



Working Paper 2021.2.1.01
- Vol 2, No 1

**NGHIÊN CỨU TÁC ĐỘNG CỦA LIÊN KẾT GIỮA CƠ SỞ GIÁO DỤC
ĐẠI HỌC VÀ DOANH NGHIỆP ĐẾN HỌC TẬP SUỐT ĐỜI
(LIFELONG LEARNING) CỦA NHÂN VIÊN**

Hoàng Phương Thảo

Sinh viên K56 CTTT Quản trị Kinh doanh – Khoa Quản trị Kinh doanh
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Trần Thị Ngân

Sinh viên K56 Kinh tế Đối ngoại – Viện KT & KDQT
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Lê Thanh Hiền, Lâm Đức Hiệp

Sinh viên K56 Chất lượng cao Kinh tế Đối ngoại – Viện KT & KDQT
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Dương Đại Hải

Sinh viên K57 CLC Kinh tế Quốc tế – Khoa Kinh tế Quốc tế
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Lê Thái Phong

Giảng viên Khoa Quản trị Kinh doanh
Trường Đại học Ngoại thương, Hà Nội, Việt Nam

Tóm tắt

Trong những năm gần đây, việc thúc đẩy liên kết giữa các cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp (University-Industry Linkage) đã và đang trở thành một xu thế tất yếu, mang lại những lợi ích to lớn không thể phủ nhận cho cá nhân, doanh nghiệp và toàn xã hội. Bài nghiên cứu đi vào đánh giá và phân tích những tác động của mối liên kết này đến quá trình học tập suốt đời (Lifelong Learning) của công nhân viên đang làm việc tại các doanh nghiệp. Sau khi thu thập dữ liệu định tính và định lượng cho 3 biến chính Liên kết, Động lực, Quan điểm, nhóm nghiên cứu đã lựa chọn sử dụng mô hình SEM để kiểm tra chiều tác động của chúng đến việc học tập suốt đời của nhân viên. Kết quả của bài nghiên cứu cuối cùng chỉ ra mối quan hệ tích cực của University-Industry Linkage lên biến Lifelong Learning, từ đó đưa ra các kiến nghị cụ thể cho doanh nghiệp, các trường đại học và Nhà nước.

Từ khóa: Liên kết cơ sở giáo dục và doanh nghiệp, động lực, học tập suốt đời, nhân viên

RESEARCH IMPACTS OF THE LINKS BETWEEN UNIVERSITIES AND ENTERPRISES ON LIFELONG LEARNING OF EMPLOYEES

Abstract

Over the last few years, promoting University-Industry Linkages has become an indispensable phenomenon, which provides a wide range of undeniable benefits to each individual, businesses and a society as a whole. The following article will evaluate and analyze the effects of such Linkage on the process of lifelong learning among employees, who are working in companies surveyed. After both the qualitative and quantitative data of 3 dimensions, namely Linkage, Motivation and Viewpoint, has been collected; SEM (Structural Equation Modeling) was used to examine their impacts on lifelong learning of employees. Finally, the result indicates that a positive effect of Linkage factor has been proven, the researchers thus proposed some suggestions for Businesses, Universities and Governments.

Keywords: University-Industry Linkage, motivation, lifelong learning, employee.

1. Đặt vấn đề

Trong xã hội ngày càng phát triển, con người luôn bày tỏ mong muốn cộng tác mạnh mẽ hơn giữa các cơ sở giáo dục và cộng đồng Doanh nghiệp (Cochrane, 1988; Forcht, 1991; Gabor, 1991; Goodlad, 1987; Orr, 1993; Portwood, 1993; Reed, 1993; Warwick, 1989; White, 1993). Sự hợp tác này là cơ sở để phát huy tiềm năng và thế mạnh của mỗi bên, nhằm tạo ra các sản phẩm và dịch vụ có lượng tri thức lớn, đáp ứng yêu cầu của xã hội hiện đại. Ngày nay con người đã và đang chứng kiến sự thay đổi không ngừng của các tiêu chuẩn, quy định, thủ tục và hình thức học tập. Ngay cả khi không phải lúc nào những tiêu chuẩn, quy định ấy cũng có thể thích nghi với nền giáo dục truyền thống của từng địa phương, chúng ta cần phải làm tốt việc nâng cao hiệu quả và đáp ứng những thách thức của xã hội mới, trong bối cảnh yêu cầu của xã hội ngày càng nâng cao và biến đổi. Việc cung cấp các khóa học và cơ sở hạ tầng chuyên biệt đóng vai trò quan trọng trong việc tạo ra và đa dạng hóa các cơ hội học hỏi và trau dồi, tạo điều kiện thuận lợi cho việc hội nhập thị trường lao động, môi trường kinh doanh và giám sát toàn bộ quá trình học tập sao cho phù hợp với các mục tiêu thiết thực (Rodrigues, 2006).

Ngày nay, sự quan tâm dành cho học tập suốt đời một cách chủ động ngày càng gần gũi và phổ biến do tốc độ thay đổi nhanh chóng của nền kinh tế và xã hội đương thời. Theo Postelnicu và Dabija (2015), những đột phá trong nhiều lĩnh vực, như sự thay đổi vượt bậc về công nghệ, truyền thông, khả năng liên lạc từ xa dễ dàng và tốc độ phổ biến thông tin cũng đã tạo ra những thay đổi sâu sắc trong quá trình giáo dục, đòi hỏi con người ta phải học tập nhiều hơn, ngay cả khi đã hoàn thành chương trình học chính quy. Bởi vậy, việc học tập suốt đời (LLL) ngày nay mang lại những lợi ích lớn lao và dần trở thành một phần thiết yếu để “chung sống” cho mọi người, đặc biệt là công nhân viên.

Tuy nhiên, quá trình học tập suốt đời của họ cũng bị cản trở bởi nhiều yếu tố chủ quan và khách quan khác nhau. Khi nhắc đến những rào cản ngăn con người theo đuổi học tập suốt đời, có ba yếu tố cơ bản được đề cập, thiếu động lực học tập (Attitudinal limitations), rào cản về vật chất và chi phí (Physical or material barriers), thiếu hụt về các khóa học chuyên môn (Structural barriers) (Laal, 2012). Theo đó, xây dựng mối quan hệ hợp tác với trường Đại học chính là chìa khóa để giải quyết các vấn đề kể trên dưới góc nhìn Doanh nghiệp (Dabija, 2016).

Mặc dù trên thực tế, nghiên cứu về vai trò của học tập suốt đời và những yếu tố quyết định việc học tập suốt đời không còn là một đề tài mới mẻ, có một số nghiên cứu trước đó đã chỉ ra mối quan hệ mật thiết giữa việc học tập suốt đời và các yếu tố học thuật khác, như điểm số, bằng cấp, chuyên ngành, nhưng mối quan hệ giữa nó với yếu tố hợp tác của nhà trường và Doanh nghiệp vẫn còn bị bỏ ngỏ. Thêm vào đó, chưa có một nghiên cứu cụ thể nào tập trung xem xét sự hiệu quả của hợp tác giữa CSGDĐH và DN lên học tập suốt đời trong công nhân viên, chỉ có một vài nghiên cứu viết về tác động tích cực của nó đến thúc đẩy học tập suốt đời nhưng chỉ chung chung, dựa vào suy đoán chứ chưa có những bằng chứng cụ thể. Như vậy, liệu rằng tạo lập mối quan hệ hợp tác giữa CSGDĐH và DN có mang lại hiệu quả đến học tập suốt đời của công nhân viên trong thực tế hay không?

Như vậy, ở một vài khía cạnh, nhóm nghiên cứu tin rằng việc hợp tác giữa hai chủ thể Doanh nghiệp (DN) - cơ sở giáo dục đại học (CSGDĐH) sẽ góp phần thúc đẩy việc học tập suốt đời khi góp phần xóa bỏ dần các rào cản kể trên. Bài nghiên cứu vì vậy sẽ đi vào xem xét chiều tác động của liên kết giữa DN - CSGDĐH đến LLL qua phương pháp kết hợp định tính và định lượng. Trong nghiên cứu này, trước khi đưa ra mô hình và các giả thuyết nghiên cứu về đề tài, nhóm nghiên cứu đã chỉ ra và phân tích các khái niệm xoay quanh việc Học tập suốt đời cũng như các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình học tập suốt đời của mỗi nhân viên. Các nhân tố đó bao gồm liên kết DN - CSGDĐH, mục tiêu và quan điểm của nhân viên đối với quá trình học tập suốt đời của họ. Từ đó, bằng cách sử dụng các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, nhóm tác giả kiểm định và đánh giá mối tương quan giữa liên kết DN - CSGDĐH với quá trình học tập suốt đời cũng như ảnh hưởng của các nhân tố còn lại đến LLL. Nhóm tác giả cũng đồng thời đưa ra kết luận và đề xuất các kiến nghị đối với các doanh nghiệp, cơ sở giáo dục đại học và Nhà nước nhằm đề cao vai trò của học tập suốt đời và giúp nhân viên các doanh nghiệp có cơ hội đẩy mạnh, phát huy quá trình ấy.

Bài nghiên cứu được phân chia thành bố cục các phần như sau: (i) Khung phân tích: Khung lý thuyết, mô hình nghiên cứu và các giả thuyết; (ii) Phương pháp nghiên cứu: định tính, định lượng; (iii) Kết quả nghiên cứu và (iv) Một số kiến nghị.

2. Khung phân tích

2.1. Khung lý thuyết

Học tập suốt đời (Lifelong Learning)

Khái niệm học tập suốt đời (lifelong learning) được định nghĩa là tất cả các hoạt động cụ thể của cá nhân ở mọi độ tuổi nhằm mục đích cải thiện năng lực bản thân, tích lũy kiến thức mới, trau dồi kỹ năng trong nhiều lĩnh vực để phục vụ công việc, quá trình thăng tiến, đạt được sự ngưỡng mộ từ mọi người và uy tín với xã hội (Klug và cộng sự, 2014).

Trong một vài trường hợp, khái niệm học tập suốt đời được phát triển từ khái niệm người học suốt đời (lifelong learners) được xây dựng bởi Leslie Watkins với hàm ý là học tập suốt đời không giới hạn trong môi trường học mà diễn ra khắp nơi ngoài đời sống, trong mọi hoàn cảnh. Khái niệm học tập suốt đời vì vậy có thể được phân loại thành giáo dục chính quy (formal learning) và giáo dục không chính quy (informal learning). Theo như Tough (1979) có đến 70% quá trình học tập suốt đời diễn ra bên ngoài trường học, không phải là học tập chính quy.

Hợp tác giữa CSGDDH và DN (University-Industry Linkages)

Khái niệm về hợp tác giữa CSGDDH và DN được Von Humboldt lần đầu giới thiệu vào những năm cuối của thế kỷ thứ 19, sau đó được đề cập rất nhiều trong các công trình nghiên cứu khoa học với nhiều cách diễn đạt khác nhau tùy vào bối cảnh cũng như cách sử dụng ngôn ngữ của người nghiên cứu. Tuy nhiên, dù được viết thế nào trong bài nghiên cứu của mình, các tác giả hầu hết đều thống nhất một quan điểm chung rằng: *Việc liên kết giữa trường Đại học và Doanh nghiệp là mối quan hệ đối tác hoặc hoạt động tương tác, nó có thể là chính tắc hoặc không chính tắc, giữa hai chủ thể là trường Đại học và Doanh nghiệp đối với các hoạt động mà đem lại lợi ích cho cả hai phía, đồng thời cũng góp phần đạt được mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội và an ninh quốc phòng chung của mỗi quốc gia* (Aslan, 2006).

Để đưa ra một định nghĩa hay cách phân loại cho liên kết giữa hai chủ thể trên là việc rất khó khăn (Blackman & Segal, 1991; Valentin, 2002). Dù vậy, cũng rất nhiều học giả đã và đang cố gắng để xác định được các hình thức hợp tác giữa trường Đại học - Doanh nghiệp. Hai nhà nghiên cứu Geisler và Rubenstein (1989) đã đề xuất một cách thức phân loại các hoạt động liên kết CSGDDH và DN gồm có chính tắc và không chính tắc giữa dựa vào bối cảnh thực tế tại quốc gia này. Trong khi đó ở Anh, trong các nghiên cứu đầu tiên của mình, Howells (1986) đã thực hiện phân loại được các hình thức liên kết của Doanh nghiệp - trường Đại học (Bảng 2.2) bằng cách dựa vào hướng của các dòng chảy nghiên cứu hoặc các liên kết cho thấy có sự tương tác 2 chiều giữa trường Đại học và Doanh nghiệp, chứ không phải dựa vào hình thức và nội dung hợp tác như cách tiếp cận của Geisler và Rubenstein (1989).

Nhìn chung, các cách phân loại về hình thức liên kết giữa các CSGDDH và DN của các nghiên cứu đi trước không dựa trên một hệ tiêu chí cụ thể nào. Chính vì vậy chúng không mang tính hệ thống và rất dễ bị trùng lặp khi xét đến biên đo lường cho biên liên kết (Linkage) của nhóm nghiên cứu (Nguyễn, 2018).

Mục tiêu (Motivation - MT) và Quan điểm (Viewpoint - QD)

Bên cạnh việc xem xét tác động của môi liên kết giữa DN và CSGDDH, khi đánh giá quá trình học tập suốt đời, có hai yếu tố tiên quyết phải kể đến nữa là mục tiêu và quan điểm cá nhân, hai yếu tố này chính là mấu chốt quyết định hành động có tiếp tục theo đuổi học tập hay không của mỗi cá nhân, chúng bổ sung và có mối quan hệ mật thiết với nhau (Dan-Cristian và cộng sự, 2016). Trên thực tế, quan điểm phụ thuộc vào các khía cạnh khác nhau của mục tiêu để hành động hoặc đi theo một định hướng nhất định đã được đề ra (Bolhuis, 2003). Do đó, hai nhân tố này giao thoa, tạo ra mối quan hệ phụ thuộc lẫn nhau, có thể làm nảy sinh nhiều khía cạnh thực tế của toàn bộ quá trình học tập (Dabija & cộng sự, 2016).

Mối quan hệ của hợp tác giữa CSGDDH – doanh nghiệp đến học tập suốt đời (LLL)

Nghiên cứu của UNESCO Institute for Lifelong Learning (2015) về “Vai trò của giáo dục đại học trong việc thúc đẩy học tập suốt đời” đã chỉ ra rằng các cơ sở giáo dục đại học có một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy học tập suốt đời, và trong những thập kỷ gần đây, cộng đồng giáo dục quốc tế đã thảo luận về ý nghĩa của việc học tập suốt đời đối với giáo dục đại học. Năm 1997, Chương trình nghị sự cho tương lai được thông qua bởi Hội nghị quốc tế về giáo dục dành cho người trưởng thành lần thứ 5 đã kêu gọi các tổ chức giáo dục chính quy, từ cấp tiểu học đến đại học, mở cửa cho người học trưởng thành bao gồm phụ nữ và nam giới, thực hiện điều chỉnh chương

trình và điều kiện học tập của các cơ sở giáo dục đại học để đáp ứng nhu cầu của người học, cụ thể qua các phương thức sau:

- Xây dựng các cơ chế rõ ràng để công nhận kết quả học tập và đảm bảo rằng các tín chỉ môn học có thể chuyển đổi trong và giữa các tổ chức, ngành và tiểu bang;
- Thiết lập quan hệ hợp tác trong nghiên cứu và đào tạo giữa cơ sở giáo dục đại học và cộng đồng;
- Đưa dịch vụ của các cơ sở giáo dục đại học đến các nhóm bên ngoài;
- Tiến hành nghiên cứu liên ngành về học tập và giáo dục của người trưởng thành với sự tham gia của chính họ;
- Tạo cơ hội cho người trưởng thành học hỏi theo cách linh hoạt, cởi mở và sáng tạo, có tính đến đặc thù của cuộc sống của phụ nữ và đàn ông;
- Cung cấp hệ thống giáo dục thường xuyên cho các nhà giáo dục trưởng thành.

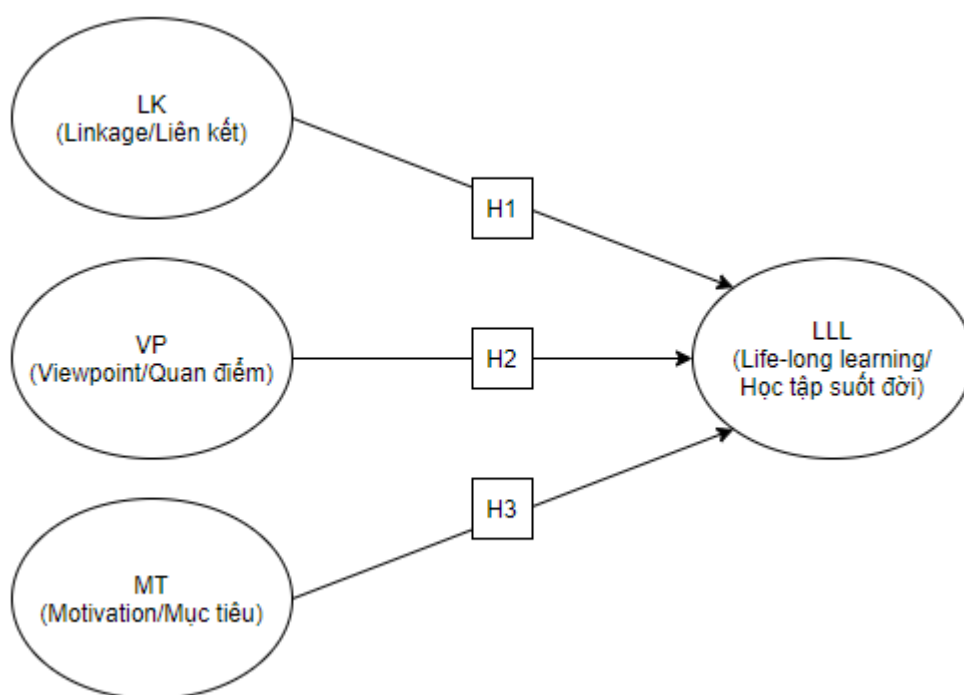
Do vậy vai trò của giáo dục đại học trong học tập suốt đời đó là tạo ra sự đa dạng trong các hệ thống giáo dục đại học, có nhiệm vụ và giải quyết nhu cầu của người học khác nhau. Điều này bao gồm thúc đẩy nghiên cứu để phát triển và sử dụng các công nghệ mới và đảm bảo cung cấp các hoạt động đào tạo kỹ thuật, dạy nghề, giáo dục khởi nghiệp và các chương trình cho việc học tập suốt đời. Với quá trình toàn cầu hóa đang diễn ra, sự thay đổi nhân khẩu học ở nhiều quốc gia và tốc độ phát triển công nghệ nhanh chóng, các cơ sở giáo dục đại học phải đối mặt với một chiến lược bắt buộc đó là mở rộng cơ hội học tập suốt đời và đáp ứng được nhu cầu đại chúng, đảm bảo rằng hệ thống giáo dục và học tập luôn có sẵn cho một số lượng sinh viên đa dạng. Nói một cách rộng hơn giáo dục đại học không nên bị giới hạn trong sự phát triển liên tục do sự thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động mà nó còn phải đáp ứng nhu cầu ngày càng tăng đối với sự phát triển của cá nhân và cơ hội làm giàu văn hóa mà giáo dục đại học mang lại. Vai trò của các cơ sở giáo dục đại học cũng không phải là thúc đẩy việc học tập suốt đời thông qua những gì họ cung cấp cho người học mà các cơ sở giáo dục đại học phải góp phần thực hiện quá trình đào tạo giáo viên, nghiên cứu về học tập suốt đời và cung cấp các cơ hội học tập cho cộng đồng.

Có thể thấy rằng, gần như chưa có nghiên cứu nào trong nước (và cả ngoài nước) đề cập một cách sâu sắc, bài bản và giải quyết vấn đề một cách thấu đáo trong việc đề cập đến vai trò của việc hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp trong việc thúc đẩy học tập suốt đời. Các nghiên cứu gần như bị chia cắt bởi 2 phạm trù lớn: nghiên cứu về hợp tác giữa cơ sở giáo dục đại học và doanh nghiệp, và phạm trù thứ hai là học tập suốt đời. Chính vì vậy, đây vừa là cơ hội vừa là thách thức của đề tài này. Là thách thức, vì nhóm đề tài thiếu tài liệu tham khảo, đặc biệt là thiếu tài liệu thiết yếu để xây dựng khung lý thuyết. Là cơ hội, vì đề tài sẽ đóng góp được cho học thuật và cho thực tiễn về vai trò của hợp tác giữa cơ sở giáo dục Đại học đến thúc đẩy học tập suốt đời.

2.2 Mô hình nghiên cứu đề xuất và các giả thuyết

Mô hình nghiên cứu

Từ việc nghiên cứu những tài liệu khoa học cùng đề tài, nhóm nghiên cứu đã lựa chọn, phát triển thành mô hình nghiên cứu đề xuất như sau:



Hình 1. Mô hình đề xuất và các giả thuyết

Nguồn: Mô hình đề xuất của nhóm tác giả (2021)

Mô hình nghiên cứu đề xuất bao gồm các biến: Liên kết của các cơ sở giáo dục Đại học và Doanh nghiệp (Linkage), Quan điểm cá nhân (Viewpoint), Mục tiêu cá nhân (Motivation) về học tập suốt đời.

Các giả thuyết

Khi nhắc đến những rào cản ngăn con người theo đuổi học tập suốt đời, có ba yếu tố cơ bản được đề cập, thiếu động lực học tập (Attitudinal limitations), rào cản về vật chất và chi phí (Physical or material barriers), thiếu hụt về các khóa học chuyên môn (Structural barriers) (Laal, 2012). Theo đó, xây dựng mối quan hệ hợp tác với trường Đại học chính là chìa khóa để giải quyết các vấn đề kể trên dưới góc nhìn Doanh nghiệp (Dabija, 2016). Như vậy, ở một vài khía cạnh, nhóm nghiên cứu tin rằng việc hợp tác giữa hai chủ thể Doanh nghiệp - cơ sở giáo dục sẽ góp phần thúc đẩy thái độ theo đuổi học tập suốt đời khi góp phần xóa bỏ các rào cản kể trên.

Như vậy giả thuyết được đưa ra là: **[H1]** Sự hình thành mối quan hệ hợp tác giữa cơ sở giáo dục Đại học và Doanh nghiệp (LK) có tác động đến quá trình học tập suốt đời (LLL) của công nhân viên.

Sự tham gia tích cực của người học vào các chương trình giáo dục suốt đời phần lớn phụ thuộc vào mục tiêu của họ (Duke & Hinzen, 2014). Mong muốn hoàn thiện bản thân, cập nhật kiến thức chuyên môn, tích lũy kinh nghiệm thực tế, cộng tác với các đồng nghiệp khác, nhận chứng chỉ hoặc phần thưởng tài chính, các tiêu chuẩn quốc gia hiện có hoặc quy trình đánh giá lại trong tổ chức, v.v. có thể là lý do chính để tham gia các khóa đào tạo suốt đời. Khi tạo ra các khóa học giáo dục suốt đời, các ban tổ chức phải tương quan các động cơ này với các đặc điểm nhân khẩu học xã hội của người tham gia (thu nhập, tuổi, giới tính, trình độ kỹ năng, trình độ giảng dạy, v.v.), để đem lại một quá trình học tập hiệu quả (Blanden và cộng sự, 2012).

Như vậy giả thuyết được đưa ra là: **[H2]** *Mục tiêu (MT) của người học có tác động đến quá trình học tập suốt đời (LLL) của họ.*

“Quan điểm” được sử dụng để định nghĩa quá trình phát triển các tác nhân trung gian trong quá trình học tập và ý nghĩa của nó có thể được tóm tắt bằng cụm từ “học cách học” (learn how to learn). Quá trình này cho phép sự tự chủ đối với việc học của chính mình bằng cách giám sát, chỉ đạo và điều chỉnh các hành động hướng tới mục đích học tập. Quan điểm giúp định hướng mục tiêu và đặt người học làm trung tâm trong môi trường học tập của họ, giúp học sinh nhận thức rõ hơn về quá trình học tập và nâng cao quan điểm cá nhân có thể chuyển sự tự chủ học tập từ giáo viên sang học viên (Panadero, 2017).

Như vậy giả thuyết được đưa ra là: **[H3]** *Quan điểm (QD) của người học về học tập suốt đời ảnh hưởng đến chính quá trình học tập suốt đời (LLL) của họ*

Trên thực tế, quan điểm cá nhân về tầm quan trọng của học tập được sinh ra từ chính mục tiêu, động cơ của người học, dẫn họ đến hành động không ngừng học tập (Bolhuis, 2003). Vì vậy, hai yếu tố này giao thoa và cùng tạo nên mối quan hệ phụ thuộc. Nhóm nghiên cứu từ đó tin rằng bên cạnh xem xét tác động tích cực của biến lĩnh vực của liên kết **[H1]**, quan điểm **[H2]** và mục tiêu **[H3]** cũng là các yếu tố quyết định đến việc học tập suốt đời có diễn ra hay không.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1 Quy trình thiết kế bảng hỏi và các thang đo

Bảng hỏi được xây dựng và xử lý theo trình tự sau:

- (1)** Dựa trên tổng quan các nghiên cứu đã được thực hiện trước đây, dựa trên đánh giá của nhóm tác giả, xác định khái niệm, lý thuyết của các biến và cách đo lường các biến trong mô hình.
- (2)** Xây dựng bảng hỏi sơ bộ dựa trên các biến đã nghiên cứu.
- (3)** Khảo sát trực tiếp sơ bộ 15 đối tượng, ghi nhận đóng góp và điều chỉnh bảng hỏi cho phù hợp.
- (4)** Đánh giá và điều chỉnh bảng hỏi, sửa đổi các bất cập để hoàn thành bảng hỏi chính thức.
- (5)** Phát và thu bảng hỏi chính thức trên diện rộng với 300 bảng hỏi online và 100 bảng hỏi offline đến các phòng liên kết Doanh nghiệp - Đại học tại các Doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hà Nội.
- (6)** Xử lý, phân tích số liệu và tiến hành nhập liệu các kết quả điều tra trên phần mềm SPSS 22.0, Excel để rút ra kết luận và đề xuất giải pháp.

Từ đó nhóm xác lập các yếu tố và đề xuất mô hình nghiên cứu bao gồm: biến tiềm ẩn và biến đo lường. Sau đó, nhóm tác giả lựa chọn các thang đo phù hợp với các biến đã xác định trong bài nghiên cứu: thang đo thứ tự (sắp xếp mức độ ảnh hưởng của các yếu tố trong câu hỏi, thang đo Likert), thang đo biểu danh (độ tuổi, thu nhập, giới tính, nơi cư trú, nghề nghiệp...). Các câu hỏi được xây dựng hoàn toàn bám sát theo cơ sở lý thuyết và mô hình nghiên cứu. Tuy nhiên, nhóm cũng đã có những điều chỉnh riêng so với những nhận định ban đầu để có thể xem xét các khía cạnh một cách toàn diện và chi tiết nhất.

3.2 Phương pháp nghiên cứu định tính

Bài nghiên cứu sử dụng các phương pháp lấy mẫu, phỏng vấn thực tế nhằm nắm bắt được mối quan hệ của các yếu tố bên trong con người cũng như bên ngoài môi trường thúc đẩy hành vi học tập suốt đời.

Quá trình nghiên cứu định tính được thực hiện sau khi nhóm đã rút ra các biến phù hợp của đề tài nghiên cứu từ những tài liệu được thu thập và phân tích trước đó. Lúc này, nhóm tác giả tiến hành xây dựng bảng câu hỏi cá nhân gồm có xác định mục tiêu, nơi học, lĩnh vực liên kết, quan điểm và lợi ích.

Nhóm tác giả từ đó đã thực hiện phỏng vấn cá nhân chuyên sâu đối với các cá nhân từ 25 đến 55 tuổi đang là nhân viên tại các Doanh nghiệp lớn trên địa bàn thành phố Hà Nội. Với mục tiêu là khám phá ra những dữ liệu mới, nhóm đã phỏng vấn khoảng 20 cá nhân và chỉ dừng lại khi không có phát hiện mới. Kết quả của cuộc nghiên cứu định tính được sử dụng làm cơ sở để chỉnh sửa bảng câu hỏi định lượng đã được xây dựng trước đó, khiến bảng câu hỏi sát với thực tế và có thể tập trung hơn vào vấn đề nghiên cứu cần quan tâm

3.3 Phương pháp nghiên cứu định lượng

Phương pháp lấy mẫu

Nhóm nghiên cứu lựa chọn phương pháp chọn mẫu thuận tiện với ưu điểm là tiện lợi và dễ tiếp cận, thông qua việc gửi 400 bản khảo sát (phát bằng email) 300 bản online lẫn 100 bản offline tới nhân viên của các Doanh nghiệp có hợp tác, liên kết với trường Đại học và thu được 368 phản hồi. Với việc quy mô mẫu thu được là 368 đã thỏa mãn các quy tắc xác định quy mô mẫu tối thiểu ở trên đủ để nhóm tác giả tiếp tục tiến hành nghiên cứu

Phương pháp xử lý và phân tích số liệu

Để phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến việc học tập suốt đời của nhân viên, nhóm nghiên cứu sử dụng mô hình cấu trúc tuyến tính SEM (Structural Equation Modeling) với các bước:

B1: Kiểm định Cronbach's Alpha

B2: Phân tích nhân tố khám phá (EFA)

B3: Phân tích nhân tố khẳng định (CFA)

B4: Mô hình cấu trúc tuyến tính (SEM)

Mô hình cấu trúc tuyến tính SEM

Mô hình cấu trúc tuyến tính hay còn gọi là SEM (Structural Equation Modeling) là một mô hình phân tích thống kê được dùng để phân tích mối quan hệ đa chiều giữa nhiều biến số trong mô hình (Haenlein & Kaplan, 2004), đặc biệt là những mối quan hệ phức tạp. Có rất nhiều công cụ để tiếp cận SEM, trong đó phổ biến nhất là dựa trên hiệp phương sai (CB - SEM) và đó cũng chính là phương pháp được sử dụng trong bài nghiên cứu này.

3.4 Cách thức thu thập dữ liệu sơ cấp

Với mục tiêu đảm bảo chất lượng của việc trả lời các câu hỏi trong bài nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đã tìm hiểu kỹ về đối tượng cũng như xác định rõ mục đích đã đề ra, từ đó xây dựng bảng hỏi phù hợp để thu thập được những dữ liệu cần thiết cho quá trình nghiên cứu. Trên cơ sở

nghiên cứu lý thuyết về học tập suốt đời và các nhân tố ảnh hưởng đến quá trình học tập suốt đời của cán bộ nhân viên đang làm việc trong các Doanh nghiệp, nhóm nghiên cứu đã xây dựng những câu hỏi xoay quanh ba biến nghiên cứu là Quan điểm, Mục tiêu và Lĩnh vực liên kết giữa trường Đại học và Doanh nghiệp. Cùng với đó, các thang đo phù hợp được đề ra để thu thập được số liệu sao cho dễ dàng cho quá trình xử lý về sau. Thông qua quá trình nghiên cứu định tính và tham vấn của giảng viên hướng dẫn, nhóm tác giả đã sửa lại một số nội dung, cách diễn đạt dễ hiểu và phù hợp hơn với đối tượng là nhân viên trong Doanh nghiệp. Sau khi có bộ câu hỏi khảo sát chính thức, nhóm nghiên cứu tiến hành phát bảng hỏi trên 4 tỉnh thành lớn của cả nước: Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Hải Phòng và Đà Nẵng. Bảng hỏi được phát đi trên diện rộng với số lượng 400 bản, trong đó có hơn 100 bản được thu thập dưới dạng trực tiếp (bản khảo sát giấy offline, trực tiếp đến phát cho đối tượng và yêu cầu/ nhờ họ trả lời), 300 bản được thu dưới dạng gián tiếp. (Bản khảo sát online qua ứng dụng web Google Forms, được gửi qua email của các nhân viên trong doanh nghiệp được lấy từ các phòng Truyền thông hoặc Liên kết - đào tạo của các trường Đại học).

4. Kết quả phân tích

4.1 Thống kê mô tả

Mẫu được lấy theo phương pháp thuận tiện bằng cách gửi đến những nhân viên trong các Doanh nghiệp có liên kết với nhà trường. Tổng số 400 bảng hỏi được phát đi, thu về 359 phiếu hợp lệ trong tổng 368 phiếu thu về, đạt tỉ lệ khá cao lên đến 89,7%. Thống kê mô tả về mẫu nghiên cứu được trình bày theo bảng sau.

Bảng 1. Cơ cấu mẫu nghiên cứu

STT	Tiêu chí đánh giá	Mẫu nghiên cứu	Số lượng	Tỷ lệ (%)
1	Giới tính	Nam	146	40,7%
		Nữ	213	59,3%
		Khác	0	0%
2	Độ tuổi	< 25 tuổi	45	12,5%
		25 - 35 tuổi	81	22,6%
		35 - 45 tuổi	93	25,9%
		45 - 55 tuổi	99	27,6%
		> 55 tuổi	41	11,4%
3	Kinh nghiệm làm việc	< 3 năm	43	12%

STT	Tiêu chí đánh giá	Mẫu nghiên cứu	Số lượng	Tỷ lệ (%)
		3 - 5 năm	96	27%
		5 - 10 năm	107	30%
		10 - 15 năm	77	21%
		> 15 năm	36	10%
4	Khối ngành	Kỹ thuật	70	19,5%
		Kinh tế - Kinh Doanh	90	25,1%
		Y - Dược	66	18,4%
		Luật	51	14,2%
		Nghệ thuật	41	11,4%
		Khác	41	11,4%
5	Khu vực kinh tế của Doanh nghiệp	Kinh tế tư nhân	108	30,1%
		Kinh tế nhà nước	144	40,1%
		Kinh tế có vốn đầu tư nước ngoài	107	29,8%
6	Loại hình Doanh nghiệp	Doanh nghiệp tư nhân	42	11,7%
		Công ty TNHH	158	44,0%
		Công ty cổ phần	146	40,7%
		Hộ kinh Doanh cá thể	10	2,8%
		Khác	3	0,8%
7	Lĩnh vực kinh Doanh chủ yếu của Doanh nghiệp	Nông nghiệp/ Lâm nghiệp/ Thủy sản	78	21,7%

STT	Tiêu chí đánh giá	Mẫu nghiên cứu	Số lượng	Tỷ lệ (%)
		Sản xuất/ Công nghiệp/ Xây dựng	133	37,0%
		Dịch vụ	143	39,8%
		Khác	5	1,4%

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả (2021)

Bằng nghiên cứu định tính và nghiên cứu định lượng sơ bộ, nhóm nghiên cứu nhận thấy sự khác biệt trong nhận thức, thái độ và quan điểm ở các độ tuổi khác nhau. Vậy nên, nhóm tác giả sẽ chỉ tập trung vào tập mẫu có độ tuổi từ 25 đến 55, trong đó độ tuổi từ 25 đến 35 chiếm 22,6%; từ 35 đến 45 tuổi chiếm 25,9%; từ 45 đến 55 tuổi chiếm đến 27,6%. Tỷ lệ phần trăm khối ngành của tập mẫu mà nhóm nghiên cứu gửi bảng hỏi chủ yếu tập trung vào Kinh tế-Kinh Doanh với 90 mẫu với tỷ lệ 25,1%. Do cùng nằm dưới quyền kiểm soát của Nhà Nước, các Doanh nghiệp kinh Doanh của nhà nước thường sẽ thuận lợi hơn trong việc gặp gỡ, giao thoa và hợp tác với các trường Đại học nên chiếm tỷ lệ khá cao là 40,1%. Theo thống kê, các lĩnh vực như Dịch vụ và Sản xuất/Công nghiệp/Xây dựng có nhiều chương trình và thiện chí muốn liên kết với các trường học trong quá trình tư vấn, đào tạo và thương mại hóa sản phẩm nên số liệu cũng chiếm đến 39,8% tập mẫu rồi đến Sản xuất/Công nghiệp/Xây dựng với 37,0%.

4.2 Mô hình cấu trúc tuyến tính và kiểm định giả thuyết

a. Kiểm định giả thuyết của mô hình

Trước tiên, nhóm tác giả dùng kiểm định Cronbach's Alpha để đánh giá mức độ tin cậy của các thang đo ứng với từng nhóm nhân tố. Sau khi loại bỏ các biến không thỏa mãn điều kiện (Cronbach's Alpha < 0,6 và hệ số tương quan biến tổng < 0,3), các biến phù hợp để đo lường cho các thang đo lần lượt là:

- NH2, NH3, NH4 cho thang đo LLL (Học tập suốt đời);
- LV2, LV3, LV4, LV5 cho thang đo LK (Lĩnh vực liên kết giữa cơ sở giáo dục và Doanh nghiệp);
- QD1, QD2, QD4, QD5 cho thang đo QD (Quan điểm cá nhân của nhân viên về học tập suốt đời);
- MT9, MT10, MT11, MT12 cho thang đo MT (Mục tiêu học tập của nhân viên).

Những biến quan sát đạt yêu cầu trên sẽ được đánh giá tiếp bằng phân tích nhân tố khám phá EFA. Các thang đo của từng nhóm nhân tố đều đạt giá trị hội tụ với hệ số tải nhân tố (Factor Loading) khá lớn (trên 0,7, mức tối thiểu là 0,45), điều này cho thấy rằng những biến được giữ lại đều phản ánh rất tốt cũng như thể hiện được đặc trưng của nhân tố mẹ.

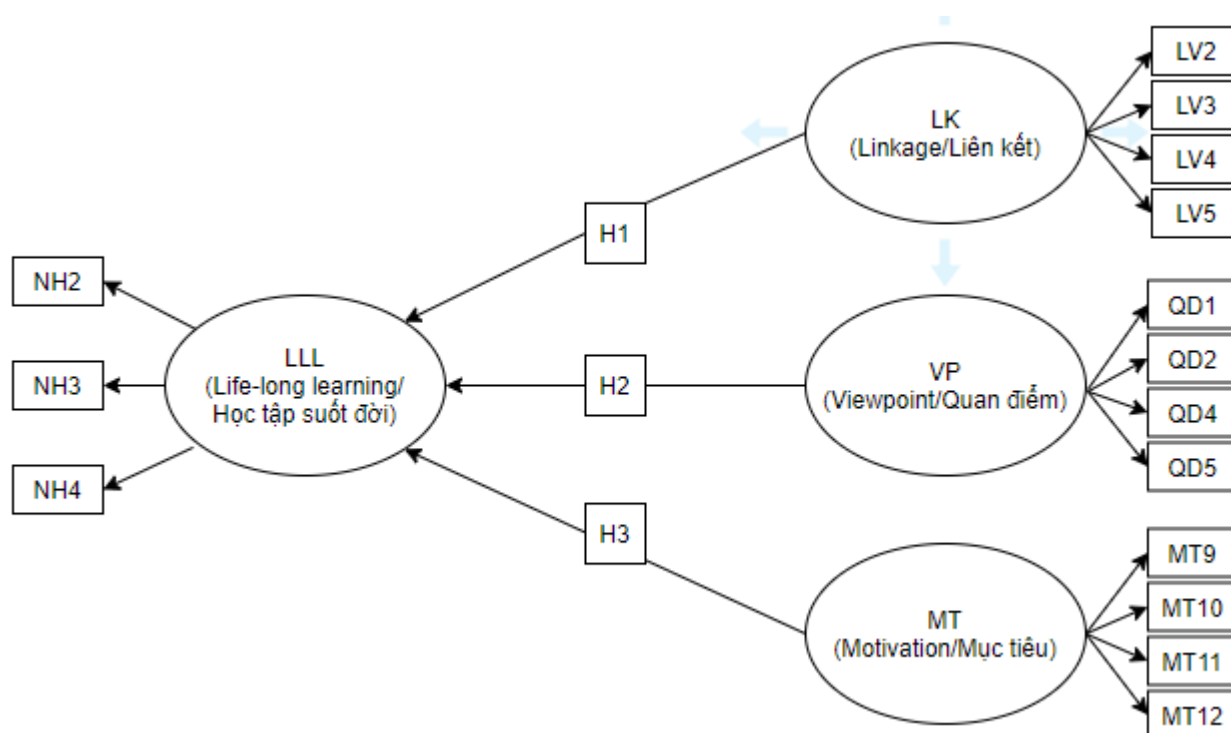
Cuối cùng, nhóm nghiên cứu có thể sử dụng kết quả đó để tiến hành phân tích nhân tố khẳng định CFA để một lần nữa đánh giá lại các thang đo. Nhìn chung, các chỉ số thể hiện sự phù hợp

của mô hình đều đã vượt qua các ngưỡng đánh giá “tốt” và “rất tốt” (Hair và cộng sự, 2010; Hu & Bentler, 1999). Kết quả này đã khẳng định rằng các thang đo ứng với từng nhóm nhân tố có tính đơn hướng, tất cả các biến quan sát đều đạt giá trị hội tụ.

Ngoài ra, nhóm đã sử dụng phần mềm SPSS, Excel để kiểm tra các chỉ số về tính hội tụ, tính phân biệt và độ tin cậy. Có thể thấy, AVE của tất cả các nhóm nhân tố đều lớn hơn 0,5, từ đó kết luận được rằng mô hình đã thỏa mãn điều kiện của tính hội tụ. Như vậy, có thể cho rằng các thang đo đang làm rất tốt nhiệm vụ để phản ánh và thể hiện đặc trưng của nhân tố mẹ, do chúng đều “hội tụ” tại nhân tố đó với phương sai trích rất cao.

b. Kết quả hồi quy

Sau khi mô hình đã vượt qua các kiểm định về thang đo cũng như phân tích nhân tố khám phá EFA, phân tích nhân tố khẳng định CFA, mô hình cấu trúc tuyến tính SEM được xây dựng như sau:



Hình 2. Mô hình cấu trúc tuyến tính SEM dự kiến

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả (2021)

Kết quả kiểm định và ước lượng mô hình SEM cho thấy ảnh hưởng của biến LK lên LLL có ý nghĩa thống kê ở mức 1%, trong khi ảnh hưởng của VP và MT thì không có ý nghĩa. Điều này cho thấy, chỉ có giả thuyết LK ảnh hưởng thuận chiều lên LLL là chính xác, trong khi hai giả thuyết còn lại là (H2) VP và (H3) MT không có tác động lên LLL. Hệ số của LK trong mô hình hồi quy là 0,410, đây cũng chính là mức độ tác động của LK lên LLL.

Bảng 2. Kết quả mô hình SEM

	Estimate	S.E.	C.R.	P
LLL ← SC	-0,009	0,044	-0,203	0,839
LLL ← MT	0,029	0,059	0,483	0,629
LLL ← LK	0,410	0,080	5,129	0,000

Nguồn: Nghiên cứu của nhóm tác giả (2021)

Thông qua phân tích mức độ ảnh hưởng của các biến VP, MT, LK đến LLL, mô hình cho thấy Liên kết giữa nhà trường và Doanh nghiệp tác động thuận chiều đến việc học tập suốt đời của nhân viên. Với chỉ số R-squared = 0,106, ta có thể khẳng định rằng, các biến độc lập giải thích được 10,6% sự biến thiên của LLL.

4.3 Kết quả nghiên cứu

Có thể thấy, mô hình đề xuất của nhóm nghiên cứu chỉ ra các lĩnh vực trong Liên kết giữa nhà trường và Doanh nghiệp có tác động không thể phủ nhận đến việc Học tập suốt đời của nhân viên thông qua phân tích mức độ ảnh hưởng của các biến LK đến LLL, đây cũng chính là giả thuyết [H1] đã được nhắc đến trước khi tiến hành phân tích định lượng - Sự hình thành mối quan hệ hợp tác giữa cơ sở giáo dục Đại học và Doanh nghiệp (LK) có tác động đến quá trình học tập suốt đời (LLL) của công nhân viên. Tuy nhiên, vẫn có các biến chưa thực sự có ảnh hưởng đến quá trình này như VP và MT trong giả thuyết [H2]: *Mục tiêu (MT) của người học có tác động đến quá trình học tập suốt đời (LLL) của họ* và [H3]: *Quan điểm (QD) của người học về học tập suốt đời ảnh hưởng đến chính quá trình học tập suốt đời (LLL) của họ*. Để giải thích cho tác động ít của các biến, nhóm nghiên cứu nhận thấy có hai nguyên nhân chính: Nhận thức chưa đầy đủ và động lực liên kết chưa đủ mạnh. Tuy nhiên, việc 2 biến VP và MT không có ảnh hưởng đến LLL cũng mang đến những góc nhìn thú vị, điều này có thể đến từ một số vấn đề về văn hóa, nhân khẩu học của tập mẫu nghiên cứu và cũng phản ánh một số đặc trưng của hệ thống giáo dục của Việt Nam.

5. Kết luận và kiến nghị

5.1. Một số kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu trên, nhóm nghiên cứu đề xuất một số giải pháp cho các doanh nghiệp, các CSGDĐH và Nhà nước nhằm thúc đẩy mối liên kết như sau:

Đối với doanh nghiệp

Thứ nhất, các nhà lãnh đạo của mỗi Doanh nghiệp cần phải nhận thức được tầm quan trọng trong việc không ngừng sáng tạo đổi mới, tuyển chọn nhân lực phù hợp với hoạt động kinh Doanh của mình, những người được trang bị đầy đủ cả kiến thức và kỹ năng là điều hết sức quan trọng để phát triển lâu bền.

Thứ hai, các Doanh nghiệp cũng cần tạo lập các chính sách nội bộ để mà thúc đẩy và xây dựng nền văn hóa sáng tạo trong Doanh nghiệp với tinh thần “Học để chung sống”, đẩy mạnh việc thực hiện các trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp thông qua việc sẵn sàng chia sẻ và đầu tư nguồn

lực cho các hoạt động R&D tại Doanh nghiệp với sự kết hợp của các chuyên gia từ các trường Đại học chuyên ngành.

Để làm được điều đó, doanh nghiệp cần có cơ chế, chính sách hỗ trợ, khuyến khích đội ngũ nhà khoa học ở các trường Đại học tham gia vào các dự án và chia sẻ học thuật với Doanh nghiệp; mời các chuyên gia và giảng viên uy tín từ các CSGDDH về tham gia thảo luận để liên tục cập nhật kiến thức cho công nhân viên.

Đối với các cơ sở giáo dục Đại học

Thứ nhất, các chủ cơ sở Đại học cùng Doanh nghiệp cần thống nhất xây dựng các chính sách, các quy định rõ ràng về hình thức, nội dung, cơ chế hợp tác với Doanh nghiệp. Xây dựng một cơ chế hợp lý sẽ giúp thúc đẩy việc phát triển mối quan hệ gắn kết giữa trường Đại học với các Doanh nghiệp (bao gồm: Chiến lược, Cơ chế và cách tiếp cận; Hành động và Những điều kiện khung).

Thứ hai, tạo điều kiện và khuyến khích giảng viên trong trường Đại học hay còn được biết đến với cái tên các nhà khoa học, giới hàn lâm tham gia và tích cực trong hợp tác với Doanh nghiệp trong việc nghiên cứu, phát triển, chuyển giao công nghệ, thực hiện nghiên cứu khoa học gắn với nhu cầu xã hội.

Thứ ba, Nhà trường có thể thiết kế lại các chương trình đào tạo để dành một tỉ lệ nhất định thời gian dành cho việc mời các nhà quản lý, nhà khoa học giỏi từ Doanh nghiệp tham gia vào hoạt động đào tạo, nghiên cứu của nhà trường, đồng thời quan tâm lựa chọn và bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giảng viên có tinh thần Doanh nhân tham gia vào hoạt động hợp tác với Doanh nghiệp.

Thứ tư, để thúc đẩy quá trình hợp tác với các doanh nghiệp trong lĩnh vực chuyển giao công nghệ, các trường đại học, đặc biệt là các trường chuyên về kỹ thuật, xây dựng, bách khoa, ... cần ưu tiên chú trọng việc xây dựng và cải thiện các mô hình chuyển giao công nghệ trong khuôn khổ hợp tác với các doanh nghiệp.

Thứ năm, các trường đại học cũng cần phải tập trung xây dựng các phòng, ban chuyên môn, hay bộ phận chuyên trách, chịu trách nhiệm đẩy mạnh công tác giới thiệu, tuyên truyền, quảng bá về lợi ích lâu dài của các chương trình hợp tác. Nhà trường cũng nên chủ động giới thiệu, đề nghị, mời gọi sự hợp tác của các doanh nghiệp. Khi nhà trường thành công trong việc xây dựng được các phòng ban chuyên môn như vậy, các trở ngại giữa nhà trường và doanh nghiệp sẽ sớm được gỡ bỏ thông qua tổ chức các hoạt động kết nối, giao lưu.

Đối với Nhà nước

Thứ nhất, các cơ quan đoàn thể, cơ quan nhà nước cần ban hành các văn bản để thể chế hóa các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước trong việc tạo điều kiện thuận lợi thúc đẩy mối quan hệ hợp tác nhà trường - Doanh nghiệp, trong đó cần đặc biệt chú trọng đến vấn đề đầu tư, cơ chế tài chính, chính sách tiền lương, phúc lợi và các nhân tố khác tạo động lực cho việc liên kết.

Thứ hai, một số cơ chế cũ, lỗi thời, không phù hợp với hoàn cảnh và thực tiễn cũng cần được xem xét huỷ bỏ. Ngoài ra, các cơ quan nhà nước cũng cần quan tâm đến các hoạt động nghiên cứu được thực hiện thông qua sự hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp, ban hành các chính sách ưu tiên, khuyến khích cho các đơn vị quy mô nhỏ, các nhà nghiên cứu trẻ hay có hoàn cảnh khó khăn, khi chưa đủ điều kiện hoặc thông tin để tham gia vào các chương trình hợp tác. Việc nghiên cứu như vậy không những đẩy mạnh tốc độ nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ trong cá

nhân mà còn đem họ tới gần hơn những sân chơi lớn, nơi họ có thể đủ tự tin và tính cạnh tranh để thử sức ở những chương trình hợp tác đòi hỏi cao.

Thứ ba, cần phải ban hành và thông qua các chính sách khuyến khích, hợp pháp hóa việc luân chuyển nhân viên, cán bộ giữa các CSGDDH và các doanh nghiệp kinh doanh.

Thứ tư, cũng cần phải triển khai các khoản vay tín dụng, các chính sách ưu đãi thuế đặc biệt dành cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SMEs) giúp họ có đủ khả năng tài chính để sử dụng nguồn tài nguyên, nhân lực và các dịch vụ khác mà các CSGDDH cung cấp, giúp họ tiếp cận gần hơn với các hoạt động hợp tác và góp phần cải thiện năng suất làm việc của doanh nghiệp, để từ đó phát triển và lớn mạnh.

5.2 Kết luận

Qua quá trình nghiên cứu định tính, nhóm tác giả đã lựa chọn ba biến Quan điểm (Viewpoint), Mục tiêu (Motivation) và Liên kết giữa trường Đại học và Doanh nghiệp (Linkage) để đưa vào kiểm nghiệm sự tác động đến quá trình học tập suốt đời của nhân viên (Lifelong learning) với mô hình SEM. Và từ kết quả kiểm định và ước lượng như trên, ta thấy rằng ảnh hưởng của biến LK lên LLL có ý nghĩa thống kê, trong khi ảnh hưởng của VP và MT thì không có ý nghĩa. Điều này chỉ ra rằng, đối với các nghiên cứu trước của các tác giả nước ngoài, biến quan điểm và động lực có tác động mạnh mẽ lên quá trình học tập suốt đời của nhân viên. Tuy nhiên do khác biệt về văn hóa, lối sống cũng như cơ chế, lĩnh vực liên kết và nguồn vốn đầu tư vào sự liên kết này ở Việt Nam còn chưa phát triển, chưa đưa ra được một khung pháp lý phù hợp và còn kém trong việc truyền thông về lợi ích của LLL cho nhân viên nên hai biến này ở bài nghiên cứu đều không có tác động lên LLL.

Bài nghiên cứu tuy đã chỉ ra được rằng việc xây dựng mối quan hệ liên kết giữa các cơ sở giáo dục và Doanh nghiệp có thể tác động tích cực đến thúc đẩy quá trình học tập suốt đời; các lĩnh vực đó bao gồm: hợp tác trong đào tạo, hợp tác trong tư vấn, hợp tác nghiên cứu, hợp tác chuyển giao công nghệ, thương mại hóa sản phẩm. Việc xác định được chiều tác động của yếu tố liên kết lên quá trình học tập suốt đời sẽ là tiền đề để phát triển những nghiên cứu về sau, giải đáp cho câu hỏi: Lĩnh vực liên kết nào được coi là hiệu quả nhất? Để từ đó nhà trường và Doanh nghiệp có thể xác định được lĩnh vực chủ chốt cần đầu tư nhiều nguồn lực hơn và tận dụng những lợi ích to lớn mà học tập suốt đời đem lại.

Ngoài ra, do giới hạn về nguồn lực thời gian và con người, bài nghiên cứu mới chỉ tập trung vào góc nhìn từ phía công nhân viên ở một vài yếu tố nhất định, bỏ qua những góc nhìn từ phía chủ Doanh nghiệp cũng như nhà trường và sinh viên. Như vậy, để có một cái nhìn toàn diện hơn về các yếu tố tác động đến quá trình học tập suốt đời của một con người, những nghiên cứu sau nên phát triển từ nhiều góc nhìn bao gồm các đối tượng nghiên cứu đã kể trên. Bài nghiên cứu này góp một góc nhìn vào trong sự toàn diện của đề tài nghiên cứu rộng hơn “Các yếu tố tác động đến quá trình học tập suốt đời” trong tương lai.

Tài liệu tham khảo

Tài liệu tiếng Việt

Nguyễn, M.H. & Nguyễn, H.L. (2014), “Đánh giá của người sử dụng lao động về chất lượng đào tạo đại học: Một nghiên cứu đối với nhóm ngành kỹ thuật-công nghệ”.

Nguyễn, N.T. (2019), “Liên kết giữa trường đại học và doanh nghiệp: Nghiên cứu điển hình tại các trường Đại học của Bộ Công Thương”.

Nguyễn, Đ.T. (2018), “Các yếu tố ảnh hưởng tới liên kết giữa trường đại học kỹ thuật với doanh nghiệp tại Việt Nam”.

Trần, S.N. (2020), “The university-enterprise collaboration models in the world and in Vietnam: Some issues and solutions”, *Tạp chí Bộ Công Thương*, Số 20.

Tài liệu tiếng Anh:

Blackman, C. & Segal, N. (1991), "Access to Skills and Knowledge: Managing the Relationships with Higher Education Institutions", *Technology Analysis and Strategic Management*, Vol. 3 No. 3, pp. 297 - 303.

Borghans, L., Fouarge, D, De-grip, A. & Van-thor, J. (2014), *Werken en leren in Nederland*, Maastricht.

Cochrane, B. (1988), “University-industry cooperation”, *Canadian Business Review*, Vol. 15 No. 4, pp. 36 - 37.

Dan-Cristian, D., Ioana-Nicoleta, A. & Cătălin, P. (2016), “Teachers' Motivations and expectations regarding lifelong learning”.

Schiller, D. & Liefner, I. (2006), Trần, A.T. & Trần, V.T. (2009), “Liên kết làm cho chất lượng nguồn nhân lực của Doanh nghiệp được cải tiến”.

Schiller, D. & Liefner, I. (2006), Trần, A.T. & Trần, V.T. (2009), “Liên kết nâng cao hiệu quả tài chính của trường Đại học và Doanh nghiệp”.

De-grip, A. & Sauermann, J. (2011), “The Effects of Training on Own and Co-Worker Productivity: Evidence from a Field Experiment”, *The Economic Journal*, Vol. 122, pp. 376 - 399.

Demirel, M. (2009), “Lifelong Learning and Schools in the Twenty-First Century”, *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, Vol. 1, pp. 1709 - 1716.

Diane, L., Peters, P.E. & Lucietto, A.M. (2016), Trần, A.T. & Trần, V.T. (2009), “Liên kết làm chất lượng đào tạo của trường Đại học được nâng cao”.

Tumuti, D.W., Wanderi, P.M. & Thoruwa, C.L.(2013), Trần, A.T. & Trần, V.T. (2009), “Liên kết làm tăng khả năng cạnh tranh cho trường Đại học và Doanh nghiệp”.

Forcht, K. (1991), “A diploma can't ensure ethics”, *Computerworld*, Vol. 25 No. 7, pp. 25

Gabor, A. (1991), “A community's core competence”, *Harvard Business Review*, Vol. 69 No. 4, pp. 116 - 126.

Geisler, E. & Rubenstein, A.H. (1989), “University—Industry Relations: A Review of Major Issues”.

Geisler, E. and Rubenstein, A.H. (1989), "University-Industry Relations: A Review of Major Issues", In: Link, A.N. and Tassey, G., eds, *Cooperative Research and Development: The Industry-University-Government Relationship*, Norwell, Mass., Kluwer, pp. 43 - 62.

Goodlad, J.B. (1987), "Research: A case for collaboration?", *Management Accounting-London*, Vol. 65 No. 7, pp. 40 - 41.

Goosen, M.F.A, Al-Hinai, H. & Sablani, S. (2001), "Capacity-building strategies for desalination: activities, facilities and educational programs in Oman", *Desalination*, Vol. 14 No. 1, pp. 181 - 189.

Helterbran, V.R. (2005), "Lifelong or School-long Learning. A Daily Choice", *The Clearing House*, Vol. 78 No. 6, pp. 261 - 263.

Howells, J. (1986), "Industry-Academic Links in Research and Innovation".

Hu. & Bentler. (1999), "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives", *Structural Equation Modeling*.

Klug, J., Krause, N., Schober, B., Finsterwald, M. & Spiel, C. (2014), "How do Teachers Promote their Students' Lifelong Learning in Class?", *Development and First Application of the LLL Interview, Teaching and Teacher Education*, Vol. 37, pp. 119 - 129.

Laal, M. (2011), "Barriers to Lifelong Learning", *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, Vol. 28, pp. 612 - 615.

Laal, M. & Salamati, P. (2012), "Lifelong Learning; Why do we Need It?", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 31, pp. 399 - 403.

Mora-Valentin, E.M. (2002), "A Theoretical Review of Co-Operative Relationships between Firms and Universities", *Science and Public Policy*, Vol. 29 No. 1, pp. 37 - 46.

Mora-Valentin, E.M. (2002), "A theoretical review of co-operative relationships between firms and universities".

Rodríguez, N.B. & Bielous, G.D. (2016), "Exploring the Impact of University-Industry Linkages on Firms' Innovation: Empirical Evidence from Mexico".

Anne, O. (2013), "Lifelong Learning in the UK: An introductory guide for Education Studies. Oxon: RoutledgeThe Adult's Learning Projects", *A Fresh Approach to Theory and Practice in Adult Learning*, p. 1

Orr, J.N. (1993), "Back to basics", *CAE*, Vol. 12 No. 4, pp. 63.

Peters, L. & Fusfeld, H. (1982), "Current US University-Industry Research".

Portwood, D. (1993), "Work-based learning has arrived", *Management Development Review*, Vol. 6 No. 6, pp. 36 - 38.

Postelnicu, C. & Dabija, D.C. (2015), "Transfer and Diffusion of New Technologies within the Supply Chain of multinational companies with operations in to Developing Economies – A Contemporary Approach", In Văduva, S, Andrew, R.T. (Ed.), *Geopolitics, Development, and National Security - Romania and Moldova at the Crossroads*, Springer Publishing House, USA, pp. 53 - 66.

Reed, J. (1993), “A new approach to management education in Poland”, *Journal of European Industrial Training*, Vol. 17 No. 6, pp. 2 - 32.

Rodrigues, M.J (2006), “The Lisbon Strategy after the mid-term review: implications for innovation and life-long learning”, *Corporate Governance: The international journal of business in society*, Vol. 6 No. 4 pp. 349 – 357.

UNESCO. (2016), “Partnering for prosperity: education for green and inclusive growth”, *Global education monitoring report*, Paris, pp. 11 – 12.

Warwick, D. (1989), “A glimpse of the future?”, *Industrial Society*, Vol. 12, pp. 10 - 11.

White, W.J. (1993), “We are teaching them what to do. Can we better teach them how to do it?”, *Executive Speeches*, Vol. 7 No. 5, pp. 22 - 23.