

TÁC ĐỘNG TỪ YÊU CẦU CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐẾN CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO KHỐI NGÀNH KINH TẾ - CƠ SỞ KHOA HỌC ĐỂ XÁC ĐỊNH CÁC TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ

TS. NGUYỄN KIM DUNG* - ThS. LÊ CHI LAN**

1. Xác định các tiêu chí đánh giá và tác động từ yêu cầu của người sử dụng lao động (NSDLĐ) đến chương trình đào tạo (CTĐT)

1) Cơ sở khoa học để xác định các tiêu chí đánh giá. Hiện nay, nhiều sinh viên tốt nghiệp (SVTN) ở các trường đại học không xin được việc làm, nhất là sinh viên (SV) khối ngành kinh tế, nguyên nhân chủ yếu là do không đáp ứng được yêu cầu của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Tình trạng này gây lãng phí rất lớn về nguồn nhân lực và tài chính của gia đình và xã hội. Vì vậy, cần nghiên cứu cơ sở khoa học để xác định các tiêu chí đánh giá tác động từ yêu cầu của NSDLĐ đến chương trình đào tạo (CTĐT) đại học nói chung và đặc biệt là khối ngành kinh tế nói riêng là hết sức cần thiết và đóng vai trò quan trọng đối với các cơ sở ĐT. Hiện nay, việc nghiên cứu sâu về mô hình tác động của yêu cầu của NSDLĐ đến CTĐT chưa được đề cập nhiều. Chúng tôi giới thiệu một số mô hình nghiên cứu tiêu biểu về yêu cầu của NSDLĐ tác động đến CTĐT, và quan hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến CTĐT, trên cơ sở đó nâng cao chất lượng đào tạo (ĐT) đáp ứng yêu cầu của NSDLĐ.

a) Mô hình lí thuyết của Goleman (1998): Theo Goleman, yêu cầu của NSDLĐ đòi hỏi SVTN ngoài bằng cấp chuyên môn cần tìm kiếm công việc liên quan đến chuyên môn để có khả năng phát triển sự hiểu biết của cá nhân. Bên cạnh đó SVTN cần có những kĩ năng (KN), kinh nghiệm và trí tuệ giải quyết các vấn đề liên quan đến công việc. Nếu gọi G_i là khả năng làm việc của SVTN thì G_i phụ thuộc vào các biến: nghề nghiệp c_i , kinh nghiệm e_i , bằng cấp chuyên môn d_i , KN chung g_i và trí tuệ cảm xúc của cá nhân m_i , theo mô hình Goleman: $G_i = G(c_i, e_i, d_i, g_i, m_i)$ (mô hình CEDGE) (1).

b) Mô hình lí thuyết của Yorke và Knight (2004): Theo Yorke và Knight, yêu cầu của NSDLĐ đối với

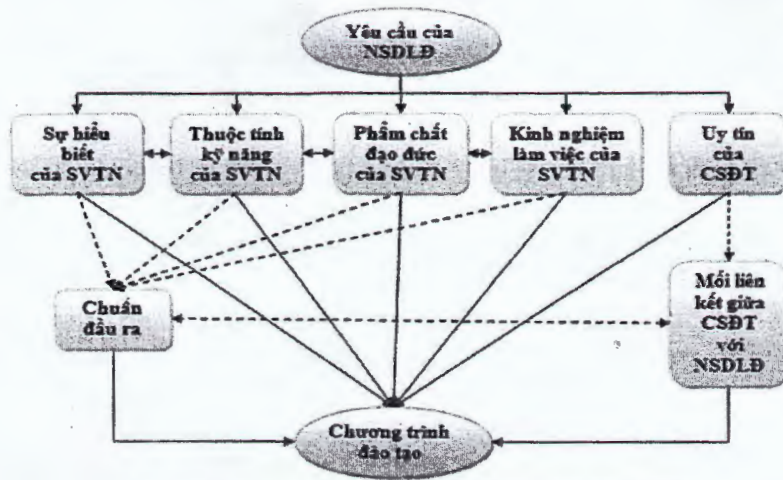
SVTN là khả năng làm việc được xác định bởi các yếu tố chính đó là: sự hiểu biết, KN, niềm tin/phẩm chất và tư duy/nhận thức. Nếu SVTN kết hợp dung hòa giữa các yếu tố trên thì SVTN làm việc và mang lại hiệu quả cao. Gọi Y_i là khả năng làm việc của SVTN, Y_i phụ thuộc vào các biến số sự hiểu biết u_i , KN s_i , niềm tin/phẩm chất cá nhân e_i , và tư duy nhận thức của mỗi cá nhân m_i . Vì vậy, ta có thể biểu diễn mô hình của Yorke và Knight như sau: $Y_i = Y(u_i, s_i, e_i, m_i)$ (mô hình USEM) (2).

So sánh 2 mô hình (1) và (2) có thể thấy rằng: biến $u_{i(1)} \sim d_{i(2)}$; $s_{i(1)} \sim g_{i(2)}$. Trong 2 mô hình đã nêu cho thấy rằng bằng cấp chuyên môn là một trong những yếu tố NSDLĐ quan tâm, nhưng bên cạnh đó tư duy và kinh nghiệm làm việc cũng được đề cập trong KN làm việc của SVTN.

c) Mô hình thuộc tính của SVTN (Ng Poh Yen, Shamsul Kamariah, Abdullah, Pai Hwa, Nee Nga Huong - 2009): Theo nghiên cứu về "Phản hồi của NSDLĐ về SVTN ngành kinh tế", nghiên cứu này đã chỉ ra có tất cả 20 thuộc tính của SVTN cần thiết được nhà tuyển dụng quan tâm, những thuộc tính có ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc của SVTN. Gọi Y_i là thuộc tính của SVTN, ta có: $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \dots + \beta_{20} X_{i20} + \epsilon_i$. Trong đó: $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \dots, \beta_{20}$ là các hệ số; X_{i1}, \dots, X_{i20} là các thuộc tính KN của SVTN được quan tâm; ϵ_i là sai số dựa trên phân phối $N(0, \sigma^2)$.

2) Tác động từ yêu cầu của NSDLĐ đến CTĐT: Thông qua phân tích các mô hình nghiên cứu về khả năng làm việc của SVTN về mặt lí luận và thực tiễn, chúng tôi thấy rằng việc điều chỉnh CTĐT do ảnh hưởng của 7 nhân tố cơ bản theo mô hình sau (xem hình 1): 1. Sự hiểu biết của SVTN; 2. KN của SVTN;

* Viện Nghiên cứu Giáo dục, Trường Đại học sư phạm TP Hồ Chí Minh
** Phòng khảo thí và kiểm định chất lượng giáo dục, Trường Đại học Sài Gòn



Hình 1. Mô hình tác động từ yêu cầu của NSDLĐ đến CTĐT

3. Phẩm chất đạo đức; 4. Kinh nghiệm làm việc; 5. Chuẩn đầu ra; 6. Quan hệ giữa nhà trường và doanh nghiệp, 7. Uy tín của cơ sở ĐT.

Từ mối quan hệ giữa yêu cầu của NSDLĐ đến CTĐT, cho thấy việc điều chỉnh CTĐT là việc làm rất cần thiết trên cơ sở tham gia, góp ý trực tiếp hoặc gián tiếp của NSDLĐ. Việc điều chỉnh CTĐT nhằm mục tiêu cải thiện khả năng làm việc của SVTN bao gồm kiến thức, KN, thái độ, dựa trên các đặc tính cần thiết của SVTN mà NSDLĐ yêu cầu. Bên cạnh đó, mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và doanh nghiệp giúp việc điều chỉnh CTĐT phù hợp với yêu cầu của NSDLĐ và thực hiện đúng mục tiêu đề ra. Mặt khác, uy tín của cơ sở ĐT góp phần làm thay đổi CTĐT, một cơ sở ĐT có uy tín muốn đảm bảo thương hiệu thì CTĐT luôn phải cập nhật những vấn đề mới nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội nói chung và của NSDLĐ nói riêng.

2. Phương pháp và kết quả nghiên cứu tác động từ yêu cầu của NSDLĐ đến CTĐT

1) Phương pháp nghiên cứu: Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi tiến hành 2 bước: - Nghiên cứu sơ bộ bằng cách nghiên cứu cơ sở lý thuyết và phỏng vấn các chuyên gia để tìm ra những lý luận khoa học xác định các yếu tố tạo nên tác động của yêu cầu của NSDLĐ tới CTĐT; - Nghiên cứu chính thức bằng cách xây dựng các thang đo phù hợp để hình thành bảng hỏi, kiểm tra độ tin cậy của thang đo. Tiến hành khảo sát và xử lý để hiệu chỉnh thang đo; - Biến số: 2 biến số chính được đưa vào nghiên cứu này bao gồm: yêu cầu của NSDLĐ là biến độc lập; biến CTĐT khối ngành kinh tế là biến phụ thuộc.

Ngoài ra, các biến trung gian được đưa vào thực hiện nghiên cứu là: Sự hiểu biết của SVTN (khối ngành kinh tế); Thuộc tính KN làm việc của SVTN (khối ngành kinh tế); Phẩm chất đạo đức của SVTN (khối ngành kinh tế); Kinh nghiệm làm việc của SVTN (khối ngành kinh tế); Mối quan hệ giữa nhà trường và NSDLĐ; Sự điều chỉnh CTĐT (khối ngành kinh tế); - *Kích thước và cách chọn mẫu:* - Xác định kích thước mẫu theo

$$\text{công thức: } n = \frac{z^2(p.q)}{e^2} \text{ (trong đó:}$$

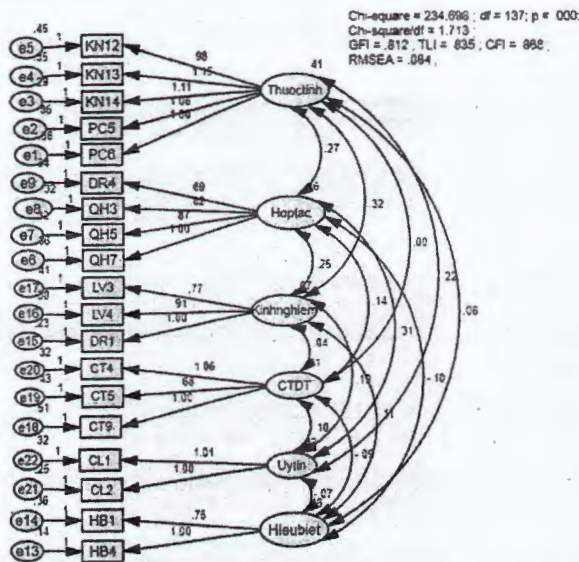
n = kích cỡ mẫu được tính; z = giá trị z liên quan đến việc xác định mức độ tin cậy; p = ước tính phần trăm trong tập hợp. Thường thiết lập giá trị của p tới 0.5. Điều này sẽ dẫn đến một phân tá ch 50%-50% để nắm bắt biến số lớn nhất có thể trong tập hợp; $q = (1-p)$ và e = sai số;

- *Cách chọn mẫu:* phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên; kích thước mẫu: $n = 102$ (người), thực hiện tại khu vực TP. Hồ Chí Minh với các đối tượng gồm: SVTN ngành Tài chính ngân hàng: 15 (14,71%); SVTN ngành Quản trị kinh doanh: 36 (35,29%); SVTN ngành Kế toán: 24 (53,23%); NSDLĐ (nhà nước): 2 (1,96%); NSDLĐ (tư nhân): 11 (10,78%); cán bộ quản lý, giảng viên: 14 (13,73%).

2) Kết quả nghiên cứu: Qua phân tích mối quan hệ giữa các nhân tố, và kết quả số liệu thu được có thể phân loại thành 6 nhóm nhân tố chính như sau (xem hình 2; bảng 1): nhân tố 1: gồm các biến quan sát KN12, KN13, KN14 và PC1 → đặt tên là Thuộc tính SVTN; nhân tố 2: gồm các biến quan sát DR4, QH3, QH4 và QH7 → đặt tên là Hợp tác (giữa CSĐT và NSDLĐ); nhân tố 3: gồm các biến quan sát LV3, LV4 và DR1 → đặt tên là Kinh nghiệm (làm việc); nhân tố 4: gồm các biến quan sát CT4, CT5 và CT9 → đặt tên là CTĐT (khối ngành kinh tế); nhân tố 5: gồm các biến quan sát HB1 và HB4 → đặt tên là Hiểu biết của SVTN; nhân tố 6: gồm các biến quan sát CL1 và CL2 → đặt tên là Uy tín (của CSĐT).

Trong đó: *KN12:* KN phân tích, tổng hợp và giải quyết vấn đề; *KN13:* KN làm việc nhóm; *KN14:* KN thuyết trình, *PC1:* Tự tin vào khả năng của bản thân; *DR4:* chuẩn đầu ra cập nhật thường xuyên đáp ứng yêu cầu xã hội; *QH3:* tổ chức hoạt động giao lưu giữa

nhà trường và NSDLĐ; QH4: NSDLĐ cung cấp các yêu cầu chuyên môn nghiệp vụ cần thiết; QH7: trao đổi thông tin ĐT và yêu cầu của NSDLĐ; LV3: kinh nghiệm tích lũy trong quá trình thực tập; LV4: kinh nghiệm cá nhân liên kết giữa lí thuyết và thực tiễn; DR1: chuẩn đầu ra quy định kiến thức, KN, thái độ của SVTN; CT4: thời lượng thực tập SV tăng lên; CT5: giảm thời lượng lí thuyết, tăng thời lượng thực hành; CT9: mục tiêu CTĐT được điều chỉnh theo yêu cầu của NSDLĐ; CL1: tỉ lệ SVTN có việc làm cao; CL2: tỉ lệ SVTN có việc làm phù hợp với chuyên ngành ĐT. (xem hình 2)



Hình 2. Quan hệ giữa các nhân tố từ yêu cầu của NSDLĐ đến CTĐT

Bảng 1. Bảng trọng số đã chuẩn hóa

		Estimate			Estimate		
PC6	←	Thuoctinh	0.651	HB4	←	Hieubiet	0.875
PC5	←	Thuoctinh	0.592	HB1	←	Hieubiet	0.647
KN14	←	Thuoctinh	0.800	DR1	←	Kinhnghiem	0.864
KN13	←	Thuoctinh	0.779	LV4	←	Kinhnghiem	0.804
KN12	←	Thuoctinh	0.684	LV3	←	Kinhnghiem	0.702
QH7	←	Hoptac	0.750	CT9	←	CTDT	0.669
QH5	←	Hoptac	0.722	CT5	←	CTDT	0.550
QH3	←	Hoptac	0.704	CT4	←	CTDT	0.770
DR4	←	Hoptac	0.626	CL2	←	Uyтин	0.795
				CL1	←	Uyтин	0.760

Dựa trên hình 2 và bảng 1, cho thấy kết quả của các trọng số đều lớn > 0.5, vì vậy, thang đo có thể đạt kết quả hội tụ, những biến có trọng số < 0.5 ta có thể loại ra khỏi mô hình lí thuyết. Ngoài ra, căn cứ trên việc phân tích mô hình ta có: Chi-Square/df = 1.713 (< 2); TLI = 0.835; CFI = 0.868 và RMSEA = 0.084 cho thấy mô hình phù hợp và có ý nghĩa thống kê $p = 0.000$ (< 0.05).

3. Dựa trên các cơ sở lí luận và thực tiễn đã nghiên cứu cho thấy cơ sở khoa học để xác định tác động đến CTĐT (khối ngành kinh tế) mang tính khả thi cao. Yêu cầu của NSDLĐ thay đổi theo sự phát triển của xã hội - xã hội càng phát triển thì nguồn nhân lực chất lượng cao càng cần thiết. Chất lượng nguồn nhân lực chính là năng lực của SVTN (sản phẩm của quá trình ĐT), sản phẩm này phụ thuộc vào CTĐT. Ngoài ra, qua nghiên cứu, thực nghiệm, đánh giá độ tin cậy cho thấy sự phù hợp giữa yêu cầu của NSDLĐ có ảnh hưởng sâu sắc đến CTĐT là: sự hiểu biết của SVTN; KN chuyên môn của SVTN; phẩm chất đạo đức của SVTN; kinh nghiệm làm việc của SVTN; chuẩn đầu ra; mối quan hệ hợp tác giữa nhà trường và NSDLĐ và uy tín của cơ sở ĐT. □

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Khắc Bình. “Đổi mới quản lí Giáo dục đại học trong giai đoạn hiện nay”. *Tạp chí Giáo dục*, số 300, 02/2012.
2. Trần Khánh Đức. *Giáo dục kĩ thuật nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực*. NXB Giáo dục, H. 2002.
3. Ngô Tứ Thành. “Dự báo đào tạo đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực công nghệ thông tin”. *Tạp chí Giáo dục*, số 236, kì 2 - 4/2010.
4. Nguyễn Đình Thọ - Nguyễn Thị Mai Trang. *Nghiên cứu khoa học trong quản trị kinh doanh*. NXB Thống kê, H. 2009.
5. Hoàng Trọng - Chu Nguyễn Mộng Ngọc. *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*. NXB Thống kê, H. 2005.
6. Ng Poh Yen - Shamsul Kamariah - Abdullah - Pai Hwa - Nee Nga Huong. “Employers’ Feedback On Business Graduates: An Exploratory Study In Curtin Sarawak”, *International Review of Business Research Papers*. (Vol. 5 No. 4), Pp. 306; 321. June, 2009.

SUMMARY

The requirements of employers change according as the development of society. When the society is more and more developed, high-quality human resources are highly necessary. The quality of human resources is the ability of graduates who are the product of the training process; this product depends on the training program. Therefore, the employers’ requirements affecting training programs are the knowledge, working skills, ethics, and working experience of the graduates. Besides, the output standard is based on the above factors. The cooperative relationship between universities and employers and the prestige of educational institutions also influence the curriculum changes.