh nghiệp vì mục đích đôi bên cùng có lợi, điều này có thể bao gồm sự hợp tác trong R&D, nhân sự, thương mại, giảng dạy, kinh doanh...

1.2 Các nghiên cứu liên quan đến nội dung và hình thức gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp

Edgar (2018) đã khái quát ba phương thức gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp nhằm tăng cường sự đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục ở các quốc gia, bao gồm: (1) Liên kết hoạt động (The activity link), bao gồm hình thức hợp tác liên quan đến kỹ thuật, hành chính, thương mại và các hoạt động khác của một tổ chức; (2) Liên kết tài nguyên (The resource link) là tính khả dụng và khả năng tiếp cận nguồn lực; (3) Liên kết giữa các chủ thể (The actors link) bao gồm các mối quan hệ, thái độ, hành vi.

OECD (2017) đã đưa ra nội dung liên kết bao gồm: (1) Liên kết, hỗ trợ tài chính; (2) Các hợp tác về phát triển các chương trình như giảng dạy, đào tạo trong trường đại học có sự tham gia của các doanh nghiệp, viện nghiên cứu trong việc xây dựng chương trình và đội ngũ giảng dạy; (3) Các hợp đồng chuyển giao tri thức, thương mại hóa kết quả nghiên cứu. Đồng thời các công ty tư nhân có thể tham gia vào hội đồng quản trị của các trường đại học và viện nghiên cứu để đưa ra quan điểm của mình về việc đổi mới và chuyển giao tri thức.

1.3 Các nghiên cứu liên quan đến các yếu tố tác động đến sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp.

1.3.1 CMCN 4.0

Robert E. Waller và các cộng sự đã đưa ra thuật ngữ VUCA (hình thành bằng 4 chữ cái đầu của các thuật ngữ Volatility (biến động), Uncertainty (bất định), Complexity (phức tạp), Ambiguity (mơ hồ) đã được sử dụng để nói về sự biến đổi khó lường của thị trường nhân lực trong bối cảnh CMCN 4.0

1.3.2 Các động lực gắn kết

Liu, Jiang [2001] đã đưa ra các phân tích về động lực từ lợi ích tài chính của trường đại học khi hợp tác với doanh nghiệp. Rene và Heinrich [2006] cũng đưa ra động lực về hợp tác của đại học trong việc tăng tính thực tiễn cho giảng viên và chương trình đào tạo, xây dựng văn hóa doanh nghiệp trong nhà trường. Freitas [2009] tiếp tục chỉ ra những động lực hợp tác của đại học và nhà nghiên cứu với doanh nghiệp về mặt tài chính, công nghệ thông tin và cơ hội việc làm cho sinh viên.

1.3.3 Các rào cản gắn kết

Edgar [2018], World Bank [2013] chỉ ra các nhân tố ảnh hưởng đến sự hợp tác: Các chính sách công khuyến khích sự hợp tác; Chất lượng và số lượng nguồn lực dành cho chuyển giao công nghệ của các trường đại học; Năng lực quản lý trường đại học và doanh nghiệp; Các yếu tố rào cản được đề cập đến bao gồm rào cản thông tin, văn hóa (informational,

cultural barriers) giữa trường đại học và doanh nghiệp, sự cứng nhắc trong thể chế trường đại học dẫn đến sự thiếu tin tưởng giữa doanh nghiệp và nhà trường, ...

Bruneel [2010] chỉ ra hai nhóm rào cản quan trọng bao gồm: i) các rào cản liên quan đến các định hướng khác nhau của doanh nghiệp và trường đại học; ii) các rào cản liên quan đến các mâu thuẫn về sở hữu trí tuệ và vấn đề quản trị đại học hay “rào cản liên quan đến giao dịch”.

1.3.4 Chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp

Edgar [2018] đã khái quát về Hệ thống đổi mới cấp quốc gia NIS có sự tham gia và gắn kết của các thiết chế doanh nghiệp - trường đại học - tổ chức nghiên cứu khoa học và chính phủ. Trong đó chính phủ đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong việc hoạch định chính sách, tạo lập môi trường, hỗ trợ và thực thi thể chế để thúc đẩy đổi mới và sáng tạo và gắn kết giữa đại học và doanh nghiệp

1.3.5 Các nghiên cứu về thực trạng gắn kết trường đại học và doanh nghiệp tại một số quốc gia trên thế giới

Các nước được đưa ra thảo luận trong nghiên cứu có những đặc điểm mô hình điển hình, bao gồm: Trung Quốc, Mỹ, Malaysia, Vương quốc Anh, Singapore. Có thể thấy trong khi vai trò của nhà nước và khu vực công trong việc thúc đẩy hợp tác đại học – doanh nghiệp ở Trung Quốc rất lớn thì vai trò của thị trường và động lực cạnh tranh mới là yếu tố quan trọng tại Mỹ, Anh, Singapore và Malaysia.

1.4 Khoảng trống nghiên cứu

Ở Việt Nam cho đến nay chưa có nhiều công trình nghiên cứu về mối quan hệ gắn kết UIL một cách tổng thể mà trong đó có thể làm rõ được các yếu tố quan trọng như động lực của sự gắn kết từ phía trường đại học và từ phía doanh nghiệp, các hình thức hợp tác phổ biến, hay các rào cản đối với việc thiết lập và phát triển mối quan hệ gắn kết này giữa các chủ thể, đặc biệt là trong bối cảnh CMCN 4.0, khi cả trường đại học

và doanh nghiệp đang chịu những biến động sâu sắc. Ở Việt Nam hiện cũng có rất ít các công trình nghiên cứu phân tích và đánh giá về thực trạng các cơ chế, chính sách liên quan đến mối quan hệ này, đồng thời đề xuất các chính sách nhằm tăng cường sự gắn kết UIL dựa trên các kết quả nghiên cứu thực chứng và định lượng.

Chương 2. Cơ sở lý luận về chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

2.1 Các khái niệm

2.1.1 Hệ thống đổi mới quốc gia NIS

[Nelson, R., 1993] định nghĩa NIS là một hệ thống các cơ quan, tổ chức mà sự tương tác của nó xác định hiệu quả hoạt động sáng tạo của các doanh nghiệp quốc gia

2.1.2 Sự gắn kết trường đại học và doanh nghiệp

Lê Hiếu Học [2019] cũng cho rằng sự gắn kết nhà trường-doanh nghiệp là “hoạt động hợp tác cá nhân và phi cá nhân giữa hai chủ thể trường đại học và doanh nghiệp đối tác nhằm tận dụng các nguồn tại nguyên để đạt mục đích đôi bên”.

2.1.3 Động lực của sự gắn kết

Động lực của sự gắn kết UIL có thể được hiểu là sự thúc đẩy các đối tác tiến tới các hoạt động gắn kết, hợp tác vì lợi ích của mỗi bên.

2.1.4 Rào cản cho sự gắn kết

Rào cản trong sự gắn kết UIL có thể được hiểu là các lý do gây cản trở hay làm yếu đi sự gắn kết này. Rào cản có thể có bản chất nội bộ bên trong của các thành phần gắn kết hoặc xuất phát từ bên ngoài.

2.1.5 Chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp

Chính sách là “biện pháp đối xử với các nhóm xã hội để tạo động cơ hoạt động của họ vì mục đích chung của sự phát triển xã hội”. Tâm lý học xem xét chính sách như công cụ tác động vào động cơ của con

người hay nhóm người trong xã hội. Nó giúp các chủ thể quản lý xem xét những động cơ phù hợp với những nhóm xã hội, từ đó quyết định những chính sách phù hợp đối với từng nhóm xã hội [Vũ Cao Đàm, 2011]. Chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp có mục tiêu tác động đến động lực, rào cản và các nhân tố ảnh hưởng khác, thông qua đó tác động đến mức độ gắn kết.

2.2 Các mô hình gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp

2.2.1 Mô hình Tripple Helix

Etzkowitz and Leydesdorff [2000] đã nghiên cứu về hệ thống đổi mới của quan hệ chính phủ-đại học-doanh nghiệp qua ba mô hình Triple Helix, thay đổi tại mỗi quốc gia cùng với những sự phát triển của hệ thống đổi mới. Ba lĩnh vực thể chế phụ thuộc lẫn nhau, tương tác với nhau được cho là nguồn gốc của sự đổi mới và phát triển là đặc thù nổi bật nhất của mô hình này.

2.2.2 Hệ thống đổi mới cấp quốc gia – National Innovation System

Wignaraja [2003] đã đưa ra mô hình hệ thống đổi mới quốc gia ba cấp độ: các cụm công nghiệp trong một quốc gia (nhà sản xuất, người mua và nhà cung cấp), một tập hợp các tổ chức hỗ trợ quá trình phát triển trong các cụm công nghiệp (các trường đại học, tổ chức tài chính, cơ sở hạ tầng vật chất và hỗ trợ công nghệ), tập hợp các chính sách kích thích quá trình hợp tác giữa các cụm công nghiệp và tổ chức. Những chính sách này bao gồm: các biện pháp môi trường chính trị và kinh tế vĩ mô, chế độ thương mại và cạnh tranh, chế độ thuế và lập pháp.

2.2.3 Mô hình hợp tác, gắn kết đại học – doanh nghiệp

Wolfgang Polt [2014] đã so sánh và đánh giá vai trò của một tập hợp các điều kiện khung cho sự tương tác giữa giáo dục đại học với doanh nghiệp và đề xuất các lĩnh vực cần cải thiện, đưa ra mô hình các động lực và rào cản đối với mối quan hệ doanh nghiệp – tổ chức khoa học

công nghệ trong khu vực doanh nghiệp, trong lĩnh vực nghiên cứu công cộng và trong mối quan hệ giữa cả hai lĩnh vực.

2.2.4 Mô hình 2 cơ chế: công nghệ đẩy – thị trường kéo

Trong mô hình này đồng thời diễn ra song song hai cơ chế Công nghệ đẩy (Technology Push) và Thị trường kéo (Market Pull), nhằm giảm thiểu tối đa ảnh hưởng của “thung lũng chết” – khoảng cách gây ra bởi sự khác nhau về bản chất trong hoạt động R&D của trường đại học và doanh nghiệp.

2.3 Nội dung và hình thức gắn kết

Nội dung và hình thức gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp trên thế giới và tại Việt Nam khá đa dạng, phong phú và có thể được phân loại theo nhiều góc nhìn khác nhau. Trong nghiên cứu này, tác giả đề xuất phân theo bốn nhóm là nguồn nhân lực, tri thức & công nghệ, tài chính, xã hội & cộng đồng. Trong đó nhóm nguồn nhân lực liên quan đến các hoạt động hợp tác nâng cao chất lượng đào tạo, thực tập và tuyển dụng. Nhóm tri thức, công nghệ là các hoạt động liên quan đến khai phá tri thức, công bố nghiên cứu, chia sẻ và chuyển giao tri thức, công nghệ. Nhóm tài chính là các gắn kết nhằm mục tiêu thương mại hóa kết quả nghiên cứu; tăng nguồn lực nghiên cứu, hoạt động; giảm chi phí sản xuất và sớm đưa sản phẩm ra thị trường. Nhóm xã hội, cộng đồng là các hoạt động nằm trong trách nhiệm xã hội của mỗi bên. Bốn nhóm này cũng chính là các lĩnh vực của tự chủ đại học.

2.4 Động lực và rào cản gắn kết

Để tham gia vào quan hệ gắn kết, mỗi bên đều có những động lực và lợi ích riêng cũng như các yếu tố cản trở. Động lực gắn kết của trường đại học và doanh nghiệp cũng được phân loại thành bốn nhóm nguồn nhân lực, tri thức & công nghệ, tài chính, xã hội & cộng đồng như các hình thức gắn kết. Tương tự như vậy với các rào cản cho mỗi bên. Một hình thức gắn kết có thể được tạo ra/tăng cường từ một hoặc nhiều động lực cũng như bị hạn chế bởi một hoặc nhiều rào cản. Nghiên cứu đã tổng

hợp khá đầy đủ về các hình thức gắn kết cũng như các động lực, rào cản đối với sự gắn kết này ở nhiều quốc gia trên thế giới và Việt Nam.

2.5 Các yếu tố ảnh hưởng đến sự gắn kết

Ngoài động lực và rào cản, có nhiều yếu tố khác có thể tác động đến các hình thức và mức độ gắn kết. Các yếu tố này có thể xuất phát từ nội tại của các bên (năng lực KHCN, đặc thù ngành nghề, lĩnh vực,...) hoặc từ môi trường bên ngoài như bối cảnh CMCN 4.0, lịch sử và văn hóa của quốc gia, ...

2.6 CMCN 4.0 và tác động của nó đến sự gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp

Ngoài việc dẫn dắt những thay đổi to lớn về công nghệ, CMCN 4.0 đang và sẽ mang lại những thay đổi gốc rễ trong mọi lĩnh vực của cuộc sống, trực tiếp ảnh hưởng đến cách thức vận hành của xã hội, các mô hình kinh doanh, số lượng và tính chất việc làm trong tương lai ở quy mô toàn cầu.

CMCN 4.0 có thể ảnh hưởng đến trường đại học, doanh nghiệp và động lực gắn kết cũng như rào cản. Nó cũng có thể giúp cho việc hình thành những mô hình gắn kết mới trong tương lai.

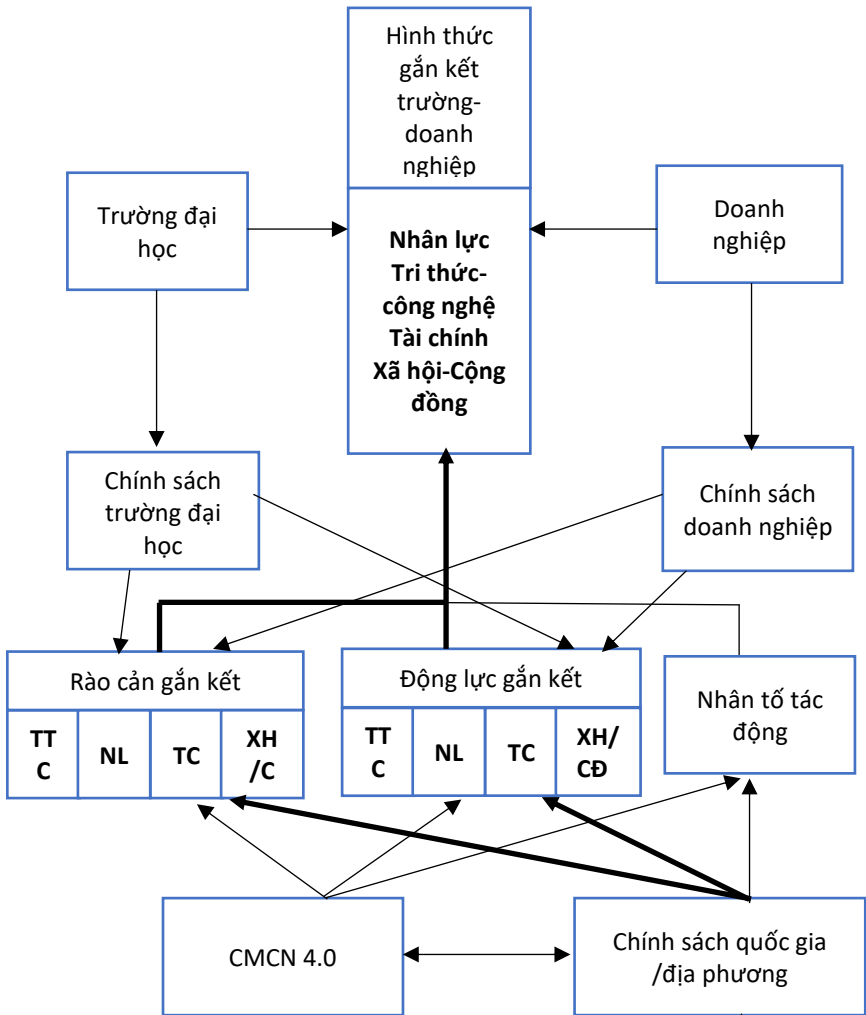
2.7 Tiêu chí đánh giá chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp

Trong khuôn khổ luận án của này, tác giả sử dụng phương pháp tiếp cận theo sản phẩm đầu ra để tiến hành đánh giá chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp. Tiêu chí đánh giá hiệu quả của chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp tập trung vào 2 nội dung chính: (1) Tác động tăng cường hoặc tạo ra các động lực gắn kết/hợp tác UIL; (2) Tác động giảm thiểu hoặc loại bỏ các rào cản gắn kết/hợp tác UIL.

2.8 Mô hình gắn kết trường đại học và doanh nghiệp dưới góc độ cơ chế tác động của chính sách và bối cảnh CMCN 4.0

Tác giả đề xuất mô hình gắn kết trường đại học – doanh nghiệp như Hình 2.10.

Từ mô hình này, nghiên cứu đã đưa ra khung phân tích chính sách hiện có cũng như là căn cứ để đề xuất các chính sách cần thiết.



Hình 2.10: Mô hình gắn kết trường đại học và doanh nghiệp dưới góc độ cơ chế tác động của chính sách và bối cảnh CMCN 4.0

Chương 3. Thực trạng chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam

3.1 Khái quát quá trình phát triển và sự gắn kết của các trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam từ năm 1975 đến nay

Giai đoạn 1975-1985: Chịu ảnh hưởng của mô hình giáo dục và kinh tế của Liên Xô cũ nên có sự tách biệt giữa chức năng của các trường đại học, các viện nghiên cứu, doanh nghiệp.

Giai đoạn từ 1986-2005: Các cách kinh tế dẫn đến những cải cách bước đầu trong giáo dục đại học của Việt Nam, đẩy mạnh sự gắn kết giữa các trường đại học và doanh nghiệp

Giai đoạn 2005 đến nay, hệ thống giáo dục đại học Việt Nam đã trải qua những thay đổi bước đầu, cho phép các trường đại học dần thoát khỏi sự kiểm soát độc quyền của nhà nước, tăng cường mối liên kết với doanh nghiệp, trong đó giai đoạn 2015-2018 là giai đoạn hệ thống khoa học, công nghệ và đổi mới với tinh thần khởi nghiệp sáng tạo được quan tâm và phát triển.

3.2 Thực trạng hoạch định chính sách và ban hành văn bản quy phạm pháp luật về mối quan hệ giữa trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam

Nghiên cứu đã phân tích một số chính sách của nhà nước và các trường đại học về phát triển nhân lực, chính sách về khoa học công nghệ, chuyển giao tri thức, quản lý nhà nước về khoa học công nghệ, hệ thống đổi mới sáng tạo quốc gia – NIS, chính sách về tài chính.

3.3 Thực trạng sự gắn kết trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam tại bốn trường hợp nghiên cứu

Tác giả nghiên cứu trường hợp bốn trường đại học (ĐH Công nghệ-ĐHQG HN, Đại học KHTN-ĐHQG TPHCM, ĐH FPT và ĐH Nguyễn Tất Thành) và các doanh nghiệp đang hợp tác, tiến hành phỏng vấn sâu lãnh đạo và khảo sát theo bảng hỏi với lãnh đạo, cán bộ, chuyên gia. Kết quả phỏng vấn sâu đều cho thấy các hình thức hợp tác đã khá đa dạng và

phong phú, mức độ quan tâm đến hợp tác với doanh nghiệp là khá cao tuy nhiên chủ yếu việc gắn kết vẫn đang ở khía cạnh nâng cao chất lượng đào tạo và nguồn nhân lực, các hoạt động nghiên cứu khoa học và đặc biệt là thương mại hóa kết quả nghiên cứu còn khá hạn chế dù đã có xu thế phát triển mạnh trong những năm cuối.

3.4 Thống kê và phân tích kết quả khảo sát

Kết quả khảo sát 211 lãnh đạo, giảng viên từ bốn trường đại học được phân tích bằng phần mềm SPSS và được trình bày trong Bảng 3.12. Kết quả kiểm định hệ số Cronchbach alpha đều đạt yêu cầu chứng tỏ thang đo có độ tin cậy cao. Kiểm định mối tương quan của các biến thành phần (biến quan sát) so với biến tổng, các biến tổng của các hình thức gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp gồm: Nguồn nhân lực (AH, 04 biến quan sát); Tri thức, công nghệ (AK, 06 biến quan sát); Tài chính (AF, 06 biến quan sát).

Bảng 3.12 – Mức độ gắn kết từ phía trường đại học

| Hình thức hợp tác | Mã | Mean | Std. Error of Mean | Std. Deviation |
|--|-----|------|--------------------|----------------|
| Gắn kết nguồn nhân lực (AH), Mean = 3.59/5.0, gồm 04 hình thức hợp tác: | | | | |
| Nhà trường cung cấp các khoá đào tạo ngắn hạn cho doanh nghiệp | AH1 | 2.93 | 0.07 | 1.04 |
| Doanh nghiệp phối hợp tuyển dụng sinh viên và tổ chức các hoạt động liên quan đến tuyển dụng | AH2 | 4.03 | 0.06 | 0.91 |
| Nhà trường đào tạo sinh viên theo đơn đặt hàng từ doanh nghiệp, triển khai học phần học tại doanh nghiệp | AH3 | 3.34 | 0.06 | 0.92 |
| Sinh viên thực tập hoặc tham gia các dự án tại doanh nghiệp | AH4 | 4.02 | 0.06 | 0.87 |
| Gắn kết tri thức (AK), Mean = 3.1/5.0, gồm 06 hình thức hợp tác: | | | | |
| Nhà trường và doanh nghiệp chia sẻ ý tưởng, quy trình và công nghệ mới thông qua các kênh mở (diễn đàn, workshop, seminar, công bố...) | AK1 | 3.39 | 0.06 | 3.39 |
| Nhà trường hợp tác với doanh nghiệp trong nghiên cứu và triển khai, phát triển sản phẩm mới, công bố chung về khoa học | AK2 | 3.07 | 0.07 | 3.07 |
| Nhà trường cung cấp dịch vụ tư vấn, hỗ trợ | AK3 | 3.05 | 0.07 | 3.05 |

| | | | | |
|---|-----|------|------|------|
| kỹ thuật, giải pháp, chuyển giao công nghệ cho doanh nghiệp | | | | |
| Chuyên gia, lãnh đạo doanh nghiệp tham gia giảng dạy, nghiên cứu, hướng dẫn sinh viên | AK4 | 3.18 | 0.07 | 3.18 |
| Nhà trường hợp tác với doanh nghiệp trong xây dựng và vận hành vườn ươm khởi nghiệp (Incubator) và công viên khoa học công nghệ (S&T Park) | AK5 | 2.77 | 0.08 | 2.77 |
| Doanh nghiệp hỗ trợ xây dựng và thẩm định chương trình đào tạo của nhà trường | AK6 | 3.33 | 0.07 | 3.33 |
| Gắn kết tài chính (AF), Mean = 2.85/5.0, gồm 06 hình thức hợp tác: | | | | |
| Nhà trường hợp tác với doanh nghiệp trong thương mại hóa kết quả nghiên cứu, sản phẩm R&D, và thành lập doanh nghiệp spin-off | AF1 | 3.02 | 0.07 | 3.02 |
| Doanh nghiệp tài trợ cho nghiên cứu của nhà trường, cấp kinh phí nghiên cứu cho cá nhân giảng viên/nghiên cứu viên | AF2 | 3.15 | 0.07 | 3.15 |
| Doanh nghiệp tài trợ xây dựng, nâng cấp cơ sở vật chất, trang thiết bị cho nhà trường | AF3 | 2.66 | 0.08 | 2.66 |
| Doanh nghiệp sử dụng cơ sở vật chất, phòng thí nghiệm, trang thiết bị của trường cho hoạt động R&D | AF4 | 2.50 | 0.09 | 2.50 |
| Nhà trường sử dụng trang thiết bị, máy móc, hạ tầng của doanh nghiệp cho nghiên cứu và đào tạo | AF5 | 2.68 | 0.09 | 2.68 |
| Doanh nghiệp cấp học bổng cho sinh viên/giảng viên | AF6 | 3.37 | 0.06 | 3.37 |
| Gắn kết xã hội (AS), Mean 3.03/5.0 với một hình thức hợp tác: | | | | |
| Nhà trường và doanh nghiệp hợp tác trong các chương trình cộng đồng, cấp học bổng xã hội, triển khai các dự án thiện nguyện, trách nhiệm xã hội (CSR) | AS | 3.03 | 0.07 | 1.02 |

Kết quả nghiên cứu cho thấy về cơ bản, các hình thức gắn kết được khảo sát đều đang tồn tại trong các trường đại học, tuy nhiên mức độ gắn kết cho thấy có sự khác biệt không nhỏ giữa các hình thức.

Với nhóm Nguồn nhân lực, các hình thức có mức độ gắn kết cao nhất là việc thực tập của sinh viên (4.03) và hợp tác tuyển dụng (4.02). Đây cũng đồng thời là các giá trị cao nhất trong toàn bộ các hình thức gắn kết. Điều này cũng khá hợp lý khi với các trường đại học Việt Nam,

chức năng đào tạo nguồn nhân lực vẫn đang là chức năng bao trùm và chiếm vị trí quan trọng nhất trong các chức năng của đại học. Hình thức đào tạo ngắn hạn cho doanh nghiệp không phải là hình thức gắn kết phổ biến (2.93) cũng cho thấy mô hình đào tạo nguồn nhân lực của các trường vẫn khá truyền thống khi tập trung vào đào tạo dài hạn và cấp bằng ở các bậc học chứ chưa chuyển dịch sang mô hình đào tạo suốt đời.

Với nhóm Tri thức, công nghệ, các hình thức được đánh giá cao nhất là Chia sẻ ý tưởng và tri thức thông qua các kênh mở (3.39), Doanh nghiệp tham gia thẩm định chương trình (3.33), Lãnh đạo, chuyên gia doanh nghiệp tham gia giảng dạy (3.18). Các hình thức gắn kết này cũng chủ yếu là chia sẻ tri thức để phục vụ cho mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực. Các hoạt động hợp tác nghiên cứu và công bố khoa học, tư vấn, hỗ trợ kỹ thuật, vườn ươm, công viên công nghệ còn ở mức khá thấp.

Nhóm Tài chính có chỉ số mức độ gắn kết thấp nhất trong toàn bộ 4 nhóm (2.85), trong đó các hình thức được đánh giá yếu là việc chia sẻ và hỗ trợ cơ sở vật chất lẫn nhau trong nghiên cứu và đào tạo. Điều này cho thấy hoặc nhu cầu và khả năng của trường đại học và doanh nghiệp trong mảng cơ sở vật chất, trang thiết bị đang quá khác nhau, hoặc không mang lại những lợi ích đáng kể.

Nhóm Xã hội, cộng đồng cũng cho thấy chưa có sự gắn kết mạnh với giá trị trung bình đạt 3.03.

3.5 Phân tích về động lực gắn kết từ phía trường đại học

Kết quả khảo sát về động lực gắn kết từ phía trường đại học được trình bày trong Bảng 3.14. Kết quả kiểm định hệ số Cronbach alpha đều đạt yêu cầu chứng tỏ thang đo có độ tin cậy cao.

Bảng 3.14 – Động lực gắn kết từ phía trường đại học

| Biến quan sát | Mã | Mean | Std. Deviation | Std. Error |
|--|------|------|----------------|------------|
| Động cơ nguồn nhân lực (MHU), Mean = 4.05/5.0 | | | | |
| Tạo cơ hội thực tập, nghiên cứu và việc làm tốt hơn cho sinh viên | MHU1 | 4.25 | 0.05 | 0.74 |
| Nâng cao chất lượng và tính thực tiễn trong giảng dạy và nghiên cứu | MHU2 | 4.00 | 0.05 | 0.77 |
| Nâng cao chất lượng giảng dạy, kiến thức và kinh nghiệm thực tiễn của giảng viên | MHU3 | 3.89 | 0.06 | 0.83 |
| Động cơ tri thức (MKU), Mean = 3.77/5.0 | | | | |
| Tạo ra văn hóa khởi nghiệp và đổi mới sáng tạo trong trường đại học | MKU1 | 3.62 | 0.06 | 0.86 |
| Xây dựng chương trình và hoạt động đào tạo bám sát được nhu cầu và xu thế của xã hội | MKU2 | 3.93 | 0.05 | 0.75 |
| Động cơ tài chính (MFU), Mean = 3.41/5.0 | | | | |
| Tăng nguồn thu cho nhà trường và thu nhập của giảng viên, cán bộ | MFU1 | 3.45 | 0.07 | 0.98 |
| Thu hút nguồn tài trợ từ doanh nghiệp cho hoạt động nghiên cứu và xây dựng, nâng cấp cơ sở vật chất của nhà trường | MFU2 | 3.36 | 0.07 | 1.02 |
| Tăng cơ hội cho nhà trường tiếp cận được với các quỹ nghiên cứu hay các chương trình tài trợ của nhà nước | MFU3 | 3.23 | 0.07 | 1.01 |
| Tạo nguồn học bổng cho sinh viên/giảng viên | MFU4 | 3.62 | 0.07 | 0.97 |
| Động cơ xã hội (MSU), Mean = 3.88/5.0 | | | | |
| Nâng cao danh tiếng và hình ảnh của nhà trường trong xã hội | MSU1 | 3.97 | 0.05 | 0.76 |
| Nâng cao thứ bậc của trường trong các bảng xếp hạng đại học | MSU2 | 3.80 | 0.06 | 0.86 |

Kết quả phân tích cho thấy động lực mạnh nhất để gắn kết với doanh nghiệp từ phía trường đại học là Tạo cơ hội thực tập, nghiên cứu và việc làm tốt hơn cho sinh viên (4.25); Nâng cao danh tiếng và hình ảnh của trường (3.97); Nâng cao chất lượng và tính thực tiễn trong giảng dạy (4.0). Điều này có thể dễ hiểu trong bối cảnh các trường đại học Việt Nam vẫn đang tập trung vào chức năng đào tạo nguồn nhân lực là chính và chỉ số việc làm của sinh viên, hình ảnh với xã hội đang là những vấn đề được quan tâm nhất.

Nhóm các động lực tài chính như tăng thu nhập cho giảng viên, cán bộ, tăng cơ hội được tiếp cận quỹ nghiên cứu được đánh giá là các động lực yếu nhất trong việc gắn kết từ góc nhìn của đại học (từ 3.23 đến 3.62). Điều này mới nghe có vẻ bất ngờ vì lợi ích tài chính về nguyên tắc luôn phải là một động lực lớn với mọi cá nhân và tổ chức, kể cả với các tổ chức phi lợi nhuận. Tuy nhiên kết quả này hoàn toàn có thể giải thích được từ góc nhìn là các lợi ích tài chính trong việc hợp tác với doanh nghiệp của các trường đại học ở Việt Nam vẫn còn đang quá nhỏ bé, không đáng kể với cả nhà trường và cá nhân cán bộ giảng viên.

3.6 Các kết quả khảo sát từ phía doanh nghiệp

Kết quả khảo sát về rào cản gắn kết cũng như từ phía doanh nghiệp không trình bày ở đây vì hạn chế độ dài của Tóm tắt. Xem chi tiết trong bản đầy đủ của Luận án.

Chương 4. Giải pháp chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ tư

4.1 Cơ sở cho việc đề xuất chính sách tăng cường sự gắn kết trường đại học và doanh nghiệp ở Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0

4.1.1 Bối cảnh CMCN 4.0 tại Việt Nam

CMCN 4.0 ở Việt Nam tuy còn ở giai đoạn mới bắt đầu nhưng được dự đoán sẽ có ảnh hưởng sâu sắc đến tất cả các thành phần của sự gắn kết đại học – doanh nghiệp cũng như các yếu tố tác động lên nó như động lực và rào cản. Vì vậy các đề xuất chính sách phải được cân nhắc kỹ trong bối cảnh này.

4.1.2 Phân tích các động lực và rào cản gắn kết

Phân tích hồi quy sự phụ thuộc của biến mức độ gắn kết vào 2 biến độc lập là động lực gắn kết và rào cản gắn kết trên phần mềm SPSS cho thấy không phải động lực hay rào cản nào cũng có tác động đáng kể đến mức độ gắn kết (Hình 4.1). Nhóm động lực xã hội có tác động rất ít hoặc hầu

như không tác động đến các hình thức gắn kết. Tương tự như vậy với nhóm rào cản tri thức và rào cản tài chính. Nhóm rào cản xã hội (cụ thể ở đây là rào cản *Chưa có mối quan hệ cá nhân hay sự tin cậy lẫn nhau giữa nhà trường và doanh nghiệp*) có tác động đáng kể đến mức độ gắn kết trong nhóm nguồn nhân lực và nhóm xã hội, cộng đồng. Từ đó chính sách xóa bỏ rào cản có thể có hiệu quả nhất đối với mức độ gắn kết chính là việc tăng cường giao lưu hợp tác giữa cán bộ giảng viên và doanh nghiệp, có thời gian thực tập tạo doanh nghiệp, có các thành viên tham gia ban lãnh đạo, hội đồng quản trị của nhau cũng như thành lập các tổ chức trung gian để xúc tiến hợp tác.

Động lực gắn kết thuộc nhóm nguồn nhân lực và nhóm tài chính có ảnh hưởng lớn nhất đến các hình thức gắn kết tri thức công nghệ, tài chính và xã hội, cộng đồng. Như vậy bằng các công cụ tài chính và nguồn nhân lực có thể tác động đáng kể đến mức độ gắn kết của các nhóm trên.

4.1.3 Bài học từ kinh nghiệm quốc tế: Giải pháp chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp

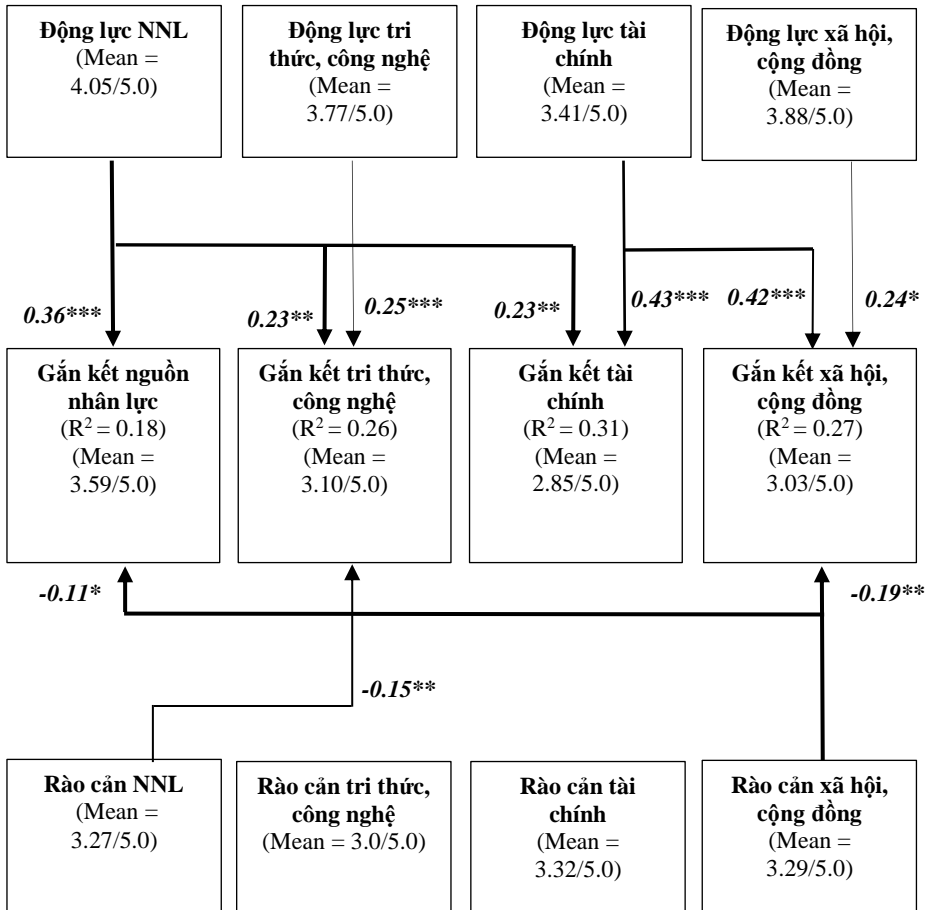
Mỗi quốc gia mà nghiên cứu đề cập đều có những bài học và giải pháp chính sách riêng trong việc tăng cường sự gắn kết đại học - doanh nghiệp. Đây là một trong những cơ sở và nguồn ý tưởng quan trọng cho việc đề xuất giải pháp chính sách ở Việt Nam.

4.2 Đề xuất giải pháp chính sách tăng cường gắn kết trường đại học và doanh nghiệp

4.2.1 Chính sách nhà nước

- Xây dựng và thể chế hóa chương trình chuyển giao tri thức (Knowledge Transfer Partnership) để mở rộng kinh nghiệm thực tiễn cho các giảng viên đại học. Chương trình này có thể đưa vào quy định bắt buộc đối với trường đại học hoặc trở thành tiêu chí trong các chương trình kiểm định, xếp hạng đại học.

- Lập ra các giải thưởng, danh hiệu cấp nhà nước để khen thưởng, động viên các cá nhân, tập thể xuất sắc trong hoạt động gắn kết UIL.



Hình 4.1 – Kết quả phân tích hồi quy khảo sát trường đại học

- Chính sách bảo hộ ưu tiên cho các hoạt động chuyển giao tri thức công nghệ trong nước so với mua từ nước ngoài, đặc biệt là giữa trường đại học và doanh nghiệp.

- Thúc đẩy việc thành lập các công viên khoa học, khởi nghiệp và vườn ươm khởi nghiệp. Các công viên khoa học nên được xây dựng gần các trường đại học và cung cấp hỗ trợ cho các nhóm nghiên cứu của trường đại học để bắt đầu từ kết quả nghiên cứu của họ, sử dụng kết nối với các tổ chức đầu tư mạo hiểm công và trợ cấp cho các doanh nhân.
- Chính sách khuyến khích đầu tư vào hợp tác nghiên cứu khoa học công nghệ bằng vốn đối ứng như tại các quốc gia phát triển Anh, Đức, Hoa Kỳ, nơi mà khi Chính phủ bỏ ra một đồng cho khoa học và công nghệ thì doanh nghiệp của Anh đầu tư 1,7 đồng, Mỹ đầu tư 2,7 đồng, Đức đầu tư 2,4 đồng trong khi đó các doanh nghiệp Việt Nam chỉ đầu tư khoảng 30% so với vốn đầu tư của nhà nước.
- Thành lập tổ chức xúc tiến hợp tác trung gian giữa trường đại học và doanh nghiệp để chia sẻ thông tin, giải quyết vướng mắc: Văn phòng chuyên giao công nghệ (Technology Transfer Office - TTO), Văn phòng liên lạc (Liaison office) hoặc Hội đồng hợp tác đại học – doanh nghiệp.

4.2.2 Chính sách của trường đại học

- Chính sách đảm bảo sự tự chủ cả trong và ngoài trường đại học. Vấn đề phi tập trung hóa là rất quan trọng: các trường đại học yêu cầu đủ quyền tự chủ để phát triển các chính sách nghiên cứu và mối quan hệ với các công ty nhưng điều này cũng rất quan trọng cả bên trong trường đại học, đặc biệt liên quan đến việc trao quyền tự chủ cho các bộ phận chuyên giao công nghệ trong việc phát triển các mối quan hệ với ngành công nghiệp.
- Chính sách sử dụng nguồn nhân lực từ doanh nghiệp: tuyển dụng đơn giản, có chế độ đãi ngộ tương xứng, có các quy đổi tương đương dựa vào vị trí công việc và thâm niên kinh nghiệm chứ không chỉ dựa vào bằng cấp, bổ nhiệm giáo sư danh dự, giáo sư trợ giảng cho chuyên gia, lãnh đạo doanh nghiệp

- Về cơ cấu tổ chức, việc thành lập bộ phận chuyên biệt về hợp tác doanh nghiệp trong trường đại học là công cụ quan trọng để phát triển quan hệ với doanh nghiệp. Bộ phận này cần được trang bị nhân sự có kinh nghiệm trong ngành với các kỹ năng hỗ trợ và đàm phán hiệu quả có khả năng cung cấp các dịch vụ hỗ trợ, tìm kiếm đối tác, chuyển giao kiến thức thương mại và phát triển kinh doanh. Đồng thời, bộ phận cần duy trì mối quan hệ chặt chẽ với các nhà khoa học ở các bộ phận khác nhau và có cơ chế khuyến khích thích hợp để thúc đẩy sự quan tâm của giới học thuật tham gia giải quyết các vấn đề của doanh nghiệp.
- Trường đại học nên xây dựng các chính sách đánh giá hiệu suất, đãi ngộ, khen thưởng và thăng tiến dựa trên mức độ mà các giảng viên có thể tham gia vào các mối liên kết với doanh nghiệp và thực tiễn. Kinh nghiệm giảng dạy và các ấn phẩm cần được tính đến trong hệ thống lương thưởng và các phần thưởng khác ngoài việc trao học hàm giáo sư.
- Trường đại học nên thêm thực tập bắt buộc và dài hạn vào chương trình giảng dạy để cung cấp cho sinh viên kiến thức thực tế, để họ có thể tiếp cận trước các hoạt động của công ty và xem xét bổ sung kinh nghiệm thực tế vào hồ sơ học tập của sinh viên. Ngoài ra cần có chính sách khuyến khích giảng viên và sinh viên thường xuyên thăm, giao lưu và học hỏi tại doanh nghiệp.

4.2.3 Chính sách doanh nghiệp

- Xây dựng cơ chế khuyến khích chuyên gia của doanh nghiệp cung cấp các bài giảng /khóa học và thực hiện nghiên cứu trong các trường đại học.
- Tài trợ cho các dự án nghiên cứu của giảng viên và sinh viên của trường.
- Đề xuất các mối quan tâm nghiên cứu để giảng viên của trường đại học có thể áp dụng thông qua nghiên cứu chung và /hoặc hợp đồng.

- Có chính sách sử dụng hiệu quả các quỹ nghiên cứu và đổi mới nhằm hợp tác nghiên cứu với các trường đại học.
- Tổ chức các hội thảo, tọa đàm nhằm trao đổi, cập nhật kiến thức mới và công nghệ hiện đại.

KẾT LUẬN

Kết quả nghiên cứu của luận án cho thấy:

Một là mức độ và hình thức gắn kết giữa trường đại học và doanh nghiệp là rất khác nhau ở các quốc gia. Một số nguyên nhân chính của hiện tượng này có thể rút ra là: (1) chế độ chính trị và mức độ can thiệp khác nhau của nhà nước đến nền kinh tế và các thành viên của nó; (2) trình độ phát triển kinh tế và khoa học công nghệ; (3) chính sách của nhà nước và các thành phần kinh tế xã hội; (4) yếu tố lịch sử phát triển và văn hóa.

Hai là, các yếu tố ảnh hưởng đến mức độ gắn kết khá đa dạng và có cơ chế phức tạp, không có yếu tố nào mang tính quyết định và loại bỏ được các yếu tố khác. Các kết luận một và hai hàm ý rằng không thể có một giải pháp mang tính vay mượn dập khuôn nào từ một quốc gia có thể có hiệu quả lập tức ở quốc gia khác. Các giải pháp đề xuất cần được nghiên cứu kỹ lưỡng tại mỗi quốc gia, thậm chí là mỗi lĩnh vực ngành nghề với các đặc thù riêng của mình.

Tại Việt Nam, nghiên cứu tài liệu tham khảo, nghiên cứu định tính và định lượng của tác giả đưa đến một số kết luận sau:

Một là các doanh nghiệp ít quan tâm đến việc tham gia vào các hình thức gắn kết hơn là các trường đại học. Các doanh nghiệp chưa thực sự coi trọng đổi mới công nghệ, mới chỉ thể hiện sự quan tâm bằng những phát biểu ra bên ngoài chứ chưa thực sự coi trọng đổi mới công nghệ, chưa coi đầu tư cho nghiên cứu và chuyển giao công nghệ là vấn đề cốt lõi, sống còn trong kỷ nguyên CMCN 4.0.

Hai là, trường đại học ở Việt Nam vẫn đang quen với vị trí thấp ngà mà chưa thật sự nhận thức và chuyển đổi sang mô hình của đại học thế hệ

thứ ba, với chức năng khai thác tri thức cùng với 2 chức năng truyền thống là đào tạo nhân lực và nghiên cứu khoa học.

Ba là, các bên cho thấy chưa thật sự cần nhau cũng như chưa thực sự tin tưởng lẫn nhau trong việc hợp tác để khám phá và chuyển giao tri thức, công nghệ. Điều này có nguyên nhân từ lịch sử cũng như xuất phát từ năng lực khám phá, phát minh tri thức của trường đại học còn thấp; mặt khác nhu cầu và năng lực hấp thu tri thức, công nghệ của doanh nghiệp cũng chưa cao. Như vậy giấc mơ về mô hình công nghệ đầy, thị trường kéo để thu hẹp thung lũng chết, tăng cường gắn kết giữa các thành phần của Hệ thống đổi mới quốc gia còn khá xa với hiện thực.

Bốn là, trong bối cảnh các gợi ý về giải pháp chính sách từ các nghiên cứu và kinh nghiệm quốc tế quá nhiều, việc quan trọng nhất là cần có nghiên cứu cụ thể cái nào phù hợp cho hiện trạng Việt Nam hiện nay cũng như đáp ứng và đón đầu được các thay đổi, xu thế trong tương lai của CMCN 4.0. Nghiên cứu định lượng mô hình tác động của chính sách vào các nhóm động lực và rào cản đối với gắn kết UIL cho thấy không cần và không nên tác động hết mà cần chọn ra các điểm nút quan trọng, phù hợp nhất với bối cảnh quốc gia cụ thể. Tác động vào đúng động lực và rào cản phù hợp thì sẽ tăng đáng kể hiệu quả của chính sách.

Năm là, việc đảm bảo tự chủ tối đa đối với trường đại học là yếu tố quan trọng và đương nhiên để tăng cường sự gắn kết UIL. Tuy nhiên có một khía cạnh cần quan tâm là các chính sách của trường đại học cần đảm bảo tự chủ cả bên trong chính các tổ chức này để có thể huy động được sự năng động, sáng tạo của tất cả cán bộ, chuyên gia, giảng viên trong việc hợp tác, gắn kết với doanh nghiệp.

Cuối cùng, các kết quả nghiên cứu định lượng và kết luận hàm ý chính sách của nghiên cứu này hiện đang ở mức còn sơ bộ do số mẫu và số tổ chức khảo sát trong khuôn khổ luận án là có hạn. Tác giả tin tưởng rằng nếu có điều kiện khảo sát ở quy mô rộng hơn với hàng chục trường đại

học, với số mẫu lớn hơn thì mô hình nghiên cứu này hoàn toàn có thể đưa ra được nhưng kết luận và đề xuất giải pháp chính xác hơn nữa để tăng cường sự gắn kết UIL ở Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0. Đó cũng là hướng phát triển trong tương lai của tác giả và đề tài.

CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ:

1. Nguyễn Xuân Phong. Hợp tác giữa trường đại học và doanh nghiệp - Nghiên cứu trường hợp của Đại học FPT, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, chuyên san Nghiên cứu Chính sách và Quản lý*, Vol. 32, No. 4 (2016) 57-66.
2. Nguyễn Xuân Phong. Những thách thức của giáo dục đại học trong bối cảnh CMCN 4.0 nhìn từ góc độ cơ hội việc làm của sinh viên. *Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Quốc tế “Các vấn đề mới trong khoa học giáo dục: tiếp cận liên ngành và xuyên ngành”*, Trường Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà Nội, 6/2019.
3. Nguyễn Xuân Phong, Võ Minh Sang. Phát triển đại học khởi nghiệp sáng tạo - Giải pháp thúc đẩy hợp tác đại học và doanh nghiệp. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội, chuyên san Nghiên cứu Chính sách và Quản lý*, Vol. 36, No. 3 (2020) 44-57.
4. Nguyễn Xuân Phong. Những thách thức của giáo dục đại học Việt Nam trong bối cảnh CMCN 4.0. *Tạp chí Chính sách và quản lý – Khoa học và công nghệ*, số 3, 2020.
5. Nguyễn Xuân Phong. Hợp tác đại học – doanh nghiệp: Kinh nghiệm quốc tế và hàm ý cho Việt Nam. *Tạp chí Nghiên cứu Châu Á - Thái Bình Dương*, số 576, 11/2020.