

# Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực ngành Quản trị kinh doanh ở các trường đại học

Lê Thị Cẩm Tú\*

\* ThS. Trường Đại học Quốc tế Hồng Bàng

Received: 20/12/2023; Accepted: 28/12/2023; Published: 06/1/2024

**Abstract:** The evaluation of training quality is an important activity of training institutions to contribute to improving its quality and providing human resources with expertise and skills to meet the needs of socio-economic development. The study aims to determine the criteria for evaluating training quality and measure the level of satisfaction with the quality of human resource training in the Business Administration sector. Accordingly, some synchronous solutions are proposed to improve the quality of human resource training in the Business Administration major at universities in the current context of integration and globalization.

**Keywords:** solutions, human resource training

## 1. Đặt vấn đề

Chất lượng là một tiêu chí được quan tâm hàng đầu trong hầu hết mọi lĩnh vực từ sản xuất, kinh doanh, đến dịch vụ. Hiện chương trình đào tạo sinh viên (SV) Ngành Quản trị kinh doanh còn nặng về chuyên tải kiến thức, nặng tính lý thuyết, ít quan tâm đến kỹ năng thực hành, kỹ năng nghề nghiệp, năng lực sáng tạo, năng lực hoạt động sáng tạo xã hội và năng lực tự lập nghiệp. Phương pháp giảng dạy chủ yếu vẫn là phương pháp giảng giải, sử dụng phấn, bảng, thiếu sự hỗ trợ cần thiết của công nghệ thông tin và các công cụ hiện đại; chưa thích ứng với khối lượng tri thức mới tăng nhanh, không khuyến khích sự chủ động, sáng tạo của SV. Để đảm bảo và nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực Ngành Quản trị kinh doanh trong các trường đại học hiện nay đòi hỏi phải tìm kiếm và đưa ra những giải pháp đồng bộ, sát thực tiễn, vừa đảm bảo quy mô đào tạo, vừa đạt được chất lượng đào tạo.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Tầm quan trọng của Ngành Quản trị kinh doanh

Quản trị kinh doanh là một lĩnh vực hấp dẫn không chỉ về kiến thức mà còn về cơ hội việc làm. Ngành Quản trị kinh doanh được coi là quan trọng vì nó cung cấp cho SV những kiến thức và kỹ năng quan trọng để phát triển trong sự nghiệp quản lý và đóng góp vào sự phát triển kinh tế, nó có những ưu điểm và lợi ích chủ yếu sau: Sự chuẩn bị cho các vị trí quản lý cao cấp: Ngành Quản trị kinh doanh giúp SV phát triển các kỹ năng quản lý và lãnh đạo cần thiết để làm việc trong các vị trí quản lý cao cấp trong công ty và tổ chức;

Sự đa dạng trong lĩnh vực sự nghiệp: Ngành Quản trị kinh doanh cung cấp cho SV những kiến thức cơ bản về nhiều lĩnh vực, bao gồm marketing, tài chính, quản lý dự án và quản lý nguồn nhân lực. Điều này tạo ra nhiều cơ hội nghề nghiệp và cho phép SV tìm kiếm các lĩnh vực làm việc mà họ quan tâm; Sự phát triển kỹ năng làm việc nhóm: Trong quá trình học tập, SV ngành Quản trị kinh doanh thường được yêu cầu làm việc nhóm để hoàn thành các dự án và bài tập. Điều này giúp phát triển kỹ năng làm việc nhóm, giao tiếp và quản lý thời gian; Kiến thức về quy trình kinh doanh: Ngành này cung cấp kiến thức về các quy trình kinh doanh cần thiết để xây dựng và phát triển một doanh nghiệp (DN) thành công. SV được học về quy trình chuỗi cung ứng, marketing, quản lý rủi ro, quản lý tài chính và nhiều khía cạnh khác của quản trị kinh doanh; Cơ hội tạo ra giá trị kinh tế: Với kiến thức và kỹ năng trong lĩnh vực quản trị kinh doanh, SV có thể tạo ra giá trị kinh tế bằng cách xây dựng và phát triển các DN, tạo lập các chiến lược kinh doanh hiệu quả, và tham gia vào quá trình tái cơ cấu và cải tiến DN; Sự ứng dụng trong mọi tổ chức: Kiến thức và kỹ năng của ngành Quản trị kinh doanh có thể được áp dụng trong mọi ngành nghề và tổ chức.

### 2.2. Thực trạng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực Ngành Quản trị kinh doanh hiện nay

Trước xu thế hội nhập, toàn cầu hóa ngày càng phát triển hiện nay, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao của các ngành nghề đều tăng cao, trong đó có Ngành Quản trị kinh doanh. Theo thống kê của Bộ Giáo dục và Đào tạo trong 03 năm (từ 2019 - 2021) cho thấy, Ngành Quản trị kinh doanh là ngành chiếm

thứ hạng cao nhất về số lượng hồ sơ đăng ký của thí sinh (trên 10% mỗi năm). Điều này cho thấy nhu cầu về đào tạo Ngành Quản trị kinh doanh vẫn rất lớn. Theo báo cáo thị trường tuyển dụng của trang TopCV, kết thúc năm 2020, gần 42% DN phải đối mặt với tình trạng thiếu hụt nhân sự. Nhóm DN có quy mô từ 300 - 500 nhân sự có tỷ lệ thiếu hụt lên đến 54,8%, trong đó kinh doanh là lĩnh vực thứ 2 trong top 10 lĩnh vực có tỷ lệ thiếu hụt nhân sự cao nhất.

| STT | Lĩnh vực                   | Tỷ lệ (%) |
|-----|----------------------------|-----------|
| 1   | Bất động sản               | 54        |
| 2   | Kinh doanh                 | 48,1      |
| 3   | Tài chính/Ngân hàng        | 44,6      |
| 4   | Công nghệ thông tin        | 43,3      |
| 5   | Sản xuất                   | 40,2      |
| 6   | Xuất nhập khẩu             | 38,1      |
| 7   | Ngành hàng tiêu dùng nhanh | 37,9      |
| 8   | Điện/Điện tử               | 35,6      |
| 9   | Giáo dục                   | 35        |
| 10  | Du lịch                    | 30        |

(Nguồn: Báo cáo thị trường tuyển dụng 2020 và xu hướng tuyển dụng 20201)

Cùng với đó, trước sự phát triển của xã hội và sự tác động trực tiếp của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, các vị trí công việc được DN tuyển dụng nhiều nhất hiện nay, gồm: Nhân viên kinh doanh, Marketing, CNTT-IT, Kế toán-Tài chính, Chăm sóc khách hàng, Hành chính nhân sự.

| STT | Lĩnh vực             | Tỷ lệ (%) |
|-----|----------------------|-----------|
| 1   | Nhân viên kinh doanh | 62,5      |
| 2   | Marketing            | 23,4      |
| 3   | CNTT-IT              | 19,1      |
| 4   | Kế toán - Tài chính  | 17,3      |
| 5   | Chăm sóc khách hàng  | 13,5      |
| 6   | Hành chính nhân sự   | 12,7      |

(Nguồn: Báo cáo thị trường tuyển dụng 2020 và xu hướng tuyển dụng 20201)

Như vậy, qua một số khảo sát, thống kê của các cơ quan chức năng cho thấy, đào tạo nhân lực Ngành Quản trị kinh doanh phù hợp với chuyển đổi số, kinh tế số là xu hướng phù hợp với định hướng phát triển của Chính phủ và nhu cầu thực tiễn DN ở Việt Nam cũng như trên thế giới. Theo báo cáo của TopCV, hơn một nửa số nhà tuyển dụng (55,2%) được khảo sát cho rằng, số lượng hồ sơ ứng viên không đủ đáp ứng nhu cầu tuyển dụng chính là lý do lớn nhất khiến DN của mình bị thiếu hụt nguồn nhân lực. Hiện nay, bối cảnh cuộc cách mạng 4.0 đang có tác động sâu sắc tới mọi mặt của đời sống xã hội, cùng với Quyết định số 749/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ Phê duyệt “Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025,

định hướng đến năm 2030”, Việt Nam đặt mục tiêu thuộc nhóm 50 nước dẫn đầu về Chính phủ điện tử. Như vậy, Chương trình Chuyển đổi số quốc gia nhằm mục tiêu kép là vừa phát triển Chính phủ số, kinh tế số, xã hội số, vừa hình thành các DN công nghệ số Việt Nam có năng lực cạnh tranh toàn cầu. Điều này dẫn tới nhu cầu về lượng lao động rất lớn được đào tạo lĩnh vực chuyển đổi số, kinh tế số.

Trong nhiều năm, đào tạo Ngành Quản trị kinh doanh hướng tới việc cung cấp kiến thức cơ bản về kinh tế, quản lý, quản trị kinh doanh. Đồng thời, cung cấp kiến thức và kỹ năng chuyên sâu về chiến lược, lãnh đạo, điều hành sản xuất kinh doanh và khởi sự các loại hình DN trong nền kinh tế thị trường, hội nhập quốc tế,... Tuy nhiên, trong bối cảnh sự thay đổi và vận động của xã hội, DN, các cơ sở giáo dục đại học Việt Nam cần đẩy mạnh việc phát triển chương trình đào tạo về cả số lượng và chất lượng. Chú trọng đúng mức phát triển năng lực người học và tăng tính ứng dụng nghề nghiệp. Đồng thời, tập trung vào các cấu phần của chương trình đào tạo Ngành Quản trị kinh doanh, như: Mục tiêu chương trình, nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy, trải nghiệm học tập và đánh giá kết quả.

### 2.3. Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực Ngành Quản trị kinh doanh

#### 2.3.1. Đối với nhà trường

Bên cạnh giảng dạy các nội dung chuyên môn liên quan đến ngành Quản trị kinh doanh, để tăng cường gắn kết lý thuyết và thực tiễn, phía nhà trường cần chỉ đạo các khoa thường xuyên tổ chức các hoạt động thực tế tại các DN liên kết, ký kết hợp tác với các hội DN trên địa bàn. Các trường cần mở câu lạc bộ Khởi nghiệp và thường xuyên tổ chức các buổi tọa đàm chia sẻ từ các doanh nhân thành đạt, cựu SV thành công với SV đang học tại trường. Bên cạnh đó, các khoa cần thường xuyên quan tâm để phát triển năng lực nghiên cứu khoa học của SV, tổ chức các hội thảo khoa học, họp mặt chuyên đề khoa học giữa các giảng viên (GV)... nhằm không ngừng nâng cao chất lượng, hiệu quả đào tạo và nâng cao năng lực khởi nghiệp của SV. Lãnh đạo các nhà trường cần tiếp tục quan tâm đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất đào tạo và hỗ trợ để nâng cao chất lượng đào tạo của khoa, ngành, đồng thời nâng cao thu nhập của đội ngũ sư phạm. Lãnh đạo nhà trường và lãnh đạo khoa khuyến khích GV có các kinh nghiệm thực tiễn, gắn với thực tế làm việc tại DN. Bối cảnh hiện nay, việc xây dựng vườn ươm khởi nghiệp rất cần thiết cho SV, nhà trường cần có định hướng lâu dài để xây dựng từng bước cho SV, kết hợp với các khoa khác để tận dụng nguồn lực.

Khoa Quản trị kinh doanh của các trường đại học, cao đẳng cần khuyến khích đội ngũ GV tiếp tục nâng cao năng lực chuyên môn và trình độ để đảm bảo tiêu chuẩn đào tạo cử nhân và cao học trong tương lai.

### 2.3.2. Đối với GV

Khoa Quản trị kinh doanh của các trường, trực tiếp là GV cần làm tốt vai trò gắn kết giữa SV và DN, có các hoạt động thúc đẩy khởi nghiệp và nghiên cứu khoa học cho SV. Thực hiện tốt điều này sẽ giúp cho nhiều SV sau khi tốt nghiệp Ngành Quản trị kinh doanh có cơ hội và khả năng làm việc đa dạng tại nhiều lĩnh vực, ngành nghề khác nhau. Đặc biệt, GV trong quá trình giảng dạy cần truyền lửa cho SV để thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học, nuôi dưỡng các ý tưởng để khởi nghiệp. GV cần phát huy vai trò, trách nhiệm phối hợp cùng nhà trường và các khoa nghiên cứu đưa ra lộ trình hoàn thiện chương trình đào tạo, tài liệu giảng dạy, giáo trình đào tạo cho SV. Trong đó, tài liệu học tập đóng vai trò vô cùng quan trọng, theo đó GV sẽ thường xuyên cập nhật tài liệu học tập hằng năm để cập nhật các kiến thức thực tế cho SV. GV chú trọng đúng mức tới vấn đề xếp lớp, xây dựng tài liệu giảng dạy, văn hóa đọc của SV; bên cạnh đó, các hoạt động thực tập, thực tế của SV qua các năm phải có kế hoạch và lộ trình chặt chẽ để dần hình thành thái độ, tư duy khởi nghiệp cho SV. Đội ngũ GV cần thực hiện đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng tích cực, mạnh dạn áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại và ứng dụng công nghệ thông tin để nâng cao chất lượng giảng dạy.

### 2.3.3. Đối với SV

Cùng với các điều kiện đảm bảo khác, thì sự nỗ lực, tích cực và chủ động của bản thân SV Ngành Quản trị kinh doanh trong học tập chính là yếu tố suy đến cùng quyết định tới chất lượng nguồn nhân lực Ngành Quản trị kinh doanh. Chính vì vậy, SV Ngành Quản trị kinh doanh cần đổi mới phương pháp học tập từ bị động sang chủ động, thực hiện đúng với Triết lý giáo dục “Học tập vì ngày mai lập nghiệp”. Ngay từ những năm học đầu tiên, từng SV cần nắm bắt rõ xu thế, nhu cầu, yêu cầu của Ngành học, đòi hỏi của thực tiễn để xây dựng lộ trình học tập chủ động và nghiêm túc. SV cần nhận thức đúng đắn, rõ ràng về mục đích và nội dung trọng tâm cũng như phương pháp học tập của Ngành học. Trên cơ sở nhận thức đúng, SV sẽ có tinh thần tích cực đối với hoạt động tự học, có ý thức thường xuyên nâng cao năng lực tự học của mình. Hiện nay, thông tin là một trong những yếu tố cơ bản, cần thiết để SV bổ sung và hoàn thiện vốn tri thức nghề nghiệp cho bản thân. Phát huy năng lực tiếp nhận, xử lý, tổng hợp thông tin phục vụ hoạt động học

tập góp phần nâng cao tính tích cực, chủ động học tập và nghiên cứu khoa học cho bản thân SV. SV cần học có chọn lọc, học có đam mê và học có quá trình. Để chuẩn bị nắm bắt các cơ hội nghề nghiệp tương lai, SV cần có định hướng rõ ràng để chủ động học tập, tìm hiểu và tích lũy kiến thức. Trong quá trình học tập SV cần học chắc kiến thức, có lộ trình nghề nghiệp rõ ràng và nỗ lực chủ động học tập. Để tự tạo cơ hội chọn việc, chọn mức thu nhập, từng SV phải thực sự nghiêm túc đánh giá sở trường của bản thân để chủ động học tập kiến thức về ngành học, từng bước phát triển bản thân đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Bên cạnh đó, SV cần được trang bị và thực hành tốt các phương pháp học tập như: phương pháp tìm tài liệu, đọc tài liệu, nghe giảng, sơ đồ hóa kiến thức, học với giáo trình, học với phương tiện dạy học, học thông qua xêmina, học nhóm, học thông qua nghiên cứu khoa học, học khi đi thực tập, thực tế.

## 3. Kết luận

Trước những yêu cầu, đòi hỏi thực tế của thời hội nhập và thị trường lao động trong công cuộc đổi mới đất nước, các cơ sở đào tạo SV Ngành Quản trị kinh doanh cần tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực. Các trường cần tiếp tục xây dựng và phát triển đội ngũ GV có chuyên môn, có năng lực nghiên cứu khoa học về Ngành Quản trị kinh doanh; liên tục cập nhật các nội dung, chương trình đào tạo và giáo trình ngành học theo xu hướng đổi mới giáo dục trong nước và quốc tế. Tiếp tục đổi mới phương pháp giảng dạy, rèn luyện nghiệp vụ sư phạm, tập trung phát huy tính tích cực học tập của SV. Thực hiện tốt công tác kiểm tra, đánh giá chất lượng đào tạo trên cơ sở điều chỉnh nội dung, phương pháp đào tạo cho phù hợp với thực tiễn đòi hỏi của thị trường lao động đối với nhân lực Ngành Quản trị kinh doanh./.

### Tài liệu tham khảo

1. Ban Chấp hành Trung ương (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 04/11/2013 Hội nghị lần thứ 8 khóa XI*. Hà Nội.
2. Đoàn Hải Anh (2014), *Một số giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đào tạo cao học Quản trị kinh doanh của Đại học Bách khoa Hà Nội*, Luận văn Thạc sĩ chuyên ngành Quản trị kinh doanh, Đại học Bách khoa Hà Nội.
3. Trịnh Hoàng Yến (2013), *Biện pháp quản lý chất lượng đào tạo Ngành Quản trị kinh doanh hình thức vừa làm vừa học ở Trung tâm Đại học mở Hà Nội tại Đà Nẵng*, Luận văn Thạc sĩ Giáo dục học, Đại học Đà Nẵng.