

DEVELOPING A CULTURE OF INNOVATION AT THE UNIVERSITY TO PROMOTE ENTREPRENEURSHIP OF STUDENTS

Dao Thi Ai Thi

Thanh Do University

Email: dtathi@thanhdouni.edu.vn

Received: 3/2/2023

Reviewed: 7/2/2023

Revised: 22/3/2023

Accepted: 25/3/2023

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcnckhpt.v2i1.25>

Abstract:

The culture of innovation at university includes changes in policies, behaviours, programmes, or training methods, etc. to suit the students' learning and training needs, which make qualitative progress, bring value, and promote entrepreneurship spirit for Vietnamese students. Developing a culture of innovation at university to promote students' entrepreneurship spirit is the building of a value system foundation to promote passion, aspiration, learning motivation, self-confidence and strength that help students overcome difficulties and barriers to study and build a career right from the time they are still at school. What the university needs to do is to develop new thinking, build new learning environment, and new foundation as a solid fulcrum for students' creative entrepreneurial ability right from the time they are at school. As a result, it is extremely urgent to develop a culture of innovation in universities to promote entrepreneurship among Vietnamese students.

Keywords: *Policy and behavior; Study and practice; Developing a culture of innovation; Promoting the spirit of entrepreneurship; University and student.*

1. Đặt vấn đề

Xuất phát từ vai trò quan trọng của đổi mới sáng tạo thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp, Đảng và Chính phủ Việt Nam đã có những định hướng, chỉ đạo kịp thời để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp, đặc biệt là đổi mới sáng tạo cho khởi nghiệp như Nghị quyết số 19-2016/CP-NQ ngày 28/4/2016 của Chính phủ; Nghị quyết số 35/NQ-CP ngày 16/5/2016 của Chính phủ; Đề án hỗ trợ hệ sinh thái khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia đến năm 2025, được phê duyệt tại Quyết định số 844/QĐ-TTg ngày 18/5/2016. Mục tiêu chính sách phát triển khởi

ngiệp của Việt Nam gồm: 1) Về Pháp luật: Hoàn thiện hệ thống pháp lý hỗ trợ khởi nghiệp sáng tạo; 2) Về thông tin: Vận hành Cổng thông tin khởi nghiệp đổi mới sáng tạo quốc gia; 3) Tăng số lượng các dự án được hỗ trợ...

Tại Việt Nam, nhu cầu phát triển khởi nghiệp đổi mới sáng tạo (ĐMST) trên cả nước ngày càng tăng khi ngoài sự thành công từ nguồn đầu vào năng lực đổi mới sáng tạo của Việt Nam thì số năm học sinh Việt Nam đến trường trung bình cao hơn so với mức trung bình của thế giới, theo tính toán của Chương

trình Phát triển Liên Hợp Quốc (UNDP). Báo cáo của Tổ chức Giáo dục, Khoa học và Văn hóa Liên hợp quốc (UNESCO) năm 2017 cho thấy, tỷ lệ du học sinh ra nước ngoài của Việt Nam đứng thứ 9 trong 100 quốc gia trên thế giới, chủ yếu là ở các nước phát triển như Hoa Kỳ, Australia, Pháp... Việt Nam cũng nằm trong nhóm nước có tỷ lệ chi ngân sách cho giáo dục cao.

Việc phát triển văn hóa ĐMST trong các trường đại học hướng tới năng lực ĐMST của sinh viên, lan tỏa tinh thần khởi nghiệp ngay khi còn ngồi trên ghế nhà trường có ý nghĩa lớn trong việc nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo. Trong xu hướng phát triển nhanh chóng của công nghệ thông tin, các cuộc cách mạng công nghiệp, khởi nghiệp sáng tạo (start-up) là lực lượng chính của hệ sinh thái đổi mới sáng tạo. Các trường đại học thúc đẩy khởi nghiệp sáng tạo là thúc đẩy sự sáng tạo trong giáo dục, đào tạo.

Trong bức tranh toàn cảnh kinh tế thế giới hiện nay, đổi mới được coi là một chìa khóa quan trọng của lợi thế cạnh tranh bền vững. Có thể nói văn hóa giáo dục, đào tạo ngay trong các trường đại học góp phần kích thích đổi mới và thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp ngay từ khi còn trên ghế nhà trường, do đó ảnh hưởng đến hành vi của các sinh viên khi ra trường bắt đầu khởi nghiệp kinh doanh, thúc đẩy sự chấp nhận đổi mới như một giá trị cơ bản của tổ chức và cam kết của họ đối với vấn đề này. Vì vậy, các trường đại học nên tập trung vào việc thúc đẩy một nền văn hóa đổi mới, cho phép thể chế hóa sự đổi mới. Các biện pháp tạo động lực cho các thành viên trong nhà trường chính là phát triển văn hóa ĐMST. Văn hóa ĐMST là mục tiêu và động lực phát triển của các trường đại học. Văn hóa ĐMST của trường đại học giúp cho sinh viên có thể tư duy theo một cách sáng tạo hơn. Đầu tiên, hãy để họ suy nghĩ về việc các xu hướng nghề nghiệp đang thay đổi như thế nào và công việc tương lai của sinh viên có thể thích

nhghi với thay đổi ra sao, tại thời điểm nào? Hãy khuyến khích sinh viên “đi vào chiếc giày của định hướng nghề nghiệp” và trải nghiệm những gì mà nhu cầu công việc đang đòi hỏi. Đó chính là những cơ hội cho tinh thần khởi nghiệp sáng tạo của sinh viên.

Trên cơ sở xác định những giá trị cốt lõi của văn hóa đổi mới sáng tạo trong trường đại học, từ các vấn đề thực tiễn liên quan, bài viết đi sâu đề xuất hệ thống các giải pháp phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo của các trường đại học, tạo ra hệ sinh thái bền vững để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên Việt Nam hiện nay, cụ thể:

(1) Xác định các yếu tố cấu thành văn hóa đổi mới sáng tạo trong trường đại học thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên;

(2) Nhận dạng và phân tích các đặc trưng cơ bản của văn hóa đổi mới sáng tạo của trường đại học và sự ảnh hưởng đến tinh thần khởi nghiệp của sinh viên;

(3) Rút ra giá trị cốt lõi và đề xuất các giải pháp phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong các trường đại học nhằm thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên.

2. Tổng quan nghiên cứu

Các nghiên cứu đã chỉ ra rằng các trường đại học ở các nước được tài trợ công là một phần của khu vực công, vì vậy vấn đề phát triển văn hóa ĐMST cũng trở nên vô cùng khó khăn. Những năm 1980, Quản lý công mới được đưa vào khu vực công ở nhiều nước có thu nhập cao, thay thế một truyền thống cấu trúc quản trị Weberian. So với quản trị truyền thống, quản lý công mới đã cho các nhà quản lý có quyền ra quyết định lớn hơn để phát triển và thực hiện hệ thống các giá trị văn hóa ĐMST để nâng cao hiệu quả của các trường đại học. Các vấn đề với mô hình quản lý công mới đã được thử nghiệm ở các mô hình quản trị khác nhau như: chính phủ liên kết và mô hình mạng lưới, cả hai trong số đó làm tăng cơ hội phát triển văn hóa ĐMST từ dưới lên dựa trên kiến thức chuyên môn của các nhà quản

trị trường đại học công lập (Hartley và cộng sự, 2013; Sorensen và Torfing, 2012).

Đối với các trường đại học ở các nước có thu nhập cao, tương đương với quản lý công mới là một bước chuyển sang tư nhân hóa, với quyền ra quyết định của Nhà nước về hoạt động của nhà trường được chuyển sang điều hành bởi quyền của các lãnh đạo trường đại học tư thực. Điều này thường yêu cầu tạo ra các vị trí quản trị trường đại học hoàn toàn mới, lâu dài (Bolden et al. 2012; Parker 2011; Parker 2002). Một trong những động lực chính của phát triển trường đại học tư thực là sự suy giảm trong tài trợ của chính phủ, (Parker 2011; Parker 2002; Szekeres 2006). Từ sự chuyển dịch sang xã hội hóa đào tạo đại học đặt ra cho việc phát triển văn hóa ĐMST trong trường đại học ngày càng cao. Một giá trị văn hóa ĐMST hướng tới tính chịu trách nhiệm phát triển các giá trị của đổi mới để nâng cao hiệu quả giáo dục đại học (GAIHE 2016). Thu hút các nguồn lực xã hội thông qua chất lượng đào tạo được cải thiện để thu hút sinh viên khởi nghiệp ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường, đồng thời phát triển văn hóa ĐMST trong trường đại học để giảm chi phí và tăng các nguồn doanh thu mới được xem là cần thiết trong bối cảnh cạnh tranh giữa các trường đại học cả công lập và tư thực (Hariri và Roberts, 2015). Việc phát triển văn hóa ĐMST bằng việc chuyển mô hình Nhà nước bao cấp sang trường đại học tự chủ là thực chất của quá trình xã hội hóa đào tạo đại học. Nghiên cứu đã xác định mối liên hệ giữa sự phát triển các trường đại học và sự gia tăng căng thẳng, công việc tăng cường, giảm nguồn lực và tăng kỳ vọng cho các học giả, như được hiển thị bằng việc sử dụng ngày càng nhiều các chỉ số để đánh giá kết quả học tập (Szekeres 2006; Parker, 2011; Hariri và Roberts, 2014). Những vấn đề này hoặc nhận thức khác với tư nhân hóa trong đào tạo đại học có thể gây ra nhiều bất cập đối với chất lượng đào tạo. Mối quan tâm này có thể giúp biện minh cho văn hóa tổ

chức “từ trên xuống” nơi các quyết định về phát triển văn hóa ĐMST trong trường đại học được thực hiện bởi các nhà quản trị trường đại học (Parker 2002). Đáng ngạc nhiên là có rất ít nghiên cứu toàn diện về các quá trình hỗ trợ hoặc cản trở xây dựng văn hóa ĐMST trong các trường đại học. Hầu hết trong số các nghiên cứu hiện có tập trung vào việc áp dụng các đổi mới cụ thể trong công nghệ hoặc giảng dạy (xem ví dụ Istance & Kools 2013; Kopcha, Rieber & Walker 2015; Tabata & Johnsrud 2008). Quan tâm nhiều hơn ở đây là một số nghiên cứu trường hợp hạn chế, đánh giá và một cuộc khảo sát trực tuyến của các nhà quản trị trường đại học cấp cao nhất (chẳng hạn như Phó hiệu trưởng hoặc Hiệu trưởng) đã nhận được phản hồi từ 25 tổ chức giáo dục ở Châu Âu.

Các động lực do văn hóa ĐMST trong quản trị các trường đại học thường liên quan đến những thách thức mà giáo dục đại học phải đối mặt. Nghiên cứu điển hình của Brennan và cộng sự (2014) về 7 trường đại học ở Hoa Kỳ, Đức và Vương quốc Anh đã xác định ba thách thức chính dẫn đến phát triển văn hóa ĐMST: 1) Thay đổi trong tài trợ giáo dục đại học; 2) Áp lực từ toàn cầu hóa; 3) Những thay đổi trong cung và cầu về giáo dục đại học. Năng lực lãnh đạo trường đại học đã được xác định trong một số nghiên cứu như là một yếu tố quan trọng trong hỗ trợ văn hóa ĐMST trong các trường đại học. Một đánh giá tài liệu của Bryman (2007) đã xác định một số khía cạnh quan trọng của lãnh đạo trường đại học hiệu quả, bao gồm giao tiếp với đội ngũ cán bộ, giảng viên trong trường, khuyến khích giao tiếp cởi mở, tạo ra bầu không khí làm việc tích cực, thiết lập một ý thức rõ ràng về phương hướng, tầm nhìn chiến lược. Một liên kết mạnh mẽ giữa những hành động lãnh đạo trường đại học và văn hóa ĐMST đã được tìm thấy trong cuộc khảo sát trực tuyến châu Âu (GAIHE, 2016).

Một thành phần quan trọng của lãnh đạo

trường đại học là thiết lập văn hóa tổ chức ủng hộ đổi mới sáng tạo (Brennan, 2014; Jackson, 2013; Kenney, 2002). GAIHE (2014) khảo sát cho thấy 94% số người được hỏi nghĩ rằng đội ngũ lãnh đạo cấp cao của trường đại học chịu trách nhiệm dẫn đầu phát triển văn hóa ĐMST, tiếp theo là các học giả (81%) và cơ quan chủ quản (68%). Ngược lại, chỉ có 50% tin rằng nhân viên hành chính là chịu trách nhiệm về phát triển văn hóa ĐMST. Jackson (2013) xác định một số khía cạnh của văn hóa có thể hỗ trợ đổi mới 'từ dưới lên' bao gồm sự tham gia tích cực của nhân viên trong toàn bộ hệ thống phân cấp của trường đại học: khuyến khích các mối quan hệ mới, hợp tác, học tập và chia sẻ kiến thức, hỗ trợ mọi người chấp nhận rủi ro và tôn vinh thành tựu. Nghiên cứu điển hình về kinh nghiệm của Đại học RMIT tại Úc chỉ ra rằng sự đổi mới được hỗ trợ bởi một nền văn hóa cởi mở, chấp nhận rủi ro, với học tập, giao tiếp và phản hồi quan trọng đối với sự đổi mới (Kenney, 2002). Nhiều chiến lược được xác định để hỗ trợ đổi mới bắt nguồn từ một chiến lược hỗ trợ văn hóa đổi mới, chẳng hạn như việc sử dụng hợp tác và chia sẻ kiến thức. Khác các yếu tố bao gồm khuyến khích hoặc phần thưởng cho nhân viên tham gia vào các hoạt động đổi mới, hợp tác với các tổ chức khác, phát triển kỹ năng (Brennan, 2014), cung cấp đủ nguồn lực và việc sử dụng các nhóm dự án (Kenney, 2003).

Các yếu tố đã được tìm thấy để xây dựng văn hóa hỗ trợ đổi mới hành chính và quản lý trong các trường đại học tương tự như những gì đã được xác định trong nghiên cứu về đổi mới trong các cơ quan hành chính khu vực công. Ví dụ, cộng tác được sử dụng rộng rãi cho đổi mới khu vực công (Borins, 2010; EC, 2010) và đào tạo nhân viên (Arundel et al, 2015) và khả năng lãnh đạo tốt đã được xác định là những đóng góp quan trọng cho đổi mới trong khu vực công (Parna và Tunzelmann, 2007; Bugge và cộng sự, 2011). Các tài liệu đổi mới khu vực công cũng xác

định các động lực, chiến lược hỗ trợ và những rào cản chưa được xem xét rộng rãi trong nghiên cứu về đổi mới trường đại học. Chúng bao gồm vai trò của khủng hoảng trong việc thúc đẩy đổi mới (Borins, 1998; Kay và Goldspink, 2012), ác cảm rủi ro và sự phản kháng của nhân viên là những rào cản đối với sự đổi mới (Bugge et al, 2011; Arundel và Huber, 2013; Osborne và Brown, 2011; Torugsa và Arundel, 2015), các chiến lược hỗ trợ đổi mới như sử dụng các nguồn thông tin đa dạng (Torugsa và Arundel, 2016), các phương pháp thích hợp để phát triển đổi mới như thử nghiệm và thử nghiệm lỗi và sự tham gia của người dùng trong việc thiết kế dịch vụ (Arundel và cộng sự, 2015).

Các vấn đề quan trọng nhất trong nhiều cuộc khảo sát về đổi mới trong khu vực trường đại học công và liên quan đến các trường đại học tư là cách thức đổi mới xảy ra: ý tưởng đến từ đâu, những phương pháp nào được các nhà quản lý trường học sử dụng để hỗ trợ phát triển ý tưởng đổi mới và những rào cản đối với đổi mới sáng tạo là gì? Những vấn đề này tập trung vào các quá trình phát triển, thực hiện một đổi mới sáng tạo và có hay không đổi mới sáng tạo là một quy trình 'từ trên xuống' do quản lý cấp cao thúc đẩy hoặc 'từ dưới lên' quy trình cũng có thể liên quan đến quản lý cấp trung và nhân viên tuyến đầu. Nghiên cứu của Arundel et al (2015), sử dụng dữ liệu khảo sát cho 3.700 tổ chức khu vực trường đại học công châu Âu, thấy rằng các trường đại học công được đặc trưng bởi cách tiếp cận từ dưới lên để đổi mới có kết quả đổi mới tốt hơn so với các trường được đặc trưng bởi cách tiếp cận từ trên xuống trong đó đổi mới sáng tạo được thúc đẩy bởi chính sách của chính phủ hoặc của bản thân các hành vi ứng xử của các nhà lãnh đạo trường đại học.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp thống kê, thu thập thông tin, phân tích tài liệu giúp nghiên cứu đảm bảo tính đa dạng, khách quan và cũng đảm bảo

tính chính thống của các kết quả nghiên cứu, ngoài việc tập trung nhiều vào hoạt động phân tích tài liệu đối với việc nghiên cứu.

Phương pháp phỏng vấn sâu cá nhân được đặc trưng bởi những câu hỏi thăm dò và các câu hỏi đóng – mở nhằm khai thác các thông tin sâu về thực trạng cần nghiên cứu tìm hiểu.

Phương pháp chuyên gia được áp dụng để tổng hợp ý kiến chuyên sâu của chuyên gia đối với các vấn đề, nội dung, kết quả nghiên cứu, đặc biệt để tham vấn, xác định các kết quả liên quan tới việc đề xuất, khuyến nghị các giải pháp nhằm thúc đẩy khởi nghiệp thành công trên cơ sở phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo.

Phương pháp bảng hỏi để sàng lọc, trắc nghiệm mức độ quan trọng, cần thiết của các nội dung đã được soạn sẵn, trong một số trường hợp việc trả lời của các đối tượng giúp cho nhà nghiên cứu cũng có thể đánh giá ngay được thực trạng khi họ trả lời chưa đúng, chưa hợp lý về một số vấn đề. Khi các đối tượng trả lời, điền vào bảng hỏi đã có sẵn, nghiên cứu có cơ sở để đặt ra câu hỏi kiểm tra kiến thức, thái độ và kỹ năng của người trả lời vấn đề nghiên cứu.

Phương pháp phân tích, so sánh và đánh giá được áp dụng để chỉ ra những đặc điểm theo một số các tiêu chí như: (1) so sánh theo không gian; (2) so sánh theo thời gian; (3) so sánh theo nguyên nhân, các yếu tố ảnh hưởng; (4) so sánh theo chính sách.v.v.. Từ các kết quả được rút ra từ phương pháp phân tích, so sánh, nhóm nghiên cứu có cơ sở để đánh giá toàn diện thực trạng, các vấn đề liên quan để từ đó đảm bảo các bài học kinh nghiệm, các khuyến nghị giải pháp được nêu ra là phù hợp.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Đóng góp về mặt thực tiễn của văn hóa đổi mới sáng tạo

Ở Việt Nam, sự tự tin về năng lực khởi đầu một sự nghiệp thường tỷ lệ thuận với độ tuổi, biểu hiện qua kết quả khảo sát đối với 350 thanh niên ở độ tuổi 18-34 trả lời là có động lực và tinh thần khởi nghiệp chiếm 52%. Khi

được hỏi về nguyên nhân dẫn đến mất động lực học tập và không có tinh thần khởi nghiệp ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường thì 55% trả lời là do “Học tập nhàm chán”; 65% trả lời là do “Ra trường không biết phải làm gì và xin việc như thế nào”; 45% trả lời do “ Các trường đại học chưa có nhiều chính sách, phong trào hỗ trợ phù hợp”; 35% trả lời do “Hành vi, thái độ ứng xử của cán bộ, giảng viên của nhiều trường đại học còn cứng nhắc, thiếu sự sẻ chia, thủ tục phiền hà”; 60% trả lời do “Chính sách của Nhà nước chưa chú trọng ưu tiên, khuyến khích cho khởi nghiệp của sinh viên”; 65% trả lời “Khó khăn từ kinh tế gia đình nên không yên tâm học tập”. Khi được hỏi về sự nhanh nhạy và nhìn nhận cơ hội học tập, phát triển nghề nghiệp ngay từ trong nhà trường thì 69 % thanh niên ở trường đại học công lập được hỏi nhận thấy có cơ hội việc làm của ngành nghề học, trong khi ở nhóm sinh viên ở trường đại học tư là 50,5%. Tỷ lệ sinh viên ở các trường đại học công lập nhận thấy lo sợ thất bại khi có việc làm sau khi tốt nghiệp là 45,0%, của sinh viên trường đại học tư là 68,5% (Kết quả tác giả khảo sát).

Thực tế, các chính sách, mô hình hỗ trợ sinh viên khởi nghiệp của Nhà nước cũng như trường đại học đối với các sinh viên trong hành trình khởi nghiệp tại Việt Nam vẫn còn nhiều bất cập. Theo số liệu công bố của Nhà nước, trong những năm gần đây, số lượng doanh nghiệp do các sinh viên ra trường tự làm chủ bình quân khoảng 20.000 doanh nghiệp/năm nhưng cũng đã có bình quân khoảng 15.000 doanh nghiệp do sinh viên khởi nghiệp ngừng hoạt động/mỗi năm (Cục Thông tin Khoa học và Công nghệ Quốc gia).

Qua đó chứng tỏ tinh thần khởi nghiệp ở Việt Nam vẫn có nhiều tiềm năng và nội lực nhưng vẫn còn thiếu cơ chế, chính sách và sự đầu tư đúng mức, hỗ trợ cần thiết từ Nhà nước cũng như của các trường đại học. Đặc biệt thiếu các hành vi ứng xử phù hợp để tạo động lực và tinh thần khởi nghiệp cho sinh viên

chuẩn bị ra trường lập nghiệp nên những doanh nghiệp mới hoạt động, những sinh viên mới ra trường khởi nghiệp không trụ lại được với tỷ lệ khá lớn.

4.2. Đóng góp về mặt lý luận của văn hóa đổi mới sáng tạo

4.2.1. Xây dựng giá trị “cái chân”- thể hiện tính “nhân bản” trong trường đại học

Thứ nhất, “cái chân” thể hiện ở giá trị “cái thật” trong trường đại học.

Để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp ở Việt Nam hiện nay, cần xây dựng giá trị “cái thật” thông qua việc hình thành tinh thần khởi nghiệp cho sinh viên ngay từ khi còn trong trường học, ý chí tự chủ, tự lập của con người phải được học ngay từ nhỏ. Vì vậy, nhà trường cần phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo đầu tiên bằng cách xây dựng giá trị “cái thật” thông qua cải cách phương pháp giáo dục đại học theo hướng gắn lý thuyết với thực tiễn, đề cao tinh thần làm chủ, thúc đẩy văn hóa khởi nghiệp. Đây là điều kiện tiên quyết để bản thân mỗi người hình thành ý chí tự thân lập nghiệp. Hoạt động của trường đại học đảm bảo giá trị của “cái thật” thì ở đó phải có những “con người thật”. Xây dựng giá trị “cái thật” để tránh tình trạng một số cán bộ, giảng viên trong nhà trường “ngồi nhầm chỗ”, năng lực chưa tương xứng với vị trí đảm nhiệm.

Thứ hai, “Cái chân” là biểu hiện của giá trị chuẩn mực: quy phạm đạo đức, quy phạm pháp lý.

Chuẩn mực văn hoá đổi mới sáng tạo trong các trường đại học là các quy tắc, các cách thức cụ thể định rõ các cán bộ, giảng viên của nhà trường nên ứng xử như thế nào đối với các sinh viên khởi nghiệp để tạo động lực, niềm đam mê và khát vọng cho phong trào khởi nghiệp trong sinh viên ngày càng lan rộng.

Chuẩn mực văn hoá đổi mới sáng tạo của các trường đại học để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên hiện nay biểu hiện là nhà trường lắng nghe nhu cầu của sinh viên, xuất phát từ mối quan hệ đạo đức của nhà

trường là “lấy sinh viên làm trung tâm”. Chữ “trung tâm” này phải được thể chế hóa bằng các văn bản pháp luật đó là “không phải nhà trường dạy gì mà sinh viên học được gì từ nhà trường”, nắm bắt nhu cầu sinh viên khởi nghiệp từ đó có những chính sách, hành vi ứng xử và phương pháp giảng dạy phù hợp để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên ngay từ khi còn trên ghế nhà trường.

Thứ ba, “Cái chân” là biểu hiện giá trị của tri thức khoa học trong hoạt động của trường đại học.

Hiện nay cái gọi là tài sản vô hình ở trường đại học bao gồm các yếu tố mang tính tri thức khoa học như: thông tin khoa học - công nghệ, khoa học tổ chức bộ máy và nghệ thuật quản lý, đào tạo sinh viên, sự tin nhiệm của các sinh viên đối với cán bộ, giảng viên nhà trường. Khả năng phát triển của trí tuệ, của khoa học - công nghệ là điều kiện giải phóng và phát triển con người. Những điều này có thể coi là sự chuyển hoá các năng lượng tinh thần của trường đại học cho tinh thần khởi nghiệp của sinh viên, đó chính là văn hoá đổi mới sáng tạo trong trường đại học. Một trong những khía cạnh hết sức quan trọng của văn hóa đổi mới sáng tạo là văn hóa ứng xử, giao tiếp với sinh viên khởi nghiệp. Khi cán bộ, giảng viên giao tiếp với các sinh viên khởi nghiệp cần có tri thức khoa học, cần nắm bắt được quy luật tâm lý, tình cảm để tạo động lực và tinh thần khởi nghiệp cho sinh viên thông qua quá trình đào tạo tại trường và thực tập tại doanh nghiệp.

Do vậy một trường đại học có văn hóa đổi mới sáng tạo là ở đó có những chính sách phù hợp nhất cho cán bộ, giảng viên và có những chương trình, phương pháp đào tạo tốt nhất tạo điều kiện thuận lợi nhất cho các sinh viên khởi nghiệp trên cơ sở phát huy tối đa tiềm năng giá trị cá nhân của đội ngũ cán bộ, giảng viên của nhà trường cũng như của sinh viên sau khi tốt nghiệp đại học và bắt đầu khởi nghiệp. Có tôn trọng giá trị riêng của mỗi cá nhân thì mới có giá trị đổi mới sáng tạo.

Đồng thời việc tổ chức lao động khoa học ở trường đại học là thể hiện trình độ văn hóa cao. Việc bố trí phòng làm việc, nơi tiếp sinh viên đến làm thủ tục nhập học, phòng học phải khang trang, lịch sự là thể hiện những cán bộ, giảng viên làm việc ở nơi có trình độ tri thức khoa học cao.

Có những chính sách hỗ trợ điều kiện vật chất cho cán bộ, giảng viên và sinh viên cũng là biểu hiện của giá trị tri thức khoa học thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp. Để tạo động lực và tinh thần khởi nghiệp hiện nay ở Việt Nam, điều kiện vật chất là điều kiện quyết định cho khởi nghiệp thành công.

4.2.2. Phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo là xây dựng giá trị “cái thiện” – thể hiện tính “nhân ái” trong trường đại học

Thứ nhất, “cái thiện” thể hiện ở lương tâm cán bộ, giảng viên khi giải quyết công việc và giảng dạy cho sinh viên.

Văn hóa đổi mới sáng tạo trong trường đại học là chiếc nôi nuôi dưỡng giá trị “cái thiện” với hệ thống giá trị của cái tốt, của lương tâm, đạo đức và tâm hồn cao đẹp của mỗi cán bộ, giảng viên trong hoạt động đào tạo sinh viên. Thiếu nền tảng tinh thần tiến bộ, lành mạnh thì không có sự phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo bền vững. Vận dụng các yếu tố văn hoá đổi mới sáng tạo trong trường đại học để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên, cụ thể: tạo ra hệ thống khuyến khích, xây dựng bầu không khí giao tiếp thoải mái, có thái độ lịch sự, tôn trọng khi tiếp xúc làm việc và giảng dạy cho sinh viên.

Thứ hai, “cái thiện” thể hiện ở đạo đức của cán bộ, giảng viên nhà trường khi giải quyết công việc và giảng dạy với sinh viên.

Các giá trị đạo đức là hệ giá trị dành cho sự phân biệt cái đúng, cái sai trong các mối quan hệ giữa nhà trường với sinh viên. Bản chất của đạo đức chính là xuất phát từ lương tâm của con người biết yêu cái tốt, ghét cái xấu, tôn trọng sinh viên, nắm bắt nhu cầu, nguyện vọng, sẻ chia để tạo động lực cho sinh viên,

không sách nhiễu, gây phiền hà cho sinh viên.

Cho nên việc nói đến các giá trị đạo đức trong văn hoá đổi mới sáng tạo của trường đại học, trước tiên phải quan tâm:

- Xây dựng các chuẩn mực đạo đức cán bộ, giảng viên, sinh viên ở dạng nội quy;

- Vận dụng thực hiện tốt các chuẩn mực đạo đức ở dạng nội quy;

- Việc đấu tranh có tình và lý trước các biểu hiện vi phạm.

Thứ ba, “cái thiện” thể hiện ở sự bình đẳng và công bằng của cán bộ, giảng viên khi giải quyết công việc, đánh giá học tập với sinh viên.

Phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo không có nghĩa là đào thêm hố sâu sự bất bình đẳng và thiếu công bằng trong việc thực hiện các lợi ích giữa các thành phần kinh tế. Thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp, tạo động lực và đam mê cho các sinh viên tham gia khởi nghiệp ở mọi thành phần kinh tế, bình đẳng, công bằng là hệ giá trị cốt lõi xuyên suốt hệ giá trị của văn hóa đổi mới sáng tạo.

4.2.3. Phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo là xây dựng giá trị “cái mỹ” – thể hiện tính “nhân văn” trong trường đại học

Thứ nhất, “cái mỹ” thể hiện là cái đẹp ở hành vi của cán bộ, giảng viên đối với sinh viên.

Năng lực sáng tạo “cái đẹp”, sự cảm nhận và thưởng thức “cái đẹp” là đỉnh cao của văn hóa đổi mới sáng tạo trong trường đại học để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên. Giá trị “cái mỹ” là kết quả cuối cùng của “cái chân” và “cái thiện”. Cái đẹp được biểu hiện trong văn hóa nhà trường thể hiện vẻ đẹp trên thực tế của hành vi, ngôn ngữ ứng xử, lời nói, ánh mắt, cử chỉ, nụ cười thân thiện của cán bộ, giảng viên đối với sinh viên.

Thứ hai, “cái mỹ” thể hiện là cái đẹp vật chất của cán bộ, giảng viên nhà trường khi giao tiếp với sinh viên.

Cái đẹp vật chất là thể hiện ở trang phục, ăn mặc, việc bố trí trụ sở làm việc, học tập

khoa học, văn minh, Khang trang, sạch đẹp, thuận tiện, đủ ánh sáng, trang trí, cây cảnh.v.v... cách bố trí phòng làm việc, học tập thể hiện một văn hóa nhà trường minh bạch, lịch sự, trang trọng. Tất cả “cái đẹp” đó được con người sao chụp được trên thực tế thông qua năm giác quan. Có thể nói đó là những vẻ đẹp vật chất mà con người cảm nhận và thưởng thức được, đó chính là vật thể hóa các giá trị tinh thần.

Thứ ba, “cái mỹ” thể hiện ở hành vi của cán bộ, giảng viên khi giao tiếp, giải quyết công việc với sinh viên.

Cùng với nhu cầu hiểu biết ngày càng cao là nhu cầu hướng tới cái đẹp ngày càng lớn. “Cái mỹ” là biểu hiện của “cái đẹp”, nói đến văn hóa đổi mới sáng tạo là nói đến năng lực sáng tạo cái đẹp. Nhu cầu vươn tới cái đẹp của văn hoá đổi mới sáng tạo trong trường đại học là một trong những động lực quan trọng tạo ra sự tiến bộ về vật chất và tinh thần cho sinh viên khởi nghiệp. Văn hoá đổi mới sáng tạo của nhà trường còn hướng sinh viên tới cái đẹp của tâm hồn, đó là cái đẹp vô giá mà chỉ có những tấm lòng chân thật, trái tim nhạy cảm tràn đầy tình yêu thương đồng loại và sẻ chia thì mới có thể cảm nhận được.

5. Bàn luận

Tinh thần khởi nghiệp là một thuật ngữ xuất hiện khá lâu trên thế giới nhưng lại khá mới mẻ với Việt Nam về mặt học thuật, mặc dù trên thực tiễn đã có rất nhiều cá nhân ở Việt Nam khởi nghiệp thành công. Một thực tế là hầu hết các tác giả đều cho rằng “tinh thần khởi nghiệp – tinh thần kinh doanh” (entrepreneurship) gắn với khái niệm “doanh nhân” (entrepreneur). Và gần đây cũng có một khái niệm khởi nghiệp khác ra đời, đó là quốc gia khởi nghiệp (start-up nation). Quốc gia khởi nghiệp được hiểu như là tinh thần khởi nghiệp của các quốc gia non trẻ mà bản thân nó lúc nào cũng trong giai đoạn khởi nghiệp, là nơi có rất nhiều doanh nhân khởi nghiệp như Israel, Singapore hay Hoa Kỳ...

Tinh thần khởi nghiệp được bắt nguồn từ những ý tưởng sáng tạo, ý chí, khát vọng, niềm đam mê, hoài bão, được ấp ủ và trở thành động lực để thực hiện khát vọng, đam mê khi bắt đầu một công việc nào đó. Những yếu tố cốt lõi của tinh thần khởi nghiệp là: 1) Khả năng nắm bắt cơ hội mới; 2) Thái độ chấp nhận rủi ro; 3) Có ý tưởng đổi mới sáng tạo. Từ 3 yếu tố cốt lõi này cho thấy đặc trưng nổi bật của “Tinh thần khởi nghiệp” là: (1) *Hoài bão và khát vọng bắt đầu một công việc;* (2) *Năng lực tạo cơ hội mới;* (3) *Có đầu óc quyết đoán dám làm, dám chịu trách nhiệm;* (4) *Có nhiều ý tưởng, tư duy đổi mới sáng tạo, luôn đổi mới phương pháp giải quyết vấn đề;* (5) *Có sự bền bỉ, thận trọng và chấp nhận rủi ro;* (6) *Có đạo đức nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội.*

Thực tế đã chứng minh sự khởi đầu một công việc nào đó có thể thành công hoặc thất bại phụ thuộc vào các yếu tố đặc trưng trên, đặc biệt là phụ thuộc rất lớn vào “tinh thần khởi nghiệp”. Tuy nhiên, một vấn đề có tính mấu chốt để tạo động lực cho tinh thần khởi nghiệp là các chính sách, pháp luật, thủ tục hành chính, các quy trình quản lý Nhà nước, sự hỗ trợ từ Nhà nước để có thể thúc đẩy “tinh thần khởi nghiệp” này.

Đổi mới sáng tạo chính là quá trình biến các ý tưởng thành giá trị được chấp nhận trên thực tiễn. Nói đến văn hóa là nói đến sáng tạo. Đổi mới mang tính văn hóa là sự thay đổi, có sự tiến bộ về chất và đem lại giá trị.

Hệ thống các giá trị văn hoá đổi mới sáng tạo trong trường đại học thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp là kết quả của phương thức ứng xử của các trường đại học đem lại giá trị cho các sinh viên khởi nghiệp. Các phương thức ấy được xem là phù hợp, có ý nghĩa quan trọng đối với đời sống tinh thần của các sinh viên khởi nghiệp.

Hệ thống giá trị văn hoá đổi mới sáng tạo trong các trường đại học để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên được cấu thành bởi

các yếu tố sau: truyền thống, hiện đại, trình độ học vấn, trình độ văn minh. Tất cả các yếu tố này đều phải vươn tới hệ giá trị “cái chân”, “cái thiện”, “cái mỹ”, có thể mô tả bằng sơ đồ từ nghiên cứu của tác giả dưới đây:



6. Kết luận và khuyến nghị

6.1. Kết luận

Việc phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong trường đại học thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên là sự gắn kết của những yếu tố truyền thống với hiện đại, trình độ học vấn với trình độ văn minh – tạo thành hệ giá trị của văn hóa đổi mới sáng tạo mà nơi đó trường đại học là chiếc nôi nuôi dưỡng tri thức và nhân cách của sinh viên, đổi mới phương pháp quản lý và giảng dạy góp phần tạo động lực, đam mê, hứng khởi cho phong trào khởi nghiệp của sinh viên. Các chính sách, quyết định quản lý giáo dục và đào tạo của Nhà nước, các chương trình, phương pháp đào tạo của nhà trường tạo ra được giá trị là tạo ra được văn hóa đổi mới sáng tạo, đồng thời giá trị đổi mới sáng tạo đó góp phần giải phóng sinh viên, giải phóng sức lao động của sinh viên và thủ tiêu mọi sự kìm hãm đối với sinh viên thì mới có được tinh thần khởi nghiệp.

6.2. Khuyến nghị

Một là, xây dựng thể chế nuôi dưỡng tinh thần ĐMST cho đội ngũ cán bộ, giảng viên trong nhà trường. Đó là khi lãnh đạo nhà trường tin tưởng đội ngũ nhân sự của mình để

họ luôn có ý tưởng sáng tạo, tạo điều kiện về vật chất và tinh thần để họ đạt được mục tiêu.

Hai là, Loại bỏ sự cứng nhắc trong quan hệ công việc. Nhà trường có thể thúc đẩy văn hóa ĐMST bằng cách tạo ra sân chơi dân chủ, bình đẳng trong thực hiện công việc nhằm cho phép cán bộ, giảng viên vượt qua các rào cản về hệ thống cứng nhắc những điều sẽ làm thui chột sự sáng tạo.

Ba là, khuyến khích tư tưởng phản biện. Nhà trường có văn hóa ĐMST sẽ coi trọng tư duy độc đáo, đảm bảo rằng sẽ giúp cho nhân sự của trường luôn động não và thúc giục họ suy nghĩ, sáng tạo. Nhà trường nên khuyến khích những điều thực sự không thực tế trong một số tình huống nhằm khai thác những tiềm năng bí ẩn.

Bốn là, nhà trường cần biết lượng sức mình. Văn hóa ĐMST chỉ triển khai thành công khi nhà trường biết lượng sức mình, chọn lọc ý tưởng tinh hoa nhất và tập trung để hiện thực hóa chúng.

Năm là, nhà trường luôn tìm kiếm sự hợp lực từ bên ngoài. Những mối quan hệ bên ngoài là nguồn tài nguyên quý giá cho tổ chức trong việc thu nhận và phân phối tri thức.

Sáu là, thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và trọng dụng họ. Không thể xây dựng văn hóa ĐMST trong nhà trường thành công nếu không có nhân tài. Bởi vậy, yêu cầu về những cá nhân ĐMST là luôn cấp thiết cho mỗi tổ chức.

Bảy là, nhà trường không sợ thất bại và phải chấp nhận sự rủi ro. Những ý tưởng ĐMST không dễ dàng được tạo ra mà chúng là kết quả của nhiều thử nghiệm thất bại. Để xây dựng một nền văn hóa ĐMST trong nhà trường, nhất định phải dẹp bỏ nỗi sợ thất bại và rủi ro này.

Tài liệu tham khảo

Arundel, A., Casali, L. and Hollanders, H. (2015). How European public sector

agencies innovate: The use of bottom-up, policy-dependent and knowledge-scanning

- innovation methods. *Research Policy* 44, 1271-1282.
- Arundel, A., C. Bloch and B. Ferguson. (2016). Methodologies for measuring innovation in the public sector, conference paper for the OECD Blue Sky Forum 2016, Ghent (Belgium), 19-21 September.
- Arundel, A., D. Bowen Butchart, S. Gatenby-Clark, and L. Goedegebuure. (2016). *Management and service innovations in Australian and New Zealand Universities - Preliminary report of descriptive results*, June 2016. Australian Innovation Research Centre, Hobart and LH Martin Institute, Melbourne.
- Arundel, A., Huber, D. (2013). From too little to too much innovation? Issues in monitoring innovation in the public sector. *Structural Change and Economic Dynamics* 27, 146-149.
- Bolden R, Gosling J, O'Brien A, Peters K, Ryan MK, Haslam SA, Longsworth L, Davidovic A, Winklemann K. (2012). *Academic leadership: Changing conceptions, identities and experiences in UK Higher Education*. London: Leadership Foundation for Higher Education.
- Borins, S. (2010). *Innovation as Narrative*. Ash Center for Democratic Governance and Innovation, Harvard Kennedy School, Cambridge.
- Brennan, J., Ryan, S., Ranga, M., Broek, S., Durazzi, N., Kamphuis, B. (2014). Study on innovation in higher education: Final Report Study on Innovation in Higher Education Executive Summary.
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: A literature review. *Studies in higher education*, 32(6), 693-710.
- Bugge, M., Mortensen, PS. and Bloch, C. (2011). *Measuring Public Innovation in Nordic Countries: Report on the Nordic Pilot Studies, Analyses of Methodology and Results*, Oslo: MEPIN, NIFU.
- D'Este, PS, S. Iammarino, M. Savona and N. von Tunzelmann. (2012). What Hampers Innovation? Revealed Barriers versus Detering Barriers. *Research Policy*, 41, 482- 488.
- European Commission. (2010). *Innobarometer 2010 Analytical Report*. European Commission, Brussels.
- Hariri, A. and P. Roberts. (2014). Challenges and issues hindering innovation in UK Universities. *International Journal of Management and Marketing Academy*, 2, 41-54.
- Hariri, A. and P. Roberts. (2015). Adoption of innovation within universities: proposing and testing an initial model. *Creative Education*, 6, 186.
- Hartley, J., Sorensen, J., Torfing, J. (2013). Collaborative innovation: A viable alternative to market competition and organizational entrepreneurship. *Public Administration Review*, 73, 821-830.
- Istance, D. and M. Kools. (2013). OECD Work on Technology and Education: innovative learning environments as an integrating framework. *European Journal of Education*, 48, 43-57.
- Jackson, N. (2013). *The wicked challenge of changing a university: A tale of bottom-up innovation supporting strategic change*. http://www.normanjackson.co.uk/uploads/1/0/8/4/10842717/changing_a_university.pdf
- Minh, H. C. (2011). *Ho Chi Minh: Toan tap* (3rd ed., Vol. 15). NXB Chinh tri Quoc Gia - Su that.
- The Governance and Adaptation to Innovative Modes of Higher Education Provision. (2016). *Erasmus project report*, European Commission.

PHÁT TRIỂN VĂN HÓA ĐỔI MỚI SÁNG TẠO TRONG TRƯỜNG ĐẠI HỌC, THỨC ĐẨY TINH THẦN KHỞI NGHIỆP CỦA SINH VIÊN

Đào Thị Ái Thi

Trường Đại học Thành Đô
Email: dtathi@thanhdouni.edu.vn

Ngày nhận bài: 3/2/2023
Ngày phản biện: 7/2/2023
Ngày tác giả sửa: 22/3/2023
Ngày duyệt đăng: 25/3/2023

DOI: <https://doi.org/10.58902/tcneckhpt.v2i1.25>

Tóm tắt:

Văn hóa đổi mới sáng tạo trong trường đại học là sự thay đổi chính sách, hành vi ứng xử và đổi mới chương trình, phương pháp đào tạo cho phù hợp với nhu cầu học tập và hướng nghiệp của sinh viên, có sự tiến bộ về chất và đem lại giá trị, thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp cho sinh viên Việt Nam. Phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong trường đại học để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên chính là việc xây dựng nền tảng hệ giá trị nhằm thúc đẩy sự đam mê, thôi thúc khát vọng, động lực học tập, sự tự tin, mạnh mẽ, giúp sinh viên vượt qua khó khăn, rào cản để học tập và gây dựng cho việc bắt đầu một sự nghiệp ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Việc trường đại học cần phải làm là phát triển tư duy mới, xây dựng môi trường học tập mới, nền tảng mới làm điểm tựa vững chắc cho năng lực khởi nghiệp sáng tạo của sinh viên ngay từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường. Chính vì thế, việc phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo trong trường đại học để thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp của sinh viên Việt Nam hiện nay là vô cùng cấp bách.

Từ khóa: *Chính sách và hành vi; Học tập và rèn luyện; Phát triển văn hóa đổi mới sáng tạo; Thúc đẩy tinh thần khởi nghiệp; Trường đại học và sinh viên.*