

Đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động

Employer's assessment of suitability between the undergraduate training program in the field of economics with the requirements of the labor market

Lê Chi Lan

Trường Đại học Sài Gòn

Email của tác giả liên hệ: [lechilan@sgu.edu.vn]

THÔNG TIN	TÓM TẮT
Ngày nhận: 01/08/2021 Ngày nhận lại: 06/09/2021 Duyệt đăng: 18/09/2021 <i>Từ khóa:</i> Đánh giá, người sử dụng lao động, chương trình đào tạo, yêu cầu thị trường lao động	Giáo dục đại học đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho xã hội. Chủ trương đổi mới giáo dục hiện nay là đào tạo theo yêu cầu xã hội, vì vậy một số cơ sở giáo dục đại học đã tiến hành thay đổi chương trình đào tạo trong nhiều năm qua. Mục tiêu của việc thay đổi này nhằm đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của người sử dụng lao động. Nghiên cứu đã tiến hành khảo sát 100 nhà sử dụng lao động về mức độ quan trọng và tính phù hợp giữa chương trình đào tạo khối ngành kinh tế và yêu cầu của thị trường lao động. Kết quả được thu được là chương trình đào tạo khối ngành kinh tế còn thiếu kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, đặc biệt là kinh nghiệm thực hiện công việc thực tế. Theo xu hướng phát triển giáo dục, quá trình đào tạo phải gắn kết chặt chẽ với yêu cầu của người sử dụng lao động là một quy luật tất yếu. Để có thể tạo ra nguồn nhân lực phù hợp với yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động thì việc xem xét và điều chỉnh chương trình đào tạo theo yêu cầu của người sử dụng lao động là điều cần thiết.
<i>Keywords:</i> Assessment, employer, training program, labor market demand.	ABSTRACT Higher education plays an important role in training and providing high quality human resources for society. The current policy of educational innovation is being trained according to social needs, so some higher education institutions have changed their training programs over the years. The goal of this change is to train human resources to meet the requirements of employers. The study conducted a survey of 100 employers about the importance and relevance of training programs in the economic sector and the needs of the labor market. As a result, the economic sector training program lacks professional knowledge and skills, especially practical work experience. According to the trend of

education development, the training process must be closely linked with the requirements of the employer as an inevitable rule. To be able to create human resources suitable to the recruitment requirements of the labor market, it is essential to review and adjust training programs based on the requirements of the employer.

1. Giới thiệu

Giáo dục đại học với tư cách là nơi cung cấp nguồn nhân lực chất lượng cao cho nền kinh tế - xã hội nói chung và thị trường lao động nói riêng. Trong khi đó về phía thị trường lao động cụ thể là các doanh nghiệp Việt Nam lại đang đứng trước nhiều thách thức, giữa yêu cầu mở rộng sản xuất, kinh doanh, đổi mới công nghệ nhưng lại khan hiếm đội ngũ lao động có học vấn và có tay nghề, đây là nhân tố quyết định sự thành bại trong quá trình cạnh tranh trên thương trường, nhất là trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Trong thị trường lao động ở nước ta hiện nay không thiếu những người có đầy đủ bằng cấp, chứng chỉ hành nghề đang khao khát được có việc làm. Nhưng để tuyển dụng được số lao động đáp ứng đúng yêu cầu chuyên môn của doanh nghiệp thì lại không nhiều, nếu có tuyển dụng được thì phần lớn trong số đó phải được doanh nghiệp đào tạo lại mới có thể sử dụng được. Nguyên nhân do đâu? Đây là câu hỏi đòi buộc các nhà giáo dục phải nghiên cứu (Ngô Xuân Bình, 2011).

Để đẩy mạnh việc phát triển thị trường lao động, trước hết cần tăng cường năng lực cạnh tranh của nguồn nhân lực thông qua việc nâng cao chất lượng chung về đào tạo, hoàn thiện chương trình đào tạo sao cho phù hợp với yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động. Bên cạnh đó, xây dựng các chương trình đào tạo kèm theo quy định hướng dẫn thực hiện các chương trình dạy nghề theo người học. Điều đặc biệt là gắn kết cung và cầu lao động đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động” (Lê Chi Lan, 2013). Chính vì các lý do nêu trên tôi đã chọn nghiên cứu đề tài “Đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động.

2. Cơ sở lý thuyết

2.1 Tổng quan các nghiên cứu liên quan

Đào tạo gắn với yêu cầu thực tiễn là một trong những giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực. Trong 20 năm đổi mới giáo dục vừa qua, giáo dục đại học đã có sự phát triển rõ rệt về quy mô, mục tiêu đào tạo được mở rộng và nguồn đầu tư đã được đa dạng hóa, tuy nhiên đổi mới giáo dục chưa mang tính hệ thống và cơ bản, kết quả đổi mới giáo dục chưa toàn diện và vững chắc. Giáo dục đại học còn yếu kém và có những bất cập chưa đáp ứng được sự đòi hỏi và phát triển của xã hội, một trong những yếu tố tạo ra sự bất cập trên là đào tạo ít gắn với yêu cầu sử dụng. Hiện nay, yêu cầu sử dụng lao động rất đa dạng không chỉ về cơ cấu ngành nghề, trình độ mà còn về tiêu chuẩn chất lượng nhân lực. Tuy nhiên chất lượng giáo dục đại học còn mang tính đại trà, số chương trình đào tạo và cơ sở đạt chuẩn quốc gia chưa nhiều. Bên cạnh đó, các chương trình đào tạo có chất lượng đạt chuẩn và được đánh giá ngang tầm quốc tế chưa có (Đào Trọng Thi, 2011). Đào tạo theo yêu cầu xã hội là bước đột phá để nâng cao chất lượng giáo dục. Sự hợp tác giữa cơ sở giáo dục và nhà tuyển dụng rất cần thiết trong việc đào tạo theo yêu cầu xã hội, sự hợp tác này sẽ giúp các cơ sở đào tạo nắm bắt được yêu cầu của người sử dụng lao động cần gì? Nên đào tạo như thế nào? (Nguyễn Thị Tuyết Trinh, 2011). Để đáp ứng yêu cầu xã hội thì một số trường đại học đã điều chỉnh chương trình đào tạo, thực tế cho thấy chỉ có 33% hài lòng

và 66% không hài lòng về lao động qua đào tạo khối ngành Kỹ thuật (thống kê năm 2010) Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh. Thông qua phản hồi của người sử dụng lao động trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh tiến hành phát triển chương trình đào tạo giáo viên kỹ thuật đã cấu trúc mới chương trình đào tạo 2 lần và cải tiến điều chỉnh chương trình đào tạo nhiều lần nhằm đáp ứng yêu cầu thực tiễn trong từng giai đoạn phát triển kinh tế xã hội của đất nước (Võ Thị Xuân, 2012). Ngoài ra, qua nghiên cứu tại trường Đại học Kinh tế kỹ thuật Công nghiệp đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội địa phương đã đề xuất để có được chương trình đào tạo đạt tiêu chuẩn cần phải dựa trên thông tin phản hồi từ người sử dụng lao động (Nguyễn Thị Hà, 2012).

Việc rèn luyện nghiệp vụ chuyên môn cho sinh viên là một quá trình được diễn ra thường xuyên liên tục với nhiều hình thức nhằm hướng tới việc hình thành cho sinh viên có những kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo liên quan đến nghề nghiệp; là sự kết nối chặt chẽ và mật thiết giữa lý thuyết và thực hành một cách thường xuyên và khoa học. Trong thời gian học tập tại Trường, nếu như được đào tạo rèn luyện nghiệp vụ chuyên môn bài bản, khoa học thì sinh viên sư phạm sẽ có năng lực nghề nghiệp vững vàng, kỹ năng hoạt động nghề nghiệp phù hợp, đáp ứng được yêu cầu đổi mới giáo dục trong giai đoạn hiện nay (Trần Thanh Hải và các cộng sự, 2020).

Hiện nay, một số trường đã đánh giá chương trình đào tạo theo chuẩn AUN (ASEAN University Network), đánh giá AUN-QA đã có những tác động tích cực đến những thay đổi gần đây của chương trình đào tạo, chủ yếu về phương pháp dạy và học, kiểm tra, đánh giá và thiết kế chương trình đào tạo. Tuy nhiên, không phải trường nào cũng có thể xây dựng thành công hệ thống đảm bảo chất lượng giáo dục bên trong dựa vào các yêu cầu của tổ chức đảm bảo chất lượng giáo dục bên ngoài (tổ chức AUN-QA). Các trường đại học ở Việt Nam muốn tham gia đánh giá chương trình đào tạo theo bất cứ bộ tiêu chuẩn nào cũng phải có sự gắn kết với người sử dụng lao động (Phạm Thị Hương, Nguyễn Đoàn Hạnh Nguyên, 2020).

Kế thừa những thành công trong chính sách phát triển giáo dục của một số nước trên khắp thế giới, Việt Nam đã và đang áp dụng các giải pháp trong việc phát triển các mô hình giáo dục đại học hiện nay như đa dạng hóa mô hình giáo dục hệ thống hướng tới mục tiêu chất lượng và hiệu quả của giáo dục đại học, tập trung vào đảm bảo và kiểm định chất lượng giáo dục đại học. Tuy nhiên, việc đào tạo mô hình quản lý chất lượng chương trình không rõ ràng, thiếu tính nhất quán giữa yêu cầu của doanh nghiệp và việc thiết kế các chương trình đào tạo như không đủ phẩm chất cần thiết theo yêu cầu của người sử dụng lao động (Vũ Đức Tâm, Phan Hùng Thư, 2020). Sự phát triển nhanh chóng của khoa học và công nghệ, những yêu cầu mới của năng lực chuyên môn và yêu cầu kinh doanh, định hướng chiến lược mới của Chính phủ, Bộ Lao động Thương binh và xã hội quy định các cơ sở giáo dục nghề nghiệp là một thách thức lớn, bao gồm cả yêu cầu đổi mới công tác quản lý hoạt động dạy nghề. Một nghiên cứu phân tích tình hình hiện tại (lợi thế và nhược điểm) trong quản lý hoạt động dạy nghề ở Việt Nam, Trường Cao đẳng Đức Nghệ An đã khẳng định cần đổi mới trong các hoạt động quản lý sau để cải thiện đào tạo hiệu quả: đổi mới nội dung, chương trình, kế hoạch đào tạo; cải tạo công tác quản lý hoạt động dạy và học; đổi mới công việc của gắn kết đào tạo nghề với thị trường lao động và sự tham gia của doanh nghiệp (Nguyễn Đức Toàn, 2020).

Điểm mạnh của các nghiên cứu trên là đã khẳng định để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao thì cần phải gắn kết giữa đào tạo với yêu cầu thực tiễn và một số tác giả đã đề xuất cần đổi mới chương trình đào tạo theo hướng nâng cao kỹ năng ứng dụng và thực hành. Tuy nhiên các tác giả chưa đi phân tích sâu việc gắn kết đào tạo với thực tiễn sẽ ảnh hưởng như thế nào đến chương trình đào tạo. Hầu như chưa có công trình đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động.

2.2 Cơ sở lý luận của đề tài nghiên cứu

2.2.1 Chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo là một bản thiết kế tổng thể cho một hoạt động đào tạo. Hoạt động đó có thể chỉ là một khóa đào tạo kéo dài một vài giờ, một ngày, một tuần hoặc vài năm. Bản thiết kế tổng thể này cho biết toàn bộ nội dung cần đào tạo, chỉ rõ những gì có thể trông đợi ở người học sau khóa học, nó phác họa ra qui trình cần thiết để thực hiện nội dung đào tạo, nó cũng cho ta biết các phương pháp đào tạo và các cách thức kiểm tra đánh giá kết quả học tập và tất cả những cái đó được sắp xếp theo một thời gian biểu chặt chẽ (Kenneth Goldberg, 2012).

Chương trình đào tạo một văn bản pháp qui về kế hoạch tổ chức đào tạo một văn bản, bao gồm: mục tiêu đào tạo; nội dung và yêu cầu bắt buộc, tự chọn hay tùy ý, phân bổ thời lượng các môn học; kế hoạch thực hiện chương trình và điều kiện xét cấp văn bằng (Lê Chi Lan, 2013).

2.2.2 Lý thuyết năng lực sinh viên tốt nghiệp

Năng lực là sự tổng hòa của các yếu tố kiến thức, kỹ năng, hành vi và thái độ góp phần tạo ra tính hiệu quả trong công việc của mỗi người (Võ Xuân Tiên, 2010).

Kiến thức là những điều hiểu biết có được hoặc do từng trải, hoặc nhờ học tập. Nó gồm 3 yếu tố: kiến thức tổng hợp (những hiểu biết chung về thế giới), kiến thức chuyên ngành (về một vài lĩnh vực đặc trưng như kế toán, tài chính,...) và kiến thức đặc thù (những kiến thức đặc trưng mà người lao động trực tiếp tham gia hoặc được đào tạo).

Kỹ năng của người lao động là sự thành thạo, tinh thông về các thao tác, động tác, nghiệp vụ trong quá trình hoàn thành một công việc cụ thể nào đó. Những kỹ năng sẽ giúp cho người công dân đó hoàn thành tốt công việc của mình, quy định tính hiệu quả của công việc (Azmi Abdul Manaf Nik Hairi Omar, 2012).

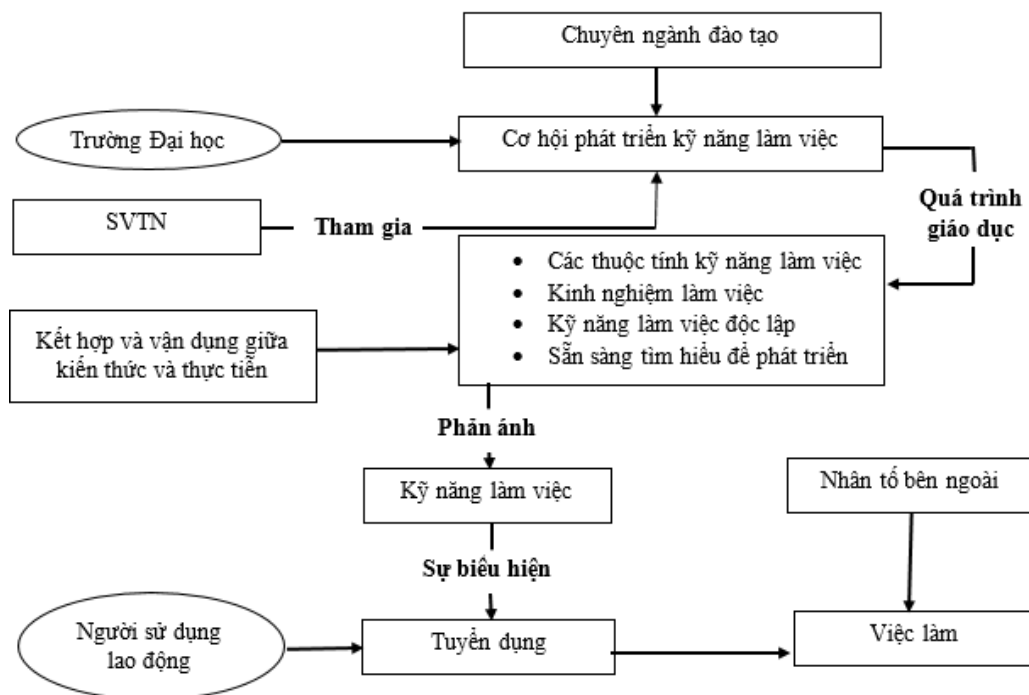
Thái độ của người lao động cho thấy cách nhìn nhận của người đó về vai trò, trách nhiệm, mức độ nhiệt tình đối với các công việc, điều này sẽ được thể hiện qua các hành vi của họ. Một người có kỹ năng tốt nhưng thái độ không đúng thì hiệu quả đóng góp sẽ không cao (Antonio Mihi Ramírez Vilmanté Kumpikaité và các cộng sự, 2012).

Ngoài ra, theo tác giả Yorke và Knight (2004), năng lực của người lao động là tập hợp các kỹ năng, hiểu biết và các thuộc tính cá nhân mà sinh viên tốt nghiệp có khả năng có được việc làm và thành công trong nghề nghiệp đã chọn, đem lại những lợi ích cho bản thân, cộng đồng và nền kinh tế (Lê Chi Lan, 2013).

2.2.3 Mối quan hệ giữa cơ sở đào tạo và thị trường lao động (người sử dụng lao động)

Trường đại học giữ vai trò đào tạo và cung cấp nguồn nhân lực cho thị trường lao động. Một trong những sản phẩm của giáo dục đại học là sinh viên tốt nghiệp. Thị trường lao động được đại diện bởi những nhà doanh nghiệp là người sử dụng lao động trực tiếp sử dụng sinh viên tốt nghiệp → Trường đại học và người sử dụng lao động có mối liên hệ với nhau thông qua sinh viên tốt nghiệp. Có nhiều mô hình khác nhau được tạo ra bởi các nhà

nghiên cứu để tìm hiểu mối liên hệ giữa trường đại học và người sử dụng lao động dựa trên việc tìm hiểu kỹ năng làm việc và việc làm của sinh viên tốt nghiệp (Siti Nur Fazillah và các cộng sự, 2013).



Hình 1: Mô hình phát triển kỹ năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp
(Nguồn: Harvey, 2002)

Ngoài ra, Harvey (2002) đã phát triển mô hình trên sau khi xem xét tất cả các bên liên quan trong quá trình đào tạo - sử dụng nguồn nhân lực và tất cả các yếu tố khả năng làm việc quan trọng. Harvey (2002) đã chỉ ra tầm quan trọng của liên kết tất cả các yếu tố cùng với tất cả các bên liên quan đến quá trình này để phát triển các thuộc tính sinh viên tốt nghiệp. Các đối tượng liên quan vào quá trình đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực là sinh viên tốt nghiệp, trường đại học và nhà tuyển dụng. sinh viên tốt nghiệp có trách nhiệm lựa chọn và tham gia với các cơ hội phát triển việc làm được cung cấp ở các trường đại học và kinh nghiệm tích lũy của bản thân để nâng cao những kỹ năng làm việc.

Harvey (2002) xác định các hoạt động phát triển việc làm bao gồm: sự phát triển của các thuộc tính về kỹ năng việc làm, kinh nghiệm làm việc, kỹ năng làm việc độc lập và sẵn sàng tìm hiểu để phát triển. Mô hình phát triển khả năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp được Harvey trình bày gồm 3 quy trình cốt lõi có tác động đến khả năng làm việc của sinh viên tốt nghiệp là: (1) Quá trình giáo dục của trường đại học; (2) Phản ánh thông qua tư duy và nhận thức; (3) Kết hợp và vận dụng giữa kiến thức và thực tiễn.

3. Phương pháp nghiên cứu

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng sự kết hợp giữa hai nghiên cứu phương pháp nghiên cứu định tính và phương pháp nghiên cứu định lượng (hình 2). Hai phương pháp nghiên cứu tóm tắt trong 8 giai đoạn nghiên cứu cơ bản nhất liên quan đến đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động sau:

Giai đoạn 1 (Tên đề tài nghiên cứu): Tên đề tài là đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động. Nghiên cứu này được chọn dựa trên tình hình thực tiễn các trường đại học.

Giai đoạn 2 (Mục tiêu nghiên cứu): Tác giả tìm ra mục tiêu của nghiên cứu. Mục tiêu của nghiên cứu là Đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động. Dựa trên thử nghiệm, các tác giả đề xuất khuyến nghị (Hair và cộng tác viên, 1998).

Giai đoạn 3 (Tìm hiểu các lý thuyết và nghiên cứu liên quan đến việc nghiên cứu): Tác giả tìm các lý thuyết nghiên cứu và liên quan đến các nghiên cứu. Giai đoạn này giúp các tác giả xây dựng mô hình để nghiên cứu việc đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động.

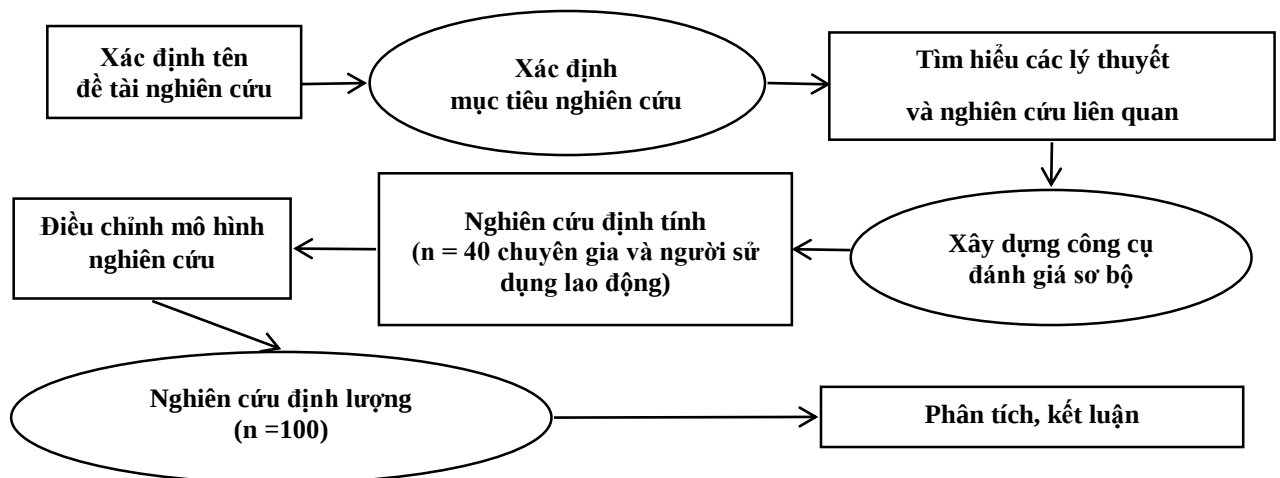
Giai đoạn 4 (Xây dựng công cụ đánh giá sơ bộ): Tác giả xây dựng mô hình cho việc đánh giá sơ bộ của người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động.

Giai đoạn 5 (Nghiên cứu định tính): Phỏng vấn các chuyên gia trong các môn học giáo dục. Các tác giả đã xây dựng sơ bộ dựa trên 40 người ý kiến của chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục và người sử dụng lao động để cải thiện mô hình và thiết kế các câu hỏi. Tất cả đều đồng thuận với bộ câu hỏi dùng để đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động.

Giai đoạn 6 (Điều chỉnh mô hình nghiên cứu): Tác giả tiến hành khảo sát sơ bộ và đánh giá độ tin cậy với hệ số Cronbach's Alpha và phân tích mức độ quan trọng và mức độ phù hợp. Giai đoạn này giúp cải thiện bảng câu hỏi khảo sát trở nên tốt hơn (Hair và các cộng sự, 1998).

Giai đoạn 7 (Nghiên cứu định lượng $n = 100$ người sử dụng lao động): Tác giả tiếp tục khảo sát 100 người. Có 39 nội dung được khảo sát 100 người sử dụng trả lời và dữ liệu thu thập từ tháng 09 năm 2020 đến tháng 12 năm 2020.

Giai đoạn 8 (Kết luận và khuyến nghị): Tác giả đã phân tích dữ liệu đánh giá người sử dụng lao động về mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động.



Hình 2: Quy trình nghiên cứu liên quan đến đánh giá mức độ phù hợp giữa chương trình đào tạo đại học khối ngành kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động.

Trong nghiên cứu này chúng tôi sử dụng thang đo Liket với 5 mức độ và được quy về thang điểm 5. Trong đó: từ mức độ 1: Hoàn toàn không quan trọng/ Hoàn toàn không phù hợp đến mức độ 5: Rất quan trọng/ Rất phù hợp.

Bảng 1

Quy ước tính mức độ của thang đo

$1.0 \leq \text{ĐTB} < 1.8$	$1.8 \leq \text{ĐTB} < 2.6$	$2.6 \leq \text{ĐTB} < 3.4$	$3.4 \leq \text{ĐTB} < 4.2$	$4.2 \leq \text{ĐTB} < 5.0$
Hoàn toàn không quan trọng	Không quan trọng	Phân vân	Quan trọng	Rất quan trọng
Hoàn toàn không phù hợp	Không phù hợp	Phân vân	Phù hợp	Rất phù hợp

(ĐTB: Điểm trung bình)

Mô hình nghiên cứu lý thuyết gồm 2 đối tượng là: (1) Yêu cầu tuyển dụng gồm Kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ (10 nội dung); Phẩm chất cá nhân (9 nội dung); Năng lực làm việc (8 nội dung); (2) Các vấn đề liên quan đến chương trình đào tạo (12 nội dung).

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

Mục tiêu nghiên cứu này là đánh giá sự phù hợp giữa chương trình đào tạo khối ngành Kinh tế với yêu cầu của thị trường lao động, vì vậy đối tượng chủ yếu trong nghiên cứu này người sử dụng lao động. Chúng tôi tìm hiểu ý kiến người sử dụng lao động đang sử dụng sinh viên tốt nghiệp khối ngành kinh tế trường Đại học Sài Gòn, chúng tôi khảo sát 100 người sử dụng lao động gồm: 24 doanh nghiệp nhà nước (24%); 1 doanh nghiệp liên doanh (1%); 34 doanh nghiệp trách nhiệm hữu hạn (34%) và 7 doanh nghiệp có 100% vốn nước ngoài (7%).

Tác giả đã tiến hành sử dụng công cụ Cronbach Alpha để kiểm tra độ tin cậy của thang đo. Kết quả thu được độ tin cậy của phiếu hỏi là 0.931, điều này chứng tỏ độ tin cậy cao và có thể dùng công cụ này phân tích vấn đề nghiên cứu.

Các vị trí tuyển dụng hiện tại của các nhà sử dụng lao động đối với sinh viên tốt nghiệp gồm các vị trí như sau: Phụ việc (24%); Trợ lý và tư vấn (8%); vị trí độc lập (26%); Quản lý (2%) và các vị trí khác (32%). Đa số sinh viên tốt nghiệp làm việc tại các doanh nghiệp đa số từ 2 - 4 năm chiếm tỷ lệ 40%; từ 6 - 12 tháng chiếm tỷ lệ 30%.

Yêu cầu của thị trường lao động đòi hỏi năng lực, kiến thức và kỹ năng mà người sử dụng lao động cần và mức độ phù hợp trong chương trình đào tạo so với yêu cầu của thị trường lao động.

Bảng 2

Đánh giá về tầm quan trọng và mức độ phù hợp của kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ của sinh viên tốt nghiệp trong chương trình đào tạo ngành Kinh tế.

STT	Kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ	Mức độ quan trọng		Mức độ phù hợp		Chênh lệch
		GTTB	ĐLC	GTTB	ĐLC	GTTB
NV1	Kiến thức về xã hội	4.110	0.709	3.860	0.766	0.250
NV2	Kiến thức chuyên ngành	4.385	0.794	3.810	0.748	0.575

STT	Kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ	Mức độ quan trọng		Mức độ phù hợp		Chênh lệch
		GTTB	ĐLC	GTTB	ĐLC	GTTB
NV3	Kỹ năng giao tiếp	4.720	0.668	3.620	0.693	1.100
NV4	Kỹ năng ứng dụng các kiến thức đã học	4.290	0.701	3.420	1.288	0.870
NV5	Kỹ năng tư duy logic	4.080	0.631	3.710	0.729	0.370
NV6	Kỹ năng khai thác sử dụng dữ liệu định lượng	4.100	0.674	3.530	0.658	0.570
NV7	Kỹ năng phân tích, phê phán	4.000	0.636	3.930	0.756	0.070
NV8	Kỹ năng nghiên cứu khoa học	4.160	0.662	3.710	0.640	0.450
NV9	Kỹ năng ngoại ngữ	4.990	0.643	3.700	0.659	1.290
NV10	Kỹ năng sử dụng máy tính	4.980	0.619	3.560	0.671	1.420
Trung bình chung		4.382	0.674	3.685	0.761	0.697

(GTTB: giá trị trung bình; ĐLC: độ lệch chuẩn)

Như chúng ta đã biết trường đại học là nơi trang bị cho sinh viên những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để khi tốt nghiệp ra trường sinh viên có thể hòa nhập vào đời sống xã hội. Kiến thức là một trong những yếu tố phù hợp mà bất kỳ nhà tuyển dụng cũng quan tâm đến. Kiến thức bao gồm: kiến thức chuyên ngành và kiến thức xã hội. Kiến thức chuyên ngành được coi là yếu tố quyết định thành bại trong công việc; sinh viên tốt nghiệp nếu có kiến thức chuyên môn phù hợp sẽ hoàn thành công việc một cách hiệu quả và nhanh chóng hơn. Ngoài ra, kiến thức xã hội cũng là yếu tố cơ bản hỗ trợ cho công việc. Việc áp dụng những kiến thức chuyên môn có mục đích đòi hỏi mỗi người phải có những hiểu biết về thực tế, nắm bắt được yêu cầu xã hội. Bên cạnh đó, kỹ năng là điều không thể thiếu đối với sinh viên tốt nghiệp cụ thể: kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm, lãnh đạo, quản lý thời gian; thiết lập kế hoạch, sáng tạo và đổi mới, nói chuyện trước đám đông, thấu hiểu, giải quyết xung đột, ... là những kỹ năng cần thiết cho sinh viên. Nhìn chung các kỹ năng này có liên quan đến việc sử dụng ngôn ngữ, khả năng hòa nhập xã hội, thái độ và hành vi ứng xử áp dụng vào việc giao tiếp giữa người với người.

Quan sát kết quả bảng 2 cho thấy có sự chênh lệch điểm trung bình trong đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ quan trọng và mức độ phù hợp trong kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ của sinh viên tốt nghiệp trong chương trình đào tạo ngành Kinh tế, đặc biệt là Kỹ năng giao tiếp chênh lệch là 1,100 điểm; Kỹ năng ngoại ngữ chênh lệch là 1,290 điểm; Kỹ năng sử dụng máy tính chênh lệch là 1,420 điểm.

Bảng 3

Đánh giá về tầm quan trọng và mức độ phù hợp của phẩm chất cá nhân của sinh viên tốt nghiệp trong chương trình đào tạo ngành Kinh tế

STT	Phẩm chất cá nhân	Mức độ quan trọng		Mức độ phù hợp		Chênh lệch
		GTTB	ĐLC	GTTB	ĐLC	GTTB
PC1	Tính tự tin vào khả năng của bản thân	4.650	0.730	3.140	0.853	1.510
PC2	Tính kỷ luật	4.570	0.742	3.140	0.804	1.430
PC3	Tính độc lập	4.730	0.737	3.280	0.933	1.450

STT	Phẩm chất cá nhân	Mức độ quan trọng		Mức độ phù hợp		Chênh lệch
		GTTB	ĐLC	GTTB	ĐLC	GTTB
PC4	Tính ham học hỏi	4.570	0.655	3.270	0.851	1.300
PC5	Tính sáng tạo	4.620	0.678	2.750	1.114	1.870
PC6	Động lực làm việc	4.560	0.686	2.890	0.942	1.670
PC7	Quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên	4.940	0.839	3.580	0.934	1.360
PC8	Hiểu biết về trách nhiệm nghề nghiệp	4.640	0.674	3.500	0.859	1.140
PC9	Biết điểm mạnh và điểm yếu của bản thân	4.010	0.772	3.840	0.849	0.170
	Trung bình chung	4.588	0.724	3.266	0.904	1.322

(GTTB: giá trị trung bình; ĐLC: độ lệch chuẩn)

Quan sát kết quả bảng 3 cho thấy có sự chênh lệch điểm trung bình trong đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ quan trọng và mức độ phù hợp phẩm chất cá nhân của sinh viên tốt nghiệp trong chương trình đào tạo ngành Kinh tế. Hầu như các phẩm chất đạo đức của sinh viên tốt nghiệp như: Tính tự tin vào khả năng của bản thân; Tính kỷ luật; Tính độc lập; Tính ham học hỏi; Tính sáng tạo; Động lực làm việc; Quan hệ với đồng nghiệp và cấp trên; Hiểu biết về trách nhiệm nghề nghiệp có sự chênh lệch lớn hơn 1,140 điểm.

Bảng 4

Đánh giá về tầm quan trọng và mức độ phù hợp của năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp cần thiết trong chương trình đào tạo ngành Kinh tế

STT	Năng lực làm việc	Mức độ quan trọng		Mức độ phù hợp		Chênh lệch
		ĐTB	ĐLC	ĐTB	ĐLC	ĐTB
NL1	Năng lực tổ chức và điều phối nhiệm vụ	4.260	0.793	3.810	0.720	0.450
NL2	Năng lực sắp xếp công việc theo thứ tự ưu tiên	4.340	1.224	3.030	0.937	1.310
NL3	Năng lực nhận dạng, tổng hợp và xử lý vấn đề	4.770	0.827	3.100	0.438	1.670
NL4	Năng lực lãnh đạo quản lý	3.610	0.803	3.120	0.477	0.490
NL5	Năng lực thuyết trình	4.060	0.722	1.860	0.349	2.200
NL6	Năng lực thích nghi với những thay đổi	3.810	0.825	2.320	1.053	1.490
NL7	Tính chuyên nghiệp (thành thạo công việc)	3.720	0.817	3.680	0.931	0.040
NL8	Tính chủ động	4.620	0.850	3.640	0.882	0.980
	Trung bình chung	4.024	0.858	3.070	0.723	0.954

(GTTB: giá trị trung bình; ĐLC: độ lệch chuẩn)

Quan sát kết quả bảng 4 cho thấy có sự chênh lệch điểm trung bình trong đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ quan trọng và mức độ phù hợp về năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp cần thiết trong chương trình đào tạo ngành Kinh tế. Đặc biệt là năng lực sắp xếp công việc theo thứ tự ưu tiên chênh lệch là 1,310 điểm; Năng lực nhận dạng, tổng hợp và xử lý vấn đề chênh lệch là 1,670 điểm; Năng lực thuyết trình chênh lệch là 2,200 điểm; Năng lực thích nghi với những thay đổi chênh lệch là 1,490 điểm.

Bảng 5.

Đánh giá về tầm quan trọng và mức độ phù hợp của chương trình đào tạo ngành Kinh tế theo quan điểm của người sử dụng lao động

STT	Chương trình đào tạo	Mức độ quan trọng		Mức độ phù hợp		Chênh lệch
		GTTB	ĐLC	GTTB	ĐLC	GTTB
CT1	Chương trình đào tạo có mục tiêu nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu xã hội	4.990	0.659	3.550	0.880	1.440
CT2	Chương trình đào tạo có chuẩn kiến thức phù hợp đáp ứng được yêu cầu nghề nghiệp	4.980	0.550	3.560	0.868	1.420
CT3	Chương trình đào tạo thể hiện được các kỹ năng, năng lực đạt được	4.920	0.646	3.390	1.043	1.530
CT4	Trình tự các môn học trong chương trình đào tạo được thiết kế logic	4.090	0.605	3.640	0.905	0.450
CT5	Tỷ lệ giữa lý thuyết và thực hành hợp lý	4.050	0.687	3.430	1.121	0.620
CT6	Chương trình đào tạo có nhiều môn học tự chọn đáp ứng yêu cầu của người học	3.980	0.651	3.690	0.950	0.290
CT7	Chương trình đào tạo có phát triển kỹ năng mềm cho người học	3.910	0.683	3.640	0.871	0.270
CT8	Chương trình đào tạo tích hợp phát triển các phẩm chất và đạo đức nghề nghiệp cho người học	4.050	0.609	3.200	1.005	0.850
CT9	Chương trình đào tạo có hướng đến phương pháp liên hệ giữa các vấn đề trong lý thuyết với thực tiễn	3.950	0.642	3.480	0.979	0.470
CT10	Chương trình đào tạo được trang bị kiến thức và kỹ năng hữu ích cho nghề nghiệp	4.190	0.692	2.680	0.920	1.510
CT11	Người học được bồi dưỡng về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp	4.050	0.687	3.020	0.738	1.030
CT12	Người học tự tin hòa nhập và làm việc trong xã hội	4.150	0.672	2.810	0.787	1.340
Trung bình chung		4.359	0.649	3.424	0.922	0.935

(GTTB: giá trị trung bình; ĐLC: độ lệch chuẩn)

Quan sát kết quả bảng 5 cho thấy có sự chênh lệch điểm trung bình trong đánh giá của người sử dụng lao động về mức độ quan trọng và mức độ phù hợp về chương trình đào tạo ngành Kinh tế với yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động. Đặc biệt là chương trình đào tạo có mục tiêu nghề nghiệp phù hợp với yêu cầu xã hội chênh lệch là 1,440 điểm; chương trình đào tạo có chuẩn kiến thức phù hợp đáp ứng được yêu cầu nghề nghiệp chênh lệch là 1,420 điểm; chương trình đào tạo thể hiện được các kỹ năng, năng lực đạt được chênh lệch là 1,530 điểm; chương trình đào tạo được trang bị kiến thức và kỹ năng hữu ích cho nghề nghiệp chênh lệch là 1,510 điểm; Người học được bồi dưỡng về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp chênh lệch là 1,030 điểm; Người học tự tin hòa nhập và làm việc trong xã hội chênh lệch là 1,340 điểm.

Phỏng vấn sâu ý kiến 40 người sử dụng lao động, 100% đồng ý với kết quả giữa chương trình đào tạo và yêu cầu của thị trường lao động có sự khác biệt. Ngoài ra, tổng hợp các ý kiến ghi nhận từ quá trình thu thập thông tin tại các tổ chức sử dụng sinh viên tốt nghiệp ngành kinh tế về nâng cao chất lượng đào tạo

- Trường đại học cần trang bị đầy đủ các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ cần thiết nhiều hơn nữa để sinh viên tốt nghiệp đáp ứng được yêu cầu thị trường lao động, như sau:

- Cần bồi dưỡng thêm kiến môn nghiệp vụ để đáp ứng yêu cầu công việc.
- Cần cập nhật nhiều thông tin về yêu cầu của thị trường lao động.
- Nâng cao thêm năng lực cho sinh viên để tự tin hơn trong công việc và trong giao tiếp.
- Cần theo dõi tình hình của thị trường lao động và cập nhật các kiến thức mới.
- Chương trình đào tạo phải điều chỉnh thích hợp và cập nhật theo yêu cầu lao động của xã hội. chương trình đào tạo không nên đi sâu vào lý thuyết nhiều mà nên tạo điều kiện cho sinh viên tiếp xúc với công việc thực tiễn nhiều hơn.
- Xây dựng chương trình đào tạo cần có sự tham gia đóng góp ý kiến của các doanh nghiệp, ngoài ra cần quan hệ hợp tác với nhà doanh nghiệp để tìm hiểu mô hình làm việc thực tế.

- Cần tăng cường hơn nữa khả năng ngoại ngữ, tin học của sinh viên và bổ sung thêm các kỹ năng mềm để sinh viên tốt nghiệp có thể đáp ứng yêu cầu thị trường lao động

5. Kết luận

Qua các phân tích trên, người sử dụng lao động cho thấy về kiến thức, kỹ năng, phẩm chất đạo đức và năng lực làm việc của sinh viên tốt nghiệp đều có sự khác biệt so với yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động hay nói cách khác là năng lực của sinh viên tốt nghiệp thấp hơn so với yêu cầu của người sử dụng lao động. Điều này có thể thấy rằng chương trình đào tạo so với yêu cầu của thị trường lao động chưa có sự phù hợp cao, vì vậy cần rút ngắn khoảng cách giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực thông qua việc điều chỉnh chương trình đào tạo theo yêu cầu của thị trường lao động nói chung và yêu cầu của người sử dụng lao động nói riêng. Thị trường lao động rất đa dạng và phong phú vì vậy các cơ sở giáo dục đại học cần nên đào tạo sinh viên có khả năng làm việc độc lập, tự tin vào bản thân và khả năng thích ứng với những thay đổi. Ngoài ra, cơ sở giáo dục đại học cần xác định yêu cầu của thị trường lao động để đào tạo theo yêu cầu thực tiễn.

Qua kết quả phân tích kết quả trên cho thấy chương trình đào tạo khối ngành Kinh tế cần quan tâm các vấn đề như sau:

+ Đối với các Cơ sở giáo dục đại học: lãnh đạo cần nhận thấy được xu hướng của sự thay đổi chương trình đào tạo khối ngành Kinh tế hiện nay, để có kế hoạch cải tiến phù hợp.

+ Đối với Ban chủ nhiệm khoa của ngành kinh tế/chuyên ngành kinh tế: kết quả nghiên cứu là cơ sở để đưa ra quyết định về xây dựng và phát triển chương trình đào tạo khối ngành Kinh tế như: tăng cường, thêm hoặc bớt hoặc thay đổi cấu trúc và nội dung chương trình đào tạo khối ngành Kinh tế như thế nào để đáp ứng yêu cầu người sử dụng lao động.

+ Đối với giảng viên tham gia biên soạn hoặc giảng dạy khối ngành kinh tế: kết quả nghiên cứu là kênh thông tin về yếu tố có ảnh hưởng đến chương trình đào tạo khối ngành Kinh tế trong đó có yêu cầu từ người sử dụng lao động, giúp cho giảng viên có cơ sở điều chỉnh cách giảng dạy phát huy năng lực người học theo hướng tiếp cận yêu cầu của người sử dụng lao động.

Tài liệu tham khảo

Antonio M.K., Humberto N.R.R. (2012). Evaluation of skills development methods: Intercultural study of students' attitudes. *Journal Economics and Management*, Vol 17 (3), pp. 1193 - 1199.

Azmi A.M., Nik H.O., Rusyda H.M., Arena C.K., Khairani A.A. (2012). Graduates' Employability Skills Based on Current Job Demand through Electronic Advertisement. *Journal Asian Social Science*. Published by Canadian Center.

Bình N.K (2012). Đổi mới quản lý Giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay. *Tạp chí giáo dục*, số 300 (kì 2 - 02/2012), tr. 1 - 3.

Bình N.X (2011). Đào tạo nguồn nhân lực của TP. Hồ Chí Minh hướng tới thị trường tuyển dụng lao động. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 69 (tháng 06/2011), tr. 58 - 60.

Chinh N.P. (2011). Một số vấn đề về đào tạo theo yêu cầu xã hội nhìn từ góc độ phát triển năng lực. *Tạp chí giáo dục*, số đặc biệt 9/2011, tr. 19 - 22.

Chinh N.T.T. (2011). Đào tạo theo yêu cầu xã hội - vấn đề sống còn của các trường đại học hiện nay. *Tạp chí giáo dục*, số đặc biệt 09/2011.

Cường N.Đ. (2009). Những chuyển biến của hệ thống giáo dục đại học Việt Nam sau hai năm thực hiện đề án đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020. *Tạp chí giáo dục*, số 209 (kì 2 - 03/2009), tr. 1 - 6.

Hà N.T. (2012). Trường Đại học Kinh tế kỹ thuật Công nghiệp đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội địa phương. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 81 (tháng 6/2012), tr. 53 -55.

Hải T.T., Bích L.T.K., Quan H.T. (2020). Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên sư phạm trường Đại học An Giang. *Tạp chí Giáo dục* số 491, (kì 1 - 12/2020), tr.54-58.

Hằng N.T. (2012). Quản lý đào tạo nghề theo hướng đáp ứng yêu cầu xã hội. *Tạp chí Khoa học giáo dục*, tháng 7/2012, số 82, tr. 39-41.

Hương P.T., Nguyễn N.Đ.H. (2020). Tác động của hoạt động đánh giá chất lượng chương trình đào tạo theo Bộ tiêu chuẩn AUN-QA: 1 nghiên cứu trường hợp ở Việt Nam. *Tạp chí Giáo dục*, số 492 (kì 2- 12/2020), tr.51-55.

Kenneth G. (2012). Building Bridges between Theory and Practice. *Reflective Journaling*, No. 1 (Vo. 1), pp. 63 - 69.

Lan C.L (2013). Đánh giá chương trình đào tạo theo yêu cầu của người sử dụng lao động. *Tạp chí giáo dục*, số 305 (Kì 1- 3/2013), tr. 29 -30.

Lee H. (2002). *New realities: The relationship between higher education and employment*. Printed in the Netherlands. Kluwer Academic Publishers.

Siti N.F., Mohd F.N.Y, Nazirah Z.A.H.A. (2013). Improving Graduates' Employability Skills through Industrial Training: Suggestions from Employers. *Journal of Education and Practice*, No.4 (Vol.4), pp. 23 - 29.

Sơn P.V. (2011). Vai trò của trung tâm hỗ trợ đào tạo và cung ứng nhân lực trong việc gắn kết đào tạo và sử dụng sinh viên tốt nghiệp. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 65 (Tháng 2), tr. 50.

Tâm V.Đ., Thư P.H (2020). Quản lý chất lượng chương trình đào tạo: 1 nghiên cứu về các mô hình quản lý chất lượng. *Tạp chí Giáo dục* số 488, (Kì 2 - 10/2020), tr.01-06.

Thi Đ.T. (2011). Một số ý kiến về quan điểm và giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đại học. *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 66 (03/2011), tr. 5 - 7.

Tiến V.X. (2010). Một số vấn đề về đào tạo và phát triển nguồn nhân lực. *Tạp chí Khoa học và công nghệ Đại học Đà Nẵng*, số 5 (40), tr. 263 - 269.

Toàn N.K. (2020). Thực trạng quản lý hoạt động đào tạo nghề của Trường Cao đẳng Việt Đức Nghệ An. *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt (kì 1- 05/2020), tr.284-288.

Trình T.N. (2012). Nâng cao chất lượng đào tạo qua giải pháp phối hợp giữa cơ sở đào tạo với các tổ chức xã hội. *Tạp chí Khoa học giáo dục*. số 77 (tháng 02/2012), tr. 40 - 42.

Xuân V.T (2012). Tiến trình phát triển chương trình đào tạo giáo viên kỹ thuật tại trường Đại học sư phạm Kỹ thuật thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí giáo dục*, kì 2 tháng 5/2012 (số 286), tr. 33 - 35